

**ACCORD RELATIF A LA QUALITE DE VIE ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**  
**AU SEIN DE L'UES MGEN**

Entre,

Les entités juridiques MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, Fondation MGEN pour la santé publique, GIE MGEN Technologies et MGEN Solutions, parties à l'Unité Economique et Sociale MGEN,

*Dont les sièges sociaux sont situés :*

*3, square Max Hymans - 75748 PARIS Cedex 15*

D'une part,

Et les organisations syndicales représentatives suivantes :

D'autre part,

Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi

**C.F.E. - C.G.C.** UES MGEN

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.**

**UNSA-MGEN-VYV** *Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, du Groupe VYV et des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités de MGEN*

**Il a été convenu ce qui suit,**

<b>Préambule .....</b>	<b>4</b>
<b>Chapitre 1 : Les acteurs de la QVCT.....</b>	<b>5</b>
Article 1 : Rôles et articulation entre les acteurs.....	5
Article 2 : La Direction générale .....	5
Article 3 : La Direction des Ressources Humaines .....	5
Article 4 : La ligne managériale .....	6
Article 5 : Le service de prévention et de santé au travail (SPST) .....	6
Article 6 : Le réseau des référents santé QVCT - handicap .....	6
Article 7 : Les représentants du personnel .....	7
Article 8 : Le salarié .....	7
<b>Chapitre 2 : Mieux Vivre Ensemble .....</b>	<b>8</b>
Article 9 : Promotion des diversités et de l'inclusion.....	8
Article 10 : Prévention et lutte contre toutes les formes de discrimination .....	8
Article 11 : Prévention et lutte contre toutes les formes de harcèlement.....	9
Article 11.1 : Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.....	9
Article 11.2 : Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes .....	11
Article 11.3 : Prévention et lutte contre le harcèlement moral .....	11
Article 12 : Favoriser et améliorer la qualité des relations de travail, le soutien individuel et collectif .....	12
Article 13 : Le droit d'expression des salariés .....	13
Article 14 : L'accompagnement des vulnérabilités au sein de l'entreprise .....	13
Article 14.1 : L'accompagnement des salariés victimes de violences conjugales et/ou familiales.....	14
Article 14.2 : Engagement de l'entreprise en faveur de la conciliation de la maladie et du travail.....	14
Article 14.3 : L'accompagnement des salariés « aidants ».....	16
Article 14.4 : Amélioration des conditions de mise en œuvre de la solidarité familiale.....	19
Article 14.5 : L'accompagnement des fins de carrière .....	20
Article 15 : Dispositifs d'accompagnement social et psychologique .....	20
<b>Chapitre 3 : Mieux travailler .....</b>	<b>20</b>
Article 16 : Prévention des risques professionnels .....	20
Article 16.1 : Evaluation des risques professionnels et mise à jour des DUERP .....	21
Article 16.2 : Des DUERP au PAPRI Pact .....	22
Article 16.3 : Mesures de prévention des RPS.....	22
Article 16.4 : Veiller à nos facteurs de protection.....	24

Article 17 : Prévenir l’absentéisme et faciliter le retour à l’emploi après une longue absence .....	25
Article 17.1 : Evaluer et prévenir l’absentéisme .....	26
Article 17.2 : Favoriser la reprise du travail après une longue absence.....	26
<b>Chapitre 4 : Mieux se réaliser .....</b>	<b>27</b>
Article 18 : L’équilibre des temps de vie, vecteur de bien-être au travail .....	27
Article 19 : Prise en compte de l’hybridation du travail dans l’organisation du travail .....	28
Article 20 : Communication et sensibilisation au droit à la déconnexion.....	29
Article 21 : L’accompagnement de l’entreprise en faveur de la parentalité.....	30
Article 22 : Favoriser « le sport santé » au quotidien.....	31
Article 23 : Favoriser les engagements et la solidarité .....	31
Article 23.1 : La mobilisation des salariés autour d’un engagement solidaire .....	32
Article 23.2 : La solidarité en faveur d’associations au travers du microdon .....	33
<b>Chapitre 5 : Mieux anticiper .....</b>	<b>33</b>
Article 24 : L’anticipation des évolutions d’organisation et mesures d’impacts psychosociaux .....	34
Article 25 : Les baromètres et enquêtes internes.....	34
Article 26 : L’écologisation du travail : mobilités durables et impacts carbone .....	35
Article 27 : La communication interne .....	36
Article 28 : Un dialogue social constructif, permettant d’anticiper et de préparer les évolutions ..	36
<b>Chapitre 6 : Pilotage de l’accord et dispositions finales .....</b>	<b>37</b>
Article 29 : Modalités de suivi de l’accord .....	37
Article 30 : Durée d’application.....	37
Article 31 : Révision .....	37
Article 32 : Dépôt et publicité.....	37
<b>Annexe : Indicateurs de suivi de l’accord.....</b>	<b>39</b>

## Préambule

En tant qu'acteur global de santé, MGEN est engagé en faveur du progrès social et de la santé pour tous. Si cet engagement est la ligne directrice qui guide l'activité de l'entreprise auprès de ses adhérents, il est tout aussi prégnant au sein de la communauté de travail de l'UES MGEN dans une logique de symétrie des attentions.

En effet, MGEN s'inscrit dans une démarche de qualité de vie et conditions de travail (QVCT) depuis de nombreuses années. Au travers différents accords d'entreprise, les partenaires sociaux ont eu à cœur de mettre en exergue des thématiques auxquelles ils attachent une attention toute particulière, en adéquation avec les valeurs portées par l'entreprise, dans un souci d'accompagnement des salariés tout au long de leur expérience professionnelle au sein de l'UES MGEN.

Dans ce cadre, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives ont notamment signé des accords d'entreprise relatifs à la qualité de vie au travail et à la prévention de la santé et de la sécurité, à l'égalité professionnelle femmes/hommes, au handicap, au logement ou encore au télétravail. A chaque fois, les thématiques abordées se veulent être des outils au service de l'amélioration des conditions de travail et de la prise en compte des situations personnelles des salariés afin d'y apporter des réponses.

Les engagements sociétaux pris par l'entreprise s'incarnent ainsi dans l'ensemble de sa politique RH et sa démarche RSE. Ils sont des facteurs d'attractivité et de fidélisation des salariés et contribuent à donner du sens à nos actions.

Dans un contexte de transformation majeur, où le secteur d'activité de MGEN, son organisation et ses méthodes de travail évoluent, les parties au présent accord ont voulu réaffirmer une politique de QVCT forte et ambitieuse. La politique QVCT de l'UES MGEN constitue une composante à part entière de la performance économique et sociale durable de l'entreprise et s'inscrit dans la continuité des dispositifs mis en place dans l'accord QVT de 2021.

À l'issue des discussions et échanges, par la conclusion du présent accord, les parties prenantes entendent mettre en œuvre des dispositifs favorisant la QVCT portant sur les thématiques suivantes :

- Les acteurs de la QVCT ;
- Mieux vivre ensemble ;
- Mieux travailler ;
- Mieux se réaliser ;
- Mieux anticiper.

Les axes abordés visent à donner du sens à l'activité, renforcer l'intérêt au travail dans une logique de mieux performer collectivement. Il assoit des principes d'inclusion et de diversité, de conciliation vie professionnelle et vie personnelle, de communication, de sensibilisation et d'accompagnement entre les différents acteurs de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont voulu par le présent accord réaffirmer leur engagement commun en faveur de la qualité de vie et des conditions de travail au sein de MGEN, tant au bénéfice de chacun des salariés que du collectif de travail.

## **Chapitre 1 : Les acteurs de la QVCT**

### **Article 1 : Rôles et articulation entre les acteurs**

Les différentes parties prenantes de l'entreprise se doivent d'être actrices, dans leurs champs d'intervention, de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Par les missions qu'elles exercent et les actions qu'elles peuvent entreprendre, elles contribuent, à leur niveau, à l'amélioration et au développement de la QVCT au sein de l'entreprise et auprès de l'ensemble des salariés.

Ces différents acteurs doivent disposer des moyens nécessaires à leur implication quotidienne au bénéfice de la QVCT. Ils s'assurent individuellement et collectivement de la bonne dynamique autour des principes de la QVCT et de leur diffusion au sein de l'entreprise.

### **Article 2 : La Direction générale**

La Direction générale définit la stratégie d'entreprise en plaçant la dimension économique, sociale et durable au cœur du projet d'entreprise et fait de la performance économique et sociale une priorité.

Elle impulse une politique ambitieuse et des actions concrètes en matière de prévention des risques professionnels.

Elle met à disposition des différents acteurs de la QVCT les moyens nécessaires (budget, partenariats, moyens de communication...) pour mettre en œuvre cette politique tout en y prenant part.

### **Article 3 : La Direction des Ressources Humaines**

Dans un contexte prégnant de transformation de l'entreprise, la Direction des Ressources Humaines accompagne l'entreprise et les salariés vers ces évolutions. Elle conçoit la politique relative à la QVCT et à la prévention des risques professionnels.

Dans ce cadre, elle met en œuvre les dispositifs de communication, de sensibilisation et de formation pour une meilleure appréhension des risques. Acteur central de la QVCT, elle joue un rôle de coordination des actions des différentes parties prenantes. Elle s'assure, d'une part, de l'implication de chacun dans la prévention des risques professionnels et, d'autre part, de la mise en œuvre des dispositifs de prévention, de traitement et de suivi des risques psychosociaux (RPS).

Enfin, la Direction des Ressources Humaines s'attache à l'identification, à l'écoute et à l'orientation vers les interlocuteurs et dispositifs adéquats, au traitement et au suivi des situations individuelles ou collectives pouvant arriver au sein de l'entreprise.

#### **Article 4 : La ligne managériale**

Les managers sont les relais quotidiens de la politique en matière de qualité de vie et conditions de travail impulsée par la Direction des Ressources Humaines. Ils sont les garants des principes prescrits au travers de la politique QVCT, permettant ainsi de poser un environnement de travail capacitant et épanouissant.

Dans ce cadre, les managers s'assurent du bon équilibre de vie des équipes par leur exemplarité, leur bienveillance et l'organisation du travail mise en place au sein de leur service. Ils promeuvent des conditions de travail de qualité en donnant du sens au travail, favorisant l'échange - notamment par le « feedback » (processus volontaire de partage d'un retour suite à un acte, une parole ou un travail rendu, il peut être positif ou négatif mais doit être constructif et axé sur l'amélioration) - et le développement de l'autonomie, des responsabilités et de la transversalité.

Ils contribuent à la montée en compétences de leurs équipes tout en reconnaissant et valorisant les travaux réalisés. Par ailleurs, en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines, ils accompagnent les salariés en situation de fragilité ou de vulnérabilité. Enfin, ils préviennent et/ou règlent des situations sujettes à des risques professionnels au sein de leurs équipes en faisant appel à toutes les compétences de l'entreprise pour les accompagner.

#### **Article 5 : Le service de prévention et de santé au travail (SPST)**

Le service de prévention et de santé au travail contribue à la préservation de la santé des salariés notamment via la réalisation et le suivi des visites médicales. Il joue un rôle de conseil et d'alerte sur la prévention et la gestion des risques professionnels tant individuels que collectifs au sein de l'entreprise.

Il contribue à la promotion de la santé sur le lieu de travail et peut être force de proposition auprès de la Direction des Ressources Humaines, particulièrement pour la mise en place d'actions de sensibilisation, notamment sur des sujets tels que : TMS, endométriose, ménopause, prostate, etc.

Il est également garant de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé physique et mental du salarié. A ce titre, il peut être amené à proposer librement des aménagements de poste ou des mesures de préventions adaptées. Il est rappelé, par ailleurs, que, conformément aux dispositions légales en vigueur, le médecin du travail est invité à participer aux réunions de CSEC et des CSE portant sur les questions relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, ainsi qu'aux Commissions santé sécurité et conditions de travail (CSSCT).

#### **Article 6 : Le réseau des référents santé QVCT - handicap**

Le réseau des référents santé QVCT-handicap, en cours de mise en place progressive au sein de l'UES depuis octobre 2023, constitue un relai des dispositifs QVCT au niveau local en tant qu'interlocuteurs de proximité. Le référent santé QVCT-handicap écoute, informe, accompagne et oriente les salariés qui se trouvent dans une situation de fragilité/vulnérabilité (handicap, aidant, etc.) ou de ressenti de harcèlement ou de situations conflictuelles récurrentes.

Enfin, ils jouent un rôle crucial dans la communication et le déploiement local des actions portées par la Direction des Ressources Humaines sur les thématiques santé, QVCT et handicap.

La liste des référents santé QVCT-handicap est disponible sur l'intranet de l'entreprise et est régulièrement mise à jour.

## **Article 7 : Les représentants du personnel**

Dans le cadre de leurs attributions, les représentants du personnel (mandat électif ou désignatif) contribuent à la protection de la santé et de la sécurité de leurs collègues et participent à cet effet à l'amélioration des conditions de travail.

Ils contribuent au déploiement des dispositifs existants (signalements et alertes) et assurent des espaces privilégiés de dialogue/remontée d'informations et de suivi d'actions en matière de prévention des risques professionnels auprès des salariés. Dans le respect de leurs attributions, ils ont la faculté de faire remonter des signalements auprès de la Direction Locale et/ou de la DRH (Service QVCT). Un signalement est une situation interne ou externe altérant gravement la santé, la sécurité ou les conditions de travail d'un salarié (harcèlement moral ou sexuel...). Ils sont par ailleurs informés des mesures de prévention mises en place au sein de MGEN.

La Direction des Ressources Humaines accompagne et sensibilise les directions locales et le management sur le dialogue social et les attributions propres à chaque mandat de représentant du personnel électif ou désignatif (par exemple : webinaires, formations).

Enfin, il est rappelé qu'en application des dispositions du Code du travail, les représentants du personnel disposent d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent constaté, pouvant porter une atteinte à la santé ou la sécurité des salariés.

## **Article 8 : Le salarié**

Chaque salarié contribue, à son niveau, à la qualité de vie et des conditions de travail au sein de son service et plus largement au sein de l'entreprise. Par son comportement individuel bienveillant et responsable, il concourt à l'amélioration du collectif de travail.

Il veille au bon équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale. Il est attentif à la situation de ses collègues et n'hésite pas à solliciter, si nécessaire, les acteurs identifiés pour intervenir sur les situations sensibles individuelles et/ou collectives.

Enfin, chaque salarié est libre de s'informer via les dispositifs de communication mis en place par l'entreprise (intranet, mail, affichage, etc...) afin d'utiliser l'ensemble des dispositifs dédiés à la QVCT au sein de MGEN.

## Chapitre 2 : Mieux Vivre Ensemble

Les principes retenus par la politique QVCT de MGEN visent à instaurer un cadre de travail propice à l'inclusion, la diversité et à la solidarité afin de tendre vers un Mieux Vivre Ensemble. Ces principes faisant écho à la raison d'être de MGEN ont vocation à s'appliquer à l'ensemble de la communauté de travail. Ils sont vecteurs de richesse et ont un impact positif sur la performance économique et sociale de l'entreprise.

### Article 9 : Promotion des diversités et de l'inclusion

MGEN souhaite poursuivre son engagement pris il y a de nombreuses années en faveur de la diversité et de l'égalité des chances. Il poursuit l'objectif de contribuer réellement au Mieux Vivre Ensemble en permettant à chacun de trouver sa place dans l'entreprise en étant reconnu et soutenu.

La cohérence entre les missions de MGEN, ses valeurs en tant qu'acteur important de l'économie sociale et solidaire, d'une part, et la politique interne vécue par chacun dans l'entreprise, d'autre part, constitue un socle fort au sein de l'entreprise. En défendant et en portant la promotion de la diversité et de l'inclusion, tous les acteurs de l'entreprise contribuent au Mieux Vivre ensemble.

Concrètement, cette volonté s'est traduite par la voie du dialogue social au travers de différents accords collectifs :

- Accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES MGEN signé le 24 mai 2024
- Accord politique handicap au sein de l'UES MGEN signé le 11 décembre 2023
- Accord sur la GEPP du 28 novembre 2022 avec un chapitre portant sur la transition vie privée vie professionnelle des seniors et un autre sur les jeunes actifs

MGEN est aussi signataire de la Charte de la Diversité depuis avril 2013, de la Charte d'engagement LGBT+ de l'Autre Cercle depuis janvier 2024 et de l'acte d'engagement StOpE depuis janvier 2024.

L'entreprise, via ses dispositifs et engagements, permet à chaque salarié de trouver un environnement de travail positif, inclusif et respectueux de chacun.

### Article 10 : Prévention et lutte contre toutes les formes de discrimination

Par le présent accord, l'entreprise rappelle son attachement au respect du principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation. La Direction réaffirme son engagement de garantir à chacun, à toutes les étapes de la vie professionnelle, une égalité de traitement fondée sur les compétences et les performances dans le respect des dispositions de l'article L.1132-1 du code du travail.

Plus largement, l'entreprise réaffirme que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, de son âge, de son état de santé, ou de tout autre critère prévu par la loi, est un principe général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Il peut être utile de rappeler que, en droit, une discrimination est un traitement défavorable qui doit généralement remplir 3 conditions cumulatives :

- un traitement défavorable envers une personne ou un groupe de personnes ;
- en raison de critères (26 à la date de signature de l'accord) définis par la loi (origine, handicap, sexe, religion, orientation sexuelle, activités syndicales, apparence physique, ...)
- dans un domaine prévu par la loi (l'emploi, l'éducation, le logement, l'accès aux biens et services publics et privés).

L'incitation à la discrimination et l'instruction donnée de discriminer sur le fondement d'un critère défini par la loi constituent également de la discrimination.

Afin de lutter contre toute forme de discrimination, MGEN s'engage à poursuivre et à développer toutes les mesures visant à les prévenir et à sanctionner leurs auteurs. Tous les acteurs de l'entreprise, quelles que soient leur responsabilité, partagent ce principe et s'engagent à lutter contre les discriminations sous toutes leurs formes.

Les parties rappellent également l'attachement fort de l'entreprise aux principes de solidarité et de laïcité inscrits dans ses statuts, moteurs de son activité mutualiste.

En complément du présent accord, d'autres accords (notamment ceux relatifs à l'égalité professionnelle femmes - hommes, handicap, ...) comprennent des mesures de prévention des discriminations.

## **Article 11 : Prévention et lutte contre toutes les formes de harcèlement**

MGEN, en tant qu'employeur responsable et fortement attaché au respect de l'humain ainsi que de l'égalité entre les femmes et les hommes, entend condamner fermement les comportements relevant de situation de harcèlement au travail qu'ils soient de nature morale ou sexuelle. Il est rappelé que ces comportements sont par ailleurs passibles de sanctions disciplinaires et pénales, tant à l'encontre des salariés de l'UES, que des intervenants d'entreprises extérieures.

L'entreprise tient à réaffirmer sa volonté forte de renforcer les actions en matière de prévention du harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes. La prohibition de ce type de comportement est rappelée au sein du règlement intérieur de MGEN.

L'ensemble des acteurs de la QVCT jouent un rôle essentiel dans l'identification des situations relevant de fait de harcèlement moral, sexuel ou d'agissements sexistes.

### **Article 11.1 : Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

Pour mémoire, selon les dispositions de l'article L.1153-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

1°) soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement est également constitué :

- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportement, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2°) soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet des mesures mentionnées à l'article L. 1121-2, à savoir, être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat, ou de toute autre mesure mentionnée au II de l'article 10-1 de la loi 2016-1691 du 9 décembre 2016 (c'est-à-dire toute mesure de représailles, menaces ou tentatives d'y recourir, y compris l'orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical ou les atteintes à la réputation).

Toute disposition ou acte contraire aux dispositions citées ci-dessus est nul de plein droit.

Conformément à l'article L.1153-6 du code du travail, est passible d'une sanction disciplinaire, tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

La prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est l'un des engagements forts de MGEN depuis de nombreuses années. A travers son accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'entreprise en tant qu'employeur responsable et fortement attaché au respect de l'humain a souhaité matérialiser son engagement à travers la mise en place d'un plan d'actions lancé fin 2023 et qui s'articule autour de 8 engagements :

- Afficher et appliquer le principe de non-acceptation de toutes formes d'agissements sexistes et de harcèlement sexuel (principe dit de « tolérance 0 » face à des comportements avérés) ;
- Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts ;
- Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire ;
- Diffuser des outils pédagogiques aux salariés et militants pour faire face aux agissements sexistes en entreprise ;
- Prévenir les situations de sexisme. Accompagner les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes ;
- Sanctionner les comportements qualifiés ;
- Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire ;

- Piloter et suivre le plan d'actions de lutte contre le sexisme et harcèlement sexuel.

Le suivi et le pilotage de ce plan d'actions est assuré dans le cadre de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 24 mai 2024.

Par ailleurs, MGEN s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires de protection des victimes présumées et des lanceurs d'alerte, entre le début de l'enquête et la conclusion définitive.

### **Article 11.2 : Les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes**

En application des dispositions du Code du travail, un référent en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes est désigné au niveau de l'UES MGEN. Il est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Il travaille en collaboration avec l'ensemble des acteurs de la QVCT.

A travers ses prérogatives, il peut notamment répondre à certaines interrogations des salariés et les informer sur les dispositifs de prévention et d'accompagnement mis en place au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, des référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes sont désignés parmi les membres élus de chaque CSE des entreprises composant l'UES. Ils s'assurent, tout comme leur homologue désigné par l'employeur, d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Ils peuvent être force de proposition en proposant des actions de sensibilisation autour de ces thématiques.

### **Article 11.3 : Prévention et lutte contre le harcèlement moral**

L'ensemble des acteurs de la QVCT a une responsabilité et un rôle actif à jouer en faveur de la prévention et de la lutte contre le harcèlement moral. Chaque salarié, qu'il ait des fonctions managériales ou non, contribue à son niveau à entretenir des rapports sains dans le cadre de son collectif de travail.

L'entreprise met en œuvre les dispositifs de sensibilisation et de communication nécessaires pour que les bonnes pratiques en matière de reconnaissance et de signalement de situation de harcèlement moral soient connues de tous (par exemple : guide « *faire-face* », communication sur l'intranet, formations).

Les parties ont la volonté, par le présent accord, d'afficher et d'appliquer le principe de non-acceptation de toutes formes de harcèlement.

Conformément à l'article L.1152-1 et suivants du Code du travail, « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de

formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements constitutifs de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

MGEN s'engage à prendre toutes les mesures nécessaires de protection des victimes et des lanceurs d'alerte, entre le début de l'enquête et la conclusion définitive.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire, est nul de plein droit.

Est passible d'une sanction disciplinaire, tout salarié qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

### **Article 12 : Favoriser et améliorer la qualité des relations de travail, le soutien individuel et collectif**

Le Mieux Vivre Ensemble, par essence, se construit et se développe, avant tout, autour des relations entre les salariés de l'entreprise. Que ce soit dans une relation hiérarchique, une relation entre collègues d'une même équipe ou une relation entre différents services ou activités de l'entreprise, la qualité de celle-ci est fondamentale.

Le respect de la personne est au centre des valeurs portées par l'UES MGEN. Attachée à la qualité de la relation auprès de ses adhérents, clients et patients, l'entreprise souhaite, par le présent accord, réaffirmer sa volonté de promouvoir une qualité relationnelle au sein des équipes qui s'appuie sur :

- La cohésion et la collaboration dans les relations de travail : des relations constructives favorisent la cohésion au sein et entre les services. Une bonne coopération améliore l'efficacité et la satisfaction au travail ;
- La régulation des tensions et des conflits au sein des collectifs de travail : un environnement de travail positif contribue à renforcer la santé mentale des salariés. Le soutien social est connu comme un facteur de ressources important dans la prévention des RPS ;
- La place centrale laissée à la confiance dans les relations de travail : cette confiance n'exclut pas le contrôle et la sanction éventuelle mais elle encourage l'engagement et la motivation des salariés en combinant le soutien du collectif avec la responsabilisation individuelle.

Dans ce cadre, l'UES MGEN prend les engagements suivants :

- Veiller à positionner la qualité relationnelle dans les programmes des formations mises en place par l'entreprise, tant celles destinées aux managers qu'aux salariés (par exemple : guide d'intégration manager, gestion des émotions dans la relation adhérent) ;
- Communiquer sur l'importance de la qualité relationnelle dans le bon fonctionnement des équipes et comme outil de prévention des situations de tension ou de conflit ;
- Valoriser et encourager les initiatives individuelles et collectives qui renforcent la qualité relationnelle ;
- Promouvoir un dialogue social respectueux des avis et positions de chacun ;
- Développer des actions permettant de mieux connaître les autres services ou métiers de l'entreprise par exemple les réunions « un café avec/Moments » ;

- Favoriser des dispositifs de formation qui mixent les métiers ou le niveau de responsabilité quand cela est possible.

### Article 13 : Le droit d'expression des salariés

Les parties au présent accord réaffirment que chaque salarié de l'entreprise dispose d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail. Ce droit à l'expression est à dissocier de la liberté d'expression dont chaque salarié dispose au sein et en dehors de l'entreprise, dès lors que ses propos ne portent pas atteinte à la réputation de l'entreprise.

Dès lors, le droit à l'expression directe et collective a pour objectif de définir les actions à mettre en œuvre pour l'amélioration des conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du travail.

L'expression et l'écoute de chaque salarié sont des conditions essentielles à l'atteinte d'un mieux vivre ensemble, permettant d'assurer une meilleure qualité des relations de travail mais également de favoriser, d'une part, l'implication des salariés et, d'autre part, les solidarités entre collègues.

Ce droit se matérialise de plusieurs façons au sein de l'UES MGEN, l'entreprise mettant notamment à disposition de ses salariés les outils numériques leur permettant d'exercer ce droit :

- ✓ La mise à disposition d'un intranet et d'un réseau social d'entreprise, accessible à l'ensemble des salariés et au travers duquel ces derniers peuvent prendre connaissance des actualités de l'entreprise.
- ✓ Un outil de discussion instantanée est également à la disposition des salariés facilitant les interactions.
- ✓ Des baromètres QVCT et Engagement sont périodiquement mis en place au niveau de l'UES MGEN ou au niveau du Groupe VYV afin de recueillir le ressenti des salariés sur des thématiques visées. Au regard des résultats, des actions peuvent être entreprises.
- ✓ D'autres dispositifs peuvent permettre l'expression des salariés sur de nombreux sujets afin de développer une culture du travail plus collaborative et plus participative, notamment via les initiatives « un café avec/Moment », « Culture M », « Manager Demain » ou des conférences avec des intervenants extérieurs.
- ✓ Des espaces de discussions dédiés avec ou sans la présence de managers.

Par ailleurs, le droit d'expression des salariés s'exerce quotidiennement au sein du collectif par le biais des réunions d'équipes, de points spécifiques avec un responsable ou un collègue. La ligne managériale veille à mettre en place un cadre de travail stimulant, favorisant l'échange, la discussion et la culture du « feedback » dans une volonté commune d'amélioration du travail.

### Article 14 : L'accompagnement des vulnérabilités au sein de l'entreprise

Soucieuse du bien-être de ses salariés et du maintien de leur santé physique et mentale, MGEN s'engage pleinement dans l'accompagnement des salariés en situation de vulnérabilité. L'entreprise met en place des actions visant à sensibiliser, faciliter et accompagner ces derniers dans les difficultés qu'ils peuvent rencontrer.

### **Article 14.1 : L'accompagnement des salariés victimes de violences conjugales et/ou familiales**

MGEN accompagne les salariés qui pourraient être victimes de violences conjugales et/ou familiales à travers, notamment, le dispositif de mobilité géographique d'urgence mis en place dans le cadre de l'accord relatif à la politique logement au sein de l'UES MGEN du 27 novembre 2023. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre du recours à un opérateur de mobilité.

L'entreprise met également à disposition des salariés l'ensemble des informations nécessaires afin d'avoir des repères leur permettant de reconnaître et de prévenir les situations de violences conjugales et/ou familiales notamment via :

- Le guide « *faire face* » (il permet de reconnaître les faisceaux d'indices, il indique comment effectuer un signalement, les interlocuteurs à contacter et est disponible sur l'intranet) ;
- Des actions de sensibilisation auprès du management, des salariés et des équipes RH dans la gestion de ces situations individuelles (par exemple guide pour une meilleure prise en compte des conséquences des violences conjugales et/ou familiales dans les entreprises, disponible sur l'intranet, partenariat avec la fondation des femmes, etc.).

Il est rappelé qu'à tout moment, chaque salarié qui serait victime de violences conjugales et/ou familiales peut contacter le service santé-QVCT ou son RH de proximité. Le salarié est alors écouté, accompagné et orienté vers les interlocuteurs adéquats. Par ailleurs, pour toute situation de violences intrafamiliales constatées, un accompagnement psychologique pourra être proposé, en plus de l'accompagnement sur le volet social déclenché auprès de nos partenaires.

MGEN accompagne le ou la salariée victime de violences conjugales et/ou familiales et lui octroie une journée d'autorisation d'absence rémunérée pour effectuer ses éventuelles démarches auprès des autorités publiques.

### **Article 14.2 : Engagement de l'entreprise en faveur de la conciliation de la maladie et du travail**

Afin d'accompagner les salariés touchés directement ou indirectement par la maladie, les parties signataires ont souhaité rappeler les engagements de l'entreprise en faveur de la conciliation de la maladie et du travail.

Conscientes que la conservation d'une activité professionnelle pendant le parcours de soins, quand cela est possible et souhaité, participe à l'amélioration de la qualité de vie des salariés, elles s'engagent à accompagner la création d'un environnement favorable aux personnes touchées par un cancer ou une maladie chronique et/ou invalidante.

En 2022, MGEN a renforcé son engagement en signant la charte « Cancer@Work ». L'entreprise poursuit ainsi sa volonté d'accompagner les salariés victimes du cancer ou d'une maladie chronique au travail :

- en contribuant à la promotion d'actions de sensibilisation et de dépistage chaque année (par exemple octobre rose, juin vert, webinaires) ;
- en mettant en place des réponses adaptées pour accompagner le salarié concerné pendant son traitement, mais aussi au moment de la reprise de son activité professionnelle (par exemple dispositif « gardons le lien » / entretien professionnel de retour à l'activité) ;
- en accompagnant les managers sur la prise en compte de la maladie au travail ;
- en mettant à disposition de l'ensemble des salariés des informations utiles via des plateformes dédiées.

Ces dispositifs doivent également s'adresser au collectif de travail dans lequel s'inscrivent le management et les salariés. Pour chaque étape du parcours seront identifiés les différents interlocuteurs susceptibles d'intervenir aux cotés des salariés. Dans ce cadre, la Direction s'engage à :

- ✓ mettre à disposition sur l'intranet de l'entreprise un guide sur la conciliation entre maladies et travail ;
- ✓ à outiller les managers pour leur permettre d'accompagner au mieux la reprise d'activité d'un membre de son équipe.

#### a) Prise en compte de l'endométriose au sein de l'entreprise

En tant qu'acteur global de santé, MGEN est engagée pour un accès aux soins pour toutes et tous. Consciente que certaines pathologies touchent une part importante de la population et notamment les femmes, MGEN souhaite accompagner particulièrement les femmes salariées de l'entreprise dans la prise en compte de l'endométriose dans leur vie professionnelle. Dans ce cadre, les salariées atteintes de l'endométriose, sous réserve de fournir les justificatifs nécessaires, pourront utiliser, quand cela sera nécessaire, des jours de télétravail occasionnels dans le respect des dispositions de l'accord télétravail et pour les salariées éligibles au télétravail.

Historiquement engagée en faveur des droits des femmes et de la santé des femmes, MGEN a développé de nombreux partenariats et soutient notamment la recherche sur les pathologies spécifiques aux femmes, comme les cancers féminins et les troubles cardiovasculaires moins reconnus chez cette population. Pour soutenir cette orientation stratégique de l'entreprise, un « Comité santé des femmes » a été mis en place, dans lequel un certain nombre de thématiques sont étudiées comme la santé mentale, la santé gynécologique ou les violences sexistes, sexuelles et domestiques ou encore la prévention des maladies cardiovasculaires des femmes. Ce comité peut proposer des actions en lien avec ces thématiques à la communauté MGEN.

#### b) Télétravail médical et temps partiel thérapeutique : prise en compte des pathologies invalidantes dans l'organisation du travail

Les parties au présent accord rappellent que le télétravail médical est admis notamment pour les salariés présentant des pathologies invalidantes nécessitant des aménagements de travail en lien avec leur état de santé. Cette modalité d'organisation du travail est uniquement possible sur recommandation du médecin du travail et dans les conditions prévues à l'accord télétravail.

Par ailleurs, le temps partiel thérapeutique comme modalité d'organisation du travail pourra être retenu pour les motifs suivants :

- Le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié ;
- Le salarié doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Le temps partiel thérapeutique s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est rappelé qu'il s'agit d'un dispositif qui a vocation à être temporaire afin d'accompagner le salarié dans son retour à l'emploi. Dans ce cadre, au regard des préconisations du médecin du travail, l'employeur étudie les modalités d'aménagement du poste de travail en lien avec la pathologie du salarié et prend, le cas échéant, les mesures d'adaptation au poste de travail nécessaires au bon déroulement de la période de temps partiel thérapeutique dans une perspective d'accompagnement de la reprise d'activité professionnelle du salarié.

### **Article 14.3 : L'accompagnement des salariés « aidants »**

La reconnaissance du statut de salarié aidant et sa prise en compte dans le maintien d'un équilibre vie professionnelle et vie personnelle et familiale de ses salariés est un enjeu majeur pour MGEN. En effet, cet acte de solidarité fait écho à la raison d'être de l'entreprise et aux initiatives qu'elle véhicule.

Elle contribue également à la préservation de la santé mentale et physique du salarié aidant en lui permettant d'aménager son activité, afin de lui permettre d'assurer ses responsabilités extra-professionnelles. Cette problématique doit être prise en compte dans sa globalité et illustre les enjeux d'une organisation du travail inclusive, préventive et collaborative.

Pour ce faire, les parties s'entendent afin de mettre tout en œuvre pour sensibiliser et faciliter la mise en place de cet accompagnement.

#### Article 14.3.1 : Le congé de proche aidant

Tout salarié qui se voit reconnaître le statut de proche aidant dans les conditions déterminées par les articles L3142-16 et suivants du Code du travail peut bénéficier d'un congé de proche aidant d'une durée de 3 mois. Ce congé est renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié.

Pour rappel, en application des articles précités, un salarié peut demander un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap (incapacité permanente d'au moins 80%) ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants :

- Son conjoint ;
- Son concubin ;
- Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un ascendant ;

- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Il est précisé que la personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière. Le salarié ne peut exercer une autre activité professionnelle pendant la durée du congé de proche aidant. En accord avec son responsable hiérarchique, le congé de proche aidant peut être transformé en période d'activité à temps partiel.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage à proposer un parcours dédié pour les salariés aidants. Il doit permettre une sensibilisation de l'ensemble des salariés afin de favoriser la détection des situations d'aide, l'accompagnement et la formation des managers, et faciliter l'accès aux différents services que propose l'entreprise dans le cadre de sa politique QVCT (réseau d'écoute, accompagnements RH...).

Il est rappelé que le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants :

- Décès de la personne aidée ;
- Admission dans un établissement de la personne aidée ;
- Diminution importante des ressources du salarié ;
- Recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;
- Congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille

A l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il bénéficie, à sa demande, d'un entretien professionnel.

#### Article 14.3.2 : Le don de jours au profit des salariés aidants

Dans sa volonté d'accompagner du mieux possible les situations d'aide au sein de l'entreprise, MGEN met en place un dispositif de don de jours. Ce dispositif vise à permettre à tout salarié de renoncer à tout ou partie de ses jours de repos non pris au profit d'un salarié proche aidant de l'entreprise.

Afin de mieux faire connaître le dispositif du don de jours aux salariés qui pourraient en avoir besoin, l'entreprise s'engage à renforcer la communication à ce sujet. Le service santé QVCT s'engage à sensibiliser et former sur la durée de vie de l'accord le réseau de référents santé-QVCT. Les référents pourront dès lors être des interlocuteurs au local sur cette thématique.

Il est admis le don des jours suivants dans un maximum de 10 jours par année civile et par salarié :

- Des jours de congés payés correspondant à la 5<sup>ème</sup> semaine,

- Des jours de congés payés conventionnels,
- Des jours de congés supplémentaires de fractionnement,
- Des jours de RTT,
- Des jours de RTT placés sur le compte épargne temps.

Les parties rappellent les principes de volontariat et d'anonymat du don. Il s'agit d'une démarche personnelle et volontaire qui relève du libre choix du salarié. Le don de jours de repos par un salarié est irrévocable.

#### a) Salariés bénéficiaires et critères d'attribution

La faculté de donner des jours de repos intervient lors de campagnes ponctuelles réalisées à la suite d'une demande faite par un salarié désirant bénéficier du dispositif. Pour bénéficier d'un don de jours, le salarié demandeur doit avoir, au préalable, épuisé toutes les possibilités d'absences légales et conventionnelles à sa disposition. Il est précisé que la campagne peut toutefois être initiée avant l'épuisement des jours de congés et absences légales ou conventionnelles dont dispose le salarié afin d'anticiper les besoins.

Le salarié demandeur remplit le formulaire de demande sur l'outil RH+ collaborateur, en précisant sa situation et le nombre de jours nécessaires, dans la limite de 80 jours annuels. Il joint à sa demande les justificatifs permettant d'attester de sa situation d'aidant. Une fois la demande validée par la DRH (service santé-QVCT), une communication visant à ouvrir une campagne d'appel au don de jours est lancée au niveau du collectif de travail (établissement/site) ou de l'entité employeur en fonction de la situation du salarié concerné. Cette communication est arrêtée en fonction des besoins exprimés dans le formulaire de demande et en accord avec le salarié demandeur.

A cette occasion, il est rappelé au salarié les dispositifs d'accompagnement existants au sein de l'entreprise (parcours dédié, réseau d'écoute, accompagnement RH).

Les jours récoltés lors de la campagne, peuvent être utilisés sous la forme d'absence continue ou fractionnée, en journée d'absence ou demi-journée. En cas de fractionnement, le salarié, en accord avec son manager, établit un calendrier prévisionnel des absences afin d'organiser au mieux l'activité et la prise en compte des éventuelles contraintes du service.

Par ailleurs, afin de promouvoir ce dispositif, l'entreprise s'engage à abonder chaque jour donné à hauteur de 50% et jusqu'à un maximum de 15 jours annuels par situation individuelle.

A l'issue de la campagne d'appel au don, si trop de jours sont récoltés par rapport au besoin exprimé, les jours excédentaires sont reversés sur un fond de solidarité aidants jusqu'à l'ouverture d'une autre campagne.

#### b) Situation du salarié bénéficiaire pendant ses absences

Il est rappelé que les jours utilisés au titre d'un don de jours de repos sont assimilés à des jours de congés payés. Le salarié bénéficiaire conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et ce, quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur.

Le salarié bénéficiaire s'engage à informer la Direction des Ressources Humaines de tout changement de sa situation qui impacterait son éligibilité.

#### Article 14.3.3 : Le télétravail occasionnel pour salarié proche aidant

Dans les conditions fixées par l'accord relatif au télétravail du 7 janvier 2022, les salariés proches aidants pourront bénéficier d'une période de télétravail occasionnel ne pouvant excéder 6 mois pour l'accompagnement d'une même personne.

Cette facilitation d'accès au télétravail vise à réduire les temps de trajet que le salarié pourrait avoir afin de se rendre à son lieu de travail et lui permet d'aménager plus facilement son emploi du temps pour assurer ses responsabilités d'aidant.

#### Article 14.3.4 : Une expérimentation visant la mise en relation des aidants au travers d'une plateforme d'aide et de soutien

Dans la perspective de faciliter la situation de proche aidant et de soulager autant que possible ses salariés, MGEN souhaite expérimenter un dispositif innovant de mise en relation simple et immédiate entre les salariés et des intervenants particuliers mais aussi professionnels recommandés.

Ce partenariat avec une startup dédiée vise à répondre aux différents besoins des salariés proches aidants en fonction des situations de chacune et de chacun.

Ce dispositif est prévu à titre expérimental uniquement pour les salariés présents au siège social Chrysalide, pour une durée d'un an et sera mis en œuvre avant la fin de l'année 2024. L'entreprise s'engage à prendre en charge l'abonnement à cette solution pendant la durée de l'expérimentation d'un an.

Un bilan de cette expérimentation sera présenté à la commission de suivi du présent accord.

Afin de sensibiliser le plus grand nombre, ce dispositif sera porté à la connaissance des salariés via des webinaires de présentation et des actions de communications ciblées.

#### **Article 14.4 : Amélioration des conditions de mise en œuvre de la solidarité familiale**

Conscient du fait que les salariés seront de plus en plus confrontés à des problématiques humaines de solidarité intergénérationnelle et familiale et afin de faciliter l'exercice de cette solidarité, MGEN poursuit son engagement et assure un maintien de salaire à hauteur de 80% du salaire net durant les congés de solidarité familiale sous déduction des allocations que le salarié bénéficiaire pourrait percevoir par ailleurs. Ladite prise en charge est conditionnée par la production d'un justificatif des sommes versées par la sécurité sociale.

### Article 14.5 : L'accompagnement des fins de carrière

La retraite est un moment clé au croisement entre la vie professionnelle et personnelle du salarié. C'est pourquoi MGEN s'engage à accompagner ses salariés en fin de carrière au travers de différents dispositifs permettant aux publics concernés d'aborder plus sereinement ce nouveau chapitre de leur vie. Elle s'engage également à maintenir leur employabilité jusqu'à leur départ à la retraite.

En ce sens, les partenaires sociaux désirent réaffirmer les dispositifs et principes tels que prévus par l'accord GEPP du 28 novembre 2022 à destination des salariés âgés d'au moins 57 ans, notamment :

- Faciliter l'aménagement des conditions de travail et du temps de travail (ergonomie du poste, télétravail, temps partiel, alimentation du Compte Epargne Temps),
- Encourager la transmission des savoirs et des compétences entre les générations,
- Sensibiliser et former à la préparation à la retraite,
- Faciliter le projet d'activité pendant la retraite.

La Direction met à disposition de ses salariés un guide retraite (disponible sur l'intranet), visant à préparer le départ du salarié en toute sérénité. Il a notamment pour objectif de présenter et d'expliquer les différentes démarches à suivre, de recenser les interlocuteurs disponibles afin de permettre à chaque salarié d'anticiper ses démarches administratives. Le guide fait également état des différents profils et situations auxquels un salarié peut correspondre (année de naissance, retraite pour inaptitude, retraite anticipée pour carrière longue, retraite en cas de handicap...) afin de l'orienter vers les informations adéquates.

Enfin, il est rappelé que le salarié peut solliciter un entretien avec son interlocuteur RH habituel, notamment pour échanger sur les dispositifs d'accompagnement des fins de carrière.

### Article 15 : Dispositifs d'accompagnement social et psychologique

Depuis plusieurs années, MGEN a mis en place des dispositifs d'accompagnement et de prise en charge sociale et psychologique particuliers des salariés lorsqu'ils rencontrent une difficulté professionnelle ou personnelle auprès d'un réseau d'assistants sociaux et de psychologues (démarches administratives, difficultés d'ordre familial, écoute et soutien psychologique...) tout en conservant l'anonymat. Ces dispositifs prenant la forme de numéros verts bénéficient d'articles dédiés sur l'intranet de l'entreprise.

## Chapitre 3 : Mieux travailler

### Article 16 : Prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels désigne l'ensemble des actions mises en œuvre pour identifier, évaluer et réduire les risques qui peuvent affecter la santé et la sécurité des travailleurs. Ces actions se matérialisent notamment par l'élaboration et la mise à jour régulière du Document Unique

d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) par chaque centre de travail et du PAPRIACT, qui constitue le programme de prévention des risques consolidé par entité.

La DRH de MGEN entend renforcer son accompagnement et son suivi de la démarche de prévention des risques professionnels, que ce soit par l'évaluation des risques et des actions de prévention correspondantes au niveau local dans chaque centre de travail, ainsi que par la prise en compte au niveau national des risques majeurs.

### Article 16.1 : Evaluation des risques professionnels et mise à jour des DUERP

L'évaluation des risques professionnels repose sur une méthodologie rigoureuse, visant à recenser tous les dangers potentiels présents dans l'environnement et l'organisation de travail. Cela inclut les risques physiques (machines, produits chimiques, risque de plain-pied, ...), mais aussi les risques psychosociaux (stress, harcèlement, charge de travail excessive, changements).

L'ensemble des sites MGEN doit, conformément à l'article R.4121-2 du code du travail, mettre à jour le DUERP :

- *a minima* une fois par an,
- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

MGEN lance ainsi une campagne annuelle de mise à jour des DUERP : chacun des centres de travail MGEN doit réaliser la mise à jour de son document unique d'évaluation des risques professionnels, de façon dématérialisée sur un même outil mis à leur disposition.

MGEN souhaite poursuivre l'accompagnement des directeurs dans l'évaluation de leurs risques professionnels par la mise en place d'une méthodologie partagée :

- **Les rôles et responsabilités des acteurs** dans l'évaluation et la prévention des risques : il est rappelé que l'obligation de santé et de sécurité des salariés incombe, par délégation, au directeur de site et/ou d'entité juridique. Chaque directeur de site et/ou d'entité juridique est donc responsable de la mise à jour de son DUERP. Il s'appuie sur les responsables des services généraux (risques physiques) et la DRH (risques psychosociaux) notamment pour renseigner les mesures de préventions existantes ou à envisager selon les typologies de risques professionnels. Par ailleurs, le DUERP fait l'objet d'une présentation et d'échanges avec les représentants de proximité.
- **Les outils à leur disposition** : L'évaluation des risques professionnels repose sur une grille de cotation ainsi qu'une bibliothèque de facteurs de risques commune, mise à disposition dans le logiciel dédié, pour faciliter l'exercice des directeurs et responsables des sites et entités MGEN. Cette standardisation permet également la consolidation des facteurs de risques par périmètres et l'identification des risques majeurs.

En complément de ces indispensables méthodologiques, MGEN accompagnera la montée en compétences progressive des directeurs dans le renseignement de leurs DUERP et la méthodologie de prévention des risques professionnels durant toute la durée du présent accord.

Préalablement à la consultation annuelle sur la mise à jour du DUERP auprès du CSE, l'une des réunions des représentants de proximité du premier semestre sera consacrée à un échange sur les travaux d'actualisation du DUERP entre les représentants de proximité et leur Direction locale. Au sein de chaque centre de travail, lors de la réunion des représentants de proximité du troisième trimestre, la Direction locale présentera aux représentants de proximité les actualisations du DUERP.

Le service santé-QVCT s'engage à sensibiliser les représentants de proximité sur les enjeux et le contenu du DUERP sur la durée d'application du présent accord (par exemple webinaires, supports d'information). Par ailleurs, la Direction locale de chaque centre de travail met le DUERP à disposition des représentants de proximité et des salariés.

### **Article 16.2 : Des DUERP au PAPRI Pact**

La QVCT englobe l'ensemble des actions et des stratégies mises en place pour améliorer le cadre de vie et les conditions de travail des salariés. Les DUERP constituent la pierre angulaire de la construction d'une stratégie plus globale mais qui reste adaptée aux réalités de terrain.

A partir des DUERP mis à jour et centralisés, sur la base d'une grille de lecture et de cotation commune, une consolidation au niveau de l'entité au sens de l'établissement distinct (soit à la date de signature du présent accord MGEN, MGEN Centres de santé, MGEN MASS, MGEN Technologies, MGEN Solutions et MGEN Union) fournit la base solide pour construire le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) pour chaque entité. Chaque année, le PAPRI Pact est présenté au CSE de son entité dans le cadre de la consultation sur la politique sociale. Celui-ci précise, pour chaque risque majeur, les actions à engager sur l'année, leurs modalités de mise en œuvre, les indicateurs de suivi et le budget associé.

Les mesures de prévention pouvant être de nature organisationnelle, humaine ou technique, celles-ci devront être construites et engagées en accord avec les différents interlocuteurs porteurs (services généraux, métiers, DRH, ...). Une approche transverse est indispensable à l'exhaustivité du programme ainsi qu'à sa faisabilité.

Chaque année, MGEN s'engage à ce que la mise à jour des DUERP soit finalisée et les CSE consultés sur cette mise à jour annuelle au plus tard fin juillet. La consultation sur le PAPRI Pact de l'année n+1 et le bilan de l'année n-1 sera réalisée au plus tard le 30 novembre de l'année n.

### **Article 16.3 : Mesures de prévention des RPS**

MGEN s'engage à ce que les risques majeurs soient appréhendés systématiquement et dans la mesure du possible au travers des 3 niveaux de prévention. Les mesures de prévention, qu'elles soient locales

ou globales, organisationnelles, humaines ou techniques, se distribuent sur les 3 niveaux de prévention :

- **La prévention primaire** : agir en amont du risque repose sur l'évaluation et l'anticipation des facteurs de risques présents dans l'organisation pour réduire ou supprimer, à la source, le risque et participe à l'amélioration des conditions de travail. La prévention primaire porte donc davantage sur la réflexion autour de l'organisation, de l'activité, de l'autonomie et des compétences, la communication, le fonctionnement des services, le management, ...
- **La prévention secondaire** : lorsqu'un facteur de risque ne peut être supprimé en totalité du fait de son inhérence à une activité ou de son caractère imprévisible (ex : violences verbales et/ou physiques d'un adhérent ou d'un résident envers les salariés), fournir aux salariés les bons outils peut leur permettre de réduire l'impact sur leur santé et leur sécurité. Ces mesures sont, par exemple, de la communication personnelle et/ou collective de préventions ou de protection, des actions de formation, l'accompagnement des salariés, que ce soit dans l'élaboration, la mise en œuvre ou dans le suivi lors des projets, ...
- **La prévention tertiaire** : lorsque les conséquences sont déjà présentes et observables sur la santé physique et/ou psychologiques, les mesures de prévention tertiaires visent à accompagner les salariés en charge des situations collectives ou individuelles difficiles) dans le but de limiter les conséquences, d'éviter les complications et les récives.

Si les trois niveaux de prévention doivent être déployés, les parties prenantes conviennent de l'importance particulière que revêt la démarche de prévention primaire, en ce qu'elle donne la priorité à la prévention collective, permet d'anticiper et d'éviter les situations à risque et ainsi de préserver la santé des salariés sur le long terme.

Une grande partie des mesures prévues par le présent accord vise ainsi, dans le cadre de la prévention primaire, à éviter l'apparition des situations à risques en agissant en amont au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, les parties signataires au présent accord ont souhaité prioriser deux risques identifiés comme majeurs au regard des activités de l'entreprise :

- **les incivilités / violences envers les salariés :**

La diversité des métiers au sein de l'UES MGEN conduit une grande partie des salariés de l'entreprise à avoir des contacts fréquents avec des personnes extérieures à l'entreprise, notamment en sections départementales ou au sein des établissements de santé. Consciente que ces différentes interactions peuvent engendrer des risques de violences physiques ou verbales à l'égard de ses salariés, MGEN réaffirme son engagement à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés. MGEN s'engage notamment, sur les 4 années de l'accord, à travailler sur des mesures de prévention relatives aux risques de violences physiques et/ou verbales d'adhérents, de patients ou de résidents envers nos salariés. A titre d'exemple, ces réflexions pourraient conduire à :

- Mettre en place une organisation et des moyens adaptés pour prévenir ces risques (évaluation dans les DUERP, formation des publics concernés, affichage à l'attention des adhérents, ...).

- Rédiger une procédure interne en cas d'agression physique ou verbale dans un centre de travail. Cette procédure vise, de manière préventive, à diffuser les bonnes pratiques et réflexes à avoir afin de gérer au mieux ce genre de situation. Elle organise également la procédure de signalement et de traitement de ces incidents afin de prévoir une réponse adaptée en fonction de son degré de gravité. Des mesures organisationnelles spécifiques pourront être décidées en fonction de la situation (Ex : temps de respiration après un appel difficile avec un adhérent, appel des services de maintien de l'ordre en cas d'agression physique selon la gravité, etc.).
- La procédure issue de ces travaux sera systématiquement transmise aux nouveaux embauchés et sera portée à la connaissance des salariés par tout moyen dans les centres de travail (affichage, Sharepoint, etc.). Dans ce cadre, des actions de sensibilisations et de formations pourront être prévues à l'égard des publics concernés.
- Tout salarié victime de violences physiques ou verbales pourra solliciter un soutien psychologique si besoin. Un accompagnement collectif pourra également être mis en place, en cas de besoin, et sur la base du volontariat, si l'événement a pu avoir des répercussions sur le collectif de travail (Ex : groupe de parole).

- **Le travail isolé :**

MGEN accorde une vigilance particulière aux situations de travail isolé. Ces dernières font l'objet d'une identification et d'une évaluation spécifiques (répondant aux caractéristiques de l'activité et recensées au sein des DUERP).

Dans ce cadre, l'entreprise met en place des solutions adaptées visant à réduire les impacts potentiels sur les travailleurs (par exemple : mise en place progressive sur la base du volontariat d'un dispositif d'alarme du travailleur isolé « DATI »).

#### **Article 16.4 : Veiller à nos facteurs de protection**

La prévention des risques psychosociaux repose sur un équilibre entre facteurs de risques, évalués dans les DUERP et dont la prévention est engagée dans le PAPRIACT, et facteurs de protection. Ces facteurs recouvrent la reconnaissance et la valorisation du travail, une communication claire, transparente et facile d'accès, une organisation facilitante pour ses salariés.

En parallèle aux travaux de prévention des risques professionnels, MGEN souhaite encourager et développer ces facteurs de satisfaction et de motivation des salariés. Un travail qui a du sens facilite l'engagement au quotidien, permet aux salariés de se sentir valorisés et connectés aux objectifs et à la stratégie de l'entreprise. MGEN souhaite que les salariés puissent trouver dans le travail une source d'épanouissement en cohérence avec les valeurs portées par l'entreprise.

- **La reconnaissance et la valorisation du travail**

Cette valorisation doit être associée à une reconnaissance des contributions de chacun qui prend en compte les réussites mais aussi les échecs ou les difficultés. MGEN veillera à ce que tous les salariés puissent bénéficier d'un feed back de leur supérieur hiérarchique à intervalle régulier en valorisant les efforts et les progrès réalisés, et encourager ceux attendus, tant collectifs qu'individuels.

Exemple d'actions : promotion en interne de réussite dans les équipes, valorisation d'initiatives grâce à la communication interne mais aussi comme incontournable dans les réunions d'équipes, mise en avant de toutes les fonctions de l'entreprise et des liens entre elles, encourager des feed back constructifs.

- **Renforcement de la communication auprès des salariés**

Au travers des outils de communication de l'entreprise, MGEN veut continuer à promouvoir une communication transparente et ouverte pour que chaque salarié puisse s'identifier et comprendre son rôle et les attentes de l'organisation. Le sens que chacun donne à son travail passe par la compréhension et la maîtrise de ses impacts sur ses collègues et les parties prenantes de l'entreprise.

Exemple d'actions : publications sur le Portail M, mise en place de Sharepoints dédiés (QVCT, transformation, ...), communication par mail, ou via le coffre-fort électronique (notamment pour les salariés relevant du Livre 3).

- **Favoriser une organisation facilitante, soutenante et apprenante**

Pour MGEN, Mieux Travailler requiert de pouvoir tendre vers une organisation qui facilite le travail des salariés, qui les soutient dans leur vie professionnelle et qui favorise l'apprentissage au quotidien. Par la simplification des processus et l'amélioration des outils de travail, MGEN veillera à faciliter la vie professionnelle de ses salariés.

Elle s'assurera également de la maîtrise des outils de travail par les salariés grâce à la formation, au partage des pratiques et des usages liés aux outils numériques et collaboratifs. Elle s'engage également à favoriser une culture d'entreprise visant à promouvoir l'autonomie, la responsabilisation et la prise d'initiative des salariés en adéquation avec les missions de chacun.

MGEN tient à réaffirmer son engagement en faveur de la santé physique et psychique des salariés par le maintien du dispositif d'écoute et d'assistance psychologique. Le numéro vert, accessible 24/7, est régulièrement communiqué auprès des salariés par le biais des supports de communication et d'informations ou via les référents santé QVCT handicap.

Exemples d'actions : poursuite des travaux de simplification des process décisionnels initiés résultants des résultats de l'enquête Engagement VYV 2023.

### **Article 17 : Prévenir l'absentéisme et faciliter le retour à l'emploi après une longue absence**

L'absentéisme est un indicateur clé de la santé organisationnelle, ayant des impacts significatifs sur la productivité, la satisfaction des employés et les coûts opérationnels. Dans le cadre du présent accord, il est essentiel de mettre en place des orientations et des actions spécifiques pour prévenir et réduire l'absentéisme. Ces mesures visent à améliorer le bien-être des employés, à favoriser un environnement de travail sain et à renforcer l'engagement des équipes.

### Article 17.1 : Evaluer et prévenir l'absentéisme

Pour prévenir et lutter contre l'absentéisme, il est important de bien l'évaluer pour en identifier les causes. L'absentéisme s'entend comme toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradation des conditions de travail (définition donnée par l'ANACT) et donc comprend les absences pour motifs d'accident du travail, accident de trajet, de maladie professionnelle et maladie non professionnelle.

La Direction s'engage à partager avec les représentants du personnel des éléments chiffrés permettant de mesurer cet absentéisme en prenant en compte les critères suivants :

- Nature des absences ;
- Durée ;
- Age ;
- Genre ;
- Ancienneté ;
- Catégorie socio-professionnelle ;
- Emploi.

Il est aussi important d'en comprendre les causes sur le plan qualitatif. Dans cette optique, MGEN propose la mise en place des actions suivantes :

- Une étude ciblée pourra être réalisée pour des situations identifiées lors de l'analyse des indicateurs ;
- Au niveau individuel, un entretien de reprise avec le manager après une absence d'au moins 2 mois.

De nombreuses mesures présentes dans cet accord contribuent directement ou indirectement à prévenir et/ou à réguler l'absentéisme. Nous pouvons en rappeler quelques-unes parmi les plus importantes :

- Prévention des risques physiques et psychosociaux ;
- Prévention de la désinsertion professionnelle ;
- Amélioration des conditions de travail ;
- Mesures en faveur de l'équilibre vie privée vie professionnelle ;
- Formation des managers pour soutenir les salariés ;
- Renforcement de la cohésion d'équipe afin d'intégrer le salarié dans le collectif de travail ;

Il est essentiel que les managers soient accompagnés et outillés pour faciliter une reprise progressive du salarié et respectueuse de ses besoins.

### Article 17.2 : Favoriser la reprise du travail après une longue absence

La prévention de l'absentéisme passe également par l'accompagnement au retour à l'emploi des salariés après une longue absence. La période de reprise après une longue absence peut être éprouvante pour le salarié, particulièrement dans une période de profondes transformations dans l'entreprise. Le salarié doit se réapproprier un rythme de travail dans un contexte plus ou moins

différent de ce qu'il a connu précédemment. Il est indispensable d'accompagner cette réadaptation afin de limiter le risque de nouvelle absence.

Deux axes pour mieux anticiper et préparer le retour à l'emploi d'un salarié après une longue absence :

- **1) Dispositif « Gardons le lien » :**
  - Renforcer le dispositif en passant d'une campagne annuelle à bi-annuelle : les salariés absents depuis 2 mois et plus reçoivent, à leur domicile, un courrier d'informations sur les dispositifs existants et leurs droits, ainsi qu'une proposition d'échanger avec la DRH s'ils le souhaitent. Ce courrier mentionnera notamment les coordonnées du service santé-QVCT et celles des référents QVCT
  - Afin de conserver un lien avec l'actualité de l'entreprise ou de son service, un dispositif d'accompagnement du salarié absent pourra être activé à sa demande. Il pourra alors solliciter une personne de l'entreprise de son choix (collègue, manager, service QVCT...).
  
- **2) Accompagnement et sensibilisation des managers :**
  - Mettre à disposition des managers du contenu informatif sur la préparation du retour après une longue absence, sur le temps partiel thérapeutique, le réaccueil du salarié et surtout les interlocuteurs qu'il a à sa disposition, dans l'entreprise et à l'extérieur.
  - L'Entretien professionnel suite à longue absence (motif d'entretien RH Evolution) permet au manager de faire le bilan sur la projection du salarié dans son poste, ses perspectives et souhaits de carrière au regard de ce qu'il a vécu. Il est rappelé que le manager pourra s'appuyer sur les équipes de la Direction des Ressources Humaines afin de préparer cet échange.

## Chapitre 4 : Mieux se réaliser

Les parties au présent accord rappellent leur attachement à favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée de l'ensemble des salariés de l'UES MGEN. Cette nécessaire articulation, vecteur du bien-être au travail, contribue à l'épanouissement tant professionnel que personnel des salariés.

L'ensemble des acteurs de la QVCT sont attentifs et veillent au maintien d'un cadre et d'une organisation de travail favorisant cet équilibre.

### Article 18 : L'équilibre des temps de vie, vecteur de bien-être au travail

L'entreprise veille à préserver l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle des salariés notamment via le suivi régulier de la charge de travail, par la prise régulière de jours de repos et/ou de congés, des repos quotidiens et du droit à la déconnexion. Elle met en place des dispositifs visant à garantir cet équilibre notamment dans le cadre du télétravail ou le droit à la déconnexion.

La ligne managériale et la Direction des Ressources Humaines jouent un rôle prépondérant dans le respect de ces principes. Elles s'assurent du contenu du poste de travail des salariés et des moyens

alloués, afin que chaque salarié ait à son niveau une vision claire et partagée de son périmètre de responsabilité et d'autonomie de décision.

Dans ce cadre, l'entretien annuel et l'entretien forfait jours pour les salariés concernés, sont moments d'échange privilégiés permettant de mettre en adéquation la charge de travail avec les attendus du poste ; les capacités et la situation personnelle de chaque salarié. Il permet aussi d'examiner et de reconnaître les réalisations de l'année, les moyens et ressources mis à disposition et d'identifier des objectifs clairs, atteignables et quantifiables pour l'année à venir ainsi que les moyens et ressources à mettre en œuvre.

Pour prendre en compte leurs évolutions possibles, ces objectifs sont susceptibles d'être réajustés en cours d'année, lors d'un entretien dédié lorsque cela s'avère nécessaire pour faire le point sur les objectifs, par exemple à mi-année.

Les parties rappellent que le salarié est également acteur dans le maintien d'un équilibre entre sa vie privée et sa vie professionnelle. Il organise son travail de manière à respecter les temps de repos quotidien et n'hésite pas à échanger sur l'organisation et la charge de son travail avec sa ligne managériale (Exemples : contraintes liées à la planification horaire, au service minimum...).

Par ailleurs, la mise en place du temps partiel à la demande du salarié peut constituer un facteur d'amélioration de ses conditions de travail. Il peut être une réponse à une situation particulière que rencontre le salarié (famille monoparentale, situation d'aide...) et ainsi lui permettre une meilleure conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie privée. Il s'exerce en application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur dans l'entreprise.

### **Article 19 : Prise en compte de l'hybridation du travail dans l'organisation du travail**

Dans un modèle d'organisation en transformation, les parties au présent accord sont particulièrement attentives aux évolutions des modalités du travail de manière générale, notamment celles en lien avec l'hybridation du travail (télétravail, management à distance...). L'entreprise veille à maintenir un lien fort avec la communauté de travail, que l'activité se fasse en présentiel ou à distance, notamment via les outils informatiques et les dispositifs de communication dédiés.

La ligne managériale met en place une organisation facilitant l'autonomie et favorisant le dialogue ainsi que le suivi de l'activité des salariés. A cet effet, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre des formations à destination des managers sur des thématiques telles que le management à distance, le management en multisites ou la culture du « feedback ».

Le télétravail comme vecteur de l'hybridation du travail s'exerce dans un cadre de confiance mutuelle entre le responsable hiérarchique et le salarié. Il favorise l'autonomie du salarié qui fait preuve d'une maîtrise de son activité et de son organisation. Il contribue à la fois à la responsabilisation du salarié mais également à l'amélioration de son équilibre vie professionnelle/ vie personnelle, en réduisant notamment les temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail.

Par ailleurs, les salariés qu'ils soient sur leur site de travail ou à distance, veillent à maintenir une organisation de leur travail visant à préserver un équilibre entre les temps de vie, notamment dans le

cadre du droit à la déconnexion et du télétravail. Chaque manager est vigilant à la charge de travail des membres de son équipe.

## **Article 20 : Communication et sensibilisation au droit à la déconnexion**

Les moyens d'information et de communication mis à la disposition des salariés tels que la messagerie électronique, les ordinateurs portables, les téléphones mobiles, les réseaux et outils connectés font partie intégrante de l'environnement de travail. Ils contribuent à l'amélioration de l'organisation du travail et au développement de l'autonomie.

Leur bon usage est un enjeu fondamental. C'est dans ce cadre que les parties au présent accord réaffirment l'importance qu'elles attachent au principe du droit à la déconnexion, instrument déterminant de la qualité de vie et des conditions de travail.

Le droit à la déconnexion constitue le droit pour un salarié de ne pas être connecté aux outils de travail numériques durant des périodes de déconnexion, afin de respecter les temps de repos et de vie privée. Les périodes de déconnexion s'entendent comme les périodes se situant en dehors des horaires habituels de travail (les temps de repos et périodes de congés, périodes non travaillées pour les salariés à temps partiel, les absences quelle qu'en soit la nature).

Dans ce cadre, l'entreprise s'assure que les objectifs et les missions de chacun et chacune soient équilibrés et compatibles avec le respect des temps de repos minimaux quotidiens et hebdomadaires. Le droit à la déconnexion s'applique à l'ensemble des salariés de MGEN, quel que soit leur niveau de responsabilité et leur mode d'organisation du travail. Une attention particulière est portée aux salariés en forfait annuel en jours et aux salariés pouvant effectuer du télétravail. Il est par ailleurs rappelé que le salarié est un acteur à part entière de son droit à la déconnexion.

Le manager veille au respect des horaires de travail et des plages de repos de ses équipes.

Il est par ailleurs rappelé que l'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en soirée ou en dehors de jours travaillés doit être justifié par la gravité et l'urgence et/ou l'importance exceptionnelle du sujet traité.

Sauf contraintes de planification horaires liées à certains métiers, aucune réunion collective n'est programmée avant 9h00, sur la pause méridienne entre 12h30/13h30 et après 18h. De manière exceptionnelle, ou pour des raisons liées à la continuité d'activité des réunions pourront être planifiées sur ces créneaux. Dans la mesure du possible, les réunions sont planifiées à l'avance pendant les horaires habituels de travail. S'agissant des réunions en distanciel, il est veillé autant que possible à en limiter le cumul, l'enchaînement et la durée.

Par ailleurs, MGEN porte une attention particulière à la bonne utilisation des outils permettant une planification de l'activité et à l'information préalable du salarié. Considérant que la connaissance par chaque salarié de ses horaires de prises de poste à l'avance contribue à une meilleure organisation du travail et participe à la qualité de vie au travail, la Direction s'engage à rappeler au management les règles de bonnes pratiques notamment dans le cadre des prises de rendez-vous depuis l'espace adhérent pour les salariés du réseau commercial (permettant ainsi au salarié du réseau commercial d'avoir connaissance à la fin de sa journée de travail de ses rendez-vous de début de matinée suivante).

Par exception, une situation d'urgence peut nécessiter une sollicitation pendant une période de déconnexion. Dans ce cadre, il sera privilégié l'appel téléphonique ou l'envoi d'un sms. Il est précisé que l'urgence s'applique à toute situation ne pouvant attendre le retour du salarié sans porter atteinte aux intérêts de l'entreprise.

L'absence de réponse liée à l'exercice de son droit à la déconnexion, ne pourra être reproché au salarié et fonder l'initiation d'une éventuelle procédure disciplinaire à son encontre.

Enfin, la Direction s'engage à mettre en place au moins une fois par an une campagne d'information et de sensibilisation autour du droit à la déconnexion et des dangers de l'hyperconnexion.

### **Article 21 : L'accompagnement de l'entreprise en faveur de la parentalité**

Dans le cadre de sa politique QVCT, MGEN s'attache à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale. Cet attachement se traduit par la volonté d'accompagner la parentalité au sein de l'entreprise dans toute sa diversité et toutes ses composantes notamment la monoparentalité ou les familles avec une garde alternée des enfants. L'attention portée à la parentalité participe à la responsabilité sociétale des employeurs et contribue à répondre à de nombreux enjeux tels que l'égalité entre les femmes et les hommes, le bien-être au travail ou encore l'éducation des enfants. Elle favorise l'épanouissement personnel et contribue à la réalisation personnelle de chacun.

Depuis 2021, MGEN est signataire de la Charte de la Parentalité en entreprise avec un collectif d'entreprises issues du réseau des membres actifs de l'Observatoire de la qualité de vie au travail. Cette Charte engage ses signataires au travers de trois axes :

- Faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans le monde professionnel ;
- Créer un environnement favorable aux actifs-parents en prenant en compte toutes les formes de parentalité ;
- Garantir le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des personnes en situation de parentalité ;

L'accompagnement de la parentalité au sein de l'UES MGEN se manifeste également par la mise à disposition d'un guide de la parentalité sur l'intranet. Ce guide conçu comme un outil pratique vise à accompagner les salariés à chaque étape de la vie parentale (projet de parentalité, congé de maternité ou d'adoption, l'arrivée de l'enfant, retour en entreprise). Il regroupe l'ensemble des dispositifs existants concernant les différents champs de la parentalité et rappelle notamment les mécanismes d'accompagnement existants :

- Autorisation d'absence (parcours PMA, examens médicaux liés à la grossesse, ...) ;
- Congés spécifiques (congé maternité/ paternité, congé d'adoption, congés parentaux d'éducation, ...) ;

- Entretien de reprise d'activité dans le cas d'un retour de congé maternité ou d'un congé d'adoption (pour un salarié ou une salariée), mené par le manager sur le support dédié à cet effet.

Les parties prenantes rappellent la nécessité d'un dialogue et d'une compréhension mutuelle entre le salarié et son responsable, tournés vers la recherche de solution et de flexibilité. A cet effet, l'entreprise souhaite notamment permettre aux parents d'accompagner leurs jeunes enfants lors de la rentrée des classes et permet une flexibilité des horaires du matin lors de cette journée. Cet aménagement spécifique se fait dans le respect des contraintes liées à l'activité, de manière anticipée et dans le cadre d'un échange avec le manager.

### **Article 22 : Favoriser « le sport santé » au quotidien**

La notion de « sport-santé » recouvre la pratique d'activités physiques ou sportives qui contribue à la santé et au bien-être du pratiquant, en agissant aux plans physique, psychologique et social. (Définition de l'Organisation Mondiale pour la Santé).

La diversité des métiers au sein de l'UES MGEN expose les salariés à des situations récurrentes de sédentarité pour les uns, et d'efforts et de manipulations physiques pour les autres (notamment pour les métiers relevant du Livre 3). Soucieuse de contribuer à la préservation de la santé de ses salariés, l'entreprise est attentive à la santé physique et psychologique de ses salariés et met en place les moyens de prévenir l'apparition de ces troubles.

L'entreprise met en place les actions de sensibilisation permettant de diffuser ces bonnes pratiques. Cela passe notamment par des articles dédiés, des ateliers ponctuels pouvant notamment être organisés à certaines périodes de l'année comme la semaine de la QVCT.

En complément, MGEN s'engage à mettre à disposition de l'ensemble des salariés de l'UES un service d'accompagnement santé au quotidien permettant un accompagnement personnalisé par une équipe de professionnels de santé dans le cadre du contrat frais de santé. Cette solution vise à favoriser le maintien en bonne santé, maîtriser les risques identifiés, mieux vivre avec une maladie chronique ou encore éviter une (ré)hospitalisation. Les professionnels de santé sont présents afin de prodiguer des conseils et des recommandations tant sur le plan physique que psychologique.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un certain nombre de sites MGEN sont équipés d'une salle de sport ou d'une salle dédiée à la pratique d'une activité sportive.

Plus largement, la Direction encourage les initiatives qui promeuvent le « sport santé » et est attentive aux recommandations et propositions dont les acteurs de la QVCT pourraient lui faire part.

### **Article 23 : Favoriser les engagements et la solidarité**

Le principe de solidarité est intrinsèquement lié aux valeurs qui guident MGEN depuis sa création. Par son activité, l'entreprise est au service du progrès social et de la santé de tous et souhaite contribuer à son niveau à l'intérêt général. Cet engagement fort de MGEN, se traduit par plusieurs dispositifs de solidarité mis à disposition de ses salariés dans une logique de symétrie des attentions.

## Article 23.1 : La mobilisation des salariés autour d'un engagement solidaire

A travers le plan stratégique Vyv 2025, le Groupe Vyv va voulu accroître son impact pour la société en développant son empreinte mutualiste. Via l'association Vyv Solidaire, les salariés peuvent s'investir dans une mission ou un évènement d'intérêt général organisé par le Groupe et en lien avec ses engagements sur des enjeux sociétaux. Dans ce cadre, deux plateformes ont été retenues afin de proposer des initiatives d'engagements respectueuses des valeurs mutualistes portées par le Groupe.

MGEN a inscrit ce dispositif au sein de son accord GEPP signé le 28 novembre 2022. En application de cet accord, il est prévu que les salariés puissent, sur la base du volontariat, bénéficier d'un jour par an d'engagement solidaire. Au travers du présent accord, les parties s'entendent à ce que ce nombre soit porté à deux jours par an.

Il est rappelé que la participation à une mission ou un évènement d'intérêt général peut avoir lieu sur le temps de travail du salarié. L'employeur prend en charge les frais de déplacement, les frais de repas et d'hébergement dans le respect des barèmes prévus par la politique voyage MGEN.

Les offres de mobilisation sont proposées sur l'ensemble du territoire afin que chaque salarié qui le souhaite puisse s'impliquer au plus proche de son domicile. Le salarié qui souhaite s'inscrire dans une démarche solidaire Vyv, devra en informer son manager et son RH de proximité un mois avant la date souhaitée afin de permettre l'organisation de l'activité en son absence.

L'entreprise met en place les communications nécessaires afin que le dispositif et les règles spécifiques encadrant cet engagement soient accessibles à l'ensemble des salariés notamment via un article dédié sur l'intranet de l'entreprise.

Par ailleurs, les parties au présent accord souhaitent que soient engagés au niveau de l'UES des travaux de réflexion autour de la mise en place d'un dispositif de mécénat de compétences, dans lequel les salariés de l'UES pourraient partager leurs compétences au sein d'associations ou de fondations partageant les valeurs de l'entreprise. Certaines initiatives sont déjà enclenchées au sein de l'UES. MGEN Technologies a conclu un partenariat avec une entreprise sociale et solidaire, au travers duquel les salariés de MGEN Technologies peuvent accompagner des personnes en réinsertion professionnelle dans le secteur de la Tech. Un pilote est également en cours au sein de MGEN Union avec une association visant à accompagner les jeunes issus de quartiers prioritaires dans leur recherche d'emploi.

Il conviendra de capitaliser sur l'expérience acquise au travers de ces partenariats afin d'imaginer un ou des dispositifs ouverts à l'ensemble de la communauté MGEN.

Il est rappelé que le mécénat de compétences est l'acte par lequel une entreprise met à disposition d'un organisme d'intérêt général, pendant une durée déterminée, un ou des salariés en vue de mobiliser leurs compétences, savoir-faire et expériences, afin d'apporter leur contribution à un projet. Ce dispositif prévu par le Code du travail, s'inscrit pleinement dans l'ADN de MGEN en faisant appel à des notions telles que la solidarité, l'entraide et le partage.

L'entreprise s'engage à initier une réflexion autour de ce dispositif et d'étudier sa faisabilité et son déploiement au sein de l'UES. Les parties au présent accord en seront tenues informées dans le cadre du suivi de cet accord.

## Article 23.2 : La solidarité en faveur d'associations au travers du microdon

Depuis juillet 2018, MGEN a mis en place l'arrondi sur salaire autrement appelé « microdon ». Ce dispositif permet aux salariés de faire un microdon mensuel, prélevé directement sur leur fiche de paie, au bénéfice d'une association de leur choix. Le montant du salaire du salarié est alors arrondi à l'entier inférieur.

Le dispositif de microdon permet de s'inscrire dans une démarche de solidarité, de façon simple et accessible au plus grand nombre. Les associations retenues sont présélectionnées car elles œuvrent pour des causes respectueuses des valeurs mutualistes portées par l'entreprise. Les salariés désirant y adhérer, doivent s'inscrire et choisir préalablement l'association bénéficiaire parmi les listes des associations retenues.

Afin de soutenir cette initiative solidaire, l'entreprise abonde le montant des dons réalisés à hauteur de 100%.

Des communications sur le dispositif seront réalisées, notamment via l'intranet et sur l'outil RH + collaborateur.

## Chapitre 5 : Mieux anticiper

L'anticipation des évolutions d'organisation et des impacts de ces dernières sur la santé et les conditions de travail des salariés est une dimension essentielle d'une politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et s'inscrit pleinement dans la prévention primaire des RPS. En identifiant les tendances émergentes et les besoins futurs, l'entreprise peut adapter ses stratégies et ses ressources de manière préemptive, pour adapter sa stratégie de conduite du changement de sorte à préserver la santé et qualité de vie des salariés et d'en limiter les risques.

Pour cette raison, l'évaluation des impacts humains des changements organisationnels est tout aussi cruciale. Dans le cas de projets de transformation stratégiques de l'entreprise ayant un impact important sur l'organisation, l'environnement et les conditions de travail, l'UES MGEN s'engage à intégrer systématiquement dans le processus d'information consultation auprès du CSE/CSEC une étude d'impacts psycho-sociaux. Sur les autres projets, l'employeur pourra adapter l'évaluation des impacts en fonction de la nature et de l'importance des projets. En identifiant les risques et les opportunités, l'entreprise peut élaborer des plans d'action pour atténuer les effets négatifs et maximiser les bénéfices pour les salariés.

L'étude d'impacts psycho-sociaux pourra également permettre de proposer, ajouter ou ajuster les dispositifs d'accompagnement au changement et de communication auprès des salariés (sessions d'information, forums de discussion, ...).

Enfin, la mise en place de mesures d'accompagnement adaptées est nécessaire pour soutenir les salariés tout au long des processus de changement. Cela peut inclure des programmes de formation pour développer de nouvelles compétences ou pour accompagner/vivre le changement, des services de soutien psychologique, des ajustements des conditions de travail ou d'autres dispositifs. Ces mesures d'accompagnement peuvent contribuer à réduire le stress lié aux changements et de maintenir un haut niveau de motivation et de productivité parmi les employés.

## Article 24 : L'anticipation des évolutions d'organisation et mesures d'impacts psychosociaux

MGEN souhaite mettre l'accent sur la prévention primaire des risques psychosociaux et en particulier sur l'accompagnement des projets de transformation majeurs pour l'entreprise.

En coordination avec les différentes parties prenantes dans le déploiement de projets transformations (opérationnels, conduite du changement, RH), une étude des impacts psychosociaux sera réalisée en amont de la mise en œuvre de tout projet de transformation organisationnelle majeure pour l'entreprise ou à l'échelle de l'établissement distinct (tel que prévu par l'organisation sociale de l'UES MGEN).

Pour ce faire, la DRH (service QVCT) travaillera avec les parties prenantes (RH, formation, métier) pour évaluer les facteurs de risques psychosociaux émergents ou accrus par ces projets de transformations. Chaque facteur de risque sera évalué sur son intensité ainsi que sur son degré de maîtrise (c'est-à-dire des mesures de prévention et/ou d'accompagnement existantes). Les risques les moins maîtrisés feront l'objet d'une réflexion conjointe sur des actions à mettre en place pour les réduire voire les supprimer.

En plus d'être intégrées dans les documents d'information/consultation du CSE ou CSEC relative au projet de transformation, ces évaluations des RPS seront pleinement prises en compte dans le pilotage et le suivi de la prévention des risques professionnels. Ils pourront ainsi servir à mettre à jour les DUERP et, par extension, pourront faire l'objet d'actions inscrites au PAPRI Pact. Dans ce cadre, ces travaux seront restitués aux différentes instances de représentation du personnel et favoriseront l'anticipation des évolutions projetées.

En cours de transformation et en fonction des besoins, une analyse plus approfondie pourra être réalisée. La méthodologie associée, le cas échéant, sera fonction de l'ampleur du projet, du périmètre concerné et des impacts organisationnels identifiés.

## Article 25 : Les baromètres et enquêtes internes

Dans la continuité du droit d'expression, MGEN interroge, au cours de l'année, les salariés de l'entreprise au travers de différents baromètres. Ils sont invités à s'exprimer sur les sujets relatifs à la qualité de vie et des conditions de travail :

Certaines de ces enquêtes sont propres à MGEN :

- Baromètre QVCT ;
- Baromètre « Le management & nous » ;

D'autres, sont portées par le Groupe Vyv :

- L'enquête Engagement.

La pluralité de ces enquêtes doit permettre d'investiguer tous les champs de la QVCT. Ainsi, les résultats sont accessibles à différents acteurs selon les mesures.

	<b>Baromètre QVCT</b>	<b>Engagement Vyv</b>	<b>Management &amp; nous</b>
<b>Fréquence</b>	2 fois par an	Annuelle – 2 <sup>ème</sup> trimestre	Annuelle – 3 <sup>ème</sup> trimestre
<b>Objectif</b>	Permet de suivre la QVCT des salariés à différentes périodes de l'année, sur différentes thématiques.	Permet au Groupe Vyv et à MGEN de suivre l'engagement des salariés à travers différentes dimensions qui composent l'engagement.	Suit l'évolution de la transformation managériale et des pratiques en lien avec la culture cible.

Chaque édition du baromètre QVCT comprendra des questions récurrentes et des questions thématiques comme les relations de travail, l'environnement physique et digital de travail, la santé au travail, transformation etc...

Les résultats des baromètres QVCT et Management & nous sont accessibles aux managers permettant ainsi si besoin la mise en œuvre d'actions à l'échelle de leur équipe. Une restitution de ces résultats sera réalisée auprès des équipes.

En plus des actions locales, une consolidation des résultats sera faite une fois par an et croisera les données issues des différents baromètres. Cette consolidation annuelle fera l'objet d'une présentation auprès du CSEC de l'UES MGEN et contribue à nourrir le PAPRI Pact.

### **Article 26 : L'écologisation du travail : mobilités durables et impacts carbone**

L'impact carbone des organisations sur notre environnement a des effets importants dans notre vie au quotidien. MGEN entend prendre ses responsabilités et développer une stratégie climat ambitieuse permettant de réduire les effets de ses activités sur l'environnement. Elle se matérialise par des objectifs qui visent à faire évoluer nos méthodes et organisations de travail au travers d'une stratégie climat à horizon 2030. Au travers de la stratégie climat qui se dessine, des objectifs visant à réduire l'impact énergétique des bâtiments, favoriser l'accessibilité des lieux de travail (parking ou abris à vélo, co-voiturage) ou encore la réduction drastique de l'utilisation du papier sont autant de leviers vers une évolution des pratiques de travail.

Au travers de ces objectifs, l'entreprise promeut une organisation du travail plus durable, en favorisant notamment les mobilités douces, le télétravail et l'optimisation des déplacements professionnels (par exemple : incitation à prendre les transports en commun ou le train quand cela est possible, sensibilisation et formation des salariés aux impacts écologiques du travail sur l'environnement : formation à l'écoconduite, atelier fresque du climat, réunion à distance via les outils numériques, etc.).

Par ailleurs, MGEN est attentive dans ses relations avec les tiers quant à leurs activités et leur impact sur l'environnement.

Des mesures supplémentaires, pérennes ou expérimentales pourront venir alimenter la politique RSE en matière d'écologisation du travail (par exemple : évènement ponctuel, semaine de la QVCT, etc.).

L'entreprise s'engage à communiquer et sensibiliser les salariés sur l'ensemble des dispositifs existants et reste à l'écoute des initiatives qui pourraient être proposées par les acteurs de la QVCT.

### **Article 27 : La communication interne**

Si l'anticipation apparaît comme un principe fondamental d'une politique de QVCT, une communication pertinente, intelligible et ciblée apparaît quant à elle comme l'un des principaux vecteurs de réussite de cette politique.

C'est par la sensibilisation des publics visés, via les différents outils existants au sein de l'entreprise que les acteurs de la QVCT assimilent les enjeux entourant la QVCT et s'en saisissent pleinement.

L'entreprise s'engage au travers de sa communication interne à promouvoir les différents dispositifs liés à la QVCT. Cet engagement se manifeste d'une part par l'utilisation de l'ensemble des moyens de communications permettant de diffuser largement l'information (intranet, mailing, yammer, coffre-fort électronique, etc.) et d'autre part via des espaces de discussions comme des ateliers ou des conférences dédiés à des thématiques visées.

### **Article 28 : Un dialogue social constructif, permettant d'anticiper et de préparer les évolutions**

Dans le cadre de leurs attributions les représentants du personnel (mandat électif ou désignatif), contribuent à la protection de la santé et de la sécurité de leurs collègues. Ils assurent l'expression collective de la communauté de travail en siégeant dans les différentes instances mises en place dans l'entreprise (CSEC, CSE, Commissions, réunions de négociation ou de suivi d'accords collectifs). Ils participent en collaboration avec la Direction à alimenter le dialogue social au sein de l'UES MGEN qui s'exerce tant au niveau local (centre de travail), qu'au niveau national (établissement distinct ou UES).

Les parties au présent accord rappellent que le dialogue social désigne « l'ensemble des échanges, consultations ou négociations entre l'employeur, les représentants du personnel et les travailleurs » (Définition de l'OIT).

MGEN souhaite que le dialogue social puisse jouer un rôle central dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de Qualité de Vie et des Conditions de Travail et plus largement dans l'élaboration des projets d'entreprise.

Ce processus participatif vise à créer un environnement de travail où les préoccupations des salariés sont entendues et prises en compte. Il permet également d'instaurer un climat de confiance afin d'anticiper et de préparer les évolutions en y abordant notamment les préoccupations des salariés.

MGEN s'engage ainsi à :

- Favoriser un fonctionnement optimal des instances de représentation du personnel ;
- Encourager et faciliter la participation active des salariés aux discussions et décisions concernant la QVCT (ateliers, conférence, réseau social d'entreprise) ;
- Former les acteurs de la QVCT pour permettre un dialogue social de qualité (représentants du personnel, managers et salariés) ;

- Donner l'information nécessaires aux représentants du personnel afin qu'ils puissent assurer les missions dévolues au titre de leur mandat ;
- Encourager l'innovation sociale en soutenant les initiatives des salariés et de leurs représentants dans le but d'améliorer la QVCT.

## Chapitre 6 : Pilotage de l'accord et dispositions finales

### Article 29 : Modalités de suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est mise en place pour suivre le déploiement du présent accord. Elle est composée de quatre membres par organisation syndicale représentative signataire de l'accord. Elle se réunit une fois par an.

A l'occasion de cette réunion, les indicateurs inscrits en annexe du présent accord sont présentés aux membres de la commission de suivi.

Par ailleurs, des groupes de travail paritaires pourront être mis en place sur une thématique identifiée en cours d'application du présent accord.

### Article 30 : Durée d'application

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. Il est conclu pour une durée de 4 ans, à compter de sa prise d'effet. A l'échéance de ce terme, il cessera de produire ses effets et prendra fin automatiquement.

Il se substitue également à partir de son entrée en vigueur, à tout usage, décision unilatérale ou accord atypique en vigueur au sein de l'UES MGEN portant sur le même objet.

### Article 31 : Révision

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions conformément aux dispositions légales.

### Article 32 : Dépôt et publicité

En application des articles L 2231-6 et D 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé à la suite de sa signature, sur la plateforme Téléaccords, en deux versions, une version complète et signée des parties en format pdf et une version anonymisée, publiable en format docx. Un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes. Le présent accord sera publié sur l'intranet de l'UES MGEN.

Fait à Paris, le 10 janvier 2025

**POUR L'EMPLOYEUR**

MGEN, MGEN Action Sanitaire et Sociale, MGEN Centres de Santé, MGEN Union, Fondation MGEN pour la Santé Publique, GIE MGEN Technologies et MGEN Solutions.

**Fabrice HEYRIES**  
**Directeur Général**

**POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES**

Fédération **C.F.D.T.** des Syndicats du Personnel de la Protection Sociale, du Travail et de l'Emploi

**Céline MARTINEZ**

**C.F.E.- C.G.C. UES MGEN**

**Cécile LOTHON**

Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **C.G.T.** et Fédération de la Santé et de l'Action Sociale **C.G.T.**

**Sophie MERMET**

**UNSA-MGEN-VYV** Syndicat National Autonome du Personnel du secteur Privé de l'UES M.G.E.N, du groupe VYV et des mutuelles qu'elle a créées et de toutes les entités du Groupe.

**Jonathan FERRARI**

## Annexe : Indicateurs de suivi de l'accord

### **Chapitre 1 : Les acteurs de la QVCT**

- Nombre de référents santé QVCT-handicap par entité.
- Synthèse des animations/actions réalisées dans le cadre du réseau des référents QVCT-handicap.

### **Chapitre 2 : Mieux vivre ensemble**

- Bilan des actions en faveur de la diversité et de l'inclusion et de lutte contre les discriminations.
- Nombre de signalements RPS traités par le service santé QVCT par typologie (notamment harcèlements moral ou sexuel et agissements sexistes) et nombre de signalements faisant l'objet d'une enquête par typologie.
- Nombre d'accompagnement de salariés victimes de violences conjugales/familiales, nombre de relogements d'urgence, nombre de salariés ayant sollicité un soutien psychologique pour ce motif.
- Délai moyen des relogements d'urgence.
- Bilan sur la thématique de la conciliation maladie /travail :
  - o Bilan des actions de sensibilisation.
  - o Nombre d'entretien professionnel de retour à l'activité suite à longue maladie par entité.
- Bilan sur la thématique des aidants par entité :
  - o Nombre de salariés ayant demandé un congé de proche aidant et durée moyenne du congé.
  - o Nombre de salarié ayant demandé un don de jours proche aidant.
  - o Nombre global de jours récoltés, nombre de jours abondés par l'entreprise.
  - o Nombre de salarié ayant bénéficié du télétravail proche aidant, nombre moyen de jours.
  - o Bilan de l'expérimentation avec la plateforme de mise en relation.
  - o Nombre de salarié ayant bénéficié de la plateforme d'expérimentation proche aidant.
- Dispositifs de soutien psychologique et d'accompagnement social par entité :
  - o Nombre de sollicitations des dispositifs et thématiques.

### **Chapitre 3 : Mieux travailler**

- Taux d'absentéisme par motif (accident du travail, maternité, ...) et par entité.
- Bilan des initiatives en faveur de l'amélioration des conditions de travail (communication/articles, conférences, webinaires, nombre d'aménagements de postes...).
- Nombre de bénéficiaires du dispositif « Gardons le lien ».
- Nombre de salariés ayant sollicité un échange avec la DRH dans le cadre du dispositif « Gardons le lien ».
- Bilan des actions de communication, de sensibilisation et de formations sur la prévention des risques psychosociaux et de l'amélioration des conditions de travail.
- Taux de DUERP mis à jour.
- Nombre d'entretien de retour de congé maternité, adoption, parental.

#### **Chapitre 4 : Mieux se réaliser**

- Nombre d'initiatives en faveur du sport santé (Ex : semaine de la QVCT, ...).
- Nombre de salariés utilisant le service d'accompagnement santé.
- Nombre de salariés ayant réalisé une journée d'engagement solidaire.
- Nombre de journées d'engagement solidaire réalisées.
- Nombre de salariés ayant adhéré au dispositif de micro-don.
- Montant récolté via le dispositif de micro-don par entité.

#### **Chapitre 5 : Mieux anticiper**

- Bilan des communications, formations et sensibilisations sur les thématiques QVCT.
- Nombre d'études d'impacts psychosociaux réalisé en amont de la mise en œuvre de tout projet de transformation organisationnelle majeure pour l'entreprise ou à l'échelle de l'établissement distinct.
- Présentation synthétique des résultats issus des différents baromètres et taux de participation par entité.
- Nombre d'études d'impacts psycho-sociaux réalisées par entité.
- Nombre d'accords collectifs signés.
- Nombre de réunions d'instances avec les représentants du personnel (CSEC, CSE, CSSCT, Commissions).
- Nombre de réunions de négociation ou de suivi d'accords collectifs.