AGREENMENT (*A Green Mentality for Collective Bargaining)* a pour objectif d'étudier comment et pourquoi la négociation collective peut contribuer à intégrer le principe de durabilité environnementale dans les relations de travail.

Le projet Agreenment est cofinancé par la Commission européenne, DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion, au titre de la ligne budgétaire VP/2017/004 (convention de subvention VP/2017/004/0037), Amélioration de l'expertise dans le domaine des relations industrielles. **Le projet couvre 6 pays de l'UE : La France, la Hongrie, l'Italie, les Pays-Bas, l'Espagne et le Royaume-Uni. La coordination scientifique générale a été réalisée sous la responsabilité du Pr. Juan Escribano Gutiérrez (Université d'Almeria) en lien avec le coordinateur du projet : M. Paolo Tomassetti (Université de Bergame). L'ensemble du travail (droits étrangers et comparative) fait l'objet d'une diffusion spécifique, notamment sur le site dédié à cette recherche européenne : http://agreenment.adapt.it**

Le rapport français est publié aux Presses Universitaires d'Aix-Marseille Université (PUAM 2021), sous l'intitulé : NEGOCIATION COLLECTIVE ET ENVIRONNEMENT

L'étude a été menée par une équipe du Centre de droit social (CDR UR 901). L'objectif premier de ce rapport a été de cibler les conventions collectives ou accords collectifs pertinents qui faisaient, de près ou de loin, référence à la préoccupation environnementale. Plus de 300 documents ont été traités. La plupart ont la nature juridique d'accords collectifs. D'autres prennent la forme d'accords atypiques, de déclarations, de contrats collectifs avec l'Etat ou de chartes (documents unilatéraux, guides pratiques).

Ce sont ces documents qui, sous forme de base de données, sont ainsi déposés dans les Archives ouvertes HAL. Cette recension a été réalisée par Mme Audrey MARTINEZ (doctorante contractuelle, stagiaire du programme Agreenment en 2019), sous la direction du Pr. Alexis BUGADA. Cette base de données permet de partager les « clauses écologiques » présentes au sein de ces sources professionnelles jusqu'en 2020. Cette base de données se compose de deux parties (déposées en fichiers distincts). La partie 1 est consacrée aux accords et conventions collectives. La partie 2 concerne les autres accords, déclarations, chartes et autres documents. Pour plus d'informations : https://cds.univ-amu.fr/

Pr Alexis Bugada, Aix-Marseille Univ, France, CDS (coordonnateur du rapport français)

Accords collectifs

Base de données (France) Projet Agreenment

Partie I

Par Audrey Martinez (doctorante contractuelle, Aix Marseille Univ, France, CDS)

Table des matières

1. Accords mondiaux 6
A. Accords mondiaux français 7
B. Accords mondiaux étrangers 91

2. Accords nationaux 110
A. Qualité de vie au travail 111
B. Sécurisation de l'emploi 118
C. Conditions de travail 120

3. Accords de branches 122
A. Certificat de qualification professionnelle 123
B. Formation 126
C. Santé / Sécurité / Conditions de travail 150
D. Temps de travail 158
E. Télétravail 161
F. Handicap 163
G. Rémunération 166
H. Transport 206
I. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 208
J. Responsabilité sociale d'entreprise 219
K. Opérateurs de compétences 225
L. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes 229
M. Divers 232

4. Accords collectifs d'entreprises 238
A. Télétravail 239
B. Qualité de vie au travail 263
C. Indemnité kilométrique vélo 334
D. Géolocalisation et écoconduite 357
E. Mobilité 359
F. Covoiturage 387
G. Energie 395
H. Rémunération 403
I. Dialogue social 427
J. Responsabilité sociale d'entreprise 462
K. Temps de travail 487
L. Sous-traitance 489
M. Rupture conventionnelle collective 495
N. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences 497
O. Vote électronique 504
P. Divers 518

1. Accords mondiaux

A. Accords mondiaux français

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable - GDF SUEZ – 19 novembre 2010	**Chapitre 2 : Être écoresponsable pour soutenir des performances durables** 2.1 Lutte contre le changement climatique Afin de maitriser au mieux les émissions de gaz à effet de serre, GDF SUEZ assure la promotion des technologies les plus performantes pour ses usines et pour celles de ses clients, il développe un bouquet énergétique à faible teneur en carbone, et il encourage la recherche et le développement ainsi que l'utilisation des outils économiques et autres instruments dont il peut disposer au niveau européen et mondial. Les signataires des Fédérations Syndicales Mondiales soutiennent la réduction des émissions de CO2 et coopèreront avec GDF SUEZ pour s'assurer que toutes les adaptations nécessaires seront bien effectuées d'une façon qui protège les droits et les intérêts des salariés, et que les effets de ces modifications seront pensés et mis en place d'une manière équitable et concertée ; GDF SUEZ adhère activement aux principes de « simple transition ». 2.2 Gestion de l'impact des activités de l'entreprise En tant qu'utilisateur ou concepteur de produits susceptibles de présenter un danger pour l'environnement et pour l'Homme, GDF SUEZ continuera à se servir d'outils destinés à éviter ou à limiter les risques connus et identifiés. Il dispose en outre d'une politique de gestion écologique des déchets générés par ses usines. Il s'efforce également de préserver les ressources naturelles et de protéger la biodiversité.	Les formalités de dépôt s'effectuent en France (6.3 Dépôt de l'accord). Accord à durée déterminée de 3 ans (6.1 Durée de l'accord). Trouvé sur Lamyline.
	Chapitre 3 – RESPECT DES ENGAGEMENTS PRIS 3.1 Cet accord n'annule ni ne remet en cause les accords collectifs existant aux niveaux	

	local, national, européen et autres. Il vise à garantir que les normes de base seront observées et respectées à travers le monde sans affecter en aucune sorte les normes plus élevées ou plus détaillées qui pourraient déjà exister. 3.2 Chaque société couverte par cet accord proposera ses méthodes d'application dans le cadre de plans d'action conjoints. Cette application est surveillée intensivement par les partenaires syndicaux à partir d'indicateurs accessibles et objectifs. Là où les syndicats ne peuvent pas être impliqués, d'autres méthodes seront étudiées et convenues conjointement. 3.3 Le dialogue social international se poursuivra à partir du présent accord. Ceci devrait engendrer d'autres accords dans des domaines spécifiques, par exemple, dans des domaines comme la formation, la santé et la sécurité au travail, les restructurations, ainsi que le développement durable/le changement climatique. 3.4 Dans l'hypothèse où, par rapport au présent accord, des questions ou des problèmes dépassant les secteurs ou les entreprises représentés par les signataires syndicaux se développeraient, les conditions de l'accord, les procédures de dialogue social et de mise en application qui ont été établies seront consultables par les Fédérations Syndicales Mondiales représentant les salariés de ces secteurs et/ou entreprises.	
Accord-cadre mondial sur les conditions de travail, la responsabilité sociale	**<u>PREAMBULE</u>** Les parties au présent Accord sont : • Safran, d'une part, Groupe de haute technologie, équipementier de premier rang dans les domaines de l'Aéronautique et de la Défense, fort de 58 000 salariés dans près de 30 pays ; • IndustriALL Global Union et les fédérations affiliées représentées dans l'entreprise, d'autre part, représentant plus de 50 millions de travailleurs des	Accord à durée déterminée de 5 ans et il est soumis à la loi française (18. DISPOSITIONS FINALES). Trouvé sur Lamyline.

d'entreprise et le développement durable – SAFRAN – 18 octobre 2017	secteurs minier, énergétique et industriel, et la majorité des syndicats œuvrant dans les secteurs d'activité du Groupe. Les parties signataires sont soucieuses de promouvoir un dialogue social ouvert et constructif à l'échelon mondial afin d'améliorer et de développer en continu de bonnes pratiques de travail sur l'ensemble des sites de Safran. Elles s'engagent à veiller à ce que la croissance du Groupe soit menée conformément à sa politique de développement durable et dans le respect des droits de ses propres salariés et de leurs représentants au sein du Groupe, ainsi que de ceux de ses fournisseurs et sous-traitants à travers le Monde. Safran et industriALL Global Union affirment leur volonté de développer des relations de confiance afin de garantir la bonne mise en œuvre des engagements et principes consacrés dans le présent accord. Les deux parties entendent poursuivre et consolider les négociations transnationales à l'échelon mondial et considèrent cet Accord comme un cadre de référence pour un développement du dialogue dans les sociétés et sur les différents sites où opère le Groupe. Les parties tiennent à souligner que toutes les fonctions prévues dans le présent Accord s'entendent au masculin et au féminin.	
	5. DEVELOPPEMENT DURABLE Safran s'engage à ce que ses filiales, ses fournisseurs et sous-traitants, appliquent les mesures favorisant le développement durable dans le cadre de leurs activités, les enjeux étant internationaux, comme prévu dans le cadre des objectifs de développement durable adoptés par l'ONU en 2015. Le plan de déploiement sera poursuivi et étendu, et les indicateurs correspondants définis sur les moyens mis en œuvre et leurs effets (économiques, sociaux, environnementaux).	

	Le développement durable sera intégré aux plans de formation des salariés.	
	6. RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS, LES SOUS-TRAITANTS ET LES PRESTATAIRES DE SERVICES Conformément au chapitre 1 et 2 du présent Accord, Safran s'engage à ce que ses filiales respectent et appliquent pleinement les Droits de l'Homme et l'ensemble des conventions fondamentales de l'OIT, dans le cadre de leurs activités et entend qu'il en soit de même, s'agissant de ses fournisseurs et sous-traitants. L'engagement de Safran implique le plein respect du droit et de la jurisprudence en la matière tels qu'ils sont définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme notamment, les conventions fondamentales de l'OIT (en particulier les conventions n°87, 98, 135, 29, 105, 138, 182, 100, 111 et la convention n°169 de l'OIT sur les droits des peuples autochtones), ainsi que toutes les normes pertinentes dans les domaines de la santé, la sécurité et l'environnement. Le respect des droits fondamentaux, y compris ceux énoncés au présent accord, doit être pris en compte dans la sélection et l'évaluation des fournisseurs, des sous-traitants et des prestataires de services. Tout manquement à ces principes, aux normes fondamentales du travail ainsi qu'aux règles de santé et sécurité, auquel il n'aura pas été remédié après avertissement, entraînera la prise de mesures susceptibles de conduire à la rupture des relations contractuelles entre Safran et l'entreprise concernée.	
	13. SANTE, SECURITE ET ENVIRONNEMENT Attachés aux enjeux d'un développement durable et au respect des législations en vigueur, les parties signataires considèrent que l'amélioration de la sécurité et des conditions du travail, ainsi que la protection de l'environnement, sont des aspects fondamentaux du développement industriel qui doivent être intégrés aux processus du Groupe.	

	A ce titre, les parties signataires veilleront à ce que la croissance du Groupe soit menée conformément à sa politique de développement durable et dans le respect des droits de ses propres salariés et de leurs représentants, ainsi que de ceux de ses fournisseurs et sous-traitants partout dans le monde où le Groupe est présent. Cet engagement se traduit également par la volonté de dialoguer sur ces sujets avec l'ensemble des parties prenantes (instances représentant le personnel notamment), dans un esprit de transparence et de sincérité. Là où il n'existe pas de dialogue social institué sur des questions de santé ou de sécurité du personnel, une discussion sera engagée entre le management et les représentants des salariés de la société concernée en vue de rechercher les modalités d'organisation les plus adaptées pour ce dialogue permanent. **13.1 Politique Santé, Sécurité au travail et Environnement (SSE)** Safran garantit à tous les salariés la santé et la sécurité et veille à ce qu'il en soit de même pour les sous-traitants et prestataires de services. L'objectif de baisse des accidents du travail et maladies professionnelles est un objectif permanent. Safran a l'ambition d'atteindre l'excellence dans les domaines de la santé, de la sécurité et de l'environnement, ainsi que de développer des produits et services à moindre impact environnemental. Par cet Accord, le Groupe s'engage à développer toujours plus sa culture d'anticipation et de prévention pour maîtriser les risques en santé (intégrité physique et mentale) et sécurité au travail au bénéfice de ses personnels, comme de ceux des entreprises sous-traitantes. Considérant que la Qualité de Vie au Travail ne peut se concevoir dans un environnement dégradé, Safran s'engage de même à veiller au respect des ressources et à limiter l'impact environnemental de ses activités.	

	De plus, Safran reconnaît les droits des salariés en termes de santé et sécurité. Pour ce faire, le Groupe : • S'engage à informer les salariés sur tous les risques présents sur leur lieu de travail, • Garantit la participation des organisations syndicales ou des représentants du personnel élus à l'élaboration et à la mise en œuvre de mesures de sécurité et de santé, • Reconnaît le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux sans risque de sanction, notamment de licenciement. En conséquence, le Groupe applique les meilleures normes organisationnelles et fait appel aux moyens de protection les plus appropriés en matière de SSE. Il s'agit au minimum de veiller au bon respect des obligations légales, réglementaires, internationales, européennes et nationales applicables, le Groupe s'efforçant de dépasser ce cadre avec pour objectif de réduire l'accidentologie, les maladies professionnelles, d'améliorer la maîtrise des risques à effet retardé (chimiques, TMS, psychosociaux, etc.) et de réduire l'empreinte de ses activités sur l'environnement. Le déploiement de la culture de prévention de Safran repose sur un référentiel SSE de haut niveau répertoriant plus de 800 exigences de performance sur différentes thématiques de risques (travail en hauteur, atmosphère explosive, amiante, milieu confiné, incendie, etc…). Ce référentiel répond en outre aux exigences des référentiels internationaux, par exemple ceux de l'ISO (Organisation internationale de normalisation) et ceux de l'OIT. Le Groupe le déploie uniformément au plan international sur tous les sites où il exerce son activité, et le fait évoluer à travers un processus d'amélioration continue par l'actualisation des meilleures pratiques de maîtrise des risques et la prise en compte des évolutions des référentiels externes.	

	Cette même démarche de progrès conduit le Groupe à faire évoluer régulièrement sa politique SSE et à mesurer les résultats en matière de santé et de sécurité au moyen d'indicateurs appropriés et portés à la connaissance de l'ensemble des managers, des salariés et de leurs représentants, et plus généralement, des autres parties prenantes.	

	14. PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT L'engagement de Safran en matière de protection de l'environnement porte en particulier sur la préservation des ressources naturelles et la minimisation des impacts sur l'environnement des activités du Groupe. Safran entend promouvoir les actions en faveur de la protection de l'environnement auprès de ses clients, ses fournisseurs et autres parties prenantes. Safran veillera à mettre en œuvre dans l'ensemble de ses sociétés une démarche de progrès dans le domaine environnemental portant par exemple sur la lutte contre le réchauffement climatique, la préservation des ressources naturelles, la réduction de la quantité de déchets et leur valorisation, la prévention des risques de pollution de toute nature... Au travers de son référentiel interne SSE, Safran s'engage à généraliser sur l'ensemble de ses sites industriels les démarches environnementales reconnues sur le plan international. En complément, Safran veille à développer, sur l'ensemble de ses sites, la prise de conscience et la compétence de ses salariés vis-à-vis des enjeux environnementaux. Le Groupe proposera un dialogue afin de trouver les solutions permettant à ses salariés d'adopter des comportements plus responsables, en favorisant par exemple les initiatives de rationalisation des déplacements et trajets professionnels ainsi que la promotion des gestes les plus écologiques (télétravail, transport en commun, co-voiturage, déplacement à bas coût en carbone...). Conformément à l'engagement de transparence dans le dialogue, évoqué en début de préambule de la présente section, Safran communiquera sur ses actions, ses bonnes pratiques et ses résultats dans le domaine environnemental.	

Accord cadre mondial sur la responsabilité sociale du groupe EDF - 19 juin 2018	**Préambule** Les signataires du présent accord sur la responsabilité sociale du Groupe EDF sont : D'une part, Le Groupe EDF, acteur énergétique majeur et 1er électricien mondial, qui couvre tous les métiers de l'électricité : production, transport, distribution, négoce, commercialisation, et services énergétiques. Sa production d'énergie, marquée par la montée en puissance des énergies renouvelables, s'appuie sur un mix énergétique bas carbone diversifié autour du nucléaire. Et d'autre part, Les fédérations syndicales mondiales IndustriALL Global Union et l'ISP représentant plus de 70 millions de travailleurs des secteurs miniers, énergétiques et industriel, et la majorité des syndicats œuvrant dans les secteurs d'activité du groupe Ainsi que les fédérations syndicales représentées dans les différentes entreprises du Groupe. Les signataires du présent accord affirment que l'entreprise ne peut être durable qu'en conjuguant performance économique et progrès social. Les signataires confirment ici l'importance d'un dialogue social ouvert et constructif à l'échelle mondiale, afin d'améliorer en continu les droits des salariés et des autres parties prenantes, et les bonnes pratiques dans l'ensemble des activités du groupe EDF.	Accord signé à Paris et il est à durée déterminée de 4 ans (Dispositions finales). Trouvé sur le site www.edf.fr

	Cet accord marque une nouvelle étape d'engagement collectif social et sociétal construite dans un esprit de confiance et transparence avec l'expérience acquise collectivement en matière de responsabilité sociale ces 13 dernières années. Il matérialise les principes fondamentaux d'un socle social commun à toutes les sociétés du Groupe, guidé par ses valeurs : respect, solidarité, responsabilité. Signé pour 4 ans, il s'applique désormais à tous les salariés du groupe EDF et sera promu auprès de sa chaine d'approvisionnement. Il est applicable à toute nouvelle société contrôlée rejoignant le Groupe. Les signataires réaffirment leurs engagements en matière de respect des droits humains, d'intégrité, de développement des Femmes et des Hommes et de soutien aux populations et aux territoires. Ceux-ci s'inscrivent en cohérence avec les objectifs de développement durable approuvés par l'ONU et déclinés dans le Groupe EDF. Cet accord intègre les grandes évolutions du contexte externe (transition énergétique, l'accord de Paris du 12 décembre 2015) et du contexte interne au Groupe : le projet stratégique Cap 2030 vise la décarbonation de l'environnement et la maîtrise de la consommation d'énergies. Ce nouvel accord, fruit d'une négociation à l'échelle mondiale, définit des principes déclinables dans tous les territoires où le Groupe EDF est implanté. Les sociétés du Groupe EDF, très diverses par leurs activités et leur implantation géographique, sont unies par ce socle commun d'engagements. Cet accord doit permettre d'accompagner la mise en place de pratiques socialement responsables.	
	RESPECT ET INTEGRITE 1. **Respecter les droits humains dans toutes les activités du Groupe EDF à travers le monde**	

	Le groupe EDF fait du respect des droits humains une condition préalable à toutes ses activités et ne tolère aucune atteinte au respect de ces droits, ni dans ses activités, ni chez ses fournisseurs, sous-traitants et partenaires. Le groupe EDF fait sien les engagements internationaux de protection et de défense des droits humains des Nations-Unies : la Déclaration universelle des droits de l'homme (1948), la Déclaration sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1967), ainsi que la Déclaration sur les droits de l'Enfant (1959), le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (1966) et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies (1966) : **Il s'engage à appliquer les principes issus des Conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail (OIT) :** - **Garantissant la liberté syndicale et les principes de négociation collective :** • Convention 87, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 • Convention 98, sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 - **Abolissant l'utilisation du travail forcé et obligatoire :** • Convention 29, sur le travail forcé, 1930 • Convention 105, sur l'abolition du travail forcé, 1957 - **Interdisant le travail et l'exploitation des enfants :** • Convention 138, sur l'âge minimum, 1973 • Convention 182, sur les pires formes de travail des enfants, 1999 - **Luttant contre les discriminations :** • Convention 100 sur l'égalité de rémunération, 1951 • Convention 111, concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 • Convention 135 sur les représentants des travailleurs, 1971 L'engagement du Groupe vaut également dans les pays qui n'ont pas encore ratifié ces conventions. Les signataires pourront en faire la promotion auprès des organisations	

	professionnelles et des autorités locales compétentes, en valorisant l'expérience de leur application au sein des sociétés du groupe EDF et dans sa chaîne d'approvisionnement. Le groupe EDF s'appuie également sur les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales mis à jour en 2011, sur les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (2011) et sur la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT révisée en 2017. Il réaffirme son engagement à respecter les Dix Principes du Pacte Mondial (« Global Compact ») des Nations-Unies de juillet 2000 (10ème principe adopté en juin 2004). Il s'engage, avec les signataires, à les promouvoir auprès de ses fournisseurs et de ses sous-traitants. Dans le cas d'un conflit de normes avec les lois applicables dans les pays dans lesquels il opère, le Groupe s'attache à appliquer les dispositions les plus protectrices des droits humains. Par ailleurs, la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre exige l'élaboration et la publication d'un plan de vigilance. Celui-ci doit permettre d'identifier les risques et de prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement. Pour le groupe EDF, ces risques seront appréciés au regard des activités de la société-mère, de celles des sociétés qu'elle contrôle directement et indirectement et de celles de ses sous-traitants et fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie. Le plan de vigilance sera élaboré et mis en place en association avec les parties prenantes de l'entreprise, y compris les organisations représentatives des salariés. Le Groupe mettra en œuvre ce plan dans l'ensemble des filiales qu'il contrôle. Un mécanisme d'alerte sera mis en place pour recueillir les signalements et sera ouvert à l'ensemble des parties prenantes.	

	Le Groupe EDF privilégie l'emploi stable et promeut le Travail décent, au sens de la définition de l'OIT, comme un travail productif, convenablement rémunéré, assorti : - de conditions de sécurité sur le lieu de travail, - d'une protection sociale pour les travailleurs, - donnant aux individus la liberté d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie.	
	4. Assurer une relation socialement responsable avec nos fournisseurs et sous-traitants Le groupe EDF s'engage à communiquer et promouvoir cet accord auprès de ses fournisseurs et sous-traitants. Les exigences du Groupe portent particulièrement sur : - Le respect de la loi nationale du pays d'exécution du contrat ; - Le respect des normes internationales du travail ; - La santé et sécurité des salariés, incluant les normes internationales applicables ; - Le respect de l'environnement ; - Le respect de la politique Ethique et Conformité du groupe EDG. Les sociétés du Groupe mettent en place vis-à-vis de leurs fournisseurs et sous-traitants les procédures appropriées de sélection et d'évaluation visant à répondre à ces exigences. Ces exigences complètent la Charte Développement Durable instituée en 2006 et mise à jour en 2014 entre EDF et ses fournisseurs. Les sociétés du Groupe doivent promouvoir ces principes auprès de leurs soumissionnaires. Dans les pays et territoires où il est présent, le groupe EDF est particulièrement attentif au renforcement de ses relations et de son volume d'affaires avec les petites et moyennes	

	entreprises (PME) locales ; à ce titre, il identifie et intègre dans l'expression du besoin, les enjeux liés au développement des territoires, en cohérence avec les réglementations applicables. Le Groupe peut être amené à recourir à des sous-traitants employant des personnes avec un contrat de travail d'un autre pays que celui d'intervention. Dans ce cas, une vigilance particulière est exercée sur les droits humains, les conditions de travail, les conditions de logement et la santé-sécurité de ces salariés. Les signataires estiment que la santé et la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes sont aussi importantes que celles des salariés du Groupe. Elles sont traitées à l'article 5. Le groupe EDF assure le suivi des exigences envers les fournisseurs et sous-traitants. A cette fin, il met en place un plan de vigilance comprenant une cartographie des risques identifiés chez ses fournisseurs et sous-traitants, leur évaluation et les mesures prises pour les prévenir (se référer à l'article 1 de cet accord). Tout manquement, répété et non corrigé après observations, aux stipulations du présent accord, à la législation, aux règles relatives à la santé-sécurité des salariés, aux principes régissant les relations avec les clients, et à la réglementation en vigueur en matière d'environnement, peut entraîner l'arrêt des relations avec le fournisseur ou l'entreprise sous-traitante, dans le respect des obligations contractuelles. Tout signalement d'un fournisseur identifié par l'ensemble des fédérations syndicales dans le Groupe comme ayant des pratiques en écart avec les engagements décrits plus haut fera l'objet d'une analyse et d'un retour par le Groupe EDF.	
	10. Soutenir une "Transition juste"	

	Les signataires soutiennent les mesures en faveur d'un mix énergétique compatible avec les objectifs d'une réduction des émissions de CO2. Ils soutiennent activement le principe de "Transition juste" pour une transition raisonnée vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, conformément aux Principes directeurs de l'OIT (Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous). Dans ce cadre, le Groupe s'engage à assurer une formation adéquate de ses salariés, en veillant à protéger leurs droits, leurs intérêts et à développer leurs compétences, en coopération avec les représentants des salariés.	
	SOUTIEN AUX POPULATIONS ET IMPACT SUR LES TERRITOIRES **13. Etre un acteur engagé du développement économique et social des territoires** **Le groupe EDF s'insère au mieux dans les territoires et auprès des communautés où il est présent.** Les signataires soutiennent les actions en faveur de la préservation de l'environnement et d'une transition juste vers une économie durable et socialement responsable. Le Groupe évite la production de déchets conventionnels et favorise leur recyclage et leur valorisation. Il contribue également à la protection et la préservation de l'environnement à travers l'insertion paysagère d'efficacité énergétique pour que chaque client puisse consommer mieux. Le Groupe encourage les nouveaux modes de mobilité durable, pour ses propres flottes de véhicules et ceux de son personnel (auto-partage, bornes de recharge, etc…). Il développe des solutions alternatives pour réduire et optimiser les déplacements : outils collaboratifs, équipements numériques, travail à distance, etc.	

	Les signataires considèrent que l'accès à l'énergie est un facteur majeur de développement économique et social, et un facteur clé de lutte contre la pauvreté. Plus d'un milliard de personnes n'ont toujours pas accès à l'électricité. Le Groupe EDF prend des initiatives pour favoriser dans les pays et régions où il est implanté un meilleur accès des populations à l'électricité. Ces initiatives, directes ou sous forme de partenariat, tiennent compte des contextes locaux, en particulier des exigences des pouvoirs publics et, le cas échéant, des autorités de régulation. Le groupe EDF et les sociétés du Groupe ayant un portefeuille de clients résidentiels sont attentifs à la problématique de la précarité énergétique. Un effort particulier est conduit pour apporter aux clients vulnérables une information ou un conseil adapté afin de faciliter la maîtrise de leur budget énergie et son utilisation rationnelle. Par ailleurs, lors de catastrophes naturelles sur les réseaux électriques, le Groupe EDF encourage les initiatives de mobilisation collective des sociétés du Groupe et de leurs salariés, en vue de rétablir rapidement la fourniture d'électricité. Celles-ci tiendront compte des contextes locaux et en particulier, des exigences des pouvoirs publics et/ou autorités de régulation. Afin de rétablir les services le plus vite possible et de minimiser les risques pour la collectivité, le groupe EDF assure la préparation et la mobilisation du personnel formé et qualifié nécessaire pour répondre aux situations d'urgences et aux catastrophes, en fournissant l'équipement approprié. De plus, les signataires s'engagent à agir en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap. Ainsi, le groupe EDF porte ses efforts sur l'accès des personnes en situation de handicap aux sites accueillant du public et sur les partenariats avec les acteurs de la société civile experts du domaine. Les applications numériques développées par le Groupe doivent être	

	accessibles aux personnes malvoyantes et malentendantes. Les sociétés du Groupe sensibilisant leurs employés en contact avec la clientèle et les forment à l'accueil des personnes handicapées. Les sociétés du Groupe EDF sont activement encouragées à recourir, pour leurs achats, aux entreprises du secteur du travail protégé et aux structures d'insertion par l'activité économique. Enfin, les signataires favorisent l'essor d'activités économiques et sociales liées aux activités du Groupe et ses implantations. Dans le cadre de partenariats, le groupe EDF peut participer à des programmes de soutien à des projets répondant aux besoins prioritaires des populations locales. Ces projets portent alors sur l'habitat (accès aux services essentiels, éco-efficacité, rénovation), l'éducation et l'aide à l'insertion professionnelle et sont, notamment, à destination des jeunes et des personnes en situation d'exclusion professionnelle. Le groupe EDF souhaite promouvoir l'open innovation. Il est ouvert aux entreprises innovantes et start up : il crée les conditions de relations partenariales gagnant-gagnant avec son éco-système. Les signataires s'attachent à promouvoir les actions d'intérêt général portées par les salariés telles que le mécénat de compétences ou les engagements solidaires des salariés.	
Accord cadre mondial de responsabilité sociale, sociétale et environnementale entre le groupe Renault, le Comité de	**<u>Préambule :</u>** Renault, entreprise innovante et proche des gens, rend la mobilité durable accessible à tous, en créant des produits ingénieux et audacieux, au service de la qualité de vie de chacun. Fort de cette ambition, le groupe Renault veille à l'équilibre de son environnement et au développement de l'ensemble de ses salariés à travers le monde. Dans cette perspective, il favorise les conditions d'un dialogue social responsable à l'échelle internationale, et franchit une étape supplémentaire en concluant un accord de	Cet accord est soumis à la loi française et il est à durée indéterminée (Chapitre 7 : dispositions finales). Trouvé sur Lamyline.

Groupe Renault et IndustriALL Global Union - 2 juillet 2013	portée mondiale avec le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union. Par cet accord, le groupe Renault, le Comité de Groupe Renault, représentant les salariés dans le monde, et IndustriALL Global Union, précisent leurs champs de responsabilités pour une mise en œuvre effective. Ils affirment leur volonté de promouvoir le développement durable et s'engagent conjointement sur cinq axes d'action majeurs : - le respect des droits sociaux fondamentaux, - la responsabilité sociale vis-à-vis des salariés, - la responsabilité sociétale dans les territoires où le groupe Renault est implanté, - les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants, - la préservation de la planète, à travers la réduction de l'empreinte environnementale. Cet accord prend sa source dans les valeurs humanistes de l'entreprise, développées au fil de 115 ans d'histoire. Il s'inscrit dans la continuité de la déclaration des droits sociaux fondamentaux du 12 octobre 2004, qu'il enrichit et modernise pour l'adapter aux nouvelles exigences économiques et sociales. Fondé sur un dialogue social international sincère, il apporte également une meilleure prise en compte des intérêts des différentes parties prenantes de l'entreprise et ouvre la voie à d'autres accords mondiaux. Ensemble, le groupe Renault, le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union sont convaincus que, dans un contexte de concurrence mondialisée, performance économique et développement social sont les garants indissociables de la compétitivité et de la pérennité de l'entreprise.	
	CHAPITRE 5 : PROTECTION ENVIRONNEMENTALE ET MOBILITE DURABLE POUR TOUS	

	La politique environnementale du groupe Renault s'appuie notamment sur les axes suivants : **Concilier les offres de produits et de services avec la protection de l'environnement** Le groupe Renault s'engage au travers de sa signature eco2, à améliorer, de génération en génération, l'empreinte environnementale de ses véhicules, sur le cycle de vie y compris le recyclage, et ce, à travers notamment, la gamme de voitures électriques. **Mettre en œuvre le management de l'environnement sur l'ensemble de l'entreprise** Le groupe Renault est engagé dans la maîtrise des ressources non renouvelables, la réduction des nuisances sonores, la réduction des rejets sur le milieu naturel et le contrôle de l'utilisation des produits chimiques, avec une hiérarchisation des actions combinant les objectifs de l'entreprise et le contexte écologique local. Ses sites de production sont certifiés ISO 14001. Le groupe Renault s'inscrit dans une démarche de progression de ses installations et technologies existantes. **Supprimer ou réduire les impacts sur l'environnement** En réponse aux enjeux écologiques, le groupe Renault identifie les sources d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, les mesure et met en œuvre des actions de réduction progressive. Le groupe Renault s'engage dans la réduction des autres impacts écologiques que sont l'épuisement des ressources naturelles, l'acidification, et l'eutrophisation. Il s'engage aussi à l'amélioration de la qualité de l'air dans les villes par la mise en place de nouvelles technologies au sein de l'activité automobile et dans l'intérêt des générations futures. **Organiser la communication environnementale**	

	Pour mettre en œuvre les orientations précédentes, le groupe Renault s'appuie sur l'ensemble de ses collaborateurs. Ces actions nécessitent non seulement de communiquer sur les grands axes de la politique environnement, mais aussi d'adapter les compétences vis-à-vis des évolutions futures de l'automobile et des grands enjeux écologiques en déployant notamment des formations allant du « poste de travail » à une « compréhension des enjeux » et des expertises dans les secteurs clefs.	
Corporate social responsability Accord mondial Total - 22 janvier 2015	**Préambule :** Les parties signataires du présent accord cadre mondial : - le groupe Total (ci-après désigné « le Groupe »), - IndustriALL Global Union (ci-après désigné « IndustriALL »), représentant plus de 50 millions de travailleurs des secteurs minier, énergétique et industriel**,** et la majorité des Organisations Syndicales au périmètre des activités du Groupe, considèrent qu'un dialogue régulier et le respect des politiques et pratiques en matière de Corporate Social Responsibility (CSR) contribuent à intégrer au niveau mondial les engagements retenus dans l'accord. Présent dans plus de 130 pays, le Groupe est un acteur majeur international qui emploie plus de 110 000 salariés aux origines et métiers aussi multiples que variés. La croissance et la pérennité du Groupe se conçoivent dans le cadre du partage d'un patrimoine commun de valeurs éthiques et de principes, guidant au quotidien l'action des femmes et des hommes du Groupe. Trois valeurs principales constituent le socle de l'engagement éthique du Groupe : **-** le respect, gage de confiance et de pérennité dans ses activités et ses échanges,	Accord signé à Davos et conclu pour une durée déterminée de 4 ans. La version française fait foi entre les parties (Article 8 – DUREE, PRISE D'EFFET, REVISION, DENONCIATION). Trouvé sur Lamyline.

	- la responsabilité, qui induit notamment solidarité et professionnalisme, - l'exemplarité, qui assure la crédibilité interne et externe de ses actions. Ces valeurs éthiques fondamentales se déclinent en un certain nombre de principes d'action : le respect continu des droits de l'homme, le souci permanent de la sécurité et de la protection de l'environnement, le respect et la bienveillance de chacun à l'égard de ses interlocuteurs, l'intégrité tant vis-à-vis de l'entreprise que dans les relations d'affaires, la non- ingérence dans la vie politique, sans oublier la nécessaire solidarité, qu'elle s'exprime en interne ou vis-à-vis des communautés et des entreprises associées à ces activités. Pour permettre le développement, la mise en œuvre et le respect de ces principes, le Groupe s'est doté de différents outils : - le Code de conduite énonce les valeurs et principes d'action du Groupe ainsi que l'obligation faite aux salariés de s'y conformer, - la Charte Sécurité, Santé, Environnement et Qualité appuie la politique du Groupe sur des principes fondamentaux, - le guide des droits de l'homme accompagne les salariés dans la démarche énoncée dans le Code de conduite. Il recense et complète les normes et recommandations internes dans le respect du droit international, - le guide pratique de l'intégrité a pour objet de prévenir les risques et assurer l'intégrité dans les relations professionnelles. IndustriALL et le Groupe soutiennent notamment les principes inscrits dans :	

	- la Déclaration universelle des droits de l'homme, - la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, - les Conventions de l'Organisation Internationale du Travail sur l'égalité des chances en matière d'emploi et l'anti-discrimination, l'interdiction du travail forcé, l'interdiction du travail des enfants, la liberté d'association et de négociation collective, - le texte des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, - du Pacte Mondial des Nations Unies, - le texte des Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme approuvés par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies. Depuis une dizaine d'années, le dialogue social s'est développé dans le Groupe au niveau européen, par le renforcement des prérogatives du Comité Européen et des négociations transnationales menées à ce périmètre avec les Fédérations Syndicales Européennes : - accord européen du 22 novembre 2004 pour une Plate-forme sociale, - accord du 21 novembre 2005 sur l'Egalité des chances, - accord du 28 mars 2007 et son avenant du 23 mars 2012 portant sur les Aides à la création, reprise ou développement de PME. Le Groupe et IndustriALL entendent, par le présent accord, poursuivre et renforcer la négociation transnationale au niveau mondial.	
	Article 4	

	SANTE, SECURITE AU TRAVAIL ET RESPONSABILITE SOCIETALE Les parties au présent accord considèrent comme essentiel pour l'avenir du Groupe le développement de principes visant à : - garantir la sécurité des personnes présentes sur les sites du Groupe, - favoriser la mise en œuvre d'actions en matière de responsabilité sociétale. **4-1. Politique adaptée en matière de santé, sécurité, environnement, qualité** Les parties au présent accord placent en tête de leurs priorités la sécurité et la santé des personnes, la sécurité des activités, le respect de l'environnement, la satisfaction des clients ainsi que l'écoute de l'ensemble des parties prenantes. Partout où il exerce ses activités, le Groupe veille au respect des lois et des réglementations qui lui sont applicables et les complète, au besoin, par des exigences spécifiques. Pour l'ensemble de ses activités, le Groupe met en place, en matière de sécurité, santé, environnement et qualité, des politiques adaptées de maîtrise des risques, risques qui sont évalués périodiquement. Le Groupe s'engage à mener un dialogue social constructif avec les représentants du personnel pour l'élaboration de cette politique sécurité, santé, environnement et qualité. Tout projet de développement, tout lancement de produit n'est engagé qu'après une évaluation des risques prenant en compte l'ensemble du cycle de vie. Dans ce cadre, tout projet d'investissements, lors de sa conception, prend en compte, la santé et la sécurité du personnel et des populations environnantes et prévoit la mise en	

	œuvre de mesures destinées à la prévention des risques. **4-2. Engagements responsables** Les parties au présent accord reconnaissent la nécessité de faire partager par l'ensemble du personnel une culture dont les points clefs sont la gestion des compétences, la pratique du retour d'expérience, la formation professionnelle continue, l'information et la concertation. Cette démarche s'appuie sur l'implication et l'exemplarité de l'encadrement. Chacun, à tout niveau, dans l'exercice de ses fonctions, doit être conscient de son rôle et de sa responsabilité personnelle concernant la prévention des risques d'accident, l'atteinte à la santé ou à l'environnement, la qualité des produits et services. La vigilance et la rigueur dans ces domaines sont des facteurs importants d'appréciation du travail de chacun et, en particulier, des responsables hiérarchiques. **4-3. Obligations et moyens** Les systèmes internes de gestion relatifs à la sécurité, à la santé, à l'environnement et à la qualité, adaptés à chaque activité sont évalués périodiquement, en mesurant les résultats obtenus, en définissant des objectifs de progrès, en mettant en œuvre des plans d'action et en organisant le contrôle associé. Convaincues que les salariés jouent un rôle important dans la prévention des risques, les parties s'engagent à promouvoir et respecter : - le droit d'être informé des risques au poste de travail et de recevoir une formation adaptée pour travailler en sécurité, - le droit de contribuer aux démarches d'amélioration de la santé et de la sécurité au	

	poste de travail, - le droit de refuser d'exécuter ou d'interrompre un travail dangereux, un tel refus faisant l'objet d'une analyse visant à une résolution commune adéquate. Ce refus ne peut donner lieu à sanction s'il est lié à l'exercice régulier de ce droit. Le Groupe met en place des moyens et des plans d'intervention destinés à faire face aux différents types d'accidents ; ces dispositifs sont périodiquement mis à jour et vérifiés lors d'exercices organisés à intervalles réguliers. Le Groupe met à disposition de son personnel les équipements de protection adaptés aux risques, assure son information quant aux règles et responsabilités en matière de sécurité et la formation sécurité correspondante au poste de travail. Les parties au présent accord, afin de promouvoir les bonnes pratiques en matière de sécurité et santé, conviennent que les indicateurs relatifs à la sécurité au poste de travail suivis dans le cadre de systèmes internes de gestion sont portés à la connaissance des représentants des salariés des entités et font l'objet de discussions afin de les améliorer.	
	4-5. Relations avec les entreprises prestataires de services et fournisseurs Le Groupe privilégie dans le choix de ses entreprises prestataires de services et fournisseurs leur capacité à adhérer à sa politique en matière de sécurité, de santé, d'environnement et de qualité. Les parties au présent accord considèrent que la santé et la sécurité des salariés des entreprises prestataires de services constituent une priorité au même titre que celles des salariés du Groupe. Le Groupe crée les conditions d'un cadre favorable à la sécurité et à la santé physique et mentale, indépendamment des activités exercées par les intervenants	

	sur ses sites. Dans ce cadre, chaque société du Groupe faisant appel à des entreprises prestataires de services assure l'information du personnel de ces entreprises sur les risques généraux du site. En cas de non-observation caractérisée des règles de sécurité, de santé ou de protection de l'environnement par une société prestataire de services, le Groupe prendra les mesures nécessaires pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat. **4-6. Développement économique et social** Le Groupe adopte, en matière de sécurité, de santé, d'environnement et de qualité, une attitude constructive de transparence et de dialogue vis-à-vis des parties prenantes et des tiers. Il recherche tout particulièrement, à travers son engagement sociétal, à développer ses activités en harmonie avec les communautés environnantes. Les parties au présent accord considèrent que les activités du Groupe doivent créer de la valeur pour ses parties prenantes notamment par : - une exigence de transparence du Groupe dans sa contribution financière, à travers des impôts, taxes et redevances, au développement des territoires d'accueil, dans le respect des législations locales, - la création d'emplois directs et indirects locaux s'appuyant sur une politique contractuelle adaptée, dans une démarche pérenne d'éducation et de formation, - le soutien apporté à la mise en œuvre de : o Programmes socio-économiques dans les pays en développement,	

	○ D'aides dans les tissus entrepreneuriaux locaux. **4-7. Maitrise des effets des activités sur l'écosystème** Le Groupe veille à maîtriser ses consommations énergétiques, ses émissions de gaz à effet de serre, ses productions de déchets ultimes et ses impacts sur la biodiversité. Il développe de nouveaux procédés, produits, et services à ses clients permettant d'améliorer l'efficacité énergétique et de réduire l'empreinte environnementale. Il est engagé dans la recherche et le développement de sources d'énergie complémentaires et apporte ainsi une contribution active au développement durable.	
Accord mondial sur les droits fondamentaux, SOCIETE GENERALE - 4 février 2019	1. **ENGAGEMENT ENVERS LES DROITS HUMAINS** Dans la continuité des engagements pris dans le cadre de son Code de conduite Groupe et de ses Principes généraux environnementaux et sociaux, SOCIETE GENERALE confirme son engagement à respecter les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, à éviter de porter atteinte aux droits humains et à s'efforcer de remédier aux effets néfastes éventuels dans ses activités et ses métiers sur les droits humains, y compris la mise en œuvre de mesures raisonnables pour les prévenir, les atténuer et le cas échéant, les réparer, selon les orientations données par les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux droits de l'homme. SOCIETE GENERALE confirme son engagement à respecter la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail sur les principes et droits fondamentaux au travail, y compris également la liberté syndicale, en particulier le droit de tous les salariés à s'organiser, à être membres d'un syndicat et à entreprendre des négociations collectives.	Accord signé à Paris. Conclu pour une durée déterminée de trois ans (9. DUREE ET FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE). Trouvé sur Lamyline.

	Dans le cadre des engagements du présent accord, SOCIETE GENERALE et UNI s'appuient sur la déclaration Universelle des Droits de l'Homme et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail pour définir les notions de droits humains, de libertés fondamentales, de santé et sécurité des personnes. SOCIETE GENERALE confirme son adhésion aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales ainsi que son engagement à respecter toutes les lois sur l'emploi, les conventions collectives, les réglementations en matière de santé et sécurité au niveau national ainsi que les lois applicables et les droits humains internationalement reconnus, sur tous les marchés où SOCIETE GENERALE est actif. SOCIETE GENERALE s'engage à assurer des conditions d'emploi et de travail équitables dans l'ensemble du Groupe SOCIETE GENERALE. SOCIETE GENERALE s'engage à n'opérer aucune discrimination dans ses relations de travail et en particulier, à recruter les femmes et les hommes en fonction de leurs compétences spécifiques, et à traiter chacun avec dignité, de manière non-discriminatoire, au regard de l'âge, de l'origine sociale, de la situation familiale, du sexe et du genre, de l'orientation sexuelle, du handicap, des opinions politiques, syndicales ou religieuses, de l'appartenance réelle ou supposée ou non-appartenance à un groupe ethnique ou à une nation conformément, notamment, à la convention n°111 de l'OIT. <u>Devoir de vigilance</u> La loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneurs d'ordre requiert l'établissement et la publication d'un plan de vigilance. Ce plan doit identifier les risques et prévenir les atteintes graves envers les droits humains, les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes et l'environnement. Pour SOCIETE GENERALE, ces risques sont évalués par rapport aux activités de la société mère, aux activités opérationnelles des sociétés sous contrôle et aux	

	activités de ses fournisseurs et sous-traitants directs avec qui une relation commerciale est établie. SOCIETE GENERALE a organisé au cours de l'année 2018 une réunion avec les Organisations Syndicales représentatives en France pour échanger sur la méthodologie et sur les objectifs du plan de vigilance. Le présent accord est l'un des leviers de mise en œuvre du plan de vigilance qui doit permettre d'identifier, de prévenir, d'atténuer et de remédier aux violations des droits humains au sein du Groupe. Au travers du présent accord, UNI est l'une des "parties prenantes" du plan de vigilance qui doit être mis en œuvre dans le cadre de la loi française sur le devoir de vigilance et qui est par ailleurs recommandé par les Directives de l'OCDE pour les entreprises multinationales. Le plan de vigilance fera l'objet d'une concertation avec UNI dans le cadre des mesures mises en œuvre pour identifier et prévenir les risques d'atteintes graves aux droits humains, aux libertés fondamentales ou à la santé et sécurité des salariés, ce qui permettra, le cas échéant, de proposer des solutions pour résoudre les difficultés constatées. La réglementation française ayant une portée extraterritoriale, le Groupe déploie le plan de vigilance sur le périmètre des sociétés consolidées sur lesquelles SOCIETE GENERALE exerce un contrôle exclusif. De plus, il est à noter que le dispositif de droit d'alerte mis en place au sein du Groupe est conçu pour recueillir les signalements des membres du personnel, collaborateurs extérieurs et occasionnels, sous-traitants et fournisseurs directs relatifs notamment à l'existence ou à la réalisation des risques d'atteinte grave aux droits humains, aux libertés fondamentales, à la santé et à la sécurité des personnes ou à l'environnement.	

	Le droit d'alerte peut s'effectuer via un outil d'alerte dédié non seulement auprès de la ligne hiérarchique mais également auprès du Chief Compliance Officier (CCO) local ou du Directeur de la conformité du Groupe. Les lanceurs d'alerte bénéficieront des garanties de confidentialité et de protection exigées par la loi. L'exercice de ce droit d'alerte est un droit pour chaque collaborateur, qui ne saurait être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour le seul fait d'avoir fait appel, de bonne foi, à ce dispositif.	
	7. Relations avec les partenaires commerciaux Les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants s'inscrivent dans le cadre de l'instruction "conduite des achats responsables et règles de déontologie applicables en matière d'achats" qui établit les principes du Groupe SOCIETE GENERALE dans ce domaine (instruction jointe en annexe à titre d'information). Il est réaffirmé que le plan de vigilance de SOCIETE GENERALE mentionné à la section 2 inclut des mesures de vigilance appropriées. Ces mesures incluent l'identification des risques et la prévention des atteintes graves des droits humains et des libertés fondamentales, de la santé et de la sécurité des personnes et de l'environnement, résultant de l'activité de ses sous-traitants directs ou fournisseurs avec qui une relation commerciale est établie.	

Accord droits fondamentaux et socle social mondial - BNP PARIBAS - 18 septembre 2018	**Préambule :** Le Groupe BNP Paribas et UNI Global Union (UNI), ci-après dénommées « les parties », exercent chacun leur activité sur un périmètre mondial international qui engendre de nouveaux enjeux. **Le Groupe BNP Paribas est présent dans 73 pays (voir liste des pays en annexe) avec un effectif de plus de 200 000 salariés au 31 décembre 2017 et sa dimension internationale n'a cessé de se renforcer ces dernières années.** La répartition par zone géographique s'établit comme suit : • 153709 en Europe • 20491 zone Amériques • 16733 en Asie Pacifique • 9918 en Afrique • 516 au Moyen Orient **UNI Global Union est la voix de 20 millions de travailleurs d'entreprises du secteur de service du monde entier. Par le biais de ses 900 syndicats affiliés, UNI représente les salariés(ées) dans 150 pays de toutes les régions du monde. UNI Finance est le syndicat mondial des secteurs banque et assurance.** La négociation et la conclusion du présent accord, s'inscrivent pleinement dans **le Manifeste de l'engagement 2020 de BNP Paribas** : « Au cœur de l'engagement de BNP Paribas se trouvent une ambition et une exigence fortes en matière de responsabilité sociale et environnementale, d'éthique, de diversité et de promotion des droits humains, dans le respect des législations des pays où nous sommes implantés et des différentes	Signé à Paris. Cet accord est conclu jusqu'au 1er juin 2021 (9.3 Durée de l'accord). Trouvé sur Lamyline.

	cultures.» La négociation et la conclusion du présent accord, s'inscrivent pleinement dans le Manifeste de l'engagement 2020 de BNP Paribas : « Au cœur de l'engagement de BNP Paribas se trouvent une ambition et une exigence fortes en matière de responsabilité sociale et environnementale, d'éthique, de diversité et de promotion des droits humains, dans le respect des législations des pays où nous sommes implantés et des différentes cultures.» Cet accord s'inscrit par ailleurs dans le **Plan stratégique Aller de l'avant, (Breaking through) d'UNI Global Union**. Dans ce contexte, les parties souhaitent renforcer leur dialogue mutuel concernant les droits humains et les droits fondamentaux du travail, en particulier en matière de droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, afin de soutenir la poursuite d'une croissance durable des activités du Groupe BNP Paribas et le développement de conditions de travail satisfaisantes pour les salariés. Les parties ont de plus la volonté de déployer au travers du présent accord la mise en place de mesures au bénéfice de tous les salariés, constituant ainsi un socle social pour l'ensemble des salariés du Groupe BNP Paribas. De plus par cet accord, le Groupe BNP Paribas, renforce son engagement sociétal dans le cadre de l'initiative internationale « Global Deal » à laquelle la France a adhéré. Cette initiative, lancée en septembre 2016, vise à promouvoir une mondialisation plus équitable via la lutte contre les inégalités et les conditions de travail indécentes et l'encouragement du dialogue social, avec l'appui d'organisations syndicales ainsi que des organismes internationaux tels que l'OIT et l'OCDE, ainsi que de grands groupes industriels.	

	Le « Global Deal » entend ainsi conjuguer per- formance des entreprises et développement des droits humains, conviction que partagent les parties. Cet accord s'appuie de plus sur une pratique forte du dialogue social sur le plan européen, via en particulier l'instance du Comité Européen de Groupe, qui a donné lieu à la conclusion de 3 accords européens faisant partie de la Charte sociale européenne du Groupe, sur des thèmes essentiels : l'emploi, l'égalité Femmes-Hommes et la prévention du stress. Dans cette perspective, les parties conviennent de la mise en place, via le dialogue social, d'un socle social mondial commun, avec des engagements concrets et mesurables, autour des grands thèmes suivants : • **Droits humains, dialogue social et droits syndicaux** • **Responsabilité sociale et environnementale** • **Gestion de l'emploi et accompagnement du changement** • **Égalité professionnelle Femmes-Hommes** • **Promotion de la diversité et de l'inclusion** • **Prévention et lutte contre le harcèlement moral et sexuel** • **Santé et qualité de vie au travail**	
	II. Responsabilité sociale et environnementale Initiée et portée par la Direction du Groupe, la politique de Responsabilité Sociale et Environnementale constitue un enjeu stratégique pour BNP Paribas et se traduit par une volonté au plus haut niveau de l'entreprise de conjuguer per- formance, responsabilité, éthique et transparence.	

	Des objectifs RSE sont à cet effet intégrés au Plan de développement du Groupe et une direction de l'Engagement d'entreprise en lien avec la stratégie 2020 du Groupe a été créée en 2017. Représentée au Comité Exécutif du Groupe, cette nouvelle direction est chargée de : – renforcer les pratiques de RSE et de diversité ainsi que de faire converger tous les leviers de l'entreprise pour répondre aux grands enjeux de société ; – définir et mettre en œuvre les engagements en matière de développement économique, environnement et transition énergétique, inclusion sociale et valorisation des territoires, diversité et promotion des droits humains. Dans le cadre du présent accord, en matière de responsabilité sociale et environnementale une attention particulière est portée à l'application de la Loi sur le devoir de vigilance ainsi que la politique de mécénat de compétences. **2.1 Loi sur le devoir de vigilance** La loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre s'applique au Groupe dans son ensemble et demande d'établir et de mettre en œuvre un plan de vigilance visant à identifier et prévenir les risques d'atteinte graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, et l'environnement. Dans le cadre de l'élaboration de son plan de vigilance, BNP Paribas a mené en cohérence avec ses engagements, une revue de ses politiques et outils d'évaluation et une cartographie des risques existants sur un périmètre cohérent avec le texte de la loi. Ce périmètre comprend les salariés, les fournisseurs et les sous-traitants et les principaux	

	métiers au sein du Groupe. Sur cette base seront définies les actions prioritaires à mener notamment pour compléter ou mettre en place les procédures et outils adaptés de détection et de prévention de risques. L'avancement des actions liées aux dispositifs de vigilance du Groupe sera présenté de façon annuelle au Comité de Supervision et de Contrôle du Groupe. Il est rappelé que la Direction Générale a pris des engagements pour l'environnement dès 2011, et pour les droits de l'homme dès 2012, avec sa signature relative aux droits de l'homme. En 2016, la Direction du Groupe a réitéré son fort engagement en matière de respect des droits humains et de protection de l'environnement au travers de la publication de son Code de conduite applicable à l'ensemble des salariés dans le monde. Par ailleurs, il est rappelé que le droit d'alerte éthique du Groupe a pour objet de permettre à tout collaborateur de BNP Paribas de faire part d'un manquement avéré – ou d'un soupçon d'un tel manquement – au Code de conduite, à une politique ou une procédure du Groupe ou à une réglementation, non seulement à sa hiérarchie, mais aussi alternativement à la conformité de l'entité à laquelle il appartient, ou d'un niveau supérieur. Ce droit repose sur une stricte confidentialité et des moyens de communication dédiés. L'exercice de ce droit d'alerte éthique est un droit pour chaque collaborateur, qui ne saurait être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour le seul fait d'avoir fait appel, de bonne foi, à ce dispositif. La démarche de vigilance de BNP Paribas s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue. A ce titre, le Groupe complètera lorsque nécessaire ses outils d'identification, de maîtrise et de pilotage des risques identifiés et en rendra compte chaque année dans	

	son Document de référence. De plus conformément à la règlementation, le compte rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance sera publié dans le rapport de gestion de l'exercice clos au 31 décembre 2018. **2.2 Politique du mécénat** Le Groupe BNP Paribas œuvre à concilier performance et responsabilité sociale de manière concrète, non seulement dans l'exercice quotidien de ses métiers mais aussi par des actions de mécénat, qui impliquent toujours plus de salariés à travers le monde. La politique de mécénat menée dans le Groupe est structurée et fédératrice, à la fois globale, et locale, respectueuse des actions mises en œuvre par les équipes des pays où il est implanté. La Fondation BNP Paribas coordonne cet engagement autour de trois champs d'action : la solidarité, la culture et l'environnement. Le mécénat de BNP Paribas se concrétise par de très nombreuses actions en faveur de l'inclusion sociale, de l'éducation, de l'égalité des chances et de l'entrepreneuriat social, en France et à travers le monde. Le mécénat de compétences en particulier consiste pour l'entreprise à mettre à disposition, au profit d'un projet d'intérêt général, un collaborateur volontaire, de manière ponctuelle et gracieuse. Ce dernier continue d'être rémunéré sur son temps de travail. Dans le cadre du présent accord, il est déterminé un objectif de renforcement des programmes de mécénat de compétences et/ou d'heures solidaires ainsi que des programmes pro bonos, pendant les heures de travail ou hors temps de travail mais récupéré, sur la base du volontariat et sous réserve de la compatibilité avec les impératifs	

	de service. À cet effet l'objectif visé à horizon 2020 est d'at- teindre un volume total de 1 million d'heures solidaires rémunérées au niveau du Groupe dans le monde, soit un équivalent d'un peu plus d'une demi-journée d'heures solidaires payée par salarié et par an.	
Construire ensemble le monde du travail au sein du groupe Renault – « Accord cadre mondial portant sur l'évolution de la vie au travail - 9 juillet 2019	**<u>Préambule :</u>** Le XXIème siècle est marqué par une accélération inédite de l'évolution du monde du travail, que ce soit sur le plan économique, technologique, numérique, social ou sociétal. Ces évolutions permanentes sont particulièrement évidentes dans le monde automobile qui continuera à vivre dans les années à venir une complète métamorphose. Pour mieux préparer et vivre ces mutations, le groupe Renault franchis une étape décisive en concluant avec IndustriALL Global Union, les fédérations syndicales françaises et les autres fédérations syndicales ou syndicats représentés au sein du Comité de Groupe, un nouvel accord cadre mondial « Construire ensemble le monde du travail au sein du groupe Renault », dont le Comité de Groupe est partie prenante. Ce nouvel accord « Constuire ensemble le monde du travail au sein du groupe Renault » vient en complément de l'accord cadre mondial signé le 2 juillet 2013, « S'engager ensemble pour une croissance et un développement durables », qui intègre déjà deux essentiels pour le développement des salarié(e)s : « Agir pour la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail » et « Promouvoir la diversité ». Il décrit une dynamique pérenne, qui va au-delà de la question des conditions de travail, permettant de mobiliser et de développer le potentiel des salarié(e)s, présents et à venir et d'être un réel facteur d'engagement pour tous.	Accord soumis à la loi française et conclu pour une durée indéterminée (article 7). Trouvé sur Lamyline.

	Il aborde ainsi de nombreux aspects de la vie au travail, et plus particulièrement ceux qui permettent aux salarié(e)s de conjuguer performance et bien-être. Cette dynamique, qui engage l'ensemble des salarié(e)s du Groupe, s'appuie sur cinq leviers fondamentaux : – Un dialogue sur l'évolution du monde du travail, – Un système de management collaboratif, – Un engagement durable pour l'inclusion, – Un équilibre des temps de vie, – L'adaptation du cadre de travail. Cet accord constitue notamment un thème de dialogue social structurant, entre les représentants de la direction et les syndicats représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s, tant au niveau du Groupe qu'aux niveaux locaux. Il offre la possibilité et encourage les prises d'initiatives ainsi que, par la négociation d'accords locaux, la recherche de solutions pragmatiques pertinentes, améliorant la vie au travail des salarié(e)s. Il confirme ainsi l'ambition sociale du groupe Renault comme étant une partie intégrante de sa stratégie de développement durable et de compétitivité.	
	5.2. SE RESTAURER SAINEMENT Le groupe Renault prend en compte l'intérêt que ses salarié(e)s portent à la nutrition et veille à proposer des modèles alternatifs de restauration sur les lieux de travail, tels que des espaces de restauration, des cafeterias, des espaces dédiés aux équipes, notamment dans les établissements industriels, et/ou des modalités de distribution automatique ou de vente à emporter.	

	Ces modalités de restauration sont définies en prenant en compte les attentes des salarié(e)s et les contraintes locales. Elles peuvent également intégrer des offres de livraison par des organismes spécialisés, en lien avec les directions des établissements. Une attention particulière est apportée à la qualité de l'offre alimentaire (fruits et légumes, produits locaux, spécificités locales), à la diversité et au renouvellement des menus, en offrant notamment des aliments biologiques ou anti-allergies. Les syndicaux représentatifs et/ou les représentants des salarié(e)s pourront être, localement, associés à l'élaboration de plans santé nutrition. Les salarié(e)s peuvent accéder aux lieux de restauration en dehors des heures de repas, en fonction des horaires d'ouverture des sites et de l'organisation des équipes, leur permettant ainsi d'avoir des espaces de travail et d'échange plus détendus.	
Accord mondial de responsabilité sociale entre Rhodia et l'ICEM - 25 mars 2008	**Préambule :** Les métiers de la chimie ne peuvent s'exercer sans un sens élevé des responsabilités. Rhodia fait une exigence de cet esprit de responsabilité vis-à-vis de ses salariés, de ses clients et fournisseurs, de ses actionnaires, des populations riveraines de ses sites, de l'environnement et des ressources naturelles. La démarche « Rhodia Way », dont cet accord est partie intégrante, sert ce modèle de développement qui allie la performance opérationnelle et la qualité comportementale pour une responsabilité toujours plus grande vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes. Cette responsabilité suppose une large implication des salariés et c'est pourquoi la volonté de faire vivre un dialogue social riche et équilibré entre le management d'une part et les représentants des salariés d'autre part fait partie des valeurs et de l'identité de Rhodia.	Version renégociée du 25 mars 2008. Accord reconduit pour une durée de 3 ans (VII – VALIDITE DE L'ACCORD). Trouvé sur Lamyline.

	Cette responsabilité concerne l'ensemble des activités de Rhodia groupe international et appelle l'existence d'un dialogue avec un interlocuteur à ce niveau. C'est le sens de cet accord par lequel Rhodia et l'ICEM (Fédération internationale des Syndicats de Travailleurs de la Chimie, de l'Energie, des Mines et des Industries Diverses) qui organise les salariés du secteur au plan international, créent un espace d'information et de dialogue et affirment leur engagement commun pour de bonnes pratiques industrielles et sociales partout dans le monde où le groupe a des activités. Cet engagement est pris volontairement par Rhodia et complémentairement à son observation des obligations légales et réglementaires des pays où le groupe agit. Les normes universelles rappelées ci-après seront respectées par toutes les entités de Rhodia dans le monde. Les filiales du groupe, tout en tenant compte des réalités économiques, sociales et culturelles spécifiques à leur cadre national, s'attacheront à assurer l'application la plus favorable de cet accord dans un esprit de progrès continu sur la base des dispositions énoncées dans cet accord. Les deux parties signataires s'engagent à ce que les normes et principes reconnus au plan international et contenus dans cet Accord, que ceux-ci soient requis ou non par des lois ou réglementations nationales, soient appliqués dans tous les sites d'activité de Rhodia de par le monde. Rhodia et l'ICEM affirment leur volonté de développer des relations confiantes et constructives pour assurer la meilleure application de cet accord.	
	1.2 Pacte Mondial de l'ONU Signataire du pacte mondial des Nations Unies, Rhodia s'engage à en respecter les 10 principes.	

	DROITS DE L'HOMME • **Principe n°1** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international du travail relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; • **Principe n°2** A veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme. **NORMES DE TRAVAIL** • **Principe n°3** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ; • **Principe n°4** L'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; • **Principe n°5** L'abolition effective du travail des enfants ; • **Principe n°6**	

	L'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession **ENVIRONNEMENT** • **Principe n°7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement ; • **Principe n°8** A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; • **Principe n°9** A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. **LUTTE CONTRE LA CORRUPTION** • **Principe n°10** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.	
	III – ENGAGEMENTS PROPRES AU GROUPE RHODIA (…)	

	5. RELATIONS DE RESPONSABILITE AVEC LES FOURNISSEURS ET SOUS-TRAITANTS • Rhodia attend de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent les lois et règlements, ainsi que les droits humains fondamentaux tels que les expriment les conventions et normes internationales et contribuent ainsi au respect par Rhodia des dispositions de cet accord. Rhodia les encouragera en ce sens et les fera bénéficier en tant que de besoin de son expertise en ces domaines. • Tout manquement grave et non corrigé après observation, à la législation concernant la santé-sécurité des salariés, au respect de l'environnement ou des droits humains fondamentaux, entraînera l'arrêt des relations avec l'entreprise concernée dans le respect des obligations contractuelles. **6. MAITRISE DES RISQUES ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT** • **Les risques des procédés et des produits** Rhodia fait de la maîtrise des risques de ses métiers une priorité et l'application des meilleurs standards constitue sa ligne de conduite. Rhodia s'engage, dans le cadre de ses politiques et procédures, à développer – D'une part, une **démarche de prévention** vis-à-vis des risques connus et identifiés ; – D'autre part, une **démarche de précaution** caractérisée par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité de ses métiers. Rhodia assure, dans le cadre de sa politique de product stewardship, l'accompagnement de ses produits tout au long de leur vie y compris chez ses clients.	

	Rhodia développe une approche spécifique pour les produits classés « very high concern » dont les CMR (cancérogène, mutagène, toxique pour la reproduction). Pour ces derniers Rhodia a édicté des recommandations spécifiques visant à promouvoir leur substitution et la maîtrise de leur utilisation quand la substitution n'est pas possible. • **L'environnement** Rhodia respecte les obligations légales réglementaires internationales et nationales applicables à ce domaine et adhère à « l'engagement de progrès de l'industrie chimique pour la protection de l'environnement ». Rhodia en applique les principes avec le souci permanent d'améliorer la sécurité, la protection de la santé et de l'environnement et de préserver les ressources naturelles. La sensibilisation des salariés aux normes environnementales applicables et aux politiques du groupe fait partie de la démarche de Rhodia, aussi bien au niveau local qu'international. Rhodia et l'ICEM feront converger leurs efforts pour développer la conscience et la compétence des salariés du groupes vis-à-vis de ces enjeux.	
	IV – INDICATEURS DE SUIVI Rhodia et l'ICEM, assureront le suivi annuel de cet accord sur la base des indicateurs reportés par le groupe pour les engagements prévus par l'accord : **Santé, sécurité, environnement** – Taux de site audités en matière d'hygiène, sécurité et environnement depuis moins de trois ans selon le référentiel du groupe	

	– **TF1** : taux de fréquence des accidents du travail aboutissant à un arrêt de travail, mesuré en nombre d'accidents survenus par million d'heures de travail. **TF2** : taux de fréquence des accidents du travail aboutissant ou non à un arrêt de travail mesuré par million d'heures de travail – Impact sur l'environnement et les ressources naturelles : • L'eau • L'air • La consommation d'énergie • Le traitement des déchets **<u>Salariés et dialogue social</u>** – Mobilité : nombre de poste pourvus par des candidats internes – Formation professionnelle – Structures de dialogue existantes Rhodia et l'ICEM mèneront en commun une réflexion pour optimiser les indicateurs sociaux actuellement reportés et repérer les besoins nouveaux en la matière. **Rhodia Way** La démarche Rhodia Way vise à un progrès continu en matière de responsabilité sociale et environnementale dans le cadre d'un dialogue renforcé avec les salariés et leurs représentants.	

	Le référentiel Rhodia Way permet une évaluation annuelle des pratiques et des objectifs de progrès des entités du groupe vis-à-vis de six parties prenantes : les clients, les fournisseurs, les employés, les investisseurs, les communautés et l'environnement. Le référentiel doit permettre aux entités de se situer sur leur niveau actuel de mise en œuvre de ces pratiques puis de définir des objectifs et les plans d'amélioration associés, dans une démarche de progrès continu. 21 engagements ont été définis pour l'ensemble des parties prenantes et 44 pratiques clés permettant de satisfaire ces engagements sont classées selon quatre stades de maîtrise : 1. Lancement L'entité est essentiellement réactive face aux attentes des parties prenantes. Un état des lieux a été réalisé. 2. Déploiement L'entité met en œuvre une démarche de progrès structurée, en interne et auprès des parties prenantes, des méthodes sont utilisées pour établir les priorités, des moyens sont déployés, les managers sont mobilisés dans les plans d'action. 3. Maturité L'entité a engagé des plans d'actions avec succès. Leur mise en œuvre est effectuée et contrôlée sur tout le périmètre, avec des premiers retours d'expérience, les salariés sont mobilisés dans le déploiement. 4. Performance L'entité est proche des benchmarks de la profession… La démarche d'amélioration est pérenne, les résultats sont en amélioration durable. L'entité est reconnue pour son exemplarité, l'ensemble des parties prenantes adhère à la démarche.	

	Les engagements : **1. Clients** 1.1.Traduire nos engagements RSE dans nos relations avec nos clients 1.2.Innover en intégrant la RSE 1.3.Maîtriser les risques liés aux produits. **2. Collaborateurs** 2.1.Garantir la santé et la sécurité des collaborateurs 2.2.Garantir les droits sociaux des collaborateurs 2.3.Assurer un dialogue social de qualité 2.4.Développer l'employabilité 2.5.Mobiliser les collaborateurs **3. Environnement** 3.1.Promouvoir la gestion environnementale 3.2.Préserver les ressources naturelles 3.3.Limiter les impacts sur l'environnement, préserver la biodiversité **4. Investisseurs** 4.1.Générer de la valeur de façon responsable 4.2.Assurer une gestion des risques 4.3.Assurer la diffusion et le respect des bonnes pratiques de gestion de gouvernance 4.4.Communiquer de manière transparente **5. Fournisseurs** 5.1.Définir les pré requis et les intégrer dans le processus de sélection des fournisseurs 5.2.Evaluer la performance des acheteurs en terme de RSE 5.3.Gérer et évaluer les fournisseurs, optimiser les relations. **6. Communautés**	

	6.1.Assurer l'intégration des entités au sein de leurs territoires (région, pays) 6.2.Maîtriser les risques liés à la présence des entités sur leurs territoires 6.3.Maîtriser les risques de la chaîne logistique, prévenir les accidents Les profils de responsabilité ainsi tracés font partie des indicateurs de suivi de cet accord et l'ICEM sera associée au bilan annuel de mise en œuvre de la démarche Rhodia Way. Rhodia et l'ICEM considèrent que la démarche Rhodia Way participe de façon très importante à la dynamique de cet accord et sont convenus d'unir leurs efforts pour en assurer le plein succès.	
Accord mondial sur les droits sociaux fondamentaux – EUROSPORT – 10 octobre 2012	**4 – La Politique de l'Environnement** Eurosport s'assure que les productions, produits et innovations qu'elles développe intègrent, dans leur conception et leurs usages, les enjeux du développement durable. D'une part, les collaborateurs sont régulièrement sensibilisés au sujet du développement durable par des rubriques figurant dans les publications internes de l'entreprise, notamment sur le site intranet. D'autre part, comme tout groupe media, l'impact environnemental majeur d'Eurosport passe par sa capacité à sensibiliser le public à cet enjeu.	Accord signé à Paris et conclu pour une durée indéterminée (6 – Mise en œuvre et suivi de l'accord). Trouvé sur Lamyline.
Accord européen sur la responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) – PERNOD	**Préambule** Après avoir défini la RSE, Responsabilité Sociale des Entreprises, comme « un concept qui désigne l'intégration volontaire, par les entreprises, de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec leurs parties prenantes », la Commission européenne a proposé, dans sa communication du 25 octobre 2011, de redéfinir la RSE comme étant « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ».	Accord signé à Paris pour une durée de 4 ans (5.4 Durée de l'accord). Trouvé sur Lamyline.

RICARD – 7 janvier 2014	Pour assumer cette responsabilité, il faut au préalable, selon la Commission, que les entreprises respectent la législation en vigueur et les conventions collectives conclues entre partenaires sociaux. Dans cet esprit, Pernod Ricard et l'EFFAT ont décidé de conclure le présent accord européen sur la responsabilité sociétale de l'entreprise. Depuis plusieurs années, Pernod Ricard a multiplié les initiatives visant à développer sa politique de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE), traduite dans une plateforme RSE et faisant aujourd'hui référence auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe. Parce que le Groupe est convaincu que sa performance financière est indissociable de sa performance sociale et environnementale, il a toujours œuvré au développement parallèle de ces deux dimensions et a joué un rôle pionnier par l'action de ses fondateurs. Ainsi, dès les années 1960, Paul Ricard agissait en précurseur et visionnaire dans ce domaine en créant en 1966 l'Observatoire de la Mer, qui deviendra plus tard l'Institut Océanographique éponyme, et Jean Hémard créait dès 1971 l'IREB (Institut de Recherches Scientifiques sur les boissons). Grace à sa profonde empathie et un sens aigu de l'observation du monde, Paul Ricard était convaincu que la protection de la Méditerranée et de l'environnement en général était, est et sera le plus grand défi que l'humanité aura à relever. L'institut Océanographique Paul Ricard est encore à ce jour la seule initiative de mécénat environnemental privé en Europe. En 2009, le Groupe a souhaité aller plus loin en réaffirmant les priorités stratégiques de sa politique RSE : respecter et coopérer avec les parties prenantes, promouvoir la consommation responsable, respecter l'environnement, promouvoir l'esprit entrepreneur et partager les cultures. L'esprit entrepreneurial est au cœur de l'identité de Pernod Ricard. C'est un élément	

	essentiel de la philosophie du Groupe du fait de sa nature décentralisée. Entreprendre, c'est être capable de faire des choix, de prendre des décisions. Les collaborateurs sont donc valorisés pour leur qualité de leadership, leur capacité à assumer les responsabilités et à prendre des risques mesurés. En contrepartie, Pernod Ricard admet le droit à l'erreur, considérant que cela permet de renforcer l'esprit d'initiative. Le respect et la coopération avec les parties prenantes, au premier rang desquelles ses salariés, est un prérequis au cœur de la plateforme stratégique RSE. Chaque année, plusieurs initiatives sont développées localement par les filiales ou à échelle mondiale par le Groupe. Elles ont pour but de continuer à proposer aux collaborateurs des conditions de travail en ligne avec les valeurs défendues par le Groupe, fondées sur le sens de l'éthique, la confiance mutuelle et l'esprit d'entreprise. En prônant la convivialité comme mode relationnel au sein de l'entreprise, le Groupe affiche son souci de créer les conditions favorisant l'engagement collectif de ses équipes pour générer de la performance. Parmi les récentes initiatives associant directement les salariés, le Groupe a entrepris des démarches pour l'évaluation et la gestion des Talents, en particulier à travers la création d'un Leadership Model, la promotion de la consommation responsable, notamment à travers le Responsib'All Day, ou encore les efforts entrepris par le Groupe sur le plan de la protection de l'environnement et de ses salariés dans ses procédés industriels. L'EFFAT, la fédération européenne des travailleurs et travailleuses de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme, considère que la RSE constitue un moyen qui permet à une entreprise, en complément des accords collectifs, de préciser et de réaffirmer ses engagements à l'égard de différentes parties prenantes dans des domaines qui ne relèvent pas de la négociation collective. L'EFFAT considère comme positive la démarche de Pernod Ricard d'aller au-delà de ses engagements relatifs au respect des droits de ses propres salariés en informant périodiquement les salariés du groupe, notamment à travers le Comité d'entreprise	

	européen, sur les initiatives qu'il entreprend conformément à ses priorités stratégiques, en ce qui concerne notamment ses relations avec ses fournisseurs, ses sous-traitants, ses clients et consommateurs, ses instances de gouvernance et les communautés, la promotion de la consommation responsable et l'environnement. La Direction Générale du Groupe et l'EFFAT, en consultation avec le Comité d'entreprise européen, ont élaboré le présent accord qui matérialise, dans un support unique, la démarche volontaire de Pernod Ricard de développer une politique de RSE formulant les engagements, principes et procédures applicables à l'ensemble des filiales européennes du Groupe en la matière. Pernod Ricard et l'EFFAT considèrent, conformément aux principes affirmés par la communication de la Commission Européenne que la responsabilité sociétale des entreprises concerne les actions de celles-ci qui vont au-delà des obligations qui leur incombent légalement à l'égard de la société et de l'environnement. Ils inscrivent le présent accord dans ce cadre. A travers ce texte, les signataires soulignent l'importance du dialogue social en lui donnant un cadre à l'échelle européenne. Sans être contradictoires aux droits des pays de l'Union Européenne couverts par l'accord, les principes promulgués se veulent pragmatiques et doivent permettre à chaque filiale couverte par le texte de se positionner, selon ses moyens et sa culture, dans les meilleures pratiques locales de son secteur d'activité. Pernod Ricard convient donc de la mise en œuvre progressive de ce texte au sein de ses filiales de l'Union Européenne dans des délais raisonnables. A partir de ces principes et engagements, les entités du Groupe hors de l'Union Européenne, dans le respect du principe de subsidiarité (c'est-à-dire en fonction des caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles ou réglementaires du pays considéré), détermineront les modalités de leur déclinaison et le calendrier de leur mise en œuvre.	

	En signant ce texte qui a vocation à s'appliquer à toutes les filiales du Groupe au sein de l'Union Européenne, qui représentent plus de la moitié des effectifs mondiaux, Pernod Ricard et l'EFFAT expriment leur volonté de voir le Groupe encadrer son internationalisation croissante en incitant ses filiales à aller au-delà des obligations légales et réglementaires dans le domaine de la RSE.	
	1.2 Respect des sous-traitants et fournisseurs Le Groupe est conscient que son impact sociétal se fait notamment via sa chaine d'approvisionnement et sa relation aux fournisseurs et aux sous-traitants. Le Groupe s'engage à partager ses préoccupations en termes de RSE avec ses fournisseurs et sous-traitants, et à évaluer ces derniers périodiquement à ce sujet. Dans ce cadre, la politique du Groupe est de travailler en relation étroite avec ses fournisseurs et sous-traitants et d'améliorer leur impact indirect sur la société et l'environnement. Les filiales européennes mettent en œuvre cette politique et s'y emploient en : - communiquant la Politique Achats Responsables aux fournisseurs, en les faisant s'engager en faveur du Développement Durable via le "Supplier CSR Commitment" et en suivant le Processus Groupe d'évaluation RSE des fournisseurs, - en encourageant les fournisseurs et sous-traitants à adopter des standards appropriés afin d'améliorer constamment leurs standards sociaux et environnementaux.	

	Les employés des filiales de l'Union européenne, de par leur activité en lien avec des sociétés extérieures au Groupe, peuvent être amenés à établir une relation commerciale client- fournisseur. Dans ce cas, Pernod Ricard leur demandera de se référer et appliquer les règles édictées par le Groupe en la matière dans le Code Ethique Achats et la Politique Achats Responsables. Les filiales de l'Union Européenne sont conscientes que cette relation implique de développer des compétences a minima. C'est pourquoi, par l'élaboration de différents programmes de formation, le Groupe donne à ses collaborateurs les moyens de répondre à ce besoin (par exemple formation "Procurement for non-buyers", elearning "Smart and Safe POS Purchasing"). Ainsi, le respect du consommateur et du fournisseur se trouvera toujours être au centre des préoccupations des employés des filiales européennes. Les employés des filiales de l'Union Européenne demanderont aux fournisseurs et aux sous- traitants de mettre en place les actions adéquates dans les domaines suivants, qui revêtent une importance particulière pour les filiales de l'Union Européennes : - Respect des droits du travail applicables, - Protection de l'environnement, en particulier la préservation des ressources naturelles et la biodiversité, - Développement économique fondé sur des pratiques commerciales loyales, - Consommation responsable, - Droits de l'Homme. Dans le cadre de l'exercice d'activités d'entreprises sous-traitantes sur leurs sites, les filiales européennes s'efforcent de proposer à celles-ci et aux salariés travaillant pour leur compte les conditions de travail et de santé - sécurité au meilleur niveau des entreprises du secteur et du pays concernés. Il sera notamment demandé aux entreprises sous-	

	traitantes un suivi des accidents du travail. Dans le cadre d'une constatation d'un manquement ou d'une sous-performance RSE, les filiales européennes peuvent se retrouver face aux cas suivants : - Pour les fournisseurs et sous-traitants actuels avec relation commerciale en cours : - Le fournisseur / sous-traitant est incontournable : les mesures à prendre seront à analyser au cas par cas avec pour objet de toujours améliorer la performance RSE de ce fournisseur / sous-traitant, en étant conscient que ce processus peut s'inscrire dans la durée. - Le fournisseur / sous-traitant n'est pas incontournable : la filiale européenne impliquée établira un plan d'amélioration en ciblant les points d'action prioritaires à proposer à ce fournisseur / sous-traitant. Si ce dernier ne le met pas en place ou le refuse, la filiale européenne mettra alors en œuvre un processus de remplacement de ce fournisseur / sous-traitant par un autre justifiant d'une meilleure performance RSE. Enfin dans le cas d'un nouveau fournisseur / sous-traitant, tout refus d'évaluation ou une sous-performance RSE entraînera une impossibilité d'établir une relation commerciale avec ce fournisseur / sous-traitant. Une bonne performance RSE est un prérequis à toute analyse d'une possible relation commerciale.	
	1.5.2. Salariés et actions bénévoles de solidarité Les filiales du Groupe Pernod Ricard au sein de l'Union Européenne favoriseront l'implication des salariés dans des activités d'intérêt général. Elles encourageront sous des formes à définir localement la contribution de leurs salariés à des actions de solidarité, notamment :	

	- Des actions de pédagogie dans le cadre de partenariat avec les universités ; - Des actions bénévoles en cohérence avec la stratégie RSE du Groupe ; - Un soutien à des initiatives favorisant l'esprit entrepreneurial et le partage des cultures. 1.5.3. Relations avec les communautés locales Pernod Ricard est un acteur économique respectueux des particularités et réalités des territoires où il opère. Sa démarche partenariale de proximité procède de l'accompagnement du développement des territoires avec un esprit de solidarité avec les communautés locales. Les filiales du Groupe Pernod Ricard au sein de l'Union Européenne veilleront, dans le respect des lois, réglementations et normes en vigueur, au développement économique et social dans les territoires où elles opèrent. Elles pourront notamment agir sur les leviers suivants de leur choix : - - un dialogue régulier avec les communautés concernées par son activité ; - la prise en compte des besoins essentiels des communautés locales en partenariat avec des organisations locales dans le cadre de projets humanitaires, environnementaux ou solidaires ; - - l'aide à la formation et à l'emploi des personnes des communautés ; - un échange des bonnes pratiques entre les filiales du Groupe. Pernod Ricard souhaite encourager l'esprit entrepreneurial en externe en aidant au développement de projets soumis au Groupe, soit sous la forme de tutorat par les collaborateurs du Groupe soit par une aide financière permettant le lancement d'une	

	entreprise. Pernod Ricard souhaite développer des projets d'entrepreneuriat en lien avec les territoires où le groupe opère. Cette intention doit pouvoir se matérialiser à l'avenir mais nécessite la définition du champ d'application au préalable.	
	3 - Respect de l'environnement Le respect de l'environnement est l'affaire de tous, et tous les collaborateurs du Groupe ont un rôle essentiel dans l'amélioration des performances durables, notamment en Europe. 3.1 Déployer des systèmes de management environnemental efficaces Le Groupe reconnait que ses activités sont génératrices d'impacts sur l'environnement dans différents domaines tels que l'utilisation de ressources naturelles (eau, énergie, matières premières...), la qualité de l'eau, de l'air et du sol, la génération de déchets, le changement climatique ou encore l'état de la biodiversité. Pour réduire cet impact, le Groupe doit mesurer son empreinte et mettre en place des mesures adaptées en vue de la préservation de l'environnement. Pour les filiales industrielles, cela doit être fait au moyen de systèmes de management environnemental conformes à la norme ISO 14001. Des guidelines internes sont diffusées à ces filiales pour définir des règles minimum à respecter ainsi que les meilleures pratiques à diffuser. La Direction Technique de Pernod Ricard anime et coordonne les actions des filiales, notamment par la réalisation d'un reporting annuel et d'audits réguliers. Une attention particulière sera également portée pour chaque nouveau projet ou investissement afin de choisir dans la mesure du possible les technologies et implantations	

	permettant de réduire les risques ou impacts pour l'environnement et la santé des personnes. Pour les filiales de distribution, dont les impacts sont moindres, les filiales s'efforceront de conduire des plans d'action adaptés aux enjeux locaux et adaptés aux activités. 3.2 Promouvoir une agriculture durable et préserver la biodiversité Plusieurs filiales du Groupe gèrent directement des exploitations agricoles, principalement sous forme de vignobles. Elles doivent s'efforcer d'avoir recours aux pratiques agricoles les plus exigeantes dans le contexte local en matière de préservation de l'environnement. Ces pratiques devront notamment prendre en compte la préservation de la biodiversité des terres cultivées ou des terroirs alentours, ainsi que le maintien en bon état des écosystèmes. Lorsque des schémas de certification sont définis et reconnus localement pour ces référentiels, ces filiales doivent y avoir recours. Ces exploitations doivent permettre de constituer des vitrines de bonnes pratiques pour les agriculteurs locaux, auprès desquels les filiales se fournissent par ailleurs en matières premières. Les sites industriels situés à proximité de zones naturelles fragiles ou particulièrement riches en matière de biodiversité devront avoir répertorié ces zones et identifié des actions permettant de limiter les risques d'impacts, et si possible de contribuer à les préserver. Pour les matières agricoles achetées auprès de fournisseurs, les filiales doivent s'efforcer de connaître les pratiques agricoles utilisées dans les aires de production concernées et, dans la mesure du possible, d'agir pour encourager les producteurs à adopter des pratiques durables, qu'elles concernent la protection de la biodiversité, la réduction des intrants ou encore la pratique d'une irrigation raisonnée, par exemple par le moyen de support technique ou encore de spécifications contractuelles. La traçabilité des produits achetés et utilisés doit être clairement documentée.	

	3.3 Préserver les ressources en eau Par la signature de Pierre Pringuet, le Groupe a adhéré au CEO Water Mandate initié par les Nations Unies et reconnait ainsi l'importance de ce sujet pour l'avenir de l'humanité. Les filiales industrielles doivent mesurer leur consommation et usage d'eau, et intégrer à leurs plans d'actions environnementaux des objectifs pour la réduire, en fonction des possibilités techniques. Un effort particulier doit être réalisé par les filiales grandes consommatrices d'eau (distilleries notamment) ou bien situées dans des régions où les ressources en eau sont soumises à contraintes du fait du climat ou de la démographie (notion de stress). Elles devront établir une cartographie fine des flux dans le but d'optimiser leur consommation, en cohérence avec le niveau des enjeux locaux. Enfin, tous les sites de production doivent s'assurer que le rejet des eaux usées qu'ils génèrent respecte les réglementations locales applicables, et qu'ils ont un impact maîtrisé sur l'environnement, soit par le strict respect des paramètres de qualité d'eau rejetée dans les réseaux collectifs d'épuration, soit par la mise en place de procédés de traitement performant avant émission dans le milieu naturel. 3.4 Réduire la consommation d'énergie et les émissions de CO2 Le Groupe reconnait que la consommation d'énergies fossiles appauvrit les ressources naturelles de la planète et contribue au changement climatique. Pour cette raison, il s'engage à optimiser la consommation énergétique de ses installations industrielles. Cela concerne tout particulièrement les distilleries, qui constituent le plus gros foyer de consommation directe du Groupe. Pour cela, les filiales mesurent leurs consommations, engagent des diagnostics de performance énergétique des installations industrielles, fixent des objectifs de réduction de consommation et doivent faire des choix	

	de technologies cohérents avec cet objectif lors des nouveaux projets. Dans la mesure du possible, elles s'efforcent d'avoir recours à des énergies renouvelables lorsque celles-ci sont disponibles dans des conditions économiques acceptables (biomasse ou électricité verte par exemple). Pernod Ricard, lorsque cela est possible, étudie l'empreinte carbone lors de changements de technologie afin de réduire sa consommation en CO2. Pour contribuer à la réduction du changement climatique, le Groupe s'engage à mesurer régulièrement son impact sur la génération de gaz à effet de serre, dont le principal est le CO2, que ce soit par ses activités directes (sites de production) ou bien ses achats (émissions dues aux matières premières ou matériaux d'emballage achetées aux fournisseurs). Cela concerne au premier plan les activités industrielles amont, mais devra être étendu aux activités de distribution (transport vers et dans les marchés). Grâce à ces évaluations, des priorités seront établies pour agir dans un but de réduire ces émissions, notamment en dialogue avec les fournisseurs mais aussi en incitant les équipes logistiques à travailler sur plusieurs leviers : le type de transport, l'optimisation des chargements, la planification. Lorsque cela n'est pas réalisable, le Groupe encourage ses filiales à envisager la possibilité de participer à des actions de compensation telles que définies par les programmes reconnus dans ce domaine (crédits carbone). 3.5 Réduire l'impact du conditionnement et des déchets Le Groupe s'engage à mettre en œuvre une démarche d'écoconception pour le développement des produits et des conditionnements, qui consiste à tenir compte des impacts environnementaux des produits dans la phase de conception et développement, dans le but final de faire des choix optimisant l'impact global du produit. Cette démarche doit se faire en ayant recours à la notion de cycle de vie, qui intègre tous les aspects de la vie du produit, depuis la production des matières premières et emballages,	

	la fabrication, la distribution, la consommation et le recyclage des déchets. Cette approche doit amener les filiales à optimiser la quantité de conditionnement mise en œuvre (notamment verre, carton...), et à privilégier des matériaux recyclables. Le Groupe s'engage à pratiquer le tri sélectif des déchets sur tous ses sites de production afin d'en organiser le recyclage et la valorisation (en fonction des filières de recyclage disponibles localement). Il encourage les sites non industriels à adopter la même pratique. Enfin, le Groupe défend le principe de la Responsabilité Elargie du Producteur (REP) et soutient financièrement les systèmes de collecte et de tri des emballages usagés de ses produits mis sur le marché, mis en place notamment par les collectivités locales.	
Accord cadre mondial sur la responsabilité sociale du groupe PSA - 2017	**Préambule** Le Groupe PSA, IndustriALL Global Union et industriALL European Trade Union considèrent qu'un dialogue régulier à tous les niveaux et le respect des politiques et pratiques en matière de responsabilité sociale de l'entreprise contribuent à intégrer au niveau mondial les engagements retenus dans cet accord. Après la reconstruction de ses fondamentaux économiques à travers le plan Back in the Race, le Groupe PSA déploie au niveau mondial sa stratégie qui vise une croissance organique, rentable et durable que traduit aujourd'hui le plan Push to Pass. Le Groupe PSA a la volonté de co-construire l'avenir du Groupe avec les représentants des salariés partout dans le monde. Cette co-construction repose sur un dialogue pratiqué à tous les niveaux, tant à celui du Groupe qu'à celui de chaque pays et chaque site de travail. Elle implique que les partenaires travaillent ensemble de façon constructive afin d'assurer le succès économique de l'entreprise, la protection et le développement de l'emploi durable, et le respect des droits fondamentaux des salariés au travail.	Accord soumis à la loi française et conclu pour une durée indéterminée (Chapitre 3 : Dispositions finales). Trouvé sur Lamyline.

	Pour son adhésion au Global Compact le 9 avril 2003, le Groupe PSA s'est engagé à respecter et à promouvoir ses dix principes, inspirés de la Déclaration Universelle des Droits l'Homme, de la Déclaration sur les Principes et Droits Fondamentaux dans le Travail de l'OIT, de la Déclaration de Rio sur l'Environnement et de la Convention des Nations Unies contre la corruption. Le Groupe PSA a, par ailleurs, signé en septembre 2009 l'initiative « Caring for Climate » des Nations-Unies et adhère aux principes qui l'animent. Le Groupe s'engage aussi sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales mis à jour en 2011, et les principes directeurs sur les droits de l'Homme et des entreprises (« Principes de Ruggie ») approuvés par le Conseil des droits de l'Homme des Nations Unies cette même année. Ces engagements sont également inscrits dans la charte éthique du Groupe diffusée à tous les salariés. La charte éthique s'articule autour des principes d'action des sociétés du Groupe à l'égard des parties prenantes et formalise 16 règles de conduite éthiques impliquant chaque salarié. Cette charte constitue un corps de références communes essentielles auquel chacun, dirigeants et salariés, peut se référer. Le Groupe PSA dispose depuis la signature en 2006 d'un accord cadre mondial sur sa responsabilité sociale, renouvelé en 2010, d'un cadre adapté pour mettre en œuvre de façon efficiente et transparente les principes internationaux cités ci-dessus. A travers le présent accord, le Groupe PSA souhaite reformaliser ses engagements en faveur des droits humains fondamentaux, du développement responsable et de la protection de l'environnement et impulser une nouvelle dynamique au niveau mondial pour renforcer les principes et objectifs communs en associant les organisations syndicales, ainsi qu'IndustriALL Global Union et IndustriALL European Trade Union. Ces engagements expriment notamment : • L'exigence de développer les talents et compétences de tous les collaborateurs, • L'exigence de la santé et sécurité et du bien-être au travail, dans le respect de la	

	diversité et l'égalité de traitement, • L'exigence de la cohésion sociale, • L'exigence de l'éthique et de la citoyenneté, en particulier le respect et la promotion des droits des salariés, • L'exigence d'un développement respectueux de l'environnement et des territoires sur lesquels le Groupe est implanté. Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la politique sociale et de ressources humaines, qui représente un atout majeur pour la croissance et la performance économique durable du Groupe. Sa mise en œuvre repose sur un dialogue social permanent avec les partenaires sociaux. Cette politique s'est traduite depuis plusieurs années par des réalisations innovantes dans tous les pays, notamment dans les domaines des droits humains fondamentaux, de l'égalité des chances, de la diversité, du développement de l'emploi féminin, de l'intégration des personnes handicapées, etc. Les progrès s'accompagnent à chaque fois, de l'expression claire de la politique menée, avec des objectifs, des actions et des résultats mesurables. Le présent accord s'inscrit également dans le cadre de la démarche environnementale du Groupe. Le Groupe PSA mène, depuis plusieurs années, une démarche ambitieuse pour répondre aux enjeux environnementaux, principalement liés à l'usage de l'automobile. Conscient que son activité a un impact sur l'environnement, le Groupe considère que la protection de l'environnement est un élément fondamental de sa responsabilité sociétale. Les parties signataires du présent accord reconnaissent que les activités automobiles en tant que constructeur comme en tant que fournisseur de services, se développent au sein d'un contexte très concurrentiel et mondialisé qui les obligent à rester compétitives sur leurs marchés respectifs. Ce contexte entraîne, dans le cadre du dialogue social, une recherche permanente de solutions, dont le but est d'obtenir le meilleur équilibre entre performance de l'entreprise, sécurisation de l'emploi et bien-être des salariés du Groupe dans chaque pays.	

	Cet accord, qui permet de concrétiser des objectifs, est un cadre de référence pour chaque manager et pour les organisations syndicales signataires. Son suivi est intégré dans le Système d'Excellence PSA qui constitue le corps de référence pour le management du Groupe. Il matérialise une volonté commune de promouvoir le respect des droits humains fondamentaux (1ère partie, chapitre 1), des exigences sociales partagées par l'ensemble des acteurs de la chaîne de valeur (chapitre 2), la prise en compte de l'impact de l'activité de l'entreprise sur ses territoires d'implantation (chapitre 3), la protection de l'environnement (chapitre 4), le développement des compétences et l'employabilité (2ème partie, chapitre 1), la qualité de vie et le bien-être au travail (chapitre 2), le renforcement des structures de dialogue social (chapitre 3) et la communication et le suivi de l'accord. Le présent accord, vecteur de progrès social, doit inspirer également les relations avec les parties prenantes – pouvoirs publics, partenaires industriels, fournisseurs, clients, actionnaires, organisations non gouvernementales. En effet, les parties signataires considèrent que la mise en œuvre de ces engagements et objectifs nécessite l'implication des acteurs nationaux ou locaux dans ces domaines afin de pouvoir réaliser durablement des progrès sociaux.	
	CHAPITRE 4 : LES ENGAGEMENTS DU GROUPE PSA EN FAVEUR DE LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT, et en particulier le respect des ressources naturelles, la réduction des impacts de l'activité du Groupe et le management de l'environnement et les autres aspects comportementaux. Le Groupe PSA s'engage à respecter les obligations légales réglementaires internationales, européennes et nationales applicables à ce domaine avec le souci permanent d'améliorer la sécurité, la protection de la santé et de l'environnement, la préservation des ressources naturelles et la minimisation des impacts sur l'environnement des activités du Groupe.	

	Article 4.1 – Respect des ressources naturelles par la maîtrise de leur consommation Le Groupe PSA s'engage à utiliser de manière responsable les ressources naturelles et énergétiques (eau, matières premières, gaz et électricité, carburants, etc). **Article 4.2 – Lutte contre le changement climatique et réduction des impacts sur le milieu naturel et les tiers** Le Groupe PSA contribue à la lutte contre le changement climatique, et pour cela, le Groupe identifie les sources d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre (GES), les mesures, et met en œuvre des mesures de réduction progressive des émissions directes et indirectes de GES. Le Groupe PSA s'efforce de développer des produits toujours plus respectueux de l'environnement en termes d'émissions de CO2 et de polluants et d'utilisation des ressources naturelles. Le Groupe PSA entend mettre en œuvre des méthodes de production dont l'impact sur l'environnement est aussi faible que possible, en s'appuyant sur le présent accord. La maîtrise des nuisances sur le milieu naturel passe par la maîtrise des émissions polluantes dans l'air, de la pollution du sol, des rejets dans l'eau, des déchets et produits dangereux, ainsi que par la maîtrise des autres impacts sur le milieu et les tiers (bruit, odeurs, etc.). **Article 4.3 – Management de l'environnement et autres aspects comportementaux** **Management de l'environnement** Un système de management environnemental (SME), fondé sur la norme ISO 14001, est en place sur les différents sites de production du Groupe, qui sont tous certifiés. Le SME implique et mobilise l'ensemble du management et forme les salariés concernés par les	

	moyens appropriés. Dans la plupart des autres sites (R&D, commerciaux et tertiaires, etc.) des démarches environnementales adaptées aux enjeux environnementaux sont appliqués localement avec un management associé. En complément, sur l'ensemble de ses sites, le Groupe veille à développer la prise de conscience et la compétence de ses salariés vis-à-vis des enjeux environnementaux. Le Groupe PSA, en concertation avec les partenaires sociaux, se met en disposition de proposer des solutions permettant à ses salariés d'adopter des comportements plus propres, par exemple avec des initiatives de rationalisation des déplacements professionnels et domicile-travail, et avec la promotion des gestes les plus écologiques. **Sensibiliser les parties prenantes externes aux enjeux environnementaux** Le Groupe PSA s'engage à promouvoir les actions en faveur de la protection de l'environnement auprès de ses clients, ses fournisseurs et autres parties prenantes. Article 4.4 – Information des représentants du personnel et des organisations syndicales Le Groupe PSA s'engage à ce que chaque filiale fasse connaître annuellement aux organisations syndicales et représentants du personnel ses actions, ses bonnes pratiques et ses résultats dans le domaine environnemental. Par ailleurs, un bilan global est présenté au cours du Comité Mondial.	
Accord européen sur la responsabilité sociale du	**IV LES ENGAGEMENTS DU GROUPE GAZ DE FRANCE VIS A VIS DES TIERS** 4.1) **Environnement** Le respect de l'environnement est une exigence ancrée historiquement dans la culture du	Accord conclu pour une durée de 3 ans (5.4 Dispositions finales). Trouvé sur Lamyline.

Groupe GAZ DE France- 2 juillet 2008	Groupe. L'exercice de la RSE passe par la prise en compte de l'environnement sur l'ensemble de nos activités, nos produits et l'utilisation qui en est faite par nos clients et les salariés du Groupe. Les engagements fondamentaux du groupe Gaz de France se déclinent en référence au Pacte Mondial signé en avril 2003 : - Agir pour prévenir et réduire la pollution grâce à nos compétences et notre savoir faire ; - Définir un cadre de cohérence du management de l'environnement favorisant l'exercice de la subsidiarité par les métiers et les filiales ; - Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement, et plus particulièrement dans le développement des énergies renouvelables et la promotion de l'efficacité énergétique. Ces actions visent notamment à une réduction des émissions de CO2 ; - Promouvoir les économies d'énergies en direction des salariés, des professionnels et des particuliers ; - Veiller à la sécurité des installations vis-à-vis des personnes et des biens ; - Faire vivre la démarche d'amélioration continue de sa performance environnementale ; - Fournir des outils pour le pilotage de la mise en œuvre de cette politique et le reporting de niveau groupe. En affirmant l'importance et la contribution de l'environnement dans l'exercice de la Responsabilité sociale, le Groupe s'engage à échanger avec ses parties prenantes dans la	

	définition des enjeux et des réponses adaptées, à sensibiliser les salariés, les clients, les fournisseurs et les prestataires au respect de l'environnement, à considérer la santé des populations et du personnel dans la démarche. Par ailleurs, le groupe Gaz de France s'engage à poursuivre ses efforts de recherche, de développement, et d'innovation dans les domaines de l'environnement, des nouvelles technologies et de la sécurité. 4.2) **Relations avec les territoires** Gaz de France agit en opérateur industriel respectueux des réalités et spécificités partout où il exerce ses activités. Sa démarche partenariale de proximité procède de l'accompagnement du développement des territoires et de la solidarité. Le groupe Gaz de France s'engage, dans le respect des lois, réglementations et normes en vigueur dans les territoires où il est actif, à contribuer au développement économique et social : - Par un dialogue régulier avec les communautés concernées par son activité ; - Par la participation à des programmes de soutien et de développement de l'activité économique, dans le cadre de partenariats locaux ou internationaux appropriés ; - Par la prise en compte, au travers de partenariats avec des organisations gouvernementales et non gouvernementales, des besoins essentiels des communautés locales (éducation, santé, énergie), dans le cadre de participation à des projets humanitaires, environnementaux ou solidaires ponctuels ; - Par des actions concrètes et diversifiées en faveur de personnes en difficultés d'emploi ou de l'insertion de jeunes ; - Par un échange continu, entre les entités du Groupe, des bonnes pratiques en matière d'intégration locale.	

Accord international pour la promotion du dialogue social et de la diversité et pour le respect des droits fondamentaux au travail – CARREFOUR – 3 octobre 2018	**4. Promotion auprès des partenaires** Il est préalablement rappelé que le Plan de vigilance Carrefour évoqué dans le paragraphe 3 ci-avant comporte les mesures de vigilance raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement résultant notamment des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie. **CARREFOUR souhaite que ses principaux fournisseurs et sous-traitants respectent les Droits de l'Homme et les Droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).** **Ceci est également le cas pour les nouveaux franchisés internationaux de CARREFOUR hors Union européenne (4).** **Dans ce cadre, CARREFOUR tiendra UNI Global Union informée de la nature des actions qui se traduiront de la façon suivante :** La démarche de **CARREFOUR** auprès de ses **fournisseurs de produits contrôlés** se traduit par la mise en place d'une méthodologie de contrôle du respect des droits fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). **CARREFOUR** demande à ses fournisseurs de produits contrôlés de signer sa « Charte d'engagement fournisseurs » et de la respecter dans les sites qui fabriquent ces produits. **CARREFOUR** demande à ses **nouveaux franchisés internationaux hors Union Européenne** de signer sa « Charte d'engagement pour la protection des Droits de l'Homme ». Pour les franchisés existants ce sujet sera abordé lors de la négociation des amendements aux accords existants. Il est toutefois rappelé que les franchisés ont le contrôle de leur entreprise.	L'accord a été signé en France et a été conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er octobre 2018 (8. Durée de l'Accord). Trouvé sur Lamyline.

	Ces Chartes sont fondées sur les conventions fondamentales de l'OIT en matière de Droits de l'Homme, portant sur les thèmes suivants : • L'Interdiction du travail forcé ; • L'interdiction du travail des enfants ; • Le respect de la liberté d'association et reconnaissance effective du droit à la négociation collective ; • L'interdiction de toute discrimination, de harcèlement et de violence ; • Les salaires décents, avantages et conditions d'emploi ; • La durée du travail ; • La santé et la sécurité au travail ; • L'éthique et la lutte anti-corruption. Chaque année un point spécifique sur cette démarche sera organisé entre **CARREFOUR** et **UNI Global Union** à l'occasion de la réunion de suivi annuel du présent accord. Concernant ses prestataires de services, **CARREFOUR** définit son choix entre autres critères sur leur capacité à fournir un service de qualité, leur expérience, leur fiabilité et leur réputation notamment en matière de respect des lois et des obligations sociales.	
Accord sur la responsabilité sociale du groupe EDF – 10 décembre 2008	**Préambule** La production, le transport, la distribution et le commerce d'électricité et d'énergie, biens vitaux par excellence et conditions du développement économique et humain, sont des activités qui ne peuvent être exercées sans un sens élevé de Responsabilité Sociale. L'exercice de celle-ci doit impliquer les entreprises qui œuvrent dans ce secteur d'activité et leurs salariés. Cette responsabilité concerne les relations entre les sociétés du Groupe EDF et leurs salariés, mais aussi au travers de notre métier, les relations avec nos clients, nos sous-traitants et fournisseurs, avec les populations, les territoires et plus largement avec la	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter du 25 janvier 2009.

	société. Le présent accord s'intéresse à ces différentes dimensions de la responsabilité sociale, qui concerne également de nombreux autres acteurs avec qui EDF doit entretenir le dialogue (institutions et organismes gouvernementaux et non gouvernementaux ...). Dans un contexte d'ouverture des marchés de l'électricité et de l'énergie partout dans le monde, et de compétition accrue, toutes les sociétés qui composent le Groupe EDF doivent rechercher, à travers la mise en place d'un modèle de croissance rentable et durable, la compétitivité et la performance économique, sociale et environnementale. Le modèle de performance du Groupe repose à la fois sur sa performance économique et financière, sur son excellence métiers et sur sa responsabilité sociale et environnementale. Construite autour de ces trois piliers, l'ambition du Groupe est de devenir une des références internationales en matière de développement durable. Le Groupe EDF veut affirmer ses valeurs dans la compétition économique mondiale : le respect de la personne, la responsabilité environnementale, la recherche de la performance, l'engagement de solidarité et l'exigence d'intégrité. Il veut forger, autour de ces valeurs partagées, l'identité, la culture et la démarche éthique du Groupe. Le Groupe EDF puise sa force dans la diversité des cultures de chacune de ses branches et sociétés qui s'enrichissent mutuellement, et permettent de conjuguer les identités singulières pour former une identité de Groupe. Chacun apporte au Groupe ; cette richesse améliore la position du Groupe. Le dialogue social entre les représentants du personnel et les organisations syndicales d'une part et le management d'autre part, doit apporter sa contribution à l'affirmation de la responsabilité sociale du Groupe. Le dialogue social a toujours représenté pour le Groupe EDF un des facteurs de réussite. Nous voulons qu'il contribue à la construction de l'identité du Groupe. Par la conclusion de cet accord, dans le prolongement du précédent accord sur la	

	responsabilité sociale du groupe EDF qui a pris fin le 24 janvier 2009, les signataires conviennent de renforcer l'implication des directions et de l'ensemble des salariés dans les actions de responsabilité sociale du Groupe, et d'en assurer la crédibilité, au moyen d'un suivi et d'un contrôle du respect des engagements pris. Les signataires considèrent que cet accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe EDF, fruit d'une négociation internationale impliquant l'ensemble des sociétés contrôlées par le Groupe et associant des organisations syndicales internationales, constitue une opportunité pour renforcer l'engagement collectif du Groupe EDF dans le développement durable et pour contribuer aux progrès du dialogue social à l'échelle multinationale. Il se veut volontaire dans l'engagement sur des principes universels pour l'ensemble du Groupe, et pragmatique, par le respect des différences culturelles, sociales et économiques dans la mise en œuvre des principes adoptés. Dans le respect des lois et des règles locales, les sociétés du Groupe EDF s'efforceront de se situer parmi les meilleures pratiques des entreprises de leur secteur d'activité dans le pays considéré. A partir de ces principes et engagements universels pour tout le Groupe EDF, chaque société aura à définir, dans le respect du principe de subsidiarité (c'est à dire en fonction des caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles ou réglementaires du pays considéré), les modalités de leur déclinaison et de leur mise en œuvre.	
	3-1- RESPONSABILITE VIS A VIS DES SALARIES **Article 2 La santé et la sécurité au travail** **1-** Le groupe EDF fait de la santé et de la sécurité de ses salariés **une priorité**. De bonnes conditions de travail, la prise en compte des facteurs humains, sont des objectifs permanents au même titre que la performance économique, le respect de l'environnement	

	et la satisfaction de nos clients. Les signataires estiment que la santé et la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes sont aussi importantes que celles des salariés du Groupe. Elles sont traitées à l'article 8. **2-** Les sociétés du Groupe EDF doivent créer un **cadre de travail favorable à la sécurité et à la santé physique et mentale** des divers personnels, quels que soient leurs fonctions et les risques auxquels ils sont exposés, dans le respect de la loi du pays concerné. Dans une démarche de progrès, les résultats en matière de santé et de sécurité seront mesurés au moyen d'indicateurs appropriés et portés à la connaissance des représentants des salariés. **3-** Le Groupe attache une importance particulière à la **formation à la sécurité**. Des programmes de formation doivent exister dans chacune des sociétés du Groupe. Les **salariés** doivent bénéficier des équipements de sécurité adaptés à leur activité et être informés des règles et responsabilités vis-à-vis de leur propre sécurité, leur permettant d'être **individuellement acteurs**, pour leur propre santé/sécurité ainsi que pour celle de leurs collègues. **4-** Les sociétés du Groupe EDF s'assureront par ailleurs que, dès leur conception, leurs **projets d'investissement** ne risquent pas de compromettre la santé et la sécurité des personnels et des populations environnantes. **5-** Des actions destinées à **prévenir les risques professionnels**, et tout particulièrement les accidents d'origine électrique, et les accidents de la circulation seront mises en œuvre. **6-** Les sociétés du Groupe et leurs salariés, soucieux de leur environnement social, sont par ailleurs invités à engager et à participer à des **actions de sensibilisation en faveur de**	

	grandes causes de santé publique et de prévention des pratiques addictives. **7-** Là où il n'existe pas déjà de dialogue social institué sur ces questions de santé-sécurité des personnels, une discussion sera engagée entre le management et les représentants des salariés de la société concernée, en vue de rechercher la modalité d'organisation la mieux adaptée pour ce **dialogue permanent**. Les partenaires sociaux auront accès aux informations disponibles nécessaires pour ce dialogue. Les organisations syndicales et représentants des salariés signataires contribueront à la **promotion des démarches concertées de santé-sécurité**, en particulier des démarches de prévention des risques, auprès de tous leurs membres et de tous les salariés de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. **8-** Le Groupe EDF analysera les démarches de **certification** en matière de santé sécurité pouvant concerner les sociétés qui le composent.	
	3-2- RELATIONS AVEC LES SOUS-TRAITANTS **Article 8 Relations avec nos sous-traitants et en matière de respect de la loi, santé-sécurité, comportement éthique avec les clients et respect de l'environnement** **1-** Les sociétés du Groupe EDF s'assurent systématiquement que les entreprises de sous-traitance auxquelles elles font appel, effectuent un **travail de qualité dans le respect de la loi et des normes internationales en vigueur** (par exemple concernant l'interdiction du travail des enfants). Elles s'efforcent de permettre aux entreprises sous-traitantes et à leurs salariés d'intervenir pour leur compte dans des conditions de travail et de santé-sécurité au meilleur niveau des entreprises du secteur et du pays concernés. Les **exigences du Groupe** porteront particulièrement sur : - le **respect de la loi**,	

	- la **santé et la sécurité des salariés**, - le **comportement éthique avec les clients**, et particulièrement le respect de la personne et l'intégrité, - le **respect de l'environnement**. **2-** Les sociétés du Groupe mettront en place vis-à-vis de leurs sous-traitants les **procédures appropriées de sélection et d'évaluation** répondant à ces exigences. **3-** Ces exigences seront portées à la connaissance des sous-traitants. Tout manquement grave et non corrigé après observations, à la législation, aux règles relatives à la santé-sécurité des salariés, aux principes régissant les relations avec les clients, et à la réglementation en vigueur en matière d'environnement, devra entraîner **l'arrêt des relations avec l'entreprise sous-traitante**, dans le respect des obligations contractuelles. **4-** Concernant plus particulièrement la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes, un reporting des **accidents du travail** survenus dans le cadre de missions qui leur sont confiées leur sera demandé. **5-** Le sous-traitant doit reprendre envers tout **sous-traitant** avec lequel il aurait **éventuellement contracté**, pour la mission considérée, les exigences que lui a fixées le Groupe EDF.	
	3-3- PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT, ET EN PARTICULIER LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE, RESPECT DE LA BIODIVERSITE, ET PROMOTION DE L'EFFICACITE ENERGETIQUE **Article 9 La sécurité environnementale de nos installations, de nos équipements et de nos process.**	

	Le Groupe EDF dispose d'installations et d'équipements dont les risques potentiels doivent être portés à la connaissance des populations locales par une communication et une signalétique adaptées. Le Groupe EDF utilise ou génère, dans le cadre de ses activités industrielles, des produits ou émissions susceptibles de comporter des risques de dommages graves pour l'homme ou son environnement naturel. Face à cette réalité, les sociétés du Groupe EDF s'engagent : - d'une part, à mettre en place une **démarche de prévention et de réduction** des risques connus et identifiés. Dans le cas où des produits, dont la dangerosité s'avérerait prouvée, ne pourraient pas être remplacés à court terme par d'autres produits, les sociétés du Groupe prendront toutes dispositions pour diminuer autant que possible leur utilisation, adopter les actions renforcées de protection qui s'imposent et veiller au confinement de ces matières tout au long de leur cycle d'utilisation. Par ailleurs, le Groupe EDF lancera ou participera à des programmes scientifiques pour rechercher des **substituts** à moyen terme. - d'autre part, à mettre en place une **démarche de précaution** qui se traduira par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité des sociétés du Groupe EDF. **Article 10 Actions d'exemplarité des sociétés et des salariés du Groupe EDF dans le domaine de l'environnement, en particulier dans la lutte contre le changement climatique et la préservation de la biodiversité** **1-** Comme énergéticien responsable, le Groupe EDF mène une politique active en matière de respect de l'environnement. Les sociétés du Groupe EDF conduisent une démarche d'amélioration permanente de	

	leurs impacts environnementaux, en référence à la **certification ISO 14001** du groupe, impliquant et mobilisant l'ensemble du management et des salariés concernés. Cette démarche inclut une **sensibilisation des salariés aux normes environnementales** applicables. **2-** Le Groupe EDF contribue à la lutte contre le changement climatique, à la préservation de la biodiversité et au développement des **énergies renouvelables.** Il vise à rester l'énergéticien le moins émetteur de CO2 parmi les principaux énergéticiens européens, notamment en réduisant les émissions des outils industriels et tout particulièrement des outils de production. Il intègre les énergies renouvelables dans son parc de production, ou incite à des solutions décentralisées, là où les solutions techniques et les conditions économiques le permettent. **3-** Dans chaque société du Groupe, les signataires s'engagent à promouvoir des actions qui encourageront les **comportements exemplaires de l'entreprise et des salariés** en matière de respect de l'environnement (en particulier la lutte contre le changement climatique et la préservation de la biodiversité). **4-** Les sociétés du Groupe, en fonction de leur activité principale, feront connaître chaque année les actions engagées dans le cadre du présent article. **Article 11 La promotion de l' éco-efficacité énergétique en direction des clients, et au sein des sociétés du Groupe.** **1-** Conscient de sa responsabilité d'énergéticien majeur, en particulier dans la lutte contre le changement climatique, le Groupe EDF intègre la recherche de l' éco-efficacité énergétique dans ses préoccupations de développement durable: diminution simultanée des consommations énergétiques et des émissions de CO2. Il développe une politique active en faveur de la **promotion de l' éco-efficacité**	

	énergétique auprès de tous ses clients : conseil, promotion des usages éco-efficaces,... Il informe et conseille ses clients afin de les aider à gérer au mieux leurs consommations d'énergie, leurs émissions de CO2 et de maîtriser le montant de leur facture. Une attention toute particulière sera portée à l'endroit des clients en situation économique difficile. **2-** Les signataires encouragent les sociétés et les salariés du Groupe EDF à des **comportements exemplaires ;** en faisant la promotion de démarches d'utilisation éco-efficace de l'énergie, en particulier sur les lieux de travail.	
	Article 15 Participation de l'entreprise et de ses salariés à des actions d'intérêt général **1-** Le Groupe EDF favorisera l'implication de ses salariés dans des activités d'intérêt général. Il encouragera, sous des formes à définir localement (crédit temps, dons de matériel, ...), la contribution de ses salariés à des **actions bénévoles et de solidarité**, qu'elle soit dans un cadre associatif ou institutionnel. Il peut notamment s'agir : - d'actions de pédagogie sur la maîtrise de l'énergie auprès des enfants dans le cadre de partenariats avec les écoles et auprès des habitants des quartiers défavorisés ; - d'actions visant à informer le grand public des risques liés à l'usage de l'électricité (appareils électriques, etc.), afin de prévenir les accidents ; - d'actions visant à améliorer l'habitat et la qualité de la vie ; - d'autres types d'actions bénévoles en cohérence avec les recommandations du groupe dans ce domaine **2-** Concernant les grandes causes humanitaires ou solidaires, des actions de partenariat pourront être engagées avec des associations ou organismes nationaux et internationaux en cohérence avec les recommandations du Groupe dans ce domaine. **3-** Le Groupe EDF encourage le développement d'initiatives en faveur de l'accès de ses	

	salariés à des activités culturelles et sportives.	
Accord droits fondamentaux et socle social mondial de BNP PARIBAS – 18 septembre 2018	**PREAMBULE** Le Groupe BNP Paribas et UNI Global Union (UNI), ci-après dénommées « les parties », exercent chacun leur activité sur un périmètre mondial international qui engendre de nouveaux enjeux. Le Groupe BNP Paribas est présent dans 73 pays (voir liste des pays en annexe) avec un effectif de plus de 200 000 salariés au 31 décembre 2017 et sa dimension internationale n'a cessé de se renforcer ces dernières années. La répartition par zone géographique s'établit comme suit: • 153709 en Europe • 20491 zone Amériques • 16733 en Asie Pacifique • 9918 en Afrique • 516 au Moyen Orient UNI Global Union est la voix de 20 millions de travailleurs d'entreprises du secteur de service du monde entier. Par le biais de ses 900 syndicats affiliés, UNI représente les salariés(ées) dans 150 pays de toutes les régions du monde. UNI Finance est le syndicat mondial des secteurs banque et assurance. La négociation et la conclusion du présent accord, s'inscrivent pleinement dans le Manifeste de l'engagement 2020 de BNP Paribas : « Au cœur de l'engagement de BNP Paribas se trouvent une ambition et une exigence fortes en matière de responsabilité sociale et environnementale, d'éthique, de diversité et de promotion des droits humains, dans le respect des législations des pays où nous sommes implantés et des différentes	Trouvé sur www.group.bnpparibas.fr Accord signé à Paris. Accord conclu jusqu'au 1er juin 2021.

	cultures.» Cet accord s'inscrit par ailleurs dans le Plan stratégique Aller de l'avant, (Breaking through) d'UNI Global Union. Dans ce contexte, les parties souhaitent renforcer leur dialogue mutuel concernant les droits humains et les droits fondamentaux du travail, en particulier en matière de droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, afin de soutenir la poursuite d'une croissance durable des activités du Groupe BNP Paribas et le développement de conditions de travail satisfaisantes pour les salariés. Les parties ont de plus la volonté de déployer au travers du présent accord la mise en place de mesures au bénéfice de tous les salariés, constituant ainsi un socle social pour l'ensemble des salariés du Groupe BNP Paribas. De plus par cet accord, le Groupe BNP Paribas, renforce son engagement sociétal dans le cadre de l'initiative internationale « Global Deal » à laquelle la France a adhéré. Cette initiative, lancée en septembre 2016, vise à promouvoir une mondialisation plus équitable via la lutte contre les inégalités et les conditions de travail indécentes et l'encouragement du dialogue social, avec l'appui d'organisations syndicales ainsi que des orga- nismes internationaux tels que l'OIT et l'OCDE, ainsi que de grands groupes industriels. Le « Global Deal » entend ainsi conjuguer per- formance des entreprises et développement des droits humains, conviction que partagent les parties. Cet accord s'appuie de plus sur une pratique forte du dialogue social sur le plan européen, via en par- ticulier l'instance du Comité Européen de Groupe, qui a donné lieu à la conclusion de 3 accords européens faisant partie de la Charte sociale européenne du Groupe, sur des thèmes essentiels : l'emploi, l'égalité Femmes-Hommes et la préven- tion du stress.	

	Dans cette perspective, les parties conviennent de la mise en place, via le dialogue social, d'un socle social mondial commun, avec des engage- ments concrets et mesurables, autour des grands thèmes suivants: • Droits humains, dialogue social et droits syndicaux • Responsabilité sociale et environnementale • Gestion de l'emploi et accompagnement du changement • Égalité professionnelle Femmes-Hommes • Promotion de la diversité et de l'inclusion • Prévention et lutte contre le harcèlement moral et sexuel • Santé et qualité de vie au travail	
	II. RESPONSABILITE SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE Initiée et portée par la Direction du Groupe, la politique de Responsabilité Sociale et Environnementale constitue un enjeu stratégique pour BNP Paribas et se traduit par une volonté au plus haut niveau de l'entreprise de conjuguer performance, responsabilité, éthique et transparence. Des objectifs RSE sont à cet effet intégrés au Plan de développement du Groupe et une direction de l'Engagement d'entreprise en lien avec la stratégie 2020 du Groupe a été créée en 2017. Représentée au Comité Exécutif du Groupe, cette nouvelle direction est chargée de: • renforcer les pratiques de RSE et de diversité ainsi que de faire converger tous les leviers de l'entreprise pour répondre aux grands enjeux de société ; • définir et mettre en œuvre les engagements en matière de développement économique, environnement et transition énergétique, inclusion sociale et	

	valorisation des territoires, diversité et promotion des droits humains. Dans le cadre du présent accord, en matière de responsabilité sociale et environnementale une attention particulière est portée à l'application de la Loi sur le devoir de vigilance ainsi que la politique de mécénat de compétences. **2.1 Loi sur le devoir de vigilance** La loi du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre s'applique au Groupe dans son ensemble et demande d'établir et de mettre en œuvre un plan de vigilance visant à identifier et prévenir les risques d'atteinte graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes, et l'environnement. Dans le cadre de l'élaboration de son plan de vigilance, BNP Paribas a mené en cohérence avec ses engagements, une revue de ses politiques et outils d'évaluation et une cartographie des risques existants sur un périmètre cohérent avec le texte de la loi. Ce périmètre comprend les salariés, les fournisseurs et les sous-traitants et les principaux métiers au sein du Groupe. Sur cette base seront définies les actions prioritaires à mener notamment pour compléter ou mettre en place les procédures et outils adaptés de détection et de prévention de risques. L'avancement des actions liées aux dispositifs de vigilance du Groupe sera présenté de façon annuelle au Comité de Supervision et de Contrôle du Groupe. Il est rappelé que la Direction Générale a pris des engagements pour l'environnement dès 2011, et pour les droits de l'homme dès 2012, avec sa signature relative aux droits de l'homme. En 2016, la Direction du Groupe a réitéré son fort engagement en matière de respect des	

	droits humains et de protection de l'environnement au travers de la publication de son Code de conduite applicable à l'ensemble des salariés dans le monde. Par ailleurs, il est rappelé que le droit d'alerte éthique du Groupe a pour objet de permettre à tout collaborateur de BNP Paribas de faire part d'un manquement avéré – ou d'un soupçon d'un tel manquement – au Code de conduite, à une politique ou une procédure du Groupe ou à une réglementation, non seulement à sa hiérarchie, mais aussi alternativement à la conformité de l'entité à laquelle il appartient, ou d'un niveau supérieur. Ce droit repose sur une stricte confidentialité et des moyens de communication dédiés. L'exercice de ce droit d'alerte éthique est un droit pour chaque collaborateur, qui ne saurait être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesures discriminatoires pour le seul fait d'avoir fait appel, de bonne foi, à ce dispositif. La démarche de vigilance de BNP Paribas s'inscrit dans une volonté d'amélioration continue. A ce titre, le Groupe complètera lorsque nécessaire ses outils d'identification, de maîtrise et de pilotage des risques identifiés et en rendra compte chaque année dans son Document de référence. De plus conformément à la règlementation, le compte rendu sur la mise en œuvre effective de ce plan de vigilance sera publié dans le rapport de gestion de l'exercice clos au 31 décembre 2018. **2.2 Politique de mécénat** Le Groupe BNP Paribas œuvre à concilier performance et responsabilité sociale de manière concrète, non seulement dans l'exercice quotidien de ses métiers mais aussi par des actions de mécénat, qui impliquent toujours plus de salariés à travers le monde. La politique de mécénat menée dans le Groupe est structurée et fédératrice, à la fois globale, et locale, respectueuse des actions mises en œuvre par les équipes des pays où il est implanté. La Fondation BNP Paribas coordonne cet engagement autour de trois	

	champs d'action : la solidarité, la culture et l'environnement. Le mécénat de BNP Paribas se concrétise par de très nombreuses actions en faveur de l'inclusion sociale, de l'éducation, de l'égalité des chances et de l'entrepreneuriat social, en France et à travers le monde. Le mécénat de compétences en particulier consiste pour l'entreprise à mettre à disposition, au pro- fit d'un projet d'intérêt général, un collaborateur volontaire, de manière ponctuelle et gracieuse. Ce dernier continue d'être rémunéré sur son temps de travail. Dans le cadre du présent accord, il est déterminé un objectif de renforcement des programmes de mécénat de compétences et/ou d'heures solidaires ainsi que des programmes pro bonos, pendant les heures de travail ou hors temps de travail mais récupéré, sur la base du volontariat et sous réserve de la compatibilité avec les impératifs de service. À cet effet l'objectif visé à horizon 2020 est d'atteindre un volume total de 1 million d'heures solidaires rémunérées au niveau du Groupe dans le monde, soit un équivalent d'un peu plus d'une demi-journée d'heures solidaires payée par salarié et par an.	
Accord cadre internatioal – EUROPEAN AERONAUTIC DEFENSE AND SPACE	**PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT** EADS est conscient que son activité interagit avec l'environnement et considère donc la protection de l'environnement comme un élément fondamental de sa responsabilité sociale en tant qu'entreprise. Au-delà du respect des réglementations internationales, européennes et nationales, EADS s'engage à améliorer de façon continue son impact sur l'environnement partout où le Groupe travaille. Dans ce contexte, EADS est disposé à coopérer avec les institutions publiques compétentes, s'il y a lieu.	Trouvé sur Lamyline. Signé à Paris.

B. Accords mondiaux étrangers

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale et le développement durable - SOLVAY - 3 février 2017	**PREAMBULE** Les métiers de la chimie ne peuvent s'exercer qu'avec un sens élevé des responsabilités. Solvay fait une exigence de cet esprit de responsabilité vis-à-vis de ses salariés, de ses clients et fournisseurs, de ses actionnaires, des populations riveraines de ses sites, de l'environnement et des ressources naturelles. La démarche « Solvay Way » dont cet accord fait partie intégrante, alimente ce modèle de développement qui allie la performance opérationnelle et la qualité comportementale pour une responsabilité toujours plus grande vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes. Cette responsabilité suppose une large implication des salariés. En conséquence, Solvay a la volonté, essentielle à ses valeurs et à son identité, d'assurer un dialogue social riche et équilibré entre la direction d'une part et les représentants des salariés d'autre part. Cette responsabilité concerne l'ensemble des activités de Solvay, dans le monde entier, et requiert l'existence d'un dialogue avec une organisation opérant à un niveau international. C'est le sens de cet accord par lequel Solvay et IndustriALL Global Union, qui organise les salariés du secteur au plan international, créent une structure d'information et de dialogue et affirment leur engagement commun envers de bonnes pratiques industrielles et professionnelles partout dans le monde où le Groupe a des activités. Cet engagement est souscrit volontairement par Solvay. Il est complémentaire au respect des obligations légales et réglementaires des pays où le Groupe intervient. Les normes	Signé à Bruxelles et indique que seule la version rédigée en anglais fait foi entre les parties. C'est un accord qui a été renouvelé pour 5 ans (VII. Validité de l'accord). Trouvé sur Lamyline.

	universelles rappelées ci-après seront respectées par toutes les entités de Solvay dans le monde. Les filiales du Groupe, tout en tenant compte des réalités économiques, sociales et culturelles spécifiques à leur pays, s'attacheront à assurer l'application de cet accord dans un esprit de progrès continu sur la base des dispositions qui y sont énoncées. Les deux parties signataires s'engagent à ce que les normes et principes reconnus au plan international et contenus dans cet Accord, que ceux-ci soient requis ou non par des lois ou réglementations nationales, soient appliqués dans tous les sites d'activité de Solvay de par le monde. Solvay et IndustriALL Global Union affirment leur volonté de développer des relations confiantes et constructives pour assurer la meilleure application de cet accord.	

	1.2 Pacte Mondial de l'ONU Signataire du pacte mondial des Nations Unies, Solvay s'engage à en respecter les 10 principes. **DROITS DE L'HOMME** • **Principe n°1** Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international du travail relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence. • **Principe n°2** A veiller à ce qu'elles ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme. **NORMES DE TRAVAIL** • **Principe n°3** Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit à la négociation collective. • **Principe n°4** Elimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire. • **Principe n°5** L'abolition effective du travail des enfants.	

	• **Principe n°6** Elimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession **<u>ENVIRONNEMENT</u>** • **Principe n°7** Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement. • **Principe n°8** A entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement. • **Principe n°9** A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. **<u>LUTTE CONTRE LA CORRUPTION</u>** • **Principe n°10** Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots de vin.	
	5.RELATIONS RESPONSABLES AVEC LES FOURNISSEURS, LES PRESTATAIES ET SOUS-TRAITANTS	

	• Solvay attend de ses fournisseurs, prestataires et sous-traitants qu'ils respectent les lois et règlements, ainsi que les droits humains fondamentaux tels que les expriment les conventions et normes internationales et qu'ils contribuent ainsi au respect par Solvay des dispositions de cet accord. Solvay les encouragera en ce sens et les fera bénéficier en tant que de besoin de son expertise en ces domaines. Le contenu du présent accord est dès lors communiqué à tout fournisseur, prestataire ou sous-traitant. • Tout manquement grave et non corrigé après observation à la législation concernant la santé-sécurité des salariés, au respect de l'environnement ou des droits humains fondamentaux, entraînera l'arrêt des relations avec l'entreprise concernée dans le respect des obligations contractuelles.	
	6.MAITRISE DES RISQUES ET RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT • **<u>Les risques des procédés et des produits</u>** Solvay fait de la maîtrise des risques de ses métiers une priorité et l'application des meilleurs standards constitue sa ligne de conduite. Solvay s'engage, dans le cadre de ses politiques et procédures, à développer : – une **démarche de prévention** vis-à-vis des risques connus et identifiés – une **démarche de précaution** caractérisée par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité de ses métiers. Solvay assure, dans le cadre de sa politique de « product stewardship », l'accompagnement de ses produits tout au long de leur vie, y compris chez ses clients.	

	Solvay développe une approche spécifique pour les produits classés « very high concern » (SVHC) dont les CMR (produits cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction). Pour ces derniers, Solvay a édicté des recommandations spécifiques visant à promouvoir leur substitution et la maîtrise de leur utilisation quand la substitution n'est pas possible. • **L'environnement** Solvay respecte les obligations légales réglementaires internationales et nationales applicables à ce domaine et adhère à "l'engagement de progrès de l'industrie chimique pour la protection de l'environnement". Solvay en applique les principes avec le souci permanent d'améliorer la sécurité, la protection de la santé et de l'environnement et de préserver les ressources naturelles. Dans ce cadre, Solvay s'attache chaque fois que possible à recourir aux meilleures technologies existantes permettant de réduire les émissions de gaz à effet de serre dans ses processus de production. La sensibilisation des salariés aux normes environnementales applicables et aux politiques du Groupe fait partie de la démarche de Solvay, aussi bien au niveau local qu'international. Solvay et IndustriALL Global Union feront converger leurs efforts pour développer la conscience et la compétence des salariés du Groupe vis-à-vis de ces enjeux.	
	IV – INDICATEURS DE SUIVI SOLVAY et IndustriALL global Union assurent le suivi annuel de cet accord sur la base des indicateurs mis en place par le Groupe pour le suivi des engagements prévus par l'accord : **Santé, sécurité, environnement**	

	– Taux de site audités en matière d'hygiène, sécurité et environnement depuis moins de trois ans selon le référentiel du Groupe (Solvay Care Management System). – MTAR : taux de fréquence de tous les accidents mesuré par million d'heures de travail – LTAR : taux de fréquence des accidents du travail occasionnant à un arrêt de travail, mesuré en nombre d'accidents survenus par million d'heures de travail. – Protection des salariés face à l'exposition professionnelle (produits chimiques, bruit, …). – Protection des salariés par le biais d'une surveillance médicale. – Identification des sites devant accorder une attention particulière au bien-être au travail (essentiellement suite à l'enquête Solvay sur les sites salariés) et soutien apportés à ceux-ci. – Impact sur l'environnement : • l'eau • l'air (émissions de CO2) • la consommation d'énergie • le traitement des déchets. **<u>Salariés, dialogue social et sociétal</u>** – Nombre de salariés (total des effectifs, par zone et par site) – Structure de l'emploi (emploi direct, intérim) – Politique du Groupe en matière de sous-traitance – Systèmes de protection sociale existants et nombre ou catégories de salariés couverts – Mobilité : nombre de poste pourvus par des candidats internes comparé au nombre de postes pourvus par des candidats externes – Formation professionnelle – Structures de dialogue social existantes – Actions sociétales	

	Solvay et IndustriALL Global Union assurent en commun une veille pour optimiser les indicateurs sociaux actuellement en place et repérer les besoins nouveaux en la matière. **Relations avec les fournisseurs, prestataires et sous-traitants** – Bilan du respect des standards Solvay et des éventuelles mesures correctives – Bilan des réclamations émanant de fournisseurs et de leur traitement par Solvay **Solvay Way** La démarche Solvay Way vise à un progrès continu en matière de responsabilité sociale et environnementale dans le cadre d'un dialogue renforcé avec les salariés et leurs représentants. Le référentiel Solvay Way permet une évaluation annuelle des pratiques et des objectifs de progrès des entités du Groupe vis-à-vis de six parties prenantes : les clients, les fournisseurs, les employés, les investisseurs, les communautés et l'environnement Le référentiel doit permettre aux entités de se situer quant au niveau actuel de mise en œuvre de ces pratiques, puis de définir des objectifs et les plans d'amélioration associés, dans une démarche de progrès continu. Les engagements de Solvay sont susceptibles d'être modifiés ; tout changement de ce genre sera inclus dans le présent article lors des négociations ultérieures de l'accord. Les profils de responsabilité ainsi tracés font partie des indicateurs de suivi de cet accord. IndustriALL sera associé au bilan annuel de mise en œuvre de la démarche Solvay Way.	

	Solvay et IndustriALL Globla Union considèrent que la démarche Solvay Way participe de façon très importante à la dynamique de cet accord et sont convenus d'unir leurs efforts pour en assurer le plein succès.	
Accord cadre mondial sur le développement durable - UMICORE - 21 octobre 2015	**<u>Préambule</u>** Le groupe Umicore est engagé dans une stratégie de développement durable qui englobe, de manière cohérente, des objectifs économiques, environnementaux et sociaux. Dans le cadre de cet accord, Umicore entend rassembler les priorités de sa stratégie sociale globale afin de confirmer ses principes de développement durable puisqu'ils comportent des aspects sociaux. Les collaborateurs d'Umicore sont au coeur de la réussite du groupe à l'échelle mondiale. Il est donc indispensable de maintenir des relations mutuellement bénéfiques et un dialogue entre toutes les parties prenantes qui contribuent à son développement. Umicore reconnaît que son engagement en faveur de la réussite financière doit prendre en compte l'impact économique, environnemental et social plus large de ses opérations. Sa stratégie de développement durable vise donc prioritairement les conditions de santé et de sécurité au travail, l'amélioration constante de ses performances environnementales, la gestion et la prévention résultant des risques de ses activités passées, le recyclage et l'élimination de ses produits ainsi que le respect de toutes les normes fondamentales de l'Organisation internationale du travail. Cet accord vise à soutenir l'internationalisation d'Umicore dans toutes les questions sociales, conformément à sa culture d'entreprise « The Umicore way », à son code de conduite et à sa politique en matière de droits de l'homme.	Régi par la loi belge. L'accord est entré en vigueur le 21 octobre 2015 pour une durée limitée de 4 ans (6. Validité de l'accord). Trouvé sur www.ec.europa.eu

	Pour contribuer à la réussite de cette approche, IndustriALL Global Union et les organisations syndicales affiliées vont participer de manière constructive avec Umicore à la recherche et à la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les objectifs visés par le présent accord et de respecter les engagements pris, les collaborateurs et les actifs de groupe.	
	3. Environnement Umicore intègre les principes du développement durable à ces processus décisionnels afin de réduire l'impact environnemental de ses produits et opérations. Le groupe met en œuvre des stratégies de gestion du risque fondées sur des données valables et sur la rigueur scientifique et s'efforce d'améliorer sans cesse ses performances environnementales. Umicore participe activement à la gestion et à la prévention des risques résultant de ses activités passées. Le groupe facilite et encourage la conception, l'utilisation, la réutilisation, le recyclage et le traitement de ses produits. Pour atteindre les normes environnementales internationales et spécifiques à chaque pays, Umicore coopère avec les institutions locales concernées. En mettant l'accent sur le recyclage, Umicore s'efforce également d'utiliser efficacement les ressources naturelles et l'énergie.	
Accord mondial du 29 mai 2015 d'intéressement	**<u>Préambule</u>** Solvay a décidé de mettre en place un programme global d'intéressement à sa performance au bénéfice de l'ensemble de ses salariés dans le monde, en accord avec le Solvay Global	Signé à Bruxelles. Accord à durée déterminée conclu au titre des exercices 2015 et

des salariés du Groupe à la performance de Solvay (2015-2016)	Forum, instance de représentation des salariés du Groupe mis en place en mars 2015, après une première année d'expérimentation positive en 2014. Les objectifs poursuivis dans le cadre de ce programme conclu pour deux ans sont d'offrir un élément de motivation et de reconnaissance aux collaborateurs en les associant aux résultats du Groupe au niveau mondial et de renforcer ainsi le sentiment d'appartenance au Groupe Solvay. Dans cette perspective, les parties s'accordent pour mettre en place un intéressement des salariés aux performances du Groupe, mesurées par des critères tant quantitatifs que qualitatifs, liés à l'atteinte d'objectifs financiers et de développement durable. Cette initiative s'inscrit en outre dans le cadre de la démarche de responsabilité sociale du Groupe, « Solvay Way », qui vise notamment à rémunérer équitablement ses collaborateurs. Le présent accord a pour objet de déterminer les modalités d'intéressement retenues, notamment le mode de calcul de l'intéressement et les modalités de sa répartition entre ses bénéficiaires.	2016 (Article 4 - La durée de l'accord). Trouvé sur Lamyline.
	ARTICLE 2 - Les modalités de calcul de l'intéressement mondial Au titre de l'année 2015, une enveloppe brute chargée de 10 millions d'euros sera distribuée si les objectifs fixés pour 2015 sont atteints, dont 80% liés à des objectifs financier (2-1) et 20% liés à un objectif de développement durable (2-2). **2-1. Les objectifs liés aux résultats financiers** Une enveloppe d'un montant brut de X millions d'euros sera attribuée si l'objectif ciblé de X milliards d'euros de REBITDA groupe est atteint en 2015.	

	Cette enveloppe sera de X millions d'euros si l'objectif de déclenchement de 1940 millions d'euros de REBITDA groupe est atteint en 2015. Ce montant sera nul si le REBITDA groupe est inférieur à ce seuil. Entre le seuil de déclenchement et l'objectif cible, le montant distribué est déterminé linéairement. **2-2. L'objectif lié au développement durable** Une enveloppe de 2 millions d'euros sera versée si la moyenne des résultats de l'auto-évaluation, menée dans le cadre de la démarche Solvay Way dans l'ensemble des sites du Groupe dans le monde, s'accroît d'au moins 10% par rapport au résultat obtenu en 2014 et atteint ainsi le niveau de 1,95 contre 1,75 en 2014, sur une échelle de 0 à 4.	
Accord mondial sur les principes de responsabilité sociale – ARCELOR – 13 septembre 2005	**PREAMBULE** ARCELOR s'est engagé sur le plan mondial dans une stratégie de développement durable, avec pour ambition, de mettre en cohérence ses objectifs économiques, environnementaux et sociaux. Dans ce cadre, ARCELOR entend aujourd'hui reprendre et rassembler l'ensemble des priorités de sa politique sociale mondiale dans le présent accord afin de développer et d'encadrer ses principes de responsabilité. La Direction Générale affirme que les collaborateurs d'ARCELOR sont au cœur de la réussite globale du Groupe, qui passe par la mise en place de relations mutuellement profitables entre tous les partenaires de son développement. C'est ainsi que la politique de développement durable du Groupe a notamment pour axes prioritaires la sécurité, le bien-être au travail, l'environnement, la performance économique et le dialogue avec tous les partenaires. Le présent accord a pour ambition l'accompagnement sur le plan social de	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Signé à Luxembourg.

	l'internationalisation croissante du Groupe ARCELOR, en conformité avec ses Principes de Responsabilité, son Code Ethique, et sa politique de développement durable qui vise à satisfaire de manière équilibrée ses partenaires. Afin d'assurer l'équilibre entre la croissance, la rentabilité économique et le bien-être social et environnemental, ARCELOR s'engage à mettre en œuvre les procédures et principes définis dans le présent accord et à les intégrer dans la politique des filiales aux différents niveaux, national et local dans des délais raisonnables. De leur côté, les Fédérations Syndicales s'engagent à contribuer au succès de cette démarche, en incitant les organisations syndicales représentées au sein d'ARCELOR à participer de façon constructive avec le personnel, à la recherche et à la mise en œuvre des moyens pour atteindre les objectifs visés par le présent accord et à respecter les personnes et les biens de l'entreprise.	
	ARTICLE 4 : ENVIRONNEMENT ARCELOR s'engage en faveur d'une production respectueuse de l'environnement. Ainsi ARCELOR développe et met en œuvre des méthodes de production dont l'impact sur l'environnement est aussi faible qu'il est raisonnablement possible, et développe et fabrique des produits qui privilégient l'amélioration de l'environnement en terme d'utilisation et de recyclage. ARCELOR s'engage également à utiliser de manière efficace les ressources naturelles et l'énergie.	
Accord global sur la responsabilité sociale de l'entreprise et sur les relations	**PREAMBULE** Lafarge croit qu'il y a un lien entre le progrès social et économique, cette vision se concrétise notamment dans les Ambitions 2020 en matière de Développement Durable adoptées par le Groupe. Les intérêts et le succès de Lafarge et de ses collaborateurs sont interdépendants. Lafarge	Trouvé sur Lamyline. Signé à Genève.

sociales internationales – LAFARGE – 21 mai 2013	s'engage à faire participer ses collaborateurs directement à l'avenir du Groupe par un dialogue ouvert ; Lafarge reconnaît que les collaborateurs peuvent choisir d'être représentés par les employés élus et/ou par les organisations syndicales. La philosophie de Lafarge est de développer et de maintenir des rapports positifs avec ses collaborateurs conformément aux Principes d'Action de Lafarge : « Nous nous engageons à respecter les normes et réglementations locales et internationales et à traduire nos valeurs dans nos actes. Le respect de l'intérêts général, l'ouverture d'esprit et le dialogue, l'honnêteté et le respect des engagements sont les principes éthiques fondamentaux qui animent notre Groupe et nos collaborateurs ». Les syndicats croient que des salaires et des conditions de travail décentes, un travail significatif avec des perspectives, un environnement de travail sûr et sain, le droit d'adhérer librement à des syndicats et le droit à la négociation collective sont des conditions préalables à des bonnes relations sociales. Les signataires considèrent que cet accord est basé sur l'engagement commun de respecter les droits de l'homme et les droits sociaux et de réaliser un progrès continu concernant les conditions de travail, les relations sociales, la santé et la sécurité sur le lieu de travail et la performance environnementale. Les signataires reconnaissent que le principe de subsidiarité est un processus clé de gestion de la performance au sein du Groupe ; aussi les signataires doivent-ils respecter le principe selon lequel les questions relatives aux relations sociales sont mieux résolues au plus près du terrain. Lafarge considère que le respect des droits du collaborateur est un élément fondamental du développement durable. Le présent accord s'applique à toutes les activités de Lafarge et de ses filiales. Lafarge veille à ce que les principes énoncés dans le présent accord soient communiqués et promus auprès	

	de ses contractants, sous-traitants et toute la chaine des sous-traitants, fournisseurs et coentreprises. Aucune disposition du présent accord ne réduit ou n'affaiblit de quelque façon que ce soit les pratiques existantes en matière de relations de travail ou les accords concernant les droits syndicaux ou les structures syndicales déjà établis par un affilié ou groupe d'affiliés de l'IBB et IndustriALL Global Union quel qu'il soit, ou tout autre syndicat au sein de Lafarge. **PRINCIPES FONDAMENTAUX** Lafarge s'engage à se conformer à la Déclaration sur les Principes et Droits Fondamentaux au Travail de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), avec la Déclaration de Principes tripartite sur les entreprises multinationales de l'OIT, au Pacte Mondial et également aux Principes Directeurs de l'Organisation de coopération et de Développement Economiques à l'intention des entreprises multinationales et reconnaît les principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme en ce qui concerne les principes et droits sociaux fondamentaux et du travail. **Pas de travail forcé** Il est interdit d'avoir recours directement ou indirectement au travail forcé, y compris le travail en servage et le travail pénitentiaire involontaire (conventions 29 et 105 de l'OIT). **Pas de discrimination dans l'emploi** Tous les collaborateurs, quel que soit leur lieu de travail, ont une égalité des chances et de traitement indépendamment de leur origine ethnique, de couleur, de sexe, de religion, d'opinion politique, de nationalité, d'origine sociale ou d'autres caractéristiques de distinction. Les collaborateurs reçoivent un salaire égal pour un travail de même nature (conventions de l'OIT 100 et 111).	

	Promotion de la diversité Dans les pays où il existe un texte d'engagement proposé à la signature de toute entreprise qui condamne les discriminations dans l'emploi et décide d'agir en faveur de la diversité, le Groupe Lafarge encourage les entités locales à y souscrire. **Protection des travailleurs migrants** Si cette situation existe, Lafarge prohibe les pratiques qui consistent à exiger des travailleurs qu'ils s'acquittent de cautions ou frais directement liés à la procédure d'immigration et à l'embauche. Il n'est pas demandé aux travailleurs de remettre leurs passeports, papiers d'identité ou objets de valeur à leur employeur. Les travailleurs migrants bénéficient du droit de s'organiser et d'adhérer à des syndicats. **Pas de travail des enfants** Il est interdit d'avoir recours à la main d'œuvre enfantine sous quelle que forme que ce soit : seuls sont employés les collaborateurs âgés de plus de 15 ans, ou ayant l'âge auquel cesse la scolarité obligatoire si celui-ci est supérieur (convention 138 de l'OIT). Les enfants âgés de moins de 18 ans, étant donné leur âge, n'effectuent pas de tâches qui, par leur nature ou en raison des circonstances dans lesquelles elles sont effectuées, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la morale des enfants (convention 182 de l'OIT). Lafarge s'engage à respecter l'ensemble des articles constituant la Convention 182 de l'OIT. **Liberté d'association et le droit à la négociation collective** Lafarge reconnaît le principe de la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit à la négociation collective (conventions 87 et 98 de l'OIT), s'engagera dans une	

	négociation de bonne foi dans le but de parvenir à un accord dans des délais raisonnables et s'efforcera de favoriser une relation positive et constructive avec les organisations syndicales. Lafarge respecte le droit de ses salariés de former ou de s'affilier à un syndicat de leur choix. Lafarge restera strictement neutre concernant le choix de ses employés de s'affilier, poursuivre, modifier ou renoncer à leur appartenance à un syndicat de leur choix. Le Groupe Lafarge garantit que les représentants des salariés ne feront pas l'objet d'une discrimination (convention 135 de l'OIT). Lafarge s'abstiendra de toute communication déloyale destinée au personnel et visant à l'influencer dans ses décisions à l'égard des représentants des salariés et s'assurera que ses communications aux employés sont factuelles et non-hostiles à l'égard des syndicats. **Salaires minimas** Les collaborateurs reçoivent pour une semaine normale de travail un salaire et des prestations au moins égaux aux montants fixés par la législation nationale courante ou par les conventions collectives du pays, tels qu'appliqués dans le métier ou l'industrie concerné. Tous les collaborateurs doivent recevoir des informations verbales et écrites claires sur les conditions de salaire dans leur langue maternelle. Aucune déduction de salaire, à moins qu'elle ne soit imposée par la législation nationale, n'est opérée sans l'accord explicite du collaborateur concerné. **Le temps de travail** Le temps de travail est conforme à la législation nationale en la matière, aux accords nationaux et aux normes en vigueur dans l'industrie / le secteur. Les heures supplémentaires ne seront pas excessives et seront toujours rémunérées à un taux plus élevé. Tous les	

	collaborateurs bénéficient au minimum d'un jour de repos par semaine. **Santé, sécurité et conditions de travail** L'environnement de travail est sain et sur (convention 155 de l'OIT). Les meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité sont suivies et sont conformes aux Principes Directeurs concernant le système de gestion de la santé au travail de l'OIT et des standards et procédures du Groupe Lafarge. Tous les collaborateurs reçoivent une formation sur les risques encourus sur le lieu de travail et disposent des moyens de leur prévention. Les signataires s'engagent à assurer une plus grande sensibilisation au problème du VIH-SIDA et au programme de prévention, conformément au Recueil de directives pratiques de l'OIT sur le VIH-SIDA. Lafarge s'engage à promouvoir une culture de santé et sécurité auprès de ses fournisseurs et sous-traitants. **Relation d'emploi et sous-traitants** Lafarge respecte les obligations qui lui incombent vis-à-vis de tous ses employés dans le cadre de la législation du travail, de la sécurité sociale et de la réglementation découlant de la relation d'emploi régulière (convention 102 concernant la norme minimum de la sécurité sociale). La société et tous ses sous-traitants emploient directement de la main d'œuvre et paient les cotisations de sécurité sociale et de retraite pour leurs travailleurs respectifs. Lafarge exige de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils respectent la législation nationale, les dispositions statutaires ainsi que les droits sociaux fondamentaux mentionnés dans le présent accord.	

	Lafarge exige également de ses fournisseurs et sous-traitants qu'ils offrent une information orale et écrite à leurs travailleurs quant à leurs conditions de travail. Tout manquement grave à la législation concernant la santé-sécurité des salariés directs et indirects, la protection de l'environnement et les droits sociaux fondamentaux et qui n'est pas corrigé après avertissement, entraînera l'arrêt des relations avec l'entreprise concernée dans le respect des obligations contractuelles. **Développement des compétences** Tous les salariés ont la possibilité de participer à des programmes d'éducation et de formation, y compris une formation destinée à améliorer leur niveau de compétences dans le but d'utiliser des technologies et des équipements nouveaux. Dans la mesure du possible, le Groupe Lafarge, en coopération avec les syndicats, développera la formation de ses collaborateurs en vue d'améliorer leur niveau de qualification et de s'assurer qu'ils participent à leur développement professionnel et augmentent leur employabilité.	

2. Accords nationaux

A. Qualité de vie au travail

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle	**TITRE II : DELIMITATION DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL** **Article 1 – Définition de la qualité de vie au travail** La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise. Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien - être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué. Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée. Sa définition, sa conduite et son évaluation sont des enjeux qui doivent être placés au cœur du développement du dialogue social. Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de	Trouvé sur www.journal-officiel.gouv.fr

	vie au travail qui en résulte. Les conditions de mise en œuvre de la qualité de vie au travail peuvent varier selon les caractéristiques de l'entreprise (sa taille, sa culture, la prégnance de ses contraintes, l'environnement dans lequel elle s'inscrit). Elles évoluent en permanence au cours d'une carrière professionnelle. Lorsqu'elle est envisagée au plan individuel tout au long d'une vie professionnelle, la qualité de vie au travail traduit les évolutions intervenues au cours de la carrière du salarié. L'intégration de l'égalité professionnelle dans la démarche de qualité de vie au travail permet d'aborder des thèmes étroitement imbriqués mais traités jusqu'alors de façon séparés, afin de les articuler de façon dynamique. Outre le fait que cette approche cloisonnée n'a pas produit tous les effets escomptés, ouvrir la possibilité d'une approche globale doit conduire à davantage d'effectivité pour résoudre les problèmes vécus par les salariés. Aussi, la qualité de vie au travail nécessite qu'aucune forme de discrimination n'existe et ne soit tolérée dans l'entreprise autant dans les conditions de l'accès à l'emploi et à la promotion, que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail. Construite dans cet objectif, la démarche de qualité de vie au travail peut contribuer à une meilleure mixité des emplois. La promotion de la qualité de vie au travail suppose : un dialogue social de qualité qui aboutisse à de bonnes relations sociales et de travail ; de veiller à écarter tout impact pathogène des modes d'aménagement du travail ;	

	de promouvoir un choix collectif qui implique les salariés et les dirigeants des entreprises, les partenaires sociaux, l'Etat et les collectivités territoriales à tous les niveaux ; d'encourager toutes les initiatives qui contribuent au bien-être au travail et au développement des compétences et à l'évolution professionnelle ; que le travail participe de l'épanouissement physique, psychique et intellectuel des individus ; que chacun trouve sa place au travail et que le travail garde sa place parmi les autres activités humaines.	
	Article 15 – Définir des indicateurs de la qualité de vie au travail, spécifiques à l'entreprise Les indicateurs prévus à l'article 13 du présent accord permettront d'en évaluer les résultats. Ils seront définis et partagés entre les partenaires sociaux au plus près des réalités de l'entreprise et de la situation des salariés. Si la définition d'indicateurs est très utile pour identifier les phénomènes et mesurer des évolutions dans le temps, il est important d'en garder une approche pragmatique et mesurée. Trois grands types d'indicateurs peuvent être retenus : • des indicateurs de perception des salariés (susceptibles d'être appréciés notamment au regard des conclusions des rapports Gollac / Bodier, Lachmann / Larose / Pénicaud et Nasse / Légeron) ; • des indicateurs de fonctionnement ;	

	• des indicateurs de santé au travail. Permettant d'évaluer la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise et donc relevant des thèmes qui seront retenus par les négociateurs de l'entreprise, ils pourront notamment relever des domaines suivants : - Les relations sociales et de travail ; - Le contenu et la qualité du travail ; - L'environnement physique de travail ; - La réalisation et le développement professionnel ; - L'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ; - La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ; - La mixité des emplois ; - Les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail.	
	ANNEXE A L'ARTICLE 13 **ELEMENTS DESCRIPTIFS DESTINÉS À FACILITER L'ÉLABORATION D'UNE DÉMARCHE DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS LE CADRE DU DIALOGUE SOCIAL** **La qualité de l'engagement à tous les niveaux de l'entreprise** - Prise en compte des enjeux de la vie personnelle des salariés par les dirigeants des entreprises à tous les niveaux, par les partenaires sociaux et pour ce qui concerne l'environnement de l'entreprise, par l'État et les collectivités territoriales - Modes d'implication des salariés, y compris de l'encadrement, favorisant l'expression des femmes et des hommes dans la vie au travail.	

	La qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise sur : - L'environnement économique - Les objectifs et orientations stratégiques (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social) - Les valeurs auxquelles se réfère l'entreprise (exprimées par exemple dans les chartes d'entreprise) y compris dans ses relations avec son environnement - Les « caractéristiques » des salariés. **La qualité des relations sociales et de travail :** - Reconnaissance du travail - Egalité salariale entre les femmes et les hommes - Respect, écoute des salariés - Mise en place d'espaces de dialogue et d'expression des salariés - Information adaptée aux enjeux des relations sociales et de travail (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social) - Dialogue social aux différents niveaux (établissement, entreprise, groupe) - Rôle des Institutions représentatives du personnel - Modalités de participation aux décisions (cf les discussions interprofessionnelles sur la modernisation du dialogue social). **La qualité du contenu du travail** - Autonomie - Variété des taches - Degré de responsabilité - Enrichissement des compétences - Capacité d'expression des salariés	

	- Sens donné au travail **La qualité de l'environnement physique** - Sécurité - Ambiances physiques **La qualité de l'organisation du travail** - Qualité du pilotage - Capacité d'appui de l'organisation dans la résolution des problèmes - Rôle et appui du management de proximité - Démarche de progrès - Anticipation de la charge de travail pour sa gestion optimale - Organisations apprenantes - Conséquences de l'impact de la généralisation des nouvelles technologies de l'information et de communication (distinction des temps de travail liés aux moyens électroniques tels que email à distance, portable...) - Anticipation des conséquences des mutations et restructurations des entreprises sur la qualité de vie au travail et l'emploi **Les possibilités de réalisation et de développement personnel** - Formation - Acquis de l'expérience - Développement des compétences - Déroulement de carrière et égalité de ces déroulements de carrière entre les femmes et les hommes - Egal accès entre les femmes et les hommes aux fonctions de direction - Lutte contre les stéréotypes attachés à la maternité et à la parentalité	

	- Prise en compte des diversités **La possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle** - Prise en compte de la parentalité (au cours de la vie professionnelle) - Attention portée à la conciliation vie professionnelle / vie personnelle - Rythmes et horaires de travail - Attention portée aux temps sociaux (transports, accès aux services)	

B. Sécurisation de l'emploi

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salaires	**Annexe sur l'information des IRP sur les options stratégiques de l'entreprise et la répartition de la valeur : base de données accessible aux représentants élus et syndicaux** La réalisation et la répartition de la richesse produite par l'entreprise sont au cœur de son activité. Elles reposent sur des choix stratégiques impliquant les conditions en amont de la création de valeur et en aval de sa répartition. Leurs effets portent directement sur le collectif de travail, conditionnent la pérennité de l'entreprise et peuvent dépasser son périmètre juridique. Intégrer le rôle, les intérêts et l'avenir des salariés au même niveau que l'investissement productif, les enjeux économiques et sociaux de l'entreprise au sein de sa filière et de la société dans les choix stratégiques de l'entreprise évite de séparer l'économique et le social, contribue à donner du sens au travail et sert l'intérêt bien compris de l'entreprise. La qualité de l'information économique et sociale partagée est l'une des conditions indispensables à l'effectivité d'un dialogue social de qualité notamment sur la répartition des richesses que produit l'entreprise. L'information économique et sociale des élus doit reposer sur une présentation claire et lisible de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise. Elle doit permettre aux représentants des salariés de	Trouvé sur www.journal-officiel.gouv.fr

	disposer d'une vision claire et actualisée des options stratégiques impactant les conditions, la rémunération et la finalité du travail. Elle doit être établie au niveau de l'entreprise ou, si cela est justifié, au niveau de l'établissement après accord entre l'entreprise et les IRP, lorsque la prise en compte d'un tel périmètre est possible. Cette information économique et sociale doit également comprendre des éléments permettant d'apprécier les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. Cette information est à la disposition des élus du personnel et des représentants syndicaux et est regroupée dans une « base de données économiques et sociales accessible » à tout moment, mise à jour sur des périodicités allant du temps réel à l'année selon la nature des données, afin de veiller à ne pas complexifier les processus de gestion au sein des entreprises. Elle est le support de la préparation par l'employeur de la consultation des IRP, sur les options stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences. Elle intègre les comptes annuels de l'entreprise, et ne se substitue pas aux informations données aux élus et aux représentants syndicaux en vue de leur consultation sur des évènements ponctuels.	

C. Conditions de travail

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord-cadre du 17 mars 1975 modifié par l'avenant du 16 octobre 1984 sur l'amélioration des conditions de travail	**Titre IV. – HYGIENE, SECURITE ET PREVENTION** **Article 27** Les parties signataires engagent les entreprises à étudier tous les risques inhérents à leur secteur d'activité et à prendre des dispositions efficaces tendant à améliorer : — l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration...), tant pour ceux qui vivent à l'intérieur de l'usine que, le cas échéant, pour ceux qui vivent aux alentours ; — l'aménagement des postes de travail (pour lequel doivent notamment être appliqués les principes définis au titre 1er sur l'organisation du travail) ; — l'aménagement des lieux de travail et de leurs annexes (accès, sanitaires, vestiaires, restaurants de personnel, éventuellement salles de repos...). Elles incitent les entreprises à rechercher dans ces aménagements ce qui peut faciliter l'emploi des accidentés du travail et permettre que les dispositions légales relatives à l'emploi des handicapés physiques trouvent leur pleine application. Elles soulignent l'aide que l'ergonomie peut apporter dans de tels domaines et l'intérêt qu'il y a à confier l'étude des projets d'une certaine importance à des équipes	Trouvé sur www.intefp.sstfp.travail.gouv.fr

	pluridisciplinaires animées par la hiérarchie de l'entreprise, qui assurera toutes liaisons utiles avec les représentants du personnel. En cas de création ou d'extension d'une unité permanente de production, le comité d'entreprise ou d'établissement ou la commission spéciale prévue par la loi du 27 décembre 1973 doit être consulté sur l'aménagement des locaux au stade de l'élaboration du projet et au cours de sa réalisation.	
	Article 28 Là où existent des nuisances particulières, tout doit être mis en œuvre pour parvenir à la disparition des effets nocifs qu'elles présentent. Les conditions d'utilisation de certains produits, qu'il s'agisse de produits déjà en usage ou de produits nouveaux, posent des problèmes difficiles qui nécessitent un examen approfondi, afin de parvenir, malgré ces obstacles, à une protection plus efficace des travailleurs et des consommateurs. Des études en ce sens pourront être demandées par chaque branche professionnelle intéressée à des organismes techniques compétents, comme par exemple, l'I.N.R.S., et les chefs d'entreprise s'efforceront de recueillir toutes informations de nature à permettre la diminution et la suppression des risques encourus.	

3. Accords de branches

A. Certificat de qualification professionnelle

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Avenant n°46 du 7 juillet 2014 relatif à la création et à la reconnaissance des certificats de qualification professionnelle – Convention collective des espaces de loisirs d'attraction et culturel - étendu en 2015	Description de l'emploi type En contact permanent avec les visiteurs, le vendeur est porteur de l'image de l'entreprise. Il est donc soumis aux obligations liées aux postes en contact avec le public : – il se doit d'avoir une présentation impeccable, une communication soignée et adaptée, sourire … ; – il doit maintenir l'esthétique du lieu d'accueil (propreté, rangement …). Il peut être amené à s'exprimer en anglais simple avec les visiteurs. **Il adopte dans son travail un comportement écoresponsable.** (...)	Trouvé sur Légifrance.
Accord du 15 décembre 2010 relatif à la création d'un	**Annexe Certificat de qualification professionnelle « Vendeur en animalerie » (CQP)** **Référentiel professionnel** **(…)**	Trouvé sur Légifrance.

CQP « Vendeur en animalerie » - Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997	**FG.4. Pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité** Disciplines et horaires attribués : économie et écologie (14 heures de TP + cours et 21 heures d'action d'utilité sociale). Objectif général du module Il permet d'acquérir les connaissances nécessaires pour la mise en œuvre de pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement et de la biodiversité. Objectifs du module 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité. 2. Communiquer auprès du public afin de valoriser les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité. Présentation du module et conditions d'atteinte des objectifs Ce module fournit les éléments d'appréciation nécessaires à l'évaluation de l'activité de l'entreprise en matière de respect de l'environnement et de la biodiversité. Il permet d'identifier les moyens adaptés afin de mettre en œuvre des pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement et de la biodiversité. Il exerce l'apprenant à communiquer aussi bien envers le public qu'envers les professionnels de la filière en générale sur les pratiques respectueuses de l'environnement et de la biodiversité.	

	Ce module comprendra une action de communication, d'une part, sur les fondamentaux de la vie animale, de leur protection et de la biodiversité et, d'autre part, une meilleure connaissance des animaux familiers avec lesquels la population est en contact comme cela est préconisé dans le compte rendu des rencontres animal et société. Les objectifs du module sont donc évalués, d'une part, à travers la mise en œuvre d'une action de communication et, d'autre part, à l'occasion des contrôles écrits concernant la connaissance de l'animal ainsi que celle de son environnement. Précisions relatives aux objectifs attendus de la formation Objectif 1. Participer à l'activité du point de vente dans le respect de l'environnement et de la biodiversité. 1.1. Identifier les pratiques professionnelles permettant d'améliorer l'activité du point de vente en matière du respect de l'environnement et de la biodiversité (économies d'eau et d'énergie, approvisionnement en produits inertes et vivants). 1.2. Evaluer l'impact écologique et économique de la mise en œuvre de ces pratiques. 1.3. Mettre en œuvre ces pratiques.	
Accord professionnel du 21 juin 2006 portant création de 3 CQP	**Annexe II - Concepteur en emballages : design et industrialisation** 1. Référentiel des compétences (…) Savoir- faire : Adapter la création aux contraintes de sécurité et de préservation de l'environnement	Trouvé sur Légifrance.

B. Formation

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Avenant n°110 du 12 juin 2018 relatif à la formation des personnels coursiers – Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950	**Annexe 1** **Référentiel formation des personnels coursiers** **Contenu du module 2** : (…) Eco-conduite : – conduite sûre et économique ; – utilisation de la boîte de vitesses (automatique ou manuelle) ; – lecture et interprétation de la signalisation ; – respect du code de la route ; – anticipation ; – recherche du meilleur compromis vitesse et rapport de boîte ; – utilisation de l'inertie du véhicule ; – l'incidence de la pression des pneumatiques sur la consommation ;	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 13 mars 2019.

	– notions de sous-gonflage, sur-gonflage ; – possibilités offertes par l'informatique embarquée ; – ordinateur de bord (consommation moyenne, totale, instantanée).	
Avenant n°23 du 24 avril 1991 - Convention collective nationale concernant les caves coopératives vinicoles et leurs unions du 22 avril 1986	**Annexe VIII : Développement de la formation professionnelle continue dans la coopération vinicole** **Les objectifs prioritaires** **Article 1** Dans le cadre de l'effort supplémentaire aux obligations légales, les entreprises s'engagent à réaliser tout ou partie des actions de formation suivantes : 1° Pour ce qui concerne le travail dans les chais, les entreprises doivent promouvoir des actions en faveur de l'obtention d'une qualité optimale des produits à travers des formations augmentant la qualification du personnel concerné dans des domaines tels que : - la connaissance des matériels tout au long du processus de vinification et de conditionnement ; - les techniques et les méthodes de vinification ; - les pratiques et traitements oenologiques ; - le fonctionnement et la maintenance des équipements et appareils automatisés, notamment au niveau de la réception des apports de vendanges, du pressurage, des fermentations, des chaînes d'embouteillage ;	Trouvé sur Légifrance.

	- la lutte contre la pollution des eaux. 2° Pour ce qui concerne la commercialisation, les caractéristiques des différents marchés et circuits de distribution nationaux, communautaires et étrangers impliquent une meilleure connaissance des partenaires commerciaux. La formation du personnel commercial et plus particulièrement ceux intervenant dans les coopératives et unions reconnues groupements de producteurs sera axée autour des thèmes prioritaires suivants : - connaissance et évolution des marchés et des circuits de distribution, notamment dans la perspective du marché unique à l'horizon 1993 ; - maîtrise des techniques de vente ; - connaissance des procédures administratives et financières ; - connaissance des règles de la concurrence ; - connaissance de langues étrangères utilisées dans le cadre de la C.E.E. 3° Pour ce qui concerne l'amélioration de l'efficience de l'entreprise, les entreprises s'engagent à mettre en oeuvre des formations permettant aux salariés d'améliorer leur connaissance et leurs méthodes de travail. Les formations porteront essentiellement sur : - l'acquisition de connaissances générales sur la réglementation viti-vinicole, la comptabilité et le statut coopératif ; - l'initiation aux méthodes et techniques nouvelles en matière d'informatique et de	

	bureautique ; - l'acquisition par le personnel d'encadrement des méthodes de management adaptées à l'évolution de la filière. 4° Pour ce qui concerne la communication, les entreprises doivent mettre en oeuvre des actions de formation permettant d'améliorer : - la gestion des ressources humaines ; - la connaissance par le personnel d'encadrement des méthodes permettant d'animer leur équipe.	
Accord du 5 février 1985 – Formation professionnelle et emploi - Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950	**Titre II : LA FORMATION CONTINUE DU PERSONNEL DES ENTREPRISES** **Plan de formation** **Article 8 (abrogé par accord du 1 février 2011 – art. 38)** Le développement de la formation continue est une des conditions d'adaptation des divers secteurs d'activité du transport routier et des activités auxiliaires du transport à leur environnement, et donc une condition de compétitivité de leurs entreprises nécessaire à la défense de l'emploi. Par ailleurs, la qualité des plans de formation est étroitement liée aux conditions de leur préparation, en particulier à la connaissance et à la hiérarchisation des besoins propres à chaque entreprise. Les priorités retenues par les signataires du présent accord ne peuvent dans ces conditions que revêtir la forme de recommandations valables à défaut d'adéquation plus satisfaisante du plan de formation à ses finalités dans chaque entreprise.	Trouvé sur Légifrance.

	Ces recommandations sont les suivantes : a) Concentration des efforts de l'entreprise et orientation du plan de formation sur quelques objectifs clairement définis ; b) Priorité aux actions de nature à réaliser, en tout ou partie, un objectif de l'entreprise en termes de production, de développement ou de résultats (exemples : adaptation à de nouvelles technologies, économies d'énergie, sécurité du travail, maîtrise et adaptation des techniques et moyens informatiques, entraînement à la vente de prestations de transport) ; c) Prise en considération, dans la mesure du possible, des formations ayant pour objet d'accroître les performances et capacités individuelles du personnel : perfectionnement de l'encadrement, développement de la communication et des motivations, etc. Le salarié est fondé à demander à son employeur dans quelle mesure le stage auquel il lui est demandé de participer peut avoir une influence sur l'évolution de sa carrière.	
Accord du 25 avril 2019 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle dans la publicité	**PARTIE II – L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI** **<u>TITRE 1</u> – Le diagnostic de la Branche** Les parties signataires se sont dotées d'un diagnostic complémentaire, réalisé à partir des données notamment de l'Observatoire des métiers de la publicité, ainsi que de l'enquête de Branche sur la situation économique et sociale, réalisée sur les trois (3) dernières années.	Trouvé sur www.aacc.fr Voir aussi l'article en ce sens sur Lamyline : « La publicité actualise son accord relatif à l'emploi et à la formation professionnelle », Liaisons sociales Quotidien – L'actualité, n°17881, 23 août 2019

	Le diagnostic, établi annuellement via l'enquête de Branche et les études de l'Observatoire des métiers, comprend en particulier les éléments suivants : - La pyramide des âges ; - Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la Branche sur les trois (3) dernières années disponibles ; - Les prévisions de départ à la retraite ; - Les perspectives de recrutement ; - Les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la Branche dites « compétences clés » ; - Les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée ; - Le nombre de contrats en alternance ; - Le nombre de reconversion ou promotion par l'alternance ; - Le crédit du compte personnel de formation (CPF) utilisé ; - Le nombre de formations de tuteur ; - Le nombre de validations des acquis de l'expérience (VAE) ; - Le nombre de projets de transition professionnelle (PTP) ; - Le nombre de préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI) ; - Le nombre de stagiaires ; - La responsabilité sociale des entreprises (RSE) et les conditions de travail.	
Accord du 12 avril 2017 – Convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950	**Annexe VII – Formation professionnelle tout au long de la vie, professionnalisation, sécurisation des parcours professionnels et emploi** ***Article 4*** ***Organisme affectataire de la taxe fiscale destinée à financer le développement des actions de formation dans les transports routiers*** *En vigueur étendu* *1. Définitions*	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 5 janvier 2018.

	Conformément à l' article 1635 bis M du code général des impôts, la taxe fiscale affectée à l'association pour le développement de la formation professionnelle dans les transports (AFT) lui permet, dans le cadre de l'exercice de ses missions de service public : *– de financer en priorité les formations professionnelles initiales qualifiantes de conducteur routier ainsi que les formations initiales autres que celles des conducteurs ;* *– d'assurer une mission générale de valorisation des métiers du transport et de la logistique et d'information des publics et des entreprises afin de favoriser l'emploi ;* *– d'élaborer des référentiels de compétences et de certifications, des supports pédagogiques de référence ;* *– de réaliser des études, statistiques sur l'évolution des emplois du transport et de la logistique, des métiers, des compétences et des qualifications ;* *– de participer aux observatoires mis en place à cet effet, destinés à mieux apprécier l'adéquation entre les formations et les besoins en termes de qualification et d'emploi du secteur ;* *– de soutenir l'activité de l'Éducation nationale par le financement des cartes de qualification des conducteurs pour les lauréats des diplômes professionnels, les formations de base transport de marchandises dangereuses, les élèves préparant les diplômes professionnels de conducteur routier… ;* *– de conduire des actions liées à des enjeux sociétaux, demandant une adaptation des pratiques dans les activités du transport et de la logistique (développement durable, santé, sécurité, prise en compte du handicap, respect de l'égalité hommes-femmes…).* *2. Conditions d'exercice des missions* *Les conditions d'exercice des missions susvisées sont fixées par une convention triennale signée entre l'organisme affectataire de la taxe AFT et l'État (représenté par les ministères chargés respectivement des transports et du budget).*	

	Au regard de l'importance de ce dispositif pour financer les actions de formation et les dépenses y afférant définies dans ladite convention (coûts pédagogiques, dépenses d'investissements, d'acquisition ou de fonctionnement, mission de coopération et de développement de la formation, coûts d'actions innovantes, spécifiques ou qualifiantes), les partenaires sociaux réaffirment qu'il est indispensable à l'accompagnement des entreprises et des salariés dans leurs réflexions en matière d'emploi, de qualification et de formation professionnelle. *Compte tenu de la destination même de la taxe fiscale, l'organisme qui en est affectataire, l'AFT, participe aux travaux de la CPNE.*	
Accord du 25 mars 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie – Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960	**Préambule** *En vigueur étendu* *La plasturgie, très diversifiée en termes de taille d'entreprises, de marchés et de technologies, marquée par son positionnement de sous-traitant de différentes filières et confrontée à une forte concurrence internationale, doit perfectionner ses processus technologiques, innover et poursuivre sa structuration pour être en capacité de proposer des produits à forte valeur ajoutée et de se déployer sur de nouveaux marchés.* *Compte tenu des exigences auxquelles sont confrontées les entreprises en matière d'évolutions technologiques et d'innovation et du nécessaire développement professionnel et de sécurisation des parcours professionnels des salariés, il est impératif de maintenir et de faire évoluer les compétences, les savoir-faire et les qualifications des salariés, leur permettant ainsi de pouvoir prétendre à leur évolution professionnelle.* *Par l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la*	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 2 novembre 2015.

	sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont aménagé un nouveau cadre d'action à la formation professionnelle. La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale est venue modifier ce cadre. Les organisations syndicales représentatives des salariés et patronale se sont attachées à actualiser le dispositif de la formation professionnelle au niveau de la branche en l'adaptant aux spécificités du secteur. *L'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, le développement de l'orientation professionnelle et de la formation pour tous et notamment les salariés et les demandeurs d'emploi, la volonté de développement de l'apprentissage dans la branche (plus particulièrement pour les jeunes de moins de 26 ans) en tenant compte des besoins de l'entreprise, le maintien et le renforcement des compétences des salariés expérimentés et l'accès à des formations permettant un nouvel élan de carrière sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.* *C'est pourquoi les parties signataires du présent accord entendent donner une très forte impulsion à la politique de formation de la branche comme un levier de développement des entreprises et des compétences et des qualifications des salariés dans la profession, dans un esprit d'anticipation des besoins en compétences et de renforcement de l'adaptation des salariés à leur poste de travail.* *Les objectifs et actions à poursuivre dans cette perspective sont multiples :* *– renforcer l'attractivité des métiers de la plasturgie ;* *– garantir une répartition équilibrée de l'offre de formation sur le territoire, en facilitant l'accès des salariés et des entreprises à une offre de formation attractive, notamment dans des zones faiblement industrielles et sur des territoires dont le tissu est majoritairement composé de petites entreprises ;* *– accompagner le développement des compétences, dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels ;* *– favoriser l'accès des TPE/PME et de leurs salariés aux compétences de recherche et développement, management, qualité ;* *– promouvoir l'apprentissage comme dispositif de formation et d'insertion*	

	professionnelle au sein de la filière plasturgie, et ce pour l'ensemble des niveaux de formation ; *– proposer une meilleure articulation entre la formation initiale et la formation continue, en créant des passerelles entre les qualifications professionnelles ;* *– permettre un accès plus large à la formation continue et à sa validation afin de favoriser la montée en qualification des personnels qui en sont dépourvus, particulièrement au sein des plus petites entreprises ;* *– accompagner les salariés tout au long de la vie professionnelle, et notamment les moins qualifiés, afin qu'ils puissent construire leur évolution professionnelle ;* *– faire évoluer les compétences attachées au développement d'activités nouvelles ou en mutation, liées à l'environnement, au développement durable et à la croissance verte ;* *– promouvoir l'innovation dans la formation en optimisant l'ingénierie des parcours de formation et les pratiques des acteurs ;* *– placer le CPF au cœur du dispositif de formation pour donner aux salariés les moyens d'être acteurs de leur évolution professionnelle.* *L'implication et la mobilisation des entreprises et des salariés dans ce sens sont essentielles. Compte tenu du tissu industriel majoritairement constitué de PME, il importe pour ce faire de développer l'ensemble des outils concourant non seulement à les informer et à les sensibiliser sur les moyens mis à leur disposition, mais également à les aider à se repérer face aux perspectives d'évolution du secteur.* *Dans cette optique, les parties signataires souhaitent associer pleinement l'OPCA de la branche (à savoir l'OPCA DEFI à la date de signature du présent accord) dans la diffusion d'informations et de conseils auprès des entreprises et des institutions représentatives du personnel de la branche et impulser une nouvelle dynamique à l'observatoire national paritaire prospectif des métiers, des emplois et des qualifications de la plasturgie (mentionné à l'article 25 du présent accord et ci-après « l'observatoire »), en articulation étroite avec la CNPE.* *Les parties signataires conviennent de ce qui suit.*	

Avenant du 22 mai 2007 à l'avenant n°3 à l'accord du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO – Convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation du 18 décembre 1952	**Article 2** **Modification de l'article 12 : « Droit individuel à la formation »** En vigueur étendu Modifié par accord du 13 septembre 2010 - art. 1er L'article 12 nouveau : « Droit individuel à la formation » de l'avenant n° 3 à l'accord de branche-cadre du 19 décembre 1994 portant adhésion à FORCO des entreprises adhérentes de la FICIME et de la FIPA relevant de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation de France métropolitaine n° 3100 est modifié comme suit : « Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie conformément à l'article L. 933-1 du code du travail chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 21 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis avec un plancher minimum de 10 heures par an. Le cumul des droits est ouvert sur une période de 6 ans, ou pour les salariés à temps partiel, au montant cumulé des heures calculées chaque année. Au terme de cette durée, et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le droit individuel à la formation reste plafonné à 126 heures. Ce plafond s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées sur la base des droits annuels acquis pro rata temporis. Les droits sont acquis au titre de l'année civile. Pour l'année 2004, tout salarié ayant 1 année d'ancienneté au 5 mai 2004 bénéficiera au 31 décembre 2004 de 14 heures pour un temps plein au titre du DIF, qu'il pourra utiliser à compter du 1er janvier 2005. Chaque salarié doit obligatoirement être informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du droit individuel à la formation au cours du 1er trimestre de l'année civile suivante. Le droit individuel à la formation s'exerce, par principe, hors du temps de travail. Il	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 5 avril 2011.

	peut s'exercer en partie pendant le temps de travail sous réserve d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié. Le choix de l'action de formation envisagée est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation. Sont considérées prioritaires les actions réalisées au titre du DIF dans les domaines suivants : — apprentissage et perfectionnement des langues ; — bureautique / informatique : outils et logiciels qui sont utilisés dans le cadre professionnel ou non ; — environnement / développement durable. Le DIF prioritaire ne pourra avoir lieu que pendant le temps de travail. Les coûts pédagogiques relatifs à ces actions pourront être financés par le FORCO au titre des fonds mutualisés de la professionnalisation, dans la limite d'un plafond fixé par la CPNEFP. Les coûts relatifs à la rémunération, et aux autres frais (hébergement, restauration, déplacement, etc.) sont financés par l'employeur, notamment dans le cadre du plan de formation. Les priorités définies pourront faire l'objet de compléments et / ou modifications sur proposition de la CPNEFP à la commission paritaire, en vue de la conclusion d'un avenant au présent accord. *Les dispositions relatives au DIF prioritaire sont applicables dans les entreprises de 250 salariés et moins. (1)* Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail ouvrent droit au maintien de la rémunération du salarié. Lorsque les heures de formation sont effectuées hors du temps de travail, le salarié bénéficie du versement par l'employeur d'une allocation légale de formation qui correspond à 50 % de sa rémunération nette. Le montant de l'allocation de formation ainsi que les frais de formation correspondant aux droits ouverts sont à la charge de	

	l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue. Lorsque durant 2 exercices civils consécutifs, le salarié et l'entreprise sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du DIF, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (CIF) dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme. Le droit individuel à la formation est transférable en cas de licenciement du salarié sauf pour faute grave ou lourde. Dans ce cas, le montant de l'allocation de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF et n'ayant pas été utilisées est calculé sur la base du salaire net perçu par le salarié avant son départ de l'entreprise. Les sommes correspondant à ce montant doivent permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, lorsqu'elle a été demandée par le salarié avant la fin du préavis. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation soit engagée avant la fin du préavis. En cas de départ à la retraite, le DIF n'est pas transférable. » *(1) Phrase suspendue jusqu'au 31 décembre 2011.* *(Accord du 13 septembre 2010, art. 1er)*	
Accord du 24 novembre 2005 relatif à la mise en œuvre du droit individuel à la	**Nature des actions de formation** **Article 5** *En vigueur étendu* *Créé par Accord 2005-11-24 en vigueur le lendemain de l'extension BO conventions collectives 2006-5 étendu par arrêté du 25 avril 2006 JORF 19 mai 2006*	Trouvé sur Légifrance.

formation dans la coopération laitière – Convention collective nationale des coopératives agricoles laitières du 7 juin 1984	*Le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF peut être arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences.* *Le DIF peut s'articuler avec le plan de formation ou la période de professionnalisation.* *Les signataires décident de retenir des actions de formation pouvant favoriser l'acquisition ou l'élargissement d'une qualification, l'élargissement du champ professionnel d'activité, la polyvalence, l'autonomie, l'adaptation aux évolutions et mutations industrielles, l'évolution du système de production et des technologies.* *Dans cette perspective, ils jugent essentielles les spécialités de formation suivantes :* *- formation aux métiers des coopératives laitières ;* *- qualité ;* *- hygiène et sécurité sanitaire des aliments ;* *- informatique, traitement de l'information et réseaux, informatique* *industrielle, automatismes ;* *- ressources humaines, management et gestion des entreprises ;* *- montage et maintenance des équipements ;* *- transport, manutention, magasinage, logistique ;* *- achat, vente, négociation commerciale, marketing ;*	

	- finances, comptabilité, gestion ; *- secrétariat, bureautique, informatique de gestion ;* *- communication et information ;* *- prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, et conditions du travail ;* *- respect de l'environnement et prévention des risques industriels ;* - développement durable ; *- réglementation spécifique à l'activité de l'entreprise ;* *- alphabétisation, savoirs de base et développement personnel ;* *- développement des compétences linguistiques professionnelles du salarié.* *Ces priorités pourront être précisées et adaptées, le cas échéant annuellement, par les instances paritaires de la branche.*	
Accord du 19 février 2015 relatif à la formation professionnelle, à l'alternance et à la GPEC	**Partie V Acteurs et gouvernance de la formation professionnelle dans l'IPC** *En vigueur étendu* *La préservation et le développement de l'outil industriel de la filière papiers-cartons constituent un objectif primordial partagé par les parties signataires.* *Dans un contexte de profondes mutations tant capitalistiques que technologiques, elles rappellent que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) représente, quel que soit le contexte économique, une opportunité tant pour les entreprises que pour les salariés.* *La GPEC a en effet pour objet de faciliter l'anticipation des besoins d'évolution et*	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 7 décembre 2015.

	de développement des compétences en fonction de la stratégie prévisionnelle définie par l'entreprise ainsi que des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles tout en tenant compte des aspirations des salariés. *Elle doit constituer pour les salariés un outil majeur pour faciliter les évolutions de carrière internes et externes, choisies ou acceptées, en leur permettant de disposer de points de repère dans la gestion de leurs parcours professionnels. Facteur essentiel de sécurisation des parcours professionnels des salariés, elle constitue aussi pour les entreprises un élément de dynamisme économique.* *Les partenaires rappellent qu'une vision prospective recouvre pour les entreprises la nécessité d'analyser : l'évolution des emplois et des organisations ; la nature des contrats de travail auxquels elles recourent (CDD, CDI, intérim…) ; leurs avancées en matière de mixité, de diversité et d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; la gestion des âges pratiquée dans l'entreprise. Elaborée à partir de ces observations, la GPEC permettra d'assurer la cohérence des informations communiquées aux salariés et aux institutions représentatives du personnel en leur donnant une visibilité sur leur déroulement de carrière et en leur permettant de faire des choix pertinents en matière de formation, d'acquisition de compétences, de qualification et de mobilité professionnelle.* *Les parties signataires insistent sur le fait que le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou la nécessité d'engager des restructurations mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences de l'entreprise et des salariés.* *Si elles reconnaissent que la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets sur l'emploi des difficultés économiques lorsqu'elles surviennent, elles insistent pour qu'en tout état de cause celle-ci soit parfaitement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. Elles rappellent enfin que la GPEC est distincte des accords de méthode tels que prévus par l'* article L. 1233-21 du code du travail*, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique.*	

	La GPEC doit être une démarche initiée par l'entreprise en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 300 salariés et plus ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise de 150 salariés en France, la GPEC est mise en œuvre dans le cadre de la négociation collective et, à défaut d'accord, elle doit faire l'objet d'une démarche volontaire de l'entreprise. *Le rôle de l'intersecteurs papiers-cartons est d'inciter toutes les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés tout particulièrement en matière d'offre de formation professionnelle initiale et continue.* *Le présent accord vise à clarifier la notion de GPEC et à définir, au niveau intersecteurs papiers-cartons, les actions spécifiques permettant de favoriser, outre un meilleur éclairage des mutations et des évolutions en cours ou à venir, la concrétisation d'un environnement « emplois-compétences » propice à relever les grands défis de demain :* *– défis sociaux liés à l'émergence de nouvelles aspirations et de valeurs qui invitent à repenser des modes organisationnels du travail tenant compte des exigences de santé et de sécurité ;* *– défis économiques marqués par la globalisation de l'économie circulaire et la recherche permanente de compétitivité des entreprises du territoire France ;* *– défis technologiques, qui supposent une évolution de certains métiers pour s'adapter aux innovations résultant notamment des travaux des pôles de compétitivité et/ou de l'essor de nouveaux marchés ;* *– défis environnementaux, qui supposent la mise sur le marché de produits toujours plus vertueux faisant appel à des technologies innovantes répondant aux objectifs de développement durable ;* *– défis démographiques, qui supposent de rééquilibrer la pyramide des âges, de réinterroger les solidarités et les liens intergénérationnels et d'œuvrer pour une meilleure attractivité de l'industrie.*	

	Pour ce faire, les parties signataires décident de rappeler ou de préciser les rôles et missions des différents acteurs de l'intersecteurs papiers-cartons afin d'assurer une juste coordination et une meilleure synergie entre ceux-ci. Il s'agit de garantir les conditions de dialogue et d'action propices à l'émergence d'une dynamique d'anticipation des évolutions démographiques, technologiques et économiques. Il s'agit de favoriser le partage des diagnostics et la mise en place de réponses appropriées offrant la possibilité aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle et permettant aux entreprises d'agir avec des moyens adaptés à leur politique de ressources humaines et à leurs besoins en matière de développement et/ou d'adaptation à leur environnement économique. *Elles s'engagent, enfin, à œuvrer au sein des différentes instances paritaires de formation pour une action cohérente au regard des engagements inscrits dans le présent accord ainsi que des décisions et/ou des orientations qui en découlent. Les parties signataires veilleront en ce sens, et dans la mesure du possible, à ce que les membres de la CPNEF et de la section professionnelle paritaire papiers-cartons de l'OPCA de l'IPC soient identiques.* *Les enjeux de la réforme de la formation professionnelle ainsi que les objectifs de maintien et de développement de l'emploi au sein des industries papetières imposent, en effet, d'agir avec méthode dans le cadre d'une organisation rénovée et d'un principe d'action coordonnée.*	
Accord du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie – Convention collective nationale de la fabrication et	**Titre Ier formation professionnelle tout au long de la vie** **Chapitre Ier Mise en œuvre de la formation tout au long de la vie** ***Article 2*** ***Objectifs généraux de la formation professionnelle dans la branche*** *En vigueur étendu* *Les parties signataires rappellent l'importance de la formation professionnelle tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Elle doit concourir, en*	Trouvé sur Légifrance.

du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989	*effet, à :* *– enrichir et garantir la capacité d'emploi des salariés tout au long de leur vie professionnelle par un développement des compétences et des qualifications ;* *– permettre de maintenir les compétences des salariés face aux évolutions économiques, technologiques et d'organisation par une anticipation, un accompagnement et une adaptation face aux changements.* *Compte tenu de ce rôle essentiel, les parties signataires se sont attachées à définir les objectifs de formation suivants au niveau de la branche :* *– assurer la sécurisation des parcours professionnels ;* *– promouvoir la connaissance des salariés sur les produits, les procédés, les outils, l'organisation du travail ainsi que sur l'économie spécifique des entreprises et du secteur ;* *– augmenter la qualification du salarié tout au long de sa vie professionnelle ;* *– assurer les formations permettant de maîtriser les évolutions technologiques et d'organisation du travail, la réglementation spécifique du secteur ainsi que l'internationalisation des échanges (notamment au travers de la langue anglaise) ;* *– acquérir le socle de connaissances et de compétences ;* *– favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle en vue notamment de développer la mixité dans les emplois ;* *– favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;* *– promouvoir le développement des compétences et des connaissances des salariés, notamment les compétences transférables d'une entreprise à une autre dans le même secteur d'activité ou vers un autre secteur et le développement de leurs compétences pour la création ou la reprise d'entreprise ;* *– développer la formation professionnelle dans les TPE-PME, avec l'objectif de réduire par des mesures appropriées les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises ;* *– développer les aptitudes managériales, les fonctions tutorales ;* *– permettre la mise en place dans les entreprises d'une véritable politique de responsabilité sociétale (RSE) ;*	

	– favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique.	
Accord du 10 février 2015 relatif au financement de la formation continue	**Article 2** (1) **Utilisation des contributions supplémentaires conventionnelles** En vigueur étendu Les contributions supplémentaires conventionnelles collectées par l'OPCA de la construction sont mutualisées distinctement dès réception au sein de chaque section professionnelle concernée (bâtiment 10 et + ; BTP – 10) et font l'objet d'une gestion séparée. Elles financent les actions prioritaires suivantes : – l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail pour l'ensemble des salariés accédant ou en poste dans les entreprises du bâtiment et la prise en charge des formations correspondantes. Dans ce domaine, les parties signataires conviennent de poursuivre le travail engagé avec les organismes de la branche pour faciliter l'intégration des formations obligatoires dans la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elles souhaitent également développer les dispositifs de suivi des compétences acquises par les salariés et leur traçabilité afin d'en faciliter l'entretien ; – la pérennisation de l'emploi dans les TPE et PME du bâtiment. Dans ce cadre, les actions favorisant la création, la gestion, la reprise ou la transmission d'entreprise feront l'objet de financements prioritaires ; – l'accompagnement des entreprises du bâtiment et la formation de leurs salariés dans les domaines de la transition écologique et énergétique ; – de façon générale, les contributions conventionnelles pourront, si besoin, être mobilisées pour financer toute action qui concourt au développement de la formation professionnelle, et notamment : – le développement de parcours d'insertion et de qualification dans les entreprises du bâtiment ;	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 26 février 2016.

	– le développement des compétences aux fonctions d'encadrement ; – la mise en œuvre de démarches de responsabilité sociétale dans les entreprises de bâtiment. Elles pourront compléter les ressources affectées au compte personnel de formation et à la professionnalisation ainsi qu'aux travaux de l'observatoire des métiers des branches du bâtiment et des travaux publics pour le secteur du bâtiment. Par ailleurs, afin de poursuivre le développement de la formation des salariés dans les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés, la prise en charge des salaires durant la formation sera effectuée de façon forfaitaire par l'OPCA de la construction. Enfin, les signataires conviennent qu'une enveloppe de 4,5 % du montant de la contribution conventionnelle supplémentaire collectée auprès des entreprises du bâtiment de 10 à moins de 300 salariés sera réservée aux actions destinées à permettre aux salariés exerçant des mandats de représentation ou souhaitant exercer de telles responsabilités d'acquérir les compétences correspondantes. Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction définit les modalités de mise en œuvre de cette priorité de branche à compter du 1er janvier 2015 et rend compte annuellement de son utilisation aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics. *(1) Article 2 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.* *(Arrêté du 26 février 2016 - art. 1)*	
Accord du 10 décembre 2015 relatif à la réforme de la formation professionnelle –	**Préambule** *En vigueur étendu* *La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale offre aux salariés de vraies perspectives de*	Trouvé sur Légifrance. Etendu par arrêté du 11 juillet 2016.

Convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971	*qualification, de formation et de progression professionnelle tout au long de la carrière de chaque salarié, autour notamment de quelques grandes mesures phares :* *– la création d'un compte personnel de formation ;* *– la réforme du financement de la formation professionnelle, par la création d'une contribution unique de 1 % sur la masse salariale pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés ;* *– la réforme de l'apprentissage ;* *– la création du conseil en évolution professionnelle.* *Face à ces enjeux, les parties signataires souhaitent continuer à se mobiliser afin de contribuer efficacement à une meilleure anticipation des mutations et des évolutions économiques par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés dans le développement des emplois et des compétences. (1)* *La branche du recyclage a déjà engagé depuis quelques années de profondes mutations en matière de professionnalisation des ressources humaines compte tenu de l'évolution des facteurs suivants :* *– renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération ;* *– cadre réglementaire en pleine évolution ;* *– évolutions des comportements, démarche écologique – développement durable ;* *– raréfaction des ressources naturelles, énergie, coût du transport, émission de CO2 ... ;* *– accroissement des concurrences nationale, européenne et mondiale ;* *– concentration du secteur. (2)* *Face à ces nouveaux défis et à leur impact sur le contenu et le volume des emplois, l'ensemble des partenaires sociaux de la branche du recyclage et les pouvoirs publics se sont réunis pour mettre en place une véritable politique ressources humaines et de formation, adaptée à la nouvelle configuration du secteur.* *Des contractualisations successives avec l'Etat (accords-cadres ADEC) ont ainsi permis à la branche de :*	

	– renforcer et professionnaliser les RH afin de favoriser le déploiement de démarches anticipant les évolutions des emplois et des compétences dans les entreprises ; *– sécuriser des parcours professionnels des salariés, grâce à une politique active en matière de certification ;* *– développer l'attractivité de la branche à travers des outils de communication.* *Le présent accord a pour objet la mise en conformité des dispositions conventionnelles avec la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.* *Il se substitue à l' accord du 15 décembre 2004 et décline, au plan de la branche, les dispositions :* *– de l'accord interprofessionnel conclu le 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;* *– de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.* *Désignation de l'OPCA* *Les parties signataires rappellent leur décision du 23 mai 2013 de désigner OPCALIA comme OPCA de branche dans le champ d'application défini à l'article 1er.* *Pour mettre en œuvre la politique emploi-formation, les parties rappellent qu'une section paritaire professionnelle (SPP) a été créée (accord de branche du 23 mai 2013).* *La SPP met en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la CPNEFP de la branche.* *(1) Le 2e alinéa du préambule de l'accord étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail.* *(Arrêté du 11 juillet 2016-art. 1)*	

	(2) Le 3e alinéa du préambule de l'accord étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. *(Arrêté du 11 juillet 2016 - art. 1)*	

C. Santé / Sécurité / Conditions de travail

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail	**FICHE 5. – Risques chimiques CMR et agents chimiques dangereux (ACD) (art. R. 4412-3 et R. 4412-60 du code du travail)** : (…) *Définir une zone de stockage* : D'une manière générale : – définir le type d'emplacement nécessaire : généralement fonction de la nature, de la quantité et du conditionnement des produits à stocker et de l'espace disponible notamment sur chantier ; – déterminer le lieu de stockage (accessible aux véhicules de livraisons, aux équipements de levage et de manutention, notamment pour les volumes importants, à l'écart des postes de travail et des sources d'ignition et facilement accessible aux secours) ; – définir les équipements nécessaires, par exemple : sol imperméable afin d'éviter une pollution en cas de dispersion accidentelle (ou bac de rétention), ventilation (exemple : entrées d'air assurant une circulation d'air naturelle ou (3) mécanique), équipements de stockage et de manutention adaptés aux produits et aux conditionnements, qualité de l'équipement électrique ; – équipements de secours et d'incendie : disposer de moyens d'extinction adaptés aux produits stockés (volumes et nature), de substances absorbantes … ; – mettre en place les signalétiques de danger, d'obligation (notice de poste), et d'interdictions (exemple : ne pas fumer).	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 12 novembre 2012.
	FICHE 8. - Températures ambiantes :	

	(…) Anticiper les conséquences des conditions météorologiques S'informer de l'existence d'effets de site (modification de la vitesse du vent), de micro-climat (PGC – Plan général de coordination SPS, consulter les services météorologiques régionaux et locaux, enquête de voisinage auprès des mairies, services techniques, DDE...). Consulter les cartes de vigilance de Météo-France qui recense et tient à jour les zones concernées par des épisodes climatiques particuliers (fortes pluies, canicules, neige...). S'abonner à un service de météorologie local couvrant la zone géographique du chantier. Informer le chantier et organiser les tâches en conséquence.	
Accord du 25 janvier 2013 relatif à la santé au travail (étendu) - Convention collective nationale des avocats et de leur personnel du 20 février 1979	**1. Détermination des risques inhérents aux conditions de travail** Les parties signataires définissent ces risques, notamment comme étant la conséquence de l'exposition à des sollicitations physiques, de certaines formes d'activité professionnelle, de types d'organisation au travail, ou d'une attitude physique des salariés au travail. Sont visés : – la manutention de charges ; – les postures ; – les rythmes de travail ; – l'environnement du travail. Au vu des particularités de l'exercice du travail dans la profession, sont visés : – le travail sur écran : positions du corps (douleurs cervicales, dorsales, lombaires), fatigue oculaire et troubles ophtalmiques (décret n° 91-451 du 14 mai 1991 relatif à la prévention des risques liés au travail sur des équipements comportant des écrans de visualisation) ; – la frappe de documents : troubles musculo-squelettiques ; – l'archivage ; – le travail de nuit ; – l'exposition aux ondes électromagnétiques, à la climatisation ; – la pollution du milieu du travail : imprimantes, produits d'entretien, matériaux des bureaux, éclairage ; – la charge mentale (ensemble des sollicitations du cerveau pendant l'exécution de la tâche, c'est-à-dire interaction complexe de facteurs individuels, techniques, organisationnels et sociaux) liée aux	Trouvé sur Légifrance.

	exigences inhérentes à la tâche et aux capacités de traitement de la personne chargée de l'exécuter. A titre pédagogique, les partenaires sociaux préconisent les bonnes pratiques suivantes.	
	2.6. Pollution du milieu du travail 2.6.1. Imprimantes. – Photocopieurs Le risque toxique est lié au fonctionnement des photocopieurs, des imprimantes lasers (ozone, poussière de papier) et à l'utilisation du toner : irritation oculaire, irritation nasale, difficultés respiratoires, allergies cutanées … Préconisations de mesures de prévention : Rationaliser le nombre d'appareils. Eloigner, autant que l'agencement des bureaux le permet, ces appareils des postes des salariés. 2.6.2. Produits d'entretien L'étiquetage des produits est obligatoire. Le stockage doit se faire dans un local fermé et en dehors de tout produit alimentaire. Leur manipulation se fait avec des gants. Préconisation de mesures de prévention : Utiliser des produits contenant le moins possible des substances chimiques toxiques. 2.6.3. Matériaux du mobilier de bureau Le mobilier est fabriqué à partir de matériaux contenant des produits chimiques de synthèse volatils, et d'innocuité incertaine, voire même toxique, pour la santé. Préconisations de mesures de prévention : Acheter, autant que faire se peut, du mobilier ne contenant pas de polluant chimique. Pour cela, être vigilant sur l'affichage de la composition des matériaux. Aérer et ventiler souvent. Eviter la surchauffe et l'humidité des locaux, qui favorisent la volatilité des polluants chimiques des matériaux.	

	2.6.4. Aération – Ventilation (art. R. 4222-3 du code du travail) L'absence de ventilation ainsi que la surchauffe et l'humidité favorisent la multiplication des agents biologiques (moisissures, acariens et bactéries). Préconisations de mesures de prévention : Veiller au confort thermique ainsi qu'à une qualité de l'air permettant d'améliorer le confort visuel (degré d'humidité et vitesse de l'air). Veiller à un entretien régulier des locaux. 2.6.5. Eclairage (art. R. 4223-2 et suivants du code du travail) L'éclairage doit être conçu et réalisé de manière à éviter la fatigue visuelle ainsi que les affections de la vue qui en résultent. Ces niveaux d'éclairement doivent être assurés pendant la présence du personnel, sur le plan de travail ou sur le sol. Ils sont adaptés à la nature et à la précision des travaux à exécuter. Préconisations de mesures de prévention : Disposer autant que possible d'une lumière naturelle suffisante. Installer des luminaires pour prévenir d'éventuelles contraintes visuelles. Eviter autant les insuffisances d'éclairage que les excès. 2.6.6. Bruit (art. R 4431-1 à R. 4437-4 du code du travail) Définition : l'ensemble des sons perçus comme gênants. Les types de bruit classés par pénibilité croissante sont : stable, fluctuant, intermittent, impulsif. L'intensité du bruit : à titre d'exemple une conversation normale sans élever la voix est évaluée à 60 dB et perçue comme gênante pour le travail intellectuel. Le seuil de la douleur est situé à 110-120 dB. Préconisations de mesures de prévention : Veiller à supprimer ou réduire les risques résultant de l'exposition au bruit. Veiller à avoir dans le milieu de travail un seuil de bruit le plus bas possible. Objectif : Limiter la fatigue, le stress et la perturbation de l'attention.	

Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000	**Titre VI : Hygiène et sécurité - Prévoyance** **VI-1. - Hygiène et Sécurité** **Mesures de prévention dans l'organisation du travail** L'employeur doit organiser le travail des salariés en tenant compte de la sécurité et des conditions de travail, notamment : - en respectant les recommandations de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la collecte bilatérale ; - en interdisant le chargement en marche arrière ; - en limitant les déplacements en marche arrière aux seuls cas inévitables ; - en veillant à l'équilibre des collectes et à son suivi ; - en interdisant la récupération à des fins personnelles ; - en définissant les dispositions et les aménagements adaptés à chaque site concernant le déchargement et ou le chargement des véhicules et en prenant toute mesure afin d'éviter les risques d'accident : chute de hauteur, collision, écrasement, électrocution, incendie, pollution ; - en définissant les modes opératoires d'utilisation des machines et de leurs accessoires, de manutention des divers moyens de stockage, et en assurant la coordination des diverses activités du site ; - en limitant les émissions de poussière et de bruit et, le cas échéant, en fournissant les équipements de protection nécessaires ;	Trouvé sur Légifrance. Etendue par un arrêté du 5 juillet 2001.

	- en veillant à ce que ne soient pas introduits des déchets ou produits toxiques ou dangereux, qui ne correspondent pas aux opérations prévues, à la réglementation, aux équipements de protection individuelle distribués et aux sites concernés.	
Avenant du 18 décembre 2003 à l'accord du 19 juin 1995 relatif à la sécurité au travail - Convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985	**Préambule** Les parties signataires réaffirment l'impérative priorité que constitue la sécurité de l'ensemble des salariés, des populations et des installations et rappellent la démarche novatrice initiée par l'accord de branche du 19 juin 1995 concernant les établissements pétroliers et la sécurité. Conscientes de l'intérêt de poursuivre le développement et le renforcement des dispositions propres à améliorer en permanence la sécurité et prenant en compte les évolutions survenues tant du fait des restructurations industrielles que des progrès technologiques, elles souhaitent compléter l'accord du 19 juin 1995 pour tenir compte de l'expérience de son application et des dispositions de la loi sur la prévention des risques technologiques. Elles s'incrivent dans la recherche du plus haut niveau de sécurité par : - le recours systématique et permanent à la prévention ; - la mise en oeuvre d'organisations et de moyens humains, matériels et financiers appropriés ; - la formation, notamment à la maîtrise du risque, adaptée à l'ensemble des acteurs ; - le développement des règles et attitudes permettant de réduire en continu les risques et d'en limiter les conséquences. Cette démarche s'inscrit dans le cadre plus large du développement durable intégrant : - la sécurité des personnes et la santé au travail ; - la prévention des risques technologiques majeurs et la protection de l'environnement ; - l'efficacité économique et sociale et le développement industriel.	Trouvé sur Légifrance.

	Dans ces domaines, chacun est acteur à son niveau. Dans l'entreprise, la responsabilité première de la sécurité relève de la direction de chaque établissement. Dans le cadre de la transposition en droit français des directives Seveso, elle doit notamment veiller à la mise en oeuvre et au respect d'un système de gestion de la sécurité. Les méthodes et les règles de sécurité doivent, pour atteindre pleinement leur efficacité, être maîtrisées, partagées, et leur application vérifiée. Elles doivent être adaptées au contexte technique, organisationnel et humain. Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel et les prérogatives des instances de représentation du personnel et notamment du CHSCT, acteur et organe indispensable de consultation pour contribuer à la protection de la santé et de la sécurité de l'ensemble des salariés et à l'amélioration des conditions de travail. Le CHSCT contribue également au développement de la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles en collaboration avec la médecine du travail. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires en ces matières. Elles conviennent que l'implication des entreprises extérieures et de leurs salariés dans le processus d'évaluation des risques et de prévention constitue un élément essentiel de l'amélioration de la sécurité. Cette dernière nécessite la coordination entre les différentes entreprises intervenantes et l'entreprise utilisatrice à l'initiative de celle-ci. L'accord de branche et le présent avenant constituent un socle appliqué dans chaque société en fonction des politiques, cultures et activités qui lui sont propres. Les dispositions spécifiques concernant la santé au travail feront l'objet d'une négociation ultérieure qui débutera dans les 3 mois de la signature du présent avenant. La négociation sur la santé au travail comportera notamment des dispositions concernant l'évaluation et la prévention des risques au travail, et en particulier :	

	- le rôle des services médicaux et du médecin du travail ; - l'évaluation des risques ; - la surveillance médicale ; - le rôle des instances représentatives du personnel. L'avenant santé au travail fera partie intégrante de l'accord de branche qui prendra la dénomination d'accord santé et sécurité au travail et sera annexé à la convention collective nationale de l'industrie du pétrole.	

D. Temps de travail

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord du 19 novembre 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail - Convention Collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion du 31 mars 2011	**Article 8 Intempéries** Les rigueurs climatiques telles que verglas, pluie, neige, canicule et tous autres éléments constituent des intempéries. Ces cas de force majeure empêchent les salariés de se rendre sur leur lieu de travail ou de l'exécuter. Il est convenu que les heures perdues au titre des intempéries seront récupérées dans les 2 mois qui suivent la fin de celles-ci.	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 28 avril 2017.
Accord du 14 novembre 2011 relatif aux diverses dispositions applicables aux officiers (non étendu)- Convention Collective	**Conditions de travail** : 3. Durée du travail La durée moyenne du travail est celle en vigueur au sein du grand port maritime ou du port autonome maritime. La durée annuelle du travail des officiers de port et officiers de port adjoints tient compte des spécificités du travail posté. Les OP et OPA en situation de travail posté bénéficient d'une durée de travail réduite, conformément aux dispositions du droit du travail. Le travail posté est organisé sur la base de cycles de travail, le cas échéant sur l'année,	Trouvé sur Légifrance.

nationale unifiée ports et manutention du 15 avril 2011	selon un dispositif arrêté par accord local négocié avec les organisations syndicales. Afin de permettre la continuité du service, la durée du travail pourra, pendant certaines périodes, être supérieure à la durée moyenne du travail, dans la limite maximum journalière de 12 heures, les dépassements étant compensés pendant les autres périodes annuelles et la durée moyenne étant observée sur l'année. Toutefois, cette limitation à 12 heures ne s'applique pas dans les cas exceptionnels, notamment pour les interventions en cas de sinistre, de pollution ou pour la sauvegarde de la vie humaine.	
Avenant n°36-2017 du 25 octobre 2017 relatif au temps et aux frais de déplacement – Convention collective nationale de la branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile du 21 mai 2010	**Préambule** *En vigueur étendu* *Les salariés d'intervention de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile effectuent de nombreux déplacements dans l'exercice de leurs fonctions puisqu'ils peuvent intervenir aux domiciles de plusieurs personnes aidées au cours d'une même journée.* *La question de la prise en charge de ces temps et frais de déplacement revêt donc une importance majeure et constitue une priorité pour les partenaires sociaux de la branche.* *Ils entendent rappeler à ce titre les dispositions du rapport annexé à la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement :* *« Améliorer la qualité de l'intervention à domicile.* *Cela passera par un renforcement de la qualification et de la coordination des intervenants, ce qui suppose de valoriser et de reconnaître les efforts de qualité dans le coût de l'intervention. Grâce au relèvement des plafonds d'aide et aux efforts complémentaires de l'État en direction de la branche de l'aide à domicile, des mesures ciblées de revalorisation des plus bas salaires et des frais de déplacement des intervenants seront mises en œuvre, afin de lutter contre la précarité et de contribuer à*	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 29 mai 2019.

	la stabilité des intervenants et à la professionnalisation du secteur, en cohérence avec les propositions des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social à l'échelle de la branche de l'aide à domicile. » [Volet 3 – (1.1) du rapport annexé à la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.] *Les partenaires sociaux incitent également chaque structure à limiter les temps de déplacements et trajets, par une optimisation des plannings d'intervention, dans un esprit de* développement durable *et d'amélioration de la qualité de vie au travail.* *Dans ce contexte, les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :*	

E. Télétravail

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord du 14 juin 2018 relatif au télétravail (non étendu) - Nouvelle convention collective nationale du notariat du 19 février 2015	**Article 3 Mise en place du télétravail** Afin de sécuriser le dispositif et d'organiser les conditions de recours à cette organisation, le télétravail dans l'office est mis en place dans le cadre d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe, qui précise conformément aux dispositions de l'article L. 1222-9-II : – les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l' article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ; – les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ; – les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ; – la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail. En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte, lorsque l'employeur et le salarié conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Soit initialement, soit par un avenant, le contrat de travail précise les conditions du recours au télétravail, sauf dans les cas de télétravail occasionnel. Des trames d'avenant au contrat de travail et de charte sont annexées au présent accord, à titre d'exemples sans caractère obligatoire.	Trouvé sur Légifrance. L'accord se contente de reprendre les termes de l'article L.1222-9 II du code du travail.

F. Handicap

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord du 13 juin 2018 relatif à l'insertion, au maintien et à la formation des salariés en situation de handicap - Convention collective nationale des industries et du commerce de la récupération du 6 décembre 1971	**Préambule** Les industries du recyclage comptent 1 300 entreprises sur le territoire national et près de 27 000 salariés ; réparties sur l'ensemble des régions, elles sont constituées en un réseau efficace, développé à proximité des sources des déchets qui sont ensuite transformés en matières premières. Pour préserver l'environnement, comme pour faire face à la diminution des ressources naturelles, le recyclage permet de valoriser les matières contenues dans les déchets, grâce notamment aux progrès des technologies de dépollution et de tri. Le secteur est au centre de l'économie circulaire ; il consiste, au sens propre, à « réintroduire dans un cycle » un déchet qui, par définition, est en fin de vie. La branche du recyclage est en profonde mutation. Les entreprises connaissent un phénomène de structuration important lié à de nouvelles obligations réglementaires, l'évolution des marchés et de la société. Les évolutions impactant les entreprises sont synthétisées ci-dessous : – renforcement des exigences clients sur la qualité des matériaux recyclés et impact sur le niveau d'équipement des entreprises de récupération et sur la professionnalisation des salariés ; – cadre réglementaire en pleine évolution ; – accroissement de la concurrence nationale, européenne et mondiale ; – concentration du secteur	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 29 mai 2019.

	– structuration du marché par les éco-organismes ; – économie circulaire – développement durable, transition énergétique, révolution numérique, sobriété carbone, réduction de l'impact environnemental du transport, impression 3D, économie collaborative, du partage, de la fonctionnalité. Sur le plan du social, la branche est devenue naturellement un acteur clé sur le champ de l'emploi et de la formation pour répondre à ses clients en attente d'une qualité toujours plus élevée de la matière recyclée, et aux évolutions technologiques des entreprises. C'est ainsi que la fédération et ses partenaires sociaux initient, depuis plusieurs années, une politique nationale de branche responsable pour les 26 000 salariés concernés à travers des négociations de branche et des contractualisations avec les pouvoirs publics. La branche accompagne ainsi la nécessaire montée en compétences des collaborateurs et a investi dans l'ingénierie emploi et formation, consciente de la valeur des ressources humaines des entreprises. Pour autant, la branche souffre d'un déficit d'image et les recrutements sont parfois difficiles alors que les entreprises offrent une pluralité d'emplois non délocalisables et permettant des évolutions internes. C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont souhaité courant 2016 réaliser un diagnostic de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche, et ont, dans ce cadre, mis en place une collaboration avec OPCALIA et l'AGEPFIH. L'enjeu principal de ce partenariat était articulé autour de l'accompagnement des TPE/PME de la branche sur un sujet dont les partenaires sociaux ont conscience qu'il reste souvent mal appréhendé par le grand public et les entreprises.	

	Il était par conséquent indispensable de donner à la branche les moyens d'un diagnostic quantitatif et qualitatif de la situation de l'emploi des personnes handicapées dans un secteur industriel où les préjugés peuvent être nombreux face au handicap. L'objectif du présent accord est de décliner sur les territoires les outils et partenariats nécessaires à : – la formation des demandeurs d'emploi handicapés ; – une meilleure prise en compte des besoins des personnes handicapées éloignées de l'emploi ; – la qualité de l'accompagnement et du conseil aux entreprises. Cet objectif sera facilité par la structuration de la branche en particulier de la fédération patronale qui possède 13 filières (métaux, métaux non ferreux, plastiques, textiles, papiers-cartons, déconstruction automobile, verre, solvants, palettes et bois, plumes et duvets, déchets du BTP, DEEE (déchets électriques et électroniques), déchets organiques) et 8 délégations en région, permettant ainsi des actions ciblées et régionalisées respectant une politique et une cohérence nationale.	

G. Rémunération

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Avenant du 18 février 2011 - Convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes (Gironde et Landes)	**Titre III Rémunération** **Chapitre III Primes et indemnités** **Article 38** **Innovation, inventions et brevets** *En vigueur étendu* Les organisations signataires encouragent le développement de l'innovation dans les entreprises des industries de la métallurgie de la Gironde et des Landes, notamment en faveur de l'éco-conception et du développement durable. Les inventions des salariés sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Lorsqu'un employeur confie à un salarié une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, des études ou recherches, à titre permanent ou occasionnel, exclusif ou non exclusif, les inventions dont le salarié serait l'auteur dans l'exécution de cette mission, de ces études ou recherches sont la propriété de l'employeur, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. L'auteur de l'invention est mentionné comme tel dans le brevet, sauf s'il s'y oppose. Le salaire versé au mensuel auquel est confiée une mission inventive tient compte de celle-ci et rémunère forfaitairement les résultats de ce travail. Toutefois, si une invention dont le salarié serait l'auteur dans le cadre de cette tâche présentait pour l'entreprise un intérêt exceptionnel dont l'importance serait sans commune mesure avec le salaire de l'inventeur, celui-ci se verrait attribuer, après la délivrance du brevet, une rémunération supplémentaire	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 1er mars 2012.

	pouvant prendre la forme d'une prime globale versée en une ou plusieurs fois. Le salarié, auteur d'une invention, doit en informer immédiatement son employeur conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il s'interdit toute divulgation de cette invention.	
Avenant du 27 mars 2006 modifiant l'accord du 7 juillet 2003 relatif au plan d'épargne interentreprises (PEI) – Convention Collective nationale de la banque du 10 janvier 2000	**Règlement du fonds commun de placement d'entreprise à compartiments multiples** **Titre Ier : Identification** **Orientation de la gestion Compartiment Pacteo Label Sécurité** **Article 3 (non étendu)** Le compartiment Pacteo Label Sécurité est classé dans la catégorie des FCPE " monétaire euro ". L'actif du compartiment est investi en totalité et en permanence en parts du FCP à vocation générale CAAM Tréso monétaire dont la classification est " monétaire euro " et l'orientation de gestion la suivante : " La gestion du portefeuille est principalement orientée vers les titres des marchés monétaires ainsi que vers les obligations à échéance courte, à taux fixe et à taux variable, émis ou convertis en euros. La gestion s'efforce d'obtenir une évolution de la valeur liquidative en liaison avec l'EONIA. Dans les limites prévues par la réglementation, l'OPCVM pourra intervenir sur des instruments financiers à terme négociés sur des marchés réglementés français et étrangers de gré à gré. Dans ce cadre, le gérant peut notamment prendre des positions en vue de couvrir le porterfeuille ou de l'exposer à des zones géographiques, ou devises, ou taux, ou risques de crédit pour réaliser l'objectif de gestion. Ces opérations seront effectuées dans la limite d'une fois l'actif. " Le compartiment peut détenir à titre accessoire des liquidités.	Trouvé sur Légifrance.

	Compartiment Pacteo Label Prudence Le compartiment Pacteo Label prudence est classé dans la catégorie des FCPE " diversifié ". A ce titre, le compartiment orientera sa gestion essentiellement vers des produits de taux français et/ou étrangers, directement ou au travers d'OPCVM à vocation générale " obligations et autres titres de créances libellés en euros " et/ou " obligations et autres titres de créances internationaux " et/ou " monétaires euro " et/ou " monétaires à vocation internationale " et/ou " diversifiés " au sens de l'instruction COB de novembre 2003. Le compartiment pourra également être exposé à hauteur de 30 % maximum de son actif sur un ou plusieurs marchés des actions directement ou par le biais d'OPCVM à vocation générale " actions françaises " et/ou " actions de pays de la zone euro " et/ou d'OPCVM " actions internationales " et/ou " actions des pays de la Communauté européenne " au sens de l'instruction COB de novembre 2003. La part d'OPCVM à vocation générale pourra représenter jusqu'à 15 % de l'actif du compartiment. L'objectif de la gestion vise la recherche d'une valorisation du capital à moyen terme en limitant les risques, en investissant, sans exclusion sectorielle, dans des titres répondant aux critères du socialement responsable. Une cellule de recherche propre au groupe CAAM, en s'appuyant sur une expertise interne (analystes financiers et gérants) et une expertise externe d'organisme spécialisés (associations, observatoires, agences d'évaluation), s'assure que les entreprises dont les titres composent le compartiment se comparent favorablement à leurs concurrents en fonction de critères comme par exemple : - la qualité de la croissance des bénéfices et l'attractivité de la valorisation intra-sectorielle	

	pour la performance financière ; - la qualité du dialogue social et le respect des droits de l'homme pour la performance sociale ; - l'éco-efficience et la gestion des risques industriels pour la performance environnementale. *Zone géographique prépondérante : zone euro.* *Les placements comportent un faible risque de change. Le gérant se réserve la possibilité de procéder à des couvertures soit par des options de change cotées sur un marché organisé, soit par des ventes de devises à terme.* *Les valeurs mobilières et instruments pouvant être utilisés sont les suivants :* *- les valeurs mobilières françaises et/ou étrangères négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou ni membre de la Communauté européenne ni partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour autant que ce marché n'ait pas été écarté par l'Autorité des marchés financiers ;* *- les titres de créances négociables ;* *- les parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières conformes aux chapitres Ier et V du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 ;* *- dans la limite de 10 %, les autres valeurs telles que définies à l'article 3 du décret n° 89-623 du 6 décembre, modifié ;* *- les interventions sur les marchés à termes fermes ou optionnels, dans le cadre de la réglementation en vigueur : Euronext et Eurex ;*	

	- les contrats d'échange autorisés par le décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 modifié ; *- les contrats de cession ou d'acquisition temporaires.* *La société de gestion peut, pour le compte du compartiment, procéder à des emprunts et/ou des prêts de titres dans la limite respectivement de 10 % et 15 % de l'actif du compartiment.* *La société de gestion peut, pour le compte du compartiment, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du compartiment et dans le cadre exclusif de l'objet et de l'orientation de la gestion du compartiment. Il ne pourra être procédé au nantissement du portefeuille du compartiment en garantie de cet emprunt.* *Ces opérations ont pour objet la protection de la valeur de l'actif sous-jacent du fonds et/ou la réalisation de l'objectif de gestion conformément aux dispositions du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 modifié.* *Compartiment Pacteo Label Equilibre* *Le compartiment Pacteo Label Equilibre est classé dans la catégorie des FCPE " diversifiés ".* *A ce titre, le compartiment orientera sa gestion essentiellement vers des produits de taux français et/ou étrangers, directement ou au travers d'OPCVM à vocation générale " obligations et autres titres de créances libellés en euros " et/ou " obligations et autres titres de créances internationaux " et/ou " monétaires euro " et/ou " monétaires à vocation internationale " et/ou " diversifiés " au sens de l'instruction COB de novembre 2003.* *Le compartiment pourra également être exposé entre 30 % et 60 % de son actif sur un ou plusieurs marchés des actions directement ou par le biais d'OPCVM à vocation générale " actions françaises " et/ou " actions de pays de la zone euro " et/ou d'OPCVM " actions internationales " et/ou " actions des pays de la Communauté européenne " au sens de l'instruction COB de novembre 2003.*	

	La part d'OPCVM à vocation générale pourra représenter jusqu'à 15 % de l'actif du compartiment. *L'objectif de la gestion vise la recherche d'une valorisation du capital à moyen terme en tenant compte de la volatilité des marchés en investissant, sans exclusion sectorielle, dans des titres répondant aux critères du socialement responsable. Une cellule de recherche propre au groupe CAAM, en s'appuyant sur une expertise interne (analystes financiers et gérants) et une expertise externe d'organisme spécialisés (associations, observatoires, agences d'évaluation), s'assure que les entreprises dont les titres composent le compartiment se comparent favorablement à leurs concurrents en fonction de critères comme par exemple :* *- la qualité de la croissance des bénéfices et l'attractivité de la valorisation intra-sectorielle pour la performance financière ;* *- la qualité du dialogue social et le respect des droits de l'homme pour la performance sociale ;* *- l'éco-efficience et la gestion des risques industriels pour la performance environnementale.* *Zone géographique prépondérante : zone euro.* *Les placements comportent un faible risque de change. Le gérant se réserve la possibilité de procéder à des couvertures soit par des options de change cotées sur un marché organisé, soit par des ventes de devises à terme.* *Les valeurs mobilières et instruments pouvant être utilisés sont les suivants :* *- les valeurs mobilières françaises et/ou étrangères négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou ni membre de la Communauté européenne*	

	ni partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour autant que ce marché n'ait pas été écarté par l'Autorité des marchés financiers ; *- les titres de créances négociables ;* *- les parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières conformes aux chapitres Ier et V du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 ;* *- dans la limite de 10 %, les autres valeurs telles que définies à l'article 3 du décret n° 89-623 du 6 décembre, modifié ;* *- les interventions sur les marchés à termes fermes ou optionnels, dans le cadre de la réglementation en vigueur : Euronext et Eurex ;* *- les contrats de cession ou d'acquisition temporaires.* *La société de gestion peut, pour le compte du compartiment, procéder à des emprunts et/ou des prêts de titres dans la limite respectivement de 10 % et 15 % de l'actif du compartiment.* *La société de gestion peut, pour le compte du compartiment, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du compartiment et dans le cadre exclusif de l'objet et de l'orientation de la gestion du compartiment. Il ne pourra être procédé au nantissement du portefeuille du compartiment en garantie de cet emprunt.* *Ces opérations ont pour objet la protection de la valeur de l'actif sous-jacent du fonds et/ou la réalisation de l'objectif de gestion conformément aux dispositions du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 modifié.* *Compartiment Pacteo Label Dynamique* *Le compartiment Pacteo Label Dynamique est classé dans la catégorie des FCPE " diversifiés ".*	

	Le compartiment a vocation à avoir une exposition action de l'odre de 70 % à 90 % de son actif sur un ou plusieurs marchés des actions directement ou au travers d'OPCVM à vocation générale " actions françaises " et/ou " actions de pays de la zone euro " et/ou " actions internationales " et/ou " actions des pays de la Communauté européenne " au sens de l'instruction COB de novembre 2003. *Toutefois, le gérant se réserve la possibilité de redescendre sensiblement en-dessous du seuil de 60 % en fonction de ses anticipations de marchés.* *Une fraction des actifs du compartiment pourra être néanmoins investie en produits de taux français et/ou étrangers directement ou par le biais d'OPCVM à vocation générale classés " obligations et autres titres de créances libellés en euros ", " obligations et autres titres de créances internationaux ", " monétaires euro ", " monétaires à vocation internationale " et " diversifiés " au sens de l'instruction COB de novembre 2003.* *La part d'OPCVM à vocation générale pourra représenter jusqu'à 15 % de l'actif du compartiment.* *L'objectif de la gestion vise la recherche d'une valorisation du capital à moyen terme en tenant compte de la volatilité des marchés en investissant, sans exclusion sectorielle, dans des titres répondant aux critères du socialement responsable. Une cellule de recherche propre au groupe CAAM, en s'appuyant sur une expertise interne (analystes financiers et gérants) et une expertise externe d'organisme spécialisés (associations, observatoires, agences d'évaluation), s'assure que les entreprises dont les titres composent le compartiment se comparent favorablement à leurs concurrents en fonction de critères comme par exemple :* *- la qualité de la croissance des bénéfices et l'attractivité de la valorisation intra-sectorielle pour la performance financière ;* *- la qualité du dialogue social et le respect des droits de l'homme pour la performance sociale ;*	

	- l'éco-efficience et la gestion des risques industriels pour la performance environnementale. *Zone géographique prépondérante : zone euro.* *Les placements peuvent comporter un risque de change pour les porteurs de parts.* *Les valeurs mobilières et instruments pouvant être utilisés sont les suivants :* *- les valeurs mobilières françaises et/ou étrangères négociées sur un marché réglementé en fonctionnement régulier d'un Etat membre de la Communauté européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ou ni membre de la Communauté européenne ni partie à l'accord sur l'Espace économique européen pour autant que ce marché n'ait pas été écarté par l'Autorité des marchés financiers ;* *- les titres de créances négociables ;* *- les parts ou actions d'organismes de placement collectif en valeurs mobilières conformes aux chapitres Ier et V du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 ;* *- dans la limite de 10 %, les autres valeurs telles que définies à l'article 3 du décret n° 89-623 du 6 décembre, modifié ;* *- les intervenions sur les marchés à termes fermes ou optionnels, dans le cadre de la réglementation en vigueur : Euronext et Eurex ;* *- les contrats d'échange autorisés par le décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 modifié ;* *- les contrats de cession ou d'acquisition temporaires.* *La société de gestion peut, pour le compte du compartiment, procéder à des emprunts et/ou des prêts de titres dans la limite respectivement de 10 % et 15 % de l'actif du compartiment.* *La société de gestion peut, pour le compte du compartiment, procéder à des emprunts en espèces dans la limite de 10 % de l'actif du compartiment et dans le cadre exclusif de l'objet*	

	et de l'orientation de la gestion du compartiment. Il ne pourra être procédé au nantissement du portefeuille du compartiment en garantie de cet emprunt. *Ces opérations ont pour objet la protection de la valeur de l'actif sous-jacent du fonds et/ou la réalisation de l'objectif de gestion conformément aux dispositions du décret n° 89-623 du 6 septembre 1989 modifié.* *Compartiment Pacteo Label Solidaire* *Le compartiment Pacteo Label Solidaire est classé dans la catégorie des FCPE " actions de pays de la zone euro ".* *L'actif du fonds Pacteo Label Solidaire est investi en totalité et en permanence en parts du FCP à vocation générale " insertion emploi " dont la classification est " actions de pays de la zone euro " et l'orientation de gestion la suivante :* *" Le FCP a pour objectif d'investir par priorité dans les titres de sociétés qui favorisent l'emploi et l'insertion sociale. L'actif du FCP sera composé en permanence d'au moins 75 % de titres éligibles au PEA et majoritairement en titres émis par des personnes morales ayant leur siège social en France.* *Par ailleurs, le FCP investira entre 5 % et 10 % de son actif en titres d'entreprises solidaires (c'est-à-dire notamment en titres non admis aux négociations sur un marché réglementé et émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du code du travail.) A titre accessoire, le FCP pourra également comprendre des actions, obligations et autres titres de créances de la zone euro et des euro commercial paper.* *Dans les conditions fixées par la réglementation, le FCP pourra procéder à des opérations portant sur des instruments financiers à termes fermes et conditionnels négociés sur des marchés réglementés ou de gré à gré autorisés.*	

	Dans ce cadre, le FCP pourra prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille et/ou de l'exposer à des secteurs d'activité, zones géographiques, change (à titre accessoire), taux, actions, titres et valeurs mobilières assimilées dans le but de réaliser l'objectif de gestion. *Ces opérations seront effectuées dans la limite de 25 % de l'actif. De plus, le FCP pourra effectuer des acquisitions et cessions temporaires de titres (pensions, prêts et emprunts de titres). Le degré d'exposition minimum du FCP sur les marchés actions des pays de la zone euro est de 75 %. "* *Dans tous les cas, le compartiment investira entre 5 % et 10 % en titres émis par des entreprises solidaires agréées en application de l'article L. 443-3-1 du code dutravail ou par des sociétés de capital-risque visées à l'article 1er-1 de la loi n° 85-695 du 11 juillet 1985 portant diverses dispositions d'ordre économique et financier ou par des fonds communs de placements à risques, visés à l'article L. 214-36 du code monétaire et financier, sous réserve que leur actif soit composé d'au moins 40 % de titres émis par des entreprises solidaires mentionnées à l'article L. 443-3-1 du code du travail.* *Le compartiment peut détenir à titre accessoire des liquidités.* *Le compartiment est un compartiment solidaire.*	
Avenant n°4 du 7 juillet 2003 relatif à l'épargne salariale – Convention collective nationale du commerce de	**Section 2 : Plan partenarial d'épargne salariale volontaire interentreprises de la branche du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire** **NOTICE D'INFORMATION du fonds commun de placement d'entreprise à compartiments multiples : PACTEO LABEL n° code COB : 8071.** **Compartiment PACTEO LAEL Sécurité.** **Annexe VI : Epargne salariale** Orientation de gestion du compartiment Le compartiment PACTEO LABEL Sécurité est classé dans la catégorie des FCPE " Monétaire euro ".	Trouvé sur Légifrance.

détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001	A ce titre, le compartiment est investi directement ou indirectement en produits de taux français et/ou étrangers référencés sur l'EONIA ou l'EURIBOR 1 mois. L'objectif de la gestion vise à la recherche d'une valorisation du capital la plus régulière possible en investissant, sans exclusion sectorielle, dans des titres répondant aux critères du socialement responsable. Une cellule de recherche propre à CLAM, en s'appuyant sur une expertise interne (analystes financiers et gérants) et une expertise externe d'organismes spécialisés (associations, observatoires, agences d'évaluation), s'assure que les entreprises dont les titres composent le fonds se comparent favorablement à leurs concurrents en fonction de critères comme par exemple : - la qualité de la croissance des bénéfices et l'attractivité de la valorisation intrasectorielle pour la performance financière ; - la qualité du dialogue social et le respect des droits de l'homme pour la performance sociale ; - l'écoefficience et la gestion des risques industriels pour la performance environnementale. Pour réaliser cet objectif, ces investissements seront réalisés directement ou au travers d'OPCVM à vocation générale classés " Monétaire euro " et à titre accessoire " Monétaire à vocation internationale " au sens de l'instruction COB du 15 décembre 1998. *La part d'OPCVM à vocation générale pourra représenter jusqu'à 50 % de l'actif du compartiment.* *Le portefeuille n'est pas exposé au risque de change. Le compartiment est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.*	

	Intervention sur les marchés à terme et optionnels dans un but de protection du portefeuille et/ou réalisation de l'objectif de gestion : non. *Fonctionnement du compartiment* *La valeur liquidative est calculée quotidiennement chaque jour de bourse EURONEXT Paris SA à l'exception des jours fériés légaux en France.* *Lieu et mode de publication de la valeur liquidative :* *conformément aux dispositions de l'article 24 du règlement n° 89-02 de la Commission des opérations de bourse, elle est transmise à la Commission des opérations de bourse. Elle est mise à la disposition du conseil de surveillance sur le site Internet de la société de gestion dédié à l'épargne salariale www.pacteo.com, à compter du 1er jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur le site Internet de la société de gestion les dernières valeurs liquidatives calculées.* *La composition de l'actif du compartiment est publiée chaque semestre, communiquée à l'entreprise et mis à disposition du conseil de surveillance et des porteurs de parts qui peuvent en demander copie à la société de gestion. Par ailleurs, un rapport annuel est diffusé par voie électronique et mis à disposition des entreprises et des porteurs de parts qui peuvent en demander copie à la société de gestion.* *Etablissement chargé des souscriptions et des rachats de parts :* *Crédit lyonnais Epargne entreprise.* *Modalités de souscription et de rachat :* *- apports et retraits : en numéraire ;* *- mode et modalités d'exécution : les demandes de souscription ou de rachat sont à adresser au teneur de compte et exécutées sur la première valeur liquidative qui suit leur réception*	

	par la société de gestion à condition que cette dernière ait reçu les ordres correspondants au plus tard le jour ouvré précédant la détermination de la valeur liquidative, avant 17 heures ; *- commission de souscription à l'entrée : 2 % maximum. Elle est prise en charge soit par le salarié, soit par l'entreprise en fonction des modalités du dispositif d'épargne salariale mis en place dans l'entreprise. Elle est acquise à la société de gestion ;* *- commission de rachat à la sortie : néant ;* *- commission d'arbitrage : convention par entreprise ;* *- frais de gestion du compartiment : 0,30 % l'an, hors taxes, maximum de l'actif net. Ils sont pris en charge par le compartiment. Les frais de gestion comprennent les honoraires du commissaire aux comptes dont le montant figure dans le rapport annuel.* *Affectation des revenus du compartiment : réinvestis dans le compartiment ;* *Frais de tenue de compte conservation : à la charge de chaque entreprise, éventuellement à la charge des souscripteurs ayant quitté l'entreprise, par prélèvement sur leurs avoirs.* *Délai d'indisponibilité : 5 ans (accords de participation, PEE, PEI ou PEG) ou 10 ans (PPESV, PPESVI ou PPESVG).* *Disponibilité des parts :* *- premier jour du 4e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits (participation seule ou avec PEE, PEI ou PEG) ;* *- dernier jour du 6e mois de la 5e année suivant la clôture de l'exercice au cours duquel les versements ont été effectués (PEE, PEI ou PEG seul) ;*	

	- dernier jour du 6e mois de la 10e annéeOu plus suivant la durée de blocage prévue au PPESV, PRESVI ou PPESVG. *suivant le premier versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG à terme fixe) ou le dernier jour du 6e mois de la 10e année (1)suivant chaque versement (PPESV, PPESVI ou PPESVG glissant).* *Valeur de la part à la constitution du compartiment : 10 Euros.*	
Accord du 7 février 2019 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2019 – Convention collective nationale des banques du 10 janvier 2000	**Article 2 Autres dispositions** Dans ce le cadre de cette négociation, les parties conviennent par ailleurs, d'engager un dialogue paritaire sur trois thématiques qui répondent aux enjeux d'engagement responsable des entreprises : la qualité de vie au travail (QVT), la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et la diversité. Ces grandes thématiques permettront d'aborder ou de poursuivre des sujets tels que le handicap, l'égalité professionnelle, la santé et la sécurité, les enjeux des territoires (plan de déplacement, inclusion), afin d'identifier des engagements triennaux et les actions conduites par les entreprises sans préjudice de l'ouverture en 2019 d'une négociation sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.	Trouvé sur Lamyline.

Accord du 29 juin 2010 relatif à l'intéressement pour les années 2010 à 2012 – Convention collective nationale des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008	**Objectifs généraux de l'intéressement** Article 2 En vigueur non étendu L'intéressement du personnel du régime social des indépendants est fondé sur les performances obtenues sur les objectifs que se fixe le régime, ainsi définis : - La qualité du service apporté au travailleur indépendant et l'offre globale de service du régime ; - Le développement de la prévention du risque maladie et la maîtrise des dépenses de santé ; - La garantie des ressources du régime et la lutte contre la fraude ; - La responsabilité sociale du régime et la promotion du développement durable.	Trouvé sur légifrance à partir de l'article « Un intéressement pour les salariés du RSI, Bref Social, n°15684, 8 septembre 2010 Accord conclu pour une durée de 3 ans jusqu'au 31 décembre 2012 (Article 11, Durée.-Révision de l'accord).
	TITRE III Modalités de répartition de l'intéressement **Article 5** **Règles générales** En vigueur non étendu Le montant global de l'intéressement des caisses est réparti entre elles selon les règles qui suivent. En considération de l'effort commun des organismes pour l'obtention des résultats ayant permis la constitution de la masse totale d'intéressement, celle-ci comporte une part commune uniforme de 40 % pour l'année 2010, de 35 % pour l'année 2011 et de 30 % pour l'année 2012. Cette part commune est répartie entre les organismes au strict prorata du nombre de postes prévus au budget consolidé des organismes pour l'exercice considéré.	

	Le solde de la masse d'intéressement est appelé intéressement spécifique et réparti selon les modalités qui suivent. Pour sa répartition, chaque caisse constitue une unité. La répartition est opérée en fonction des performances atteintes par chacune d'elles au titre des indicateurs de répartition qui mesurent son apport aux résultats du régime. Les caisses sont classées en fonction du résultat atteint au cours de l'année examinée sur chacun des indicateurs applicables. Pour les indicateurs a à g le calcul de chaque indicateur prend en compte, pour 70 % (NDR : 60 % en 2010), le taux atteint par la caisse par rapport aux autres caisses, et pour 30 % (NDR 40 % en 2010), la progression obtenue par la caisse en comparaison avec le résultat constaté l'année précédente. Sont pris en compte, à parts égales : 1. Indicateurs applicables aux caisses de base, hors caisses des professions libérales : a) Recouvrement des recours contre tiers (IIR n° 9), prestations en espèces et en nature. b) Taux de participation des caisses régionales au bilan de prévention (au titre de 2010) et taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète (au titre de 2011 et 2012) (IIR n° 6). c) Taux de convocations au service du contrôle médical pour arrêt de travail (IIR n° 5). d) Taux de rattachement de la population couverte (IIR n° 1). e) Délai de traitement des dossiers CMU complémentaire (IIR n° 2). f) Taux de restes à recouvrer hors taxation d'office (IIR n° 10).	

	g) Taux de respect du délai de transmission aux autres régimes des demandes uniques de retraite (IIR n° 3). 2. Indicateurs applicables aux caisses RSI des professions libérales : h) Recouvrement des recours contre tiers (IIRD n° 9), prestations en nature. i) Taux de participation des caisses régionales au programme RSI Diabète (IIR n° 7). d) Taux de rattachement de la population couverte (assurés et ayants droits) (IIR n° 1). e) Délai de traitement des dossiers CMU Complémentaire (IIR n° 2). j) Nombre de vacations de contrôle tarification à l'activité (T2A) (IIR n° 8). NDR : Compte tenu de la spécificité des caisses RSI des professions libérales, elles ne sont pas intégrées au classement des caisses régionales RSI en fonction des résultats et de la progression pour les indicateurs a et d. Leurs notes sur ces indicateurs sont fonction des valeurs de référence et d'objectif indiquées ci-après en annexe II. Le coefficient de résultat de la caisse nationale est déterminé comme suit : Sont pris en compte à parts égales : - au titre du pilotage de l'activité du régime : la moyenne des coefficients de résultats des caisses ; - au titre de son activité spécifique les coefficients de résultat sur les indicateurs ci-après.	

	Indicateurs applicables à la caisse nationale : k) Amélioration de la continuité de service des principales applications du système d'information (IIR n° 4). j) Déploiement des sessions de formation de l'offre nationale (CNFDC) (IIR n° 11). k) Réduction des déplacements du personnel (IIR n° 12). i) Réduction des achats de consommables (IIR n° 13). m) Réduction du taux de la contribution versée à l'AGEFIPH par la caisse, à réglementation constante, établissement central Dionys et sites rattachés (IIR n° 14).	
Avenant n°3 du 14 juin 2007 relatif au règlement Inter-Auto-Plan – Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile,	**Annexe 1** ***Notice d'information du fonds commun de placement d'entreprise « Fructi ISR-Sécurité »*** *En vigueur étendu* *N° de code AMF : 990000080879.* *Nourricier : non.* *Compartiment : non.* *Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le*	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 17 décembre 2007.

du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique automobile du 15 janvier 1981	*FCPE est réservé aux salariés et anciens salariés des entreprises adhérentes et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion.* *La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des porteurs de parts et de représentants de l'entreprise. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les compte annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres du capital détenus dans le portefeuille, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE dans les cas prévus par ce dernier. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.* *L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.* *Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE « Fructi ISR-Sécurité » sur simple demande auprès de son entreprise.* *Le FCPE « Fructi ISR-Sécurité » est un fonds commun de placement multi-entreprise ouvert aux salariés et anciens salariés des entreprises et groupe d'entreprises concernés.* *Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.* *Créé pour l'application :* *— des divers accords de participation d'entreprise ou de groupe passés entre les sociétés*	

	et leur personnel ; *— des divers plans d'épargne salariale établis entre ces sociétés et leur personnel.* *Le conseil de surveillance est composé de :* *— deux membres salariés porteurs de parts représentant les porteurs de parts salariés et anciens salariés de chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désignés par les représentants des diverses organisations syndicales ou, à défaut de présence d'organisations syndicales, désignés par le (s) comité (s) ou le (s) comité (s) central (aux) de la ou des entreprises ou, à défaut de comité (s) ou comité (s) central (aux), désignés par et parmi ceux-ci, et en dernier recours élus directement par les porteurs de parts ;* *— un membre représentant chaque entreprise ou groupe d'entreprises, désigné par la direction de chaque entreprise ou groupe d'entreprises.* *Orientation de gestion du fonds :* *Le FCPE « Fructi ISR-Sécurité » est classé dans la catégorie FCPE « monétaire euro ». A ce titre, le FCPE est géré à l'intérieur d'une fourchette de sensibilité de 0 à 0,5.* *Objectif de gestion et stratégie d'investissement :* *Ce FCPE a pour objectif de surperformer sur le court terme son indicateur de référence, après déduction des frais de gestion réels. L'indicateur de référence est l'EONIA (Euro Overnight Index Average) : taux au jour le jour moyen pondéré, calculé par la Banque centrale européenne à partir de données quotidiennes fournies par un échantillon de banques. Il est disponible sur le site internet : www. euribor. org.* *Ce placement s'adresse aux investisseurs recherchant une grande régularité dans l'évolution de leur valeur de part.* *Le fonds, au travers d'un FCP sous-jacent, sélectionne des émetteurs de titres satisfaisant aux critères de développement durable suivants :* *— de cohérence sociale (stabilité sociale et développement social, relations clients-fournisseurs) ;*	

	— d'intégration extérieure (environnement, relations aux actionnaires et à la société civile). *La détermination des allocations d'actifs est réalisée dans le cadre d'un processus d'investissement en 3 étapes :* *— une allocation stratégique définie en fonction des analyses économiques générales ;* *— une allocation tactique cherchant les opportunités de marché ;* *— un choix de titres de créance privilégiant les meilleurs rendements/risque.* *Profil de risque :* *La performance du fonds dépend majoritairement de l'évolution des marchés sur lesquels le FCPE est investi, dans le cadre de la stratégie d'investissement décrite au paragraphe précédent. Dans ces conditions, le capital investi pourrait ne pas être intégralement restitué, y compris pour un investissement réalisé sur la durée de placement recommandée.* *Les principaux risques sont les suivants :* *— risque de taux : le FCPE est en permanence exposé pour une part importante de son actif en instruments de taux de la zone euro. De ce fait, sa valeur liquidative peut être amenée à baisser dans une période de hausse des taux d'intérêt de la zone euro. En outre, plus la sensibilité du fonds (pourcentage de variation de la valeur liquidative) est élevée et plus le risque de taux auquel il s'expose l'est également, et inversement. En l'espèce, compte tenu d'une faible sensibilité (de 0 à 0,5), le risque de taux demeure faible ;* *— risque de crédit : il s'agit du risque de défaillance de l'émetteur et du risque de dépréciation pouvant affecter les titres en portefeuille résultant de l'évolution des marges émetteurs (écartement des spreads). En raison de stratégie d'investissement, le FCPE est soumis à un risque de crédit modéré.* *Durée de placement recommandée :*	

	La durée de placement recommandée est d'au moins 3 mois. Celle-ci ne tient pas compte de la durée d'indisponibilité des avoirs. *Composition de l'OPCVM :* *Le fonds sera principalement investi dans un fonds commun de placement géré en fonction du processus ISR. Le fonds est exposé à hauteur de 75 % au moins en produits des marchés monétaires de la zone euro. Le solde du portefeuille pourra être exposé, au maximum, de 25 % en obligations et autres titres de créance libellés en euros.* *Par ailleurs, le FCPE pourra détenir plus de 20 % de son actif en parts ou actions d'OPCVM.* *Intervention sur les marchés à terme ou optionnels dans un but de protection de portefeuille en vue de la réalisation de l'objectif de gestion : non.* *Fonctionnement du fonds :* *La valeur liquidative est calculée en euros sur le cours d'ouverture de Bourse de chaque vendredi, sauf dans le cas où le jour ouvré précédant ou suivant le vendredi est une fin de mois (si la Bourse est fermée le vendredi, le calcul des valeurs de parts est effectué le premier jour ouvré suivant) et le dernier jour de Bourse du mois, en divisant l'actif net par le nombre de parts existantes.* *A compter du 3 septembre 2007, la valeur liquidative sera calculée, en euro, sur les cours de clôture de Bourse de chaque jour, en divisant l'actif net du fonds par le nombre de parts existantes.* *Les jours fériés, au sens du code du travail, la valeur liquidative n'est pas publiée, le traitement des opérations de souscription et de rachat est effectué sur la valeur liquidative du premier jour ouvré suivant.* *Conformément aux dispositions de l'article 411-31 du règlement général de l'Autorité des marchés financiers, la valeur liquidative est transmise à l'Autorité des marchés financiers le jour même de sa détermination et mise à disposition du conseil de surveillance à compter du premier jour ouvrable qui suit sa détermination et affichée dans les locaux de l'entreprise et de ses établissements. Le conseil de surveillance peut obtenir sur sa demande communication des dernières valeurs liquidatives calculées.*	

	La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre : elle est communiquée au conseil de surveillance et à l'entreprise, auprès desquels tout porteur peut la demander. Un rapport annuel de gestion arrêté à la date du dernier jour de Bourse du mois de décembre est par ailleurs adressé à l'entreprise et au conseil de surveillance. Il est à la disposition de tous les porteurs de parts qui en font la demande. *Etablissement chargé des souscriptions et rachats de parts : Natexis Interépargne.* *Modalités de souscription et de rachat :* *— apports et retraits : en numéraire ;* *— mode d'exécution : prochaine valeur liquidative ;* *— commission de souscription à l'entrée : au plus égale à 1 % à la charge de l'entreprise ou du porteur du montant du versement de parts selon chaque accord de participation et/ou plan d'épargne salariale ;* *— commission de rachat à la sortie : néant ;* *— commission d'arbitrage : convention par entreprise.* *Frais :* *— les frais de fonctionnement et de gestion : 0,30 % (FTC) maximum l'an, à la charge du fonds de l'actif net du fonds, soit :* *— une commission de gestion administrative et comptable de 0,15 % l'an de l'actif net (y compris les honoraires du contrôleur légal des comptes) ;* *— une commission de gestion financière de 0,15 % l'an de l'actif net (aucune commission de gestion financière ne sera prélevée sur les parts de FCP et actions de SICAV en portefeuille).* *— commission de surperformance : néant.* *— les frais de transaction :* *— les courtages, commissions et frais afférents aux ventes de titres compris dans le portefeuille collectif ainsi qu'aux acquisitions de titres effectués au moyen de sommes*	

	provenant soit de la vente ou du remboursement de titres, soit des revenus des avoirs compris dans le FCPE sont prélevés sur lesdits avoirs et viennent en déduction des liquidités du fonds ; *— commissions de mouvement perçues par la société de gestion : néant.* *— les frais indirects :* *— commission de souscription indirecte : néant ;* *— commission de rachat indirecte : néant ;* *— commissions de gestion indirectes : 0,50 % (TTC) maximum l'an, à la charge du fonds de l'actif net de l'OPCVM sous-jacent.* *Affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fonds.* *Frais de tenue des compte conservation :* *— à la charge de l'entreprise ;* *— à la charge des porteurs de parts ayant quitté l'entreprise, à l'exception des retraités ou préretraités.* *Délai d'indisponibilité :* *— 5 ans ou plus selon chaque accord de participation et / ou plan d'épargne salariale ;* *— départ à la retraite (PERCO, PERCO-I).* *Disponibilité des parts :* *— premier jour du 4e mois (participation seule ou avec plan d'épargne salariale) ;* *— dernier jour du 6e mois (plan d'épargne salariale seul) ;* *— date du départ à la retraite du salarié (PERCO, PERCO-I).* *Modalités relatives aux demandes de remboursements anticipés et à échéance :* *Les porteurs de parts bénéficiaires ou leurs ayants droit peuvent demander le rachat de tout ou partie de leurs parts, dans les conditions prévues dans l'accord de participation et / ou les règlements des divers plans d'épargne salariale. Les demandes de rachats*	

	accompagnées s'il y a lieu des pièces justificatives sont à adresser éventuellement par l'intermédiaire de l'entreprise au teneur de compte conservateur de parts et sont exécutées au prix de rachat calculé conformément aux modalités prévues dans le règlement dans un délai n'excédant pas 15 jours ouvrés après l'établissement de la première valeur liquidative suivant la réception de la demande. *Les demandes de rachat doivent être adressées à l'adresse suivante : CORIS — Natexis Interépargne, avenue du Maréchal-Montgomery,14029 Caen Cedex 9.* *Valeur de la part à la constitution du fonds : 15 €.* *Nom et adresse des intervenants :* *— société de gestion : Natexis ASSET Management, capital de 30 468 505 €,68176, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12 ;* *— délégataire de la gestion comptable : Natixis Investor Servicing, au capital de 1 193 900 €,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;* *— dépositaire : Natixis — Société anonyme à directoire et conseil de surveillance au capital de 1 948 292 400 €,45, rue Saint-Dominique,75007 Paris ;* *— contrôleur légal des comptes : Cabinet Sellam,49-53, avenue des Champs-Elysées,75008 Paris.* *— teneur de compte conservateur des parts : Natexis Interépargne, au capital de 8 890 784 €,68-76, quai de la Rapée,75606 Paris Cedex 12.* *Ce FCPE a été agréé par la COB, le 25 juin 2002. Date de la mise à jour de la notice : le 2 janvier 2007.* *A la clôture de chaque exercice, la société de gestion rédige un rapport annuel du FCPE «*	

	Fructi ISR-Sécurité. La société de gestion tient à la disposition de chaque porteur de parts un exemplaire du rapport annuel qui peut être, en accord avec le conseil de surveillance, remplacé par un rapport simplifié comportant une mention indiquant que le rapport annuel est à la disposition de tout porteur de parts qui en fait la demande auprès de l'entreprise. *La présente notice d'information doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription.*	
Accord du 24 juin 2014 relatif à l'intéressement – Convention collective nationale des praticiens-conseils du régime général de sécurité sociale du 4 avril 2006	**Annexes** **En vigueur non étendu** **Annexe technique. – Exercice 2014** **Intéressement de l'assurance maladie** *2.2. Indicateurs locaux* *Sont concernés par les indicateurs locaux les CPAM, les CARSAT, la CRAMIF, les CGSS, les CTIR, les CEIR, les DRSM, les UGECAM, la CSS de Mayotte et la CCSS.* *Les salariés des œuvres et des unions immobilières des organismes de sécurité sociale sont rattachés pour le calcul de l'intéressement à l'organisme qui les gère.* *Les indicateurs servant à calculer la part locale de l'intéressement sont structurés autour des trois mêmes pôles que ceux retenus pour les indicateurs nationaux :* *– la qualité de service (intégrant la dématérialisation) ;* *– la maîtrise des risques (intégrant la lutte contre les fraudes) ;* *– la performance économique et sociale (intégrant le développement durable).* *Pour chacun de ces pôles, des points sont attribués en fonction des performances de chaque catégorie d'organisme.* *Le système d'intéressement repose ainsi sur un score attribué à chacun des organismes en*	Trouvé sur Légifrance.

	fonction des résultats obtenus pour chacun des indicateurs. *La performance locale s'exprime par le rapport :* *Taux de réussite locale = Montant des points acquis au titre des objectifs réalisés / Montant des points théoriques à atteindre* *Si un organisme local ne dépasse pas 50 % des points totalisables, le montant de son intéressement pour la partie locale sera nul.* *Passé ce seuil de 50 %, le taux de réussite locale est appliqué à la part locale d'intéressement.*	
Accord du 15 février 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016 – Convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000	**Article 4** **Mesures diverses** En vigueur étendu La branche s'engage à : – mettre en œuvre des groupes techniques paritaires sur les sujets suivants : – qualité de vie au travail (QVT) ; – responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE) ; – réaliser une étude sur l'avenir de la banque, cette étude sera menée par l'observatoire des métiers dans la banque.	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 4 juillet 2016.
Accord du 19 juin 2013 relatif au développement de	*Annexe* *Liste indicative et non exhaustive des critères* *Les parties au présent accord attirent l'attention des offices sur le fait que la mesure de chacun des critères ci-dessous s'effectue à l'aide d'indicateurs de performance ou de*	Trouvé sur Légifrance. Abrogé par la Convention collective nationale du 6 avril 2017.

l'intéressement collectif – Convention collective nationale du personnel des offices publics de l'habitat du 6 avril 2017	*résultats et d'objectifs quantifiés ou de barèmes qui s'y rapportent, proposés par l'accord d'entreprise, étant considéré que :* *– l'intéressement aux résultats se réfère notamment à des indicateurs financiers ou comptables ;* *– l'intéressement aux performances reflète la contribution des salariés aux performances de l'office. Ces performances peuvent notamment se mesurer par l'atteinte d'objectifs visant à l'amélioration de l'efficience et de la satisfaction des parties prenantes.* *Les résultats constatés au cours de la période de référence permettent de déterminer le montant de l'intéressement.* *Critère d'efficacité de la gestion locative :* *– la réduction de la vacance courante ou des délais de relocation ;* *– le taux d'encaissement du loyer ;* *– le taux de recouvrement des impayés ;* *– le respect des budgets d'entretien ;* *– la part des frais généraux dans le budget.* *Critère d'efficacité de la maîtrise d'ouvrage :* *– la réalisation des objectifs de livraison ;* *– la réalisation des objectifs de permis de construire ;* *– la réalisation des objectifs d'OS (démarrage de chantier).* *Critère de qualité des services rendus aux locataires :* *– satisfaction globale annuelle ;* *– satisfaction à l'entrée dans les lieux.* *Critère d'efficacité des démarches* RSE *:* *– mise en place de partenariats avec les parties prenantes contribuant à la transformation des pratiques internes ;* *– réduction de la fréquence ou de la gravité de l'accidentalité au travail ;* *– amélioration des impacts sociaux et environnementaux.* *Plan d'épargne entreprise*	

	Les montants d'intéressement ou les versements volontaires que les salariés choisissent d'affecter à un tel plan peuvent être abondés par l'employeur : *– en fonction de l'origine des sommes (intéressement, versements volontaires) ;* *– en fonction de l'affectation des sommes ;* *– en fonction de l'application de règles à caractère général.*	
Accord du 20 janvier 2003 portant règlement du PPESVI à 10 ans (PEV-BTP) – Accord du 20 janvier 2003 instituant les plans d'épargne interentreprises (épargne salariale du bâtiment et des travaux publics	**Notice d'information du fonds commun de placement défini par l'accord du 20 janvier 2003 portant règlement du PERCO interentreprises (PERCO-BTP) pour l'application de l'accord cadre du 20 janvier 2003** *En vigueur étendu* *Dernière modification: Modifié par Avenant du 24 novembre 2004 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005-1 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.* *Créé par Accord 2003-01-20 en vigueur le 1er février 2003 BO conventions collectives 2003-37* *NOTICE D'INFORMATION* *du fonds commun de placement d'entreprise solidaire* *BTP Epargne et solidarité : N° code COB : 131782* *compartiment : oui - non* *nourricier : oui non -* *Un fonds commun de placement d'entreprise (FCPE) est un organisme de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM), c'est-à-dire un produit d'épargne qui permet à plusieurs investisseurs de détenir en commun un portefeuille de valeurs mobilières. Le*	Trouvé sur Légifrance.

	FCPE est réservé aux salariés des entreprises et destiné à recevoir et à investir leur épargne salariale. Il est géré par une société de gestion. *La gestion du FCPE est contrôlée par un conseil de surveillance, composé de représentants des salariés et de représentants des entreprises. Ce conseil a notamment pour fonction d'examiner le rapport de gestion et les comptes annuels de l'OPCVM, d'examiner la gestion financière, administrative et comptable de l'OPCVM, d'exercer les droits de vote attachés aux titres de capital détenus dans le portefeuille, de décider de l'apport des titres en cas d'offre publique, de décider des opérations de fusion, scission ou liquidation et de donner son accord préalable aux modifications du règlement du FCPE. Le conseil de surveillance d'un FCPE adopte en outre un rapport annuel mis à la disposition de chaque porteur de parts.* *L'adhésion au présent FCPE emporte acceptation des dispositions contenues dans son règlement.* *Le souscripteur peut obtenir, sans frais, communication du règlement du FCPE sur simple demande auprès de son entreprise.* *Le FCPE BTP Epargne et solidarité est un fonds multi-entreprises, créé pour l'application de l'accord cadre du 20 janvier 2003 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics.* *Il est réservé aux bénéficiaires de l'accord ci-dessus mentionné. Il peut également être ouvert aux bénéficiaires d'accords mis en place en application des articles L. 441-1 à L. 444-7 du code du travail au profit des salariés d'entreprises du secteur du bâtiment et des travaux publics ou de secteurs connexes ainsi que d'entreprises qui sont filiales d'entreprises relevant elles-mêmes de ces secteurs.* *Le fonds est régi par les dispositions de l'article L. 214-39 du code monétaire et financier.* *Le conseil de surveillance*	

	Un conseil de surveillance commun aux fonds communs de placements d'entreprise créés dans le cadre de l'accord cadre mentionné ci-dessus, composé de 20 membres, est institué. Il est composé à parité de 10 membres salariés porteurs de parts d'au moins un des fonds communs de placement d'entreprise représentant les porteurs de parts, désignés par les fédérations syndicales professionnelles de salariés représentatives au niveau national et signataires ou adhérents à l'accord cadre mentionné ci-dessus, et de 10 représentants des entreprises adhérentes, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs. Chaque fonds dispose d'au moins un porteur de parts au conseil de surveillance. *Orientation de gestion du fonds* *Le FCPE BTP Epargne et solidarité est classé dans la catégorie " FCPE diversifié ". A ce titre, le FCPE est en permanence investi de 98 à 100 % en parts du FCP maître " Choix solidaire ". Les 2 %, au maximum, de l'actif du fonds compris entre 98 et 100 % seront investis en liquidités.* *L'orientation des placements du FCP maître " Choix solidaire " est la suivante :* *Le fonds a pour particularité de contribuer au financement de personnes morales solidaires non cotées, françaises et européennes. L'essentiel du portefeuille est investi de manière diversifiée en actions d'entreprises cotées, à caractère socialement responsable, en obligations et produits monétaires européens. L'allocation entre ces classes d'actifs est déterminée en fonction des anticipations de leurs potentiels d'évolution. Les personnes morales solidaires sont celles qui sont visées à l'article L. 443-3-1 du code du travail ou celles qui ont une activité solidaire telle que le micro-crédit, etc. ; les entreprises socialement responsables privilégient la création d'emplois, le dialogue social, le contrôle de la qualité sociale chez leurs fournisseurs, le développement local, ou visent à préserver l'environnement en exerçant leur activité dans le domaine de l'agriculture biologique ou des* énergies renouvelables. *Le portefeuille est constitué :*	

	- pour 10 % au plus, de titres de structures contribuant au financement solidaire, dont 5 % au moins de titres d'entreprises solidaires au sens de l'article L. 443-3-1 du code du travail ; *- pour 45 % au plus, d'actions et autres titres de capital détenus en direct ;* *- pour le solde, d'obligations et autres titres de créances.* *Le fonds peut effectuer des opérations de pension livrée, de prêt et emprunt de titres. Dans les limites prévues par la réglementation, l'OPCVM pourra intervenir sur des instruments financiers à terme négociés sur des marchés réglementés français et étrangers ou de gré à gré. Dans ce cadre, le gérant pourra prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille au risque de change et en vue de couvrir le portefeuille ou de l'exposer aux risques de taux d'intérêt et d'actions (indices boursiers, actions et titres assimilés), afin de réaliser l'objectif de gestion. Ces opérations seront effectuées dans la limite de l'engagement maximal d'une fois l'actif de l'OPCVM.* *Intervention sur les marchés à terme dans un but de protection du portefeuille (MATIF, MONEP) : non.* *Pourcentage de détention de l'actif en autres OPCVM : de 98 à 100 % en FCP choix solidaire géré par Ecofi Investissements.* *Zone géographique prépondérante : zone Europe.* *Fonctionnement du fonds :* *La valeur liquidative est calculée chaque vendredi, ainsi que le 30 juin et le 31 décembre de chaque année. Dans le cas où ces jours ne seraient pas des jours d'ouverture de la Bourse de Paris ou seraient des jours fériés légaux, la valeur liquidative est établie le jour ouvré précédent.*	

	Dans le cadre des arrêtés comptables, une valeur indicative de la valeur liquidative, appelée " valeur estimative " est calculée le 30 juin et le 31 décembre de chaque année. Elle ne peut servir de base aux souscriptions - rachats. Toutefois, dans le cas où ces jours seraient des vendredis, elle servirait également aux souscriptions-rachats. *Lieu et mode de publication de la valeur liquidative :* *Les valeurs liquidatives sont publiées :* *- sur Minitel : 3614 PRO BTP (rubrique Gestion BTP) (0,019 Euros à la connexion puis 0,057 Euros la minute) ;* *- sur internet : www.gestionbtp.com (rubrique épargne salariale) ou www.smabtp.fr ;* *La composition de l'actif du FCPE est publiée chaque semestre. Tout porteur de parts qui en fait la demande, peut recevoir le rapport annuel.* *Établissement chargé des souscriptions et des rachats de parts :* *Regard BTP. Les souscriptions s'effectuent par l'intermédiaire des entreprises, ou individuellement au cas où l'entreprise n'adhère pas aux plans.* *Modalités de souscription et de rachat :* *- apports et retraits : en numéraire ;* *- mode d'exécution : prochaine valeur liquidative ;* *- commission de souscription à l'entrée : 2 % maximum à la charge des porteurs de parts ;* *- commission de rachat à la sortie : néant ;* *- commission d'arbitrage : 1,5 % maximum à la charge des porteurs de parts ;*	

	- total des frais sur encours : 0,24 % l'an TTC, à la charge du fonds. *Les frais de gestion indirects du fonds s'élèvent à un montant maximum de 3,95 % l'an TTC à la charge du fonds.* *Le total des frais de gestion et commissions directs et indirects ne dépasseront pas un maximum de 4,19 % l'an TTC, à la charge du fonds.* *- affectation des revenus du fonds : réinvestissement dans le fond ;* *- frais de tenue de compte conservation : à la charge de l'entreprise, ils sont à la charge du porteur de parts lorsque celui-ci a quitté l'entreprise et que ses droits acquis ont été mis en disponibilité, à l'exception des frais de tenue de compte concermant les salariés qui ont quitté l'entreprise pour départ en retraite ou préretraite ;* *- délai d'indisponibilité : 5 ans pour les plans d'épargne et accords de participation, 10 ans pour le PPESVI, date de départ en retraite pour le PERCOI ;* *- disponibilité des parts : les parts sont disponibles selon les modalités prévues par l'accord national instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics soit, le cas échéant, selon les termes de l'accord d'entreprise ;* *- modalités de demande de remboursements anticipés et de parts disponibles : adresser la demande, accompagnée s'il y a lieu des pièces justificatives, à BTP Prévoyance. Les parts sont payées en numéraire dans un délai n'excédant pas 1 mois après l'établissement de la première valeur de part qui suit la réception de la demande de rachat ;* *- valeur de la part à la constitution du fonds : 10 Euros.* *Nom et adresse des intervenants :* *Société de gestion : Gestion BTP, 7, rue du Regard, 75006 Paris.*	

	Sociétés de gestion délégataires : PRO BTP Finance et SMA Gestion. *Société de gestion assurant la délégation comptable du fonds : PRO Finance, 7, rue du Regard, 75006 Paris.* *Dépositaire : Natexis Banques populaires, 45, rue Saint-Dominique, 75007 Paris.* *Commissaires aux comptes :* *- Mazars et Guérard, Le Vinci, 4, allée de l'Arche, 92075 La Défense Cedex ;* *- Pricewaterhouse Coopers audit, 32, rue Guersant, 75017 Paris ;* *Teneur de compte - conservateur des parts : Regard BTP, 7, rue du Regard, 75006 Paris.* *Ce FCPE a été agréé par la Commission des opérations de bourse, le 22 août 2003.* *Date de dernière mise à jour : 30 novembre 2004.* *La présente notice d'information, à laquelle est jointe la notice du FCP maître " Choix solidaire ", doit être remise aux porteurs préalablement à toute souscription. Le souscripteur peut obtenir sans frais la communication du règlement du FCP maître ainsi que tout autre document d'information sur simple demande auprès de la société de gestion, Ecofi Investissements, 48, rue Notre-Dame-des-Victoires, 75002 Paris.* *Notice d'information* *Choix solidaire* *Forme juridique de l'OPCVM : fonds commun de placement.* *Promoteur : groupe crédit coopératif.* *Société de gestion : Ecofi Investissements.*	

	Dépositaire : Crédit coopératif. *Etablissements conservateurs : caisse centrale de Crédit coopératif et service central de titres de Brunoy.* *Commissaire aux comptes : KPMG.* *Compartiment : non.* *Nourricier : non.* *Caractéristiques financières* *Classification : OPCVM diversifié.* *Objectif : les valeurs en portefeuille, sélectionnées selon des critères éthique " socialement responsable " ou solidaires, sont choisies dans une perspective de progression de la valeur liquidative du fonds.* *Orientation des placements :* *- marchés, instruments et techniques d'intervention.* *Le fonds a pour particularité de contribuer au financement de personnes morales solidaires non cotées, françaises et européennes. L'essentiel du portefeuille est investi de manière diversifiée en actions d'entreprises cotées, à caractère socialement responsable, en obligations et produits monétaires européens. L'allocation entre ces classes d'actifs est déterminée en fonction des anticipations de leurs potentiels d'évolution. Les personnes morales solidaires sont celles qui sont visées à l'article L. 443-3-1 du code du travail ou celles qui ont une activité solidaire telle que le micro-crédit, etc ; les entreprises socialement responsables privilégient la création d'emplois, le dialogue social, le contrôle de la qualité social chez leurs fournisseurs, le développement local, ou visent à préserver*	

	l'environnement en exerçant leur activité dans le domaine de l'agriculture biologique ou des énergies renouvelables. *Le portefeuille est constitué :* *- pour 10 % au plus, de titres de structures contribuant au financement solidaire, dont 5 % au moins de titres d'entreprises soolidaires au sens de l'article L. 443-3-1 du code du travail ;* *- pour 45 % au plus, d'actions et autres titres de capital détenus en direct ;* *- pour le solde, d'obligations et autres titres de créances.* *Le fonds peut effectuer des opérations de pension livrée, de prêt et emprunt de titres.* *Dans les limites prévues par la réglementation, l'OPCVM pourra intervenir sur des instruments financiers à terme négociés sur des marchés réglementés français et étrangers ou de gré à gré. Dans ce cadre, le gérant pourra prendre des positions en vue de couvrir le portefeuille au risque de change et en vue de couvrir le portefeuille ou de l'exposer aux risques de taux d'intérêt et d'actions (indices boursiers, actions et titres assimilés), afin de réaliser l'objectif de gestion. Ces opérations seront effectuées dans la limite de l'engagement maximal d'une fois l'actif de l'OPCVM.* *Existence d'un risque de change pour le résident français :* *- détention de parts ou d'actions d'OPCVM.* *La société de gestion se réserve la possibilité d'investir entre + 5 et 50 % de l'actif du fonds en titres d'autres OPCVM dans le respect des conditions légales et réglementaires.* *Durée minimale de placement recommandée : supérieure à 2 ans.* *Souscripteurs concernés : tous souscripteurs.*	

	Affectation des résultats : capitalisation. *Modalités de fonctionnement* *Date et clôture de l'exercice : dernier jour de Bourse de Paris du mois de décembre (de décembre 2003 pour le premier exercice).* *Valeur liquidative d'origine : 500 Euros.* *Date et périodicité de calcul de la valeur liquidative :* *hebdomadaire, le jeudi (la veille si ce jeudi est jour férié légal en France ou n'est pas jour de Bourse de Paris ; la valeur liquidative inclut les coupons courus des jours fériés suivants et est datée du dernier jour férié inclus).* *Conditions de souscription et de rachat : les ordres sont centralisés chaque jour de calcul de la valeur liquidative avant 11 h 30 au siège du dépositaire et exécutés sur la base de la prochaine valeur liquidative. Montant minimal de toute souscription :* *une part.* *Possibilité de souscrire et racheter des millièmes de part.* *Commission de souscription maximale : 2 % :* *- dont part acquise à l'OPCVM : néant ;* *- cas d'exonération : opérations de rachat et de souscription simultanées portant sur le même nombre de titres.* *Commission de rachat : néant.* *Frais de gestion maximum : 1,30 % toutes taxes comprises de l'actif net.*	

	Libellé de la devise de comptabilité : euro. *Adresse de la société de gestion : 48, rue Notre-Dame-des-Victoires, 75002 Paris.* *Adresse du dépositaire : 33, rue des Trois-Fontanot, B.P. 211, 92002 Nanterre cedex.* *Lieu ou mode de publication de la valeur liquidative : bureaux de la société de gestion ou du dépositaire, Internet :* *www.crédit-coopératif.fr* *La présente notice doit obligatoirement être proposée aux souscripteurs préalablement à la souscription, remise à la souscription et mise à disposition du public sur simple demande.* *La note d'information complète de l'OPCVM et le dernier document périodique sont disponibles auprès du dépositaire et de la société de gestion.* *Date d'agrément de l'OPCVM par la commission : 19 juillet 2002.* *Date d'édition de la notice d'information : 30 décembre 2002.*	

H. Transport

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord du 15 décembre 2016 relatif au travail dominical et au travail en soirée	**Article 4.3.2 Covoiturage** Les parties souhaitent profiter de l'ouverture en soirée pour inciter au développement du covoiturage entre les salariés travaillant au sein des enseignes concernées par le présent accord. Cette démarche a pour premier objectif d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés, en réduisant les coûts du transport « domicile-lieu de travail » et en favorisant le partage et la convivialité. Par ailleurs, cette démarche participe d'une politique plus globale de responsabilité environnementale et de développement durable, de réduction de la pollution dans les villes et de désengorgement des réseaux routiers. Dès lors, afin de permettre aux collaborateurs volontaires pour travailler en soirée de réduire leurs frais de transport, les parties conviennent que tout collaborateur volontaire pour travailler en soirée et acceptant de transporter, en qualité de « conducteur », des collègues « passagers », bénéficiera du remboursement des frais kilométriques dans les conditions prévues à l'article 4.3.1 sur présentation des justificatifs afférents, pour chaque soirée effectivement travaillée. De la même manière, les salariés transportés en qualité de « passager » de leur lieu de travail vers leur domicile se verront rembourser les frais liés au covoiturage sur présentation des justificatifs afférents pour chaque soirée travaillée. Pour bénéficier du remboursement des frais engagés, il appartiendra à chaque salarié volontaire pour travailler en soirée et souhaitant bénéficier du dispositif de covoiturage de s'inscrire sur un site de covoiturage (tel que covoiturage77.fr, blablacar ou autre), afin de se mettre en relation, le jour convenu, avec les autres utilisateurs du site à l'occasion du travail en soirée. Les salariés ayant utilisé les services d'un site de covoiturage pour effectuer le trajet travail-domicile en soirée devront communiquer les justificatifs émanant dudit site dans les 8 jours suivant la soirée travaillée.	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 5 mai 2017.

I. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord national relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans la Métallurgie – 17 MAI 2010	**PREAMBULE** La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue, pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emplois et en compétences, et de développement de leur compétitivité. Pour les salariés, la GPEC est un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel, de façon positive et maîtrisée, dans l'objectif d'enrichir leurs compétences, notamment pour leur permettre de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle. Elle contribue ainsi à la sécurisation des parcours professionnels. La préservation et le développement de l'emploi industriel en France constituent un objectif primordial. L'atteinte de cet objectif devrait être facilitée par l'ambition affichée, notamment par les pouvoirs publics, de faire émerger un pacte économique et social autour du caractère indispensable de l'industrie pour l'économie et la société française. Au regard des profondes mutations induites par cet environnement industriel, les signataires conviennent d'aborder la GPEC dans la branche de manière volontariste, pertinente et dynamique. La GPEC constitue une opportunité, tant pour les entreprises que pour les salariés, d'anticiper les évolutions technologiques, industrielles, démographiques et organisationnelles, et ainsi de se préparer à affronter, notamment, les quatre grands défis de demain : − le défi technologique, qui suppose de faire face à une évolution rapide des métiers pour	Trouvé sur www.wk-rh.fr

	prendre en compte les évolutions technologiques et les innovations, résultant, notamment, des travaux des pôles de compétitivité; − le défi démographique, qui suppose de rééquilibrer la courbe des âges des salariés de la métallurgie, en recrutant des salariés de moins de 30 ans et en mettant en oeuvre les mesures prévues par l'accord national du 4 décembre 2009 relatif à l'emploi des salariés âgés ; − le défi de la globalisation de l'économie, générant une concurrence mondiale, qui implique que chaque acteur économique adapte en permanence ses compétences ; − le défi de l'écologie et du développement durable, qui suppose la mise sur le marché de nouveaux produits faisant appel à des technologies innovantes et nécessitant une adaptation et une évolution des compétences. La GPEC doit constituer un dispositif pertinent, quel que soit le contexte économique. En anticipant les mutations économiques et technologiques, elle doit permettre d'adapter et de développer les compétences des salariés pour les préparer aux futurs emplois de l'entreprise, de sécuriser ainsi leur parcours professionnel, et d'engager, le cas échéant, une réflexion sur l'évolution des organisations du travail. La finalité de la GPEC est de préparer l'avenir en anticipant les besoins de l'entreprise et des salariés, en emplois et en compétences. Le point de départ d'une démarche de GPEC n'est pas le constat de difficultés économiques ou de la nécessité d'engager des restructurations, mais la volonté d'anticiper et d'accompagner les évolutions des emplois et des compétences, de l'entreprise et des salariés. Néanmoins, la GPEC, qui constitue une démarche à long terme, permet d'atténuer les effets, sur l'emploi, des difficultés économiques, lorsqu'elles surviennent. En tout état de cause, la GPEC doit être entièrement dissociée de la gestion des procédures de licenciements collectifs et des plans de sauvegarde de l'emploi. La GPEC est, par ailleurs, distincte des accords de méthode, tels que prévus par l'article L. 1233-21 du code du Travail, qui ont pour finalité de fixer les modalités d'information et de consultation	

	du comité d'entreprise en cas de procédure de licenciement pour motif économique. La GPEC est une démarche initiée par l'entreprise, en concertation avec les instances représentatives du personnel. Dans les entreprises visées à l'article L. 2242-15, la GPEC est prioritairement mise en oeuvre dans le cadre de la négociation collective. Le rôle de la branche est d'inciter les entreprises et les acteurs concernés à entrer dans cette démarche, et de les y accompagner en leur fournissant des moyens adaptés. Le présent accord vise à clarifier la notion de GPEC et à définir les actions spécifiques de la branche, au niveau national et territorial : - pour réaliser, dans le cadre de la CPNE et de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* de la métallurgie, une analyse des évolutions majeures de l'environnement économique, de l'emploi, des métiers et des compétences ; - pour diffuser, en associant les instances paritaires de la branche, les informations disponibles sur les grandes tendances économiques des principales filières, ainsi que sur les évolutions des emplois, des métiers et des compétences ; - pour inciter les entreprises, notamment les TPE et les PME, à s'engager dans cette démarche ; - pour promouvoir et favoriser la mise à disposition des informations, des méthodes et des outils utiles aux salariés ; - pour accompagner les salariés dans le maintien et le développement de leurs compétences, en tenant compte de l'évolution du marché de l'emploi, et ainsi sécuriser leur parcours professionnel ; - pour favoriser, en cohérence avec les besoins en compétences de la branche, la mise en place de formations techniques et industrielles, à la fois dans les établissements publics et privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, et dans les centres de formation	

	d'apprentis, ainsi que dans le cadre de la formation professionnelle continue. Le présent accord s'inscrit dans le cadre des accords interprofessionnels et professionnels relatifs à la GPEC, à l'égalité professionnelle, à la formation professionnelle et à l'emploi, et, plus particulièrement, à l'emploi des salariés âgés.	
Accord du 1er mars 2011 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) – Convention collective nationale de la promotion immobilière du 18 mai 1988	**Article 1er** **Outils mis en place par la branche** En vigueur étendu Au travers de son observatoire prospectif des métiers et des qualifications et de sa section professionnelle paritaire, la branche met en place un certain nombre d'outils au service des entreprises. Cartographie et répertoire des métiers de la branche Une cartographie et un répertoire des métiers de la branche ont été élaborés dans le cadre de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Les métiers ont ainsi été classés par domaines d'activités (maîtrise d'ouvrage ; commerce ; maîtrise d'œuvre ; gestion de clientèle/service après-vente) et chaque métier a été détaillé en termes de mission, formation, expérience, activités et compétences. Ce document est disponible auprès de la FPI. Enquête sur les qualifications dans la branche L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduit actuellement une étude sur les emplois et les qualifications dans la branche promotion-construction. Cette étude sera disponible début 2011. Prospective sur les métiers avec des études approfondies sur les métiers clés L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conduira des études approfondies sur les métiers clés de la branche. Les nouveaux besoins sur ces métiers, qualitatifs et	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 7 octobre 2011.

	quantitatifs, pourront ainsi être repérés. La branche pourra ainsi mettre en place des actions adaptées à ces évolutions. Elaboration de modules de formation en lien avec les besoins en compétences des entreprises Dans le cadre de son observatoire, la branche met en place des formations adaptées aux besoins en compétences de la branche. En 2010, la branche a ainsi élaboré une formation au développement durable. Définition des priorités de formation Chaque année, la branche professionnelle définit des priorités de formation. Les critères de prise en charge des actions de formation dans le cadre des fonds gérés par l'OPCA désigné par la branche (Agefos-PME) sont définis à partir de ces priorités. Mise à disposition de fiches outils Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de mettre à disposition des entreprises les fiches outils suivantes : – modèle de description des emplois ; – critères de classement des emplois au regard de la GPEC ; – modèle d'entretien professionnel ; – guide pratique de la formation professionnelle dans la branche promotion-construction.	
Accord du 17 décembre 2018 relatif à la gestion des parcours professionnels	**Préambule** *En vigueur non étendu* *A. – Une ambition pour le réseau et ses salariés*	Trouvé sur Légifrance.

dans les associations régionales – Accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au comité central de concertation de l'apprentissage dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP)	*Les compétences sont doublement au cœur de l'activité des associations régionales paritaires du réseau du CCCA-BTP ci-après dénommées associations régionales.* *D'une part, elles constituent la clé de la qualité du service rendu aux apprenants et aux entreprises qui les recrutent, et, d'autre part, elles sont au cœur du métier même des CFA dont la fonction est de développer les compétences des publics qu'ils accueillent, accompagnent, forment et insèrent.* *L'ambition du réseau des associations régionales est :* *– de renforcer l'excellence des activités mises en œuvre au bénéfice des apprenants et des entreprises du BTP ;* *– de développer de nouvelles activités s'inscrivant dans le champ de la formation professionnelle tout au long de la vie ;* *– de permettre aux salariés du réseau de saisir toutes les opportunités de développement professionnel que cette ambition fera émerger et d'assurer leur employabilité.* *C'est avec les salariés d'aujourd'hui que seront relevés les défis à venir.* *Ce constat, qui est également une volonté, suppose une vision partagée des parties signataires au présent accord des évolutions des activités, une stratégie pluriannuelle identifiée et communiquée, la mise en place de processus de gestion des ressources humaines cohérents et performants incluant la reconnaissance des compétences acquises, ainsi que la mobilisation de tous les acteurs pour un projet clair.* *L'ambition du présent accord est de fournir un cadre pour l'anticipation des besoins en compétences en vue du développement des activités des associations régionales, de la gestion des parcours professionnels individuels et collectifs ainsi que pour la mise en adéquation des moyens mobilisés à cet effet.* *B. – Environnement en mutation* *Le présent accord est conclu pour la période du 1er février 2019 au 31 janvier 2022, ce qui correspond à la période de première mise en œuvre de la transformation de*	

	l'apprentissage souhaitée par le gouvernement et transcrite dans la loi du 5 septembre 2018. *L'ambition du gouvernement est de faire de l'apprentissage une voie de formation ouverte à tous les jeunes, tous les métiers, pour une formation professionnelle de qualité.* *Pour cela, dès 2019 les CFA acquièrent la liberté de décider, dans le cadre défini par leur association régionale, des ouvertures de sections professionnelles avec un financement garanti. En 2020, les CFA détermineront librement l'ensemble de leur offre d'apprentissage dans le cadre d'un marché ouvert dont l'État garantit le financement à concurrence des coûts déterminés par les branches professionnelles et validés par France Compétences.* *Les évolutions portées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018, dont l'élargissement de la définition de l'action de formation ou encore l'accent mis sur la pédagogie de l'alternance, offrent aux CFA du réseau des opportunités de développement de leur action. Le plein exercice des responsabilités confiées aux branches et aux CFA suppose des évolutions dans les activités, les organisations, les métiers et les compétences.* *Le présent accord s'inscrit dans le cadre de ces évolutions qui ne situent plus l'apprentissage dans un environnement de formation initiale et de service public mais au sein de la formation professionnelle en alternance sous contrat de travail. Il s'inscrit également dans le cadre des attentes de la branche professionnelle sur la formation professionnelle, l'emploi et l'évolution des compétences des salariés et par conséquent les priorités fixées au CCCA-BTP et au réseau paritaire.* *Au-delà du cadre réglementaire et financier de l'apprentissage, les associations régionales sont confrontées à bien d'autres évolutions, en cours ou à venir, parmi lesquelles :* *– les évolutions des activités et métiers du BTP, des attentes des entreprises et des apprenants vis-à-vis de la formation et de l'emploi ;* *– l'inscription de l'apprentissage dans le champ de la formation professionnelle ;*	

	– l'évolution des technologies et notamment le développement du numérique dans la formation ; *– les enjeux liés au développement durable particulièrement dans le secteur du BTP ;* *– les transformations organisationnelles auxquelles le réseau a été confronté ces dernières années ;* *– les impacts des négociations de branche à venir sur le cadre organisationnel et financier de la formation professionnelle.* *Les associations régionales disposent d'atouts majeurs pour faire de ces transformations des opportunités.* *Ces mutations rapides, profondes, impactent fortement l'activité des associations régionales dans un contexte qui devient moins institutionnel et de plus en plus concurrentiel.* *Dans un contexte de volonté politique nationale d'augmenter significativement le nombre d'apprentis, de volonté des partenaires sociaux des branches BTP de développer la formation continue, le réseau des associations régionales dispose d'atouts majeurs pour faire de ces transformations des opportunités.* *C. – Objectifs de l'accord* *Le présent accord a vocation, conformément au plan stratégique du CCCA-BTP, à permettre au réseau des associations régionales de maintenir et développer des services de qualité au bénéfice des apprenants et des entreprises du BTP.* *Le présent accord entend favoriser la capacité d'initiative des salariés en matière de développement des compétences, d'évolution professionnelle, de mobilité professionnelle ou géographique.*	

	Il doit permettre que chaque salarié du réseau puisse disposer d'une information sur les compétences attendues aux activités du réseau et les moyens qui sont mis à sa disposition pour la gestion de son parcours professionnel et de son employabilité. *L'atteinte de ces objectifs suppose des partages d'information, des moyens organisationnels de pilotage et d'évaluation, humains et financiers, et une volonté commune de faire face aux défis de demain.* *De ce point de vue, l'accord de GPEC devient une opportunité de réunir les différentes parties prenantes, notamment au sein d'un observatoire des métiers et des compétences des associations régionales défini au chapitre Ier, autour d'une vision partagée des évolutions à venir permettant de :* *– disposer d'une meilleure visibilité sur les forces et faiblesses des activités et compétences actuellement mises en œuvre au sein du réseau des associations régionales ;* *– mieux anticiper les transformations qui en découlent ;* *– mieux adapter les dispositifs RH actuels afin d'accompagner les associations régionales et les salariés dans leur anticipation et adaptation aux défis à relever.* *D. – Logique de l'accord* *Le présent accord s'inscrit dans une logique de compétences et non une logique de métiers.* *Les parties signataires considèrent en effet que les transformations en cours sont de nature à impacter tous les métiers (par exemple : le numérique, les comportements des apprenants, la diversification des activités, le développement de l'attractivité…).* *Il s'agit moins d'une transformation de la structure des métiers que d'une évolution de leur contenu ou de la manière de les exercer (compétences individuelles), ou encore d'une nécessité de renforcer les coopérations entre les métiers au sein des structures (compétences collectives).*	

	Dès lors, la logique de compétences s'attache à identifier les compétences clés qui doivent être maintenues, renforcées, développées ou acquises au regard des activités que le réseau a l'ambition de mettre en œuvre. *L'accord devra permettre de réaliser une cartographie métiers/compétences des associations régionales en distinguant notamment :* *– les métiers émergents : il s'agit de métiers non identifiés initialement dans les familles de métiers du réseau mais qui seront nécessaires au développement des activités envisagées ;* *– les métiers en tension : un métier en tension se traduit par une compétence particulière faisant défaut, ou rare sur le marché ou au sein des associations régionales. Il risque ainsi de ne pas être pourvu par manque de ressources disponibles : difficulté à recruter, long apprentissage nécessaire ;* *– les métiers en mutation : Il s'agit de métiers qui connaissent une évolution de leur contenu et de leur champ de compétences rendue nécessaire par l'évolution du contexte économique, législatif, technique, technologique (facteurs externes) et/ou organisationnel (facteur interne).* *Le présent accord favorise ainsi les initiatives des salariés pour le développement de leurs compétences et s'attache à valoriser les projets individuels en donnant de la visibilité, des outils et des moyens afin que chacun puisse se positionner dans les évolutions à venir et être acteur de son parcours professionnel.* *Les parties signataires au présent accord entendent que soient examinées les possibilités d'évolution interne avant tout recours à un recrutement externe.* *E. – Caractère normatif de l'accord* *Conformément à la convention de relation qui lie l'association régionale et le CCCA-BTP, le présent accord est directement applicable au sein des associations régionales et des CFA.*	

	La déclinaison régionale de sa mise en œuvre, conformément à l'article 5.4 du présent accord, s'effectue au regard des spécificités territoriales dans le respect des principes qu'il énonce et en utilisant les méthodes, outils et moyens qu'il mobilise au profit du réseau et de ses salariés dans les conditions énoncées à l'article 5.4. *Dans ce cadre, le présent accord établit un glossaire GPEC permettant de partager le vocabulaire utilisé et de s'assurer de sa bonne appropriation par l'ensemble des parties prenantes et sur l'ensemble des associations régionales (cf. annexe 1).* *Les signataires s'assurent de la mise en œuvre du présent accord et de son suivi dans les conditions prévues au chapitre VII.* *F. – Différents acteurs et le principe de transparence* *Les parties à la négociation se sont engagées à adopter un comportement loyal, en toute transparence, les unes vis-à-vis des autres afin de permettre le bon déroulement de la mise en place de cet accord. Elles s'engagent dans une démarche GPEC de coresponsabilité dans l'atteinte des objectifs.* *Dans ce cadre, les associations régionales associent les représentants du personnel le plus en amont possible et informent les salariés concernés dès la phase d'information et de consultation sur le projet puis tout au long de sa mise en œuvre.* *Les parties signataires du présent accord affirment qu'en aucun cas celui-ci n'est destiné à servir de point d'appui à une régulation des effectifs, ou à un accord ayant un tel objet. Ce principe s'applique également aux déclinaisons régionales du présent accord.*	

J. Responsabilité sociale d'entreprise

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord du 7 avril 2011 relatif à la responsabilité sociétale des entreprises – Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006	Le contrat d'avenir conclu le 22 décembre 2009 affirme dans son article 9 le principe de la responsabilité sociétale des entreprises de Travaux Publics. Celle-ci consiste sur une base volontaire à intégrer les préoccupations environnementales, sociales et économiques dans leurs activités quotidiennes. Dans ce cadre, la FNTP et la FNSCOP (section Travaux Publics) se sont engagées à élaborer en liaison avec les partenaires sociaux des indicateurs de suivi de performance RSE qui doivent permettre de suivre les performances des entreprises du secteur en la matière.	Trouvé sur Légifrance.
	1 – Indicateurs relatifs à la préservation de l'environnement par les entreprises TP **1) Limitation de la production de gaz à effet de serre : part de la consommation de combustible dans les achats (consommation intermédiaire)** Source INSEE :http://www.insee.fr/fr/themes/comptes-nationaux/souschapitre.asp?id=41 2) **Evolution de la consommation d'électricité et de vapeur** Source INSEE : http://www.insee.fr/fr/themes/comptes-nationaux/souschapitre.asp?id=41 **3) Evolution du volume d'eau prélevée soumise à tarification** Source INSEE : http://www.insee.fr/fr/themes/comptes-nationaux/souschapitre.asp?id=41 4) **Part de déchets valorisés**	

	Enquête biennale du Ministère en charge de l'environnement (Service d'observation et d'expertises statistiques). 5) **Pourcentage d'entreprises TP sous certificat environnement (ISO 14001)** Une activité est considérée certifiée lorsqu'elle est couverte par un certificat ISO 14001ou EMAS. La certification est volontaire. Elle est délivrée suite à un audit externe, renouvelée tous les 3 ans. Une entité est considérée comme certifiée uniquement si son certificat est valable à la date du reporting. Source : enquête professionnelle.	
Avenant n°1 du 6 mai 2014 à l'accord du 7 avril 2011 relatif à la responsabilité sociétale des entreprises – Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux	**Préambule** En application de l'article 2 de l'accord collectif national du 7 avril 2011 instituant un tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics, le tableau de bord chiffré des entreprises de TP a été présenté pour la 3e année consécutive lors du bilan de fin d'année, le 17 décembre 2013. Certains indicateurs intéressant la profession des travaux publics ne font pas l'objet à ce jour d'analyses statistiques fiables et stables. Aussi, les partenaires sociaux des travaux publics ont souhaité, au regard de ces 3 années d'expérience, apporter des modifications aux indicateurs existants et faire évoluer la méthode de présentation. **Article 1er** L'annexe de l'accord collectif national du 7 avril 2011 instituant un tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics est abrogée et remplacée par la présente annexe. **Article 2**	Trouvé sur Légifrance.

publics du 12 juillet 2006	L'article 2 de l'accord collectif national du 7 avril 2011 instituant un tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes : « Cet accord s'inscrit dans une démarche d'amélioration constante. Les sources utilisées pour renseigner les différents indicateurs peuvent être renouvelées lorsque celles-ci ne sont plus pertinentes ou devenues inexistantes. Lorsque les sources le permettent, les indicateurs sont présentés : – sur un nombre minimum de 5 années successives ; – en comparaison à d'autres secteurs d'activité lorsque cette comparaison existe et est pertinente. » **Article 3** Les partenaires sociaux s'engagent à rechercher de façon régulière des sources statistiques fiables permettant d'intégrer de nouveaux indicateurs, notamment sur : – la formation des salariés par catégorie professionnelle et par type de formation ; – le nombre de salariés concernés par le détachement sur le territoire français ; – le montant du crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) de la branche TP ;	

	– l'insertion sur le marché du travail des apprentis quelques mois après l'obtention de leur diplôme. Lorsqu'un indicateur et sa source seront considérés comme satisfaisants, ils seront intégrés dans le tableau de bord par voie d'avenant. **Article 4** Le texte du présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. **Article 5** Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail. **Annexe** « Annexe Tableau de bord de la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics 1. Indicateurs relatifs à la préservation de l'environnement par les entreprises TP 1) Limitation de la production de gaz à effet de serre.	

	2) Evolution de la consommation d'électricité et de vapeur. 3) Evolution du volume d'eau prélevée soumis à tarification. 4) Part de déchets valorisés. 5) Pourcentage d'entreprises TP sous certificat environnement (ISO 14001). 2. Indicateurs relatifs à l'équité sociale des entreprises TP 1) Masse salariale annuelle totale et par catégorie professionnelle des entreprises de TP. 2) Effectifs TP totaux inscrits en fin d'année, dont effectifs cadres, ETAM, ouvriers. 3) Pourcentage de femmes dans l'effectif TP total en fin d'année, dont pourcentage cadres, ETAM, ouvriers. 4) Pyramides des âges. 5) Nombre de salariés ou d'entreprises faisant bénéficier leurs salariés d'un intéressement et/ ou d'une participation. 6) Nombre d'heures de formations y compris formations santé sécurité dans les TP. 7) Nombre d'apprentis TP diplômés à l'issue de leur formation. 8) Taux de fréquence et taux de gravité des accidents avec arrêts et nombre d'accidents mortels.	

	9) Pourcentage de salariés en situation de handicap dans l'effectif des salariés permanents des entreprises TP. 3. Indicateurs relatifs à la performance économique des entreprises TP 1) Evolution du chiffre d'affaires TP en France. 2) Part valeur ajoutée TP dans valeur ajoutée nationale. 3) Taux de rentabilité nette (résultat net/ CA). 4) Pourcentage de financement de la recherche et du développement sur le chiffre d'affaires TP. 5) Créations d'entreprises TP/ Défaillances d'entreprises TP. »	

K. Opérateurs de compétences

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord professionnel du 19 décembre 2018 relatif à l'OPCO 2I	**Préambule** *En vigueur non étendu* *La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel modifie en profondeur le paysage de la formation professionnelle et de l'apprentissage, en particulier sa gouvernance, par les nouvelles missions qu'elle confie aux opérateurs de compétences.* *En parallèle, les entreprises industrielles et manufacturières, et leurs salariés, doivent en permanence s'adapter pour maintenir et développer leur niveau de compétences et de qualifications, et répondre, sans cesse, à de nouveaux défis, qu'ils soient économiques, démographiques, technologiques, environnementaux ou liés à la* transition énergétique. *Dans ce contexte, les signataires souhaitent marquer, par le présent accord, leur résolution commune de partager, au sein d'un opérateur de compétences (OPCO) industriel, leurs moyens, approches, bonnes pratiques et outils avec pour objectif de mieux répondre aux enjeux de développement des compétences et qualifications des salariés des entreprises industrielles, et mettre ainsi en place de nouvelles collaborations au service de davantage de transversalité.* *D'ores et déjà, les branches industrielles ont su se rassembler autour de la création de certificats de qualification professionnelle interbranche à caractère industriel (CQPI) permettant de valider des capacités/compétences professionnelles communes à plusieurs branches de l'industrie.*	Trouvé sur Légifrance.

	Par la création d'un OPCO interbranches industriel, ils entendent franchir un nouveau cap pour défendre les intérêts des parties dans un cadre rénové, tout en préservant les politiques et les spécificités de chaque branche composant l'OPCO avec la création de sections paritaires professionnelles et la mise en place d'un service de proximité au plus près des besoins de toutes les entreprises. La création de cet OPCO est une opportunité pour la sécurisation des parcours professionnels des salariés par la mise en place d'un espace cohérent sur un champ professionnel répondant à une proximité des parcours et des compétences. *Avec cette nouvelle étape, ils affichent leur volonté de poursuivre et d'amplifier les collaborations entre les branches, pour mieux prendre en compte, dans le cadre d'une gouvernance paritaire, la proximité des métiers, des emplois et des qualifications.* *Ils décident ainsi de répondre aux enjeux d'attractivité des métiers industriels, de développement de l'alternance, d'anticipation des évolutions en matière d'emploi et compétences, de certifications professionnelles et d'accompagnement des plans de développement des compétences des très petites entreprises et de leurs salariés.* *À travers la création de l'OPCO « Regroupement pour l'emploi et les compétences dans l'industrie », ils expriment leur confiance dans l'avenir des industries.*	
Accord n°2018-9 du 23 octobre 2018 relatif à la désignation de l'opérateur de compétences (OPCO) – Convention collective	**Article 2** **Opérateur de compétences désigné** En vigueur non étendu Les partenaires sociaux de la branche des DCHD désignent, à compter du 1er janvier 2019, l'opérateur de compétences du champ de la « mobilité » (ou toute autre dénomination que celui-ci serait amené à prendre) comme opérateur de compétences de la branche, gestionnaire des fonds de la formation professionnelle et de l'alternance. Dans ce cadre, les signataires du présent accord, qui ont à cœur de poursuivre la mise en œuvre d'une véritable politique de formation de branche, via notamment le catalogue de	Trouvé sur Légifrance.

nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD)	formations financées par la contribution conventionnelle supplémentaire de branche, tiennent à rappeler les éléments suivants. Selon le dernier rapport de branche, plus de la moitié des effectifs occupent un métier dans la filière logistique (32 % de livreurs et 12 % de préparateurs de commandes, 7 % de responsables d'exploitation, distribution et approvisionnement). La branche est composée à 75 % de TPE/PME avec un fort besoin de proximité territoriale ; et près de 60 % des salariés formés relèvent de la filière logistique. Par ailleurs, les besoins de la branche des DCHD sont partagés en matière de recrutement, d'insertion et d'intégration de publics de bas niveaux de qualification, de développement des compétences et certifications, avec les autres secteurs de la mobilité, du transport de flux de marchandises et de la logistique, secteurs avec lesquels des passerelles en matière de compétences ont sens à être élaborées. Il est, par ailleurs, à noter que la branche s'est inscrite dans un projet de démarche prospective avec les branches du transport et de la logistique, dans le cadre d'un projet « plan d'investissement des compétences » signé le 10 octobre 2018. Le développement et la pérennité de l'activité des distributeurs grossistes en boissons (DCHD) et des emplois associés dépendent, par ailleurs, de leur capacité à développer de nouveaux services, à adapter leurs offres clients et fournisseurs tout en intégrant les enjeux sociétaux actuels (numérique, RSE, diminution de l'empreinte environnementale et énergétique des flux de marchandises notamment…). Ces objectifs s'inscrivent notamment dans la « Charte développement durable » et le label RSE, démarches de progrès volontaire initiées par les entreprises adhérentes de la fédération nationale des boissons (FNB). Dès lors, le choix du champ de l'opérateur de compétences de la « mobilité » ressort d'une cohérence en termes de métiers tant actuels que dans le cadre de leur évolution, affichant des perspectives en matière de mutualisation des moyens et dispositifs nécessaires au développement des compétences des salariés de la branche et à l'intégration de nouveaux collaborateurs.	

L. Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord du 13 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1er juin 1989	**Préambule** *En vigueur non étendu* *Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de l'ambition portée par la branche depuis 2002 ; les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de positionner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un axe de progrès et de vigilance continu, nécessaire et essentiel à sa gestion des ressources humaines.* *En cela, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un des piliers de la RSE (responsabilité sociale et environnementale) des entreprises et de la branche et conditionne l'atteinte des 17 objectifs de développement durable (ODD) conçus dans le cadre des travaux des Nations Unies en 2015.* *En plus d'affirmer leur responsabilité sociale, les entreprises s'engageant réellement et concrètement dans l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes développent leur performance économique et sociale, favorisent la créativité et l'innovation dans le travail, attirent les talents, favorisent une diversité de points de vue sur le travail et améliorent le bien-être en entreprise pour tous. L'égalité professionnelle constitue ainsi un axe stratégique consolidant les liens entre les différents objectifs de développement durable.* *Cette inscription durable souligne la volonté de lutter contre toute forme de discrimination, notamment en s'appuyant sur l'ordonnance 2017-1385 du 22 septembre 2017, sur l' article L. 2241-11 du code du travail rendant l'obligation nécessaire et impérieuse d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de*	Trouvé sur Légifrance.

	mettre en place des mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées, et sur l'article 24 des dispositions générales de la convention collective nationale. Cet accord vise également à suivre la directive 2002/73/CE du Parlement européen et du conseil du 23 septembre 2002 et le traité instituant la communauté européenne du 24 décembre 2002, et le Pacte mondial des Nations Unies reposant sur quatre valeurs fondamentales (droit de l'homme, normes du travail, environnement, lutte contre la corruption). *Le présent accord, qui s'appuie sur des dispositions de la convention collective et qui en nourrira de nouvelles, traduit ainsi la volonté des parties signataires d'assurer de manière concrète l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans tous les domaines professionnels. Il fixe non seulement des ambitions spécifiques en matière d'égalité professionnelle mais aussi le principe d'une prise en compte systématique de cette question, quels que soient les sujets traités dans les négociations de branche.* *La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie d'un phénomène culturel (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportement et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail). Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels dans le domaine professionnel qui ne sauraient constituer une fatalité.* *L'efficacité de cet accord repose donc en grande partie sur l'engagement et l'implication permanents de tous les acteurs, sur la formation ainsi que l'accompagnement. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées par les parties prenantes à tous les niveaux. Elles reconnaissent que cette démarche s'inscrit nécessairement dans la durée pour permettre une évolution durable des situations.* *Les parties signataires souhaitent également insister sur la conciliation des différents temps de vie de l'ensemble des salariés. Cet équilibre doit être appréhendé de manière*	

	non discriminante, notamment en ce qui concerne les critères de disponibilité et de mobilité, et le fait de ne pas faire peser sur un seul parent l'éloignement de l'emploi. *Dans ce cadre, en matière d'égalité professionnelle, les signataires du présent accord conviennent de mener une politique globale et d'agir parmi les neuf domaines d'action suivants sur lesquels il convient de porter une attention en matière d'égalité professionnelle :* *– recrutement (embauche) ;* *– formation professionnelle ;* *– promotion professionnelle et parcours professionnels ;* *– qualification ;* *– classification ;* *– conditions de travail ;* *– rémunérations effectives ;* *– articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle ;* *– santé et sécurité au travail.* *Les actions définies pour chacun de ces domaines ont pour objectif de corriger durablement les inégalités éventuellement constatées, à partir de bilans quantitatifs et qualitatifs au niveau de la branche et des entreprises.*	

M. Divers

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Avenant n°2015-02 du 29 septembre 2015 relatif à la mise en œuvre du pacte de responsabilité – Convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (distributeurs CHD)	**Préambule** *En vigueur étendu* *Le contexte du pacte de responsabilité s'inscrit dans une réflexion globale, entamée avec le CICE, visant à insuffler une dynamique forte et durable pour relancer l'économie française et rétablir la compétitivité des entreprises au service du développement de l'emploi et du pouvoir d'achat.* *Il doit comporter des contreparties qui « porteront sur des objectifs chiffrés d'embauches, de travail des jeunes ou des seniors, la formation, les salaires et la modernisation du dialogue social ».* *Le pacte de responsabilité repose donc sur l'équilibre suivant :* *– pour les entreprises : une trajectoire claire de baisse des prélèvements sociaux et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire ;* *– pour les salariés et demandeurs d'emploi : un engagement sur des ambitions en termes d'emploi, de qualité d'emploi, d'investissement et de dialogue social.* *Par ailleurs, les distributeurs-grossistes en boissons ont décidé, en 2013, de mettre en place une « charte* développement durable *». Cette démarche de progrès volontaire est construite autour de trois engagements (servir le client autrement ; limiter son empreinte environnementale ; impliquer, valoriser et responsabiliser les collaborateurs, également appelé « volet social-santé-sécurité ») pour lesquels l'ensemble de la profession a défini des objectifs priorisés pour les 3 prochaines années et finalise la mise en place d'un label.* *Conscientes que les hommes et les femmes travaillant au sein des entreprises de la branche en sont la valeur première, la partie patronale et les organisations syndicales de la branche*	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 23 février 2016.

	des DCHD signataires du présent accord souhaitent, dans le cadre du pacte de responsabilité, montrer leur engagement en faveur de l'emploi et du développement des compétences, notamment des jeunes et des seniors. *Depuis juin 2014, les partenaires sociaux de la branche ont multiplié les échanges afin de déterminer un cadre de mise en œuvre d'un pacte de responsabilité qui pourrait être signé au sein de la branche des DCHD.* *La première étape a été la présentation de données sur le contexte économique et celui de l'emploi et de la formation au sein des entreprises de la branche, sur la base des documents suivants :* *– rapport de branche 2012 et 2013 (faisant un focus sur le bilan de l'accord seniors et la photographie de départ sur le contrat de génération) ;* *– données de la DARES (portrait statistique de la branche des DCHD) ;* *– bilan formation OPCALIM 2012-2013 ;* *– bilan économique 2011 à 2013, issu des données transmises par les entreprises adhérentes de la FNB.* *De ces éléments statistiques, les partenaires sociaux de la branche font le constat que la réussite de la mise en œuvre du pacte de responsabilité passe par le respect et la prise en compte de la réalité économique des entreprises et des spécificités du secteur de la consommation hors domicile.* *Sur le plan économique, le contexte est celui d'un marché difficile marqué, ces dernières années, par plusieurs facteurs :* *– tout d'abord, une forte hausse de la fiscalité sur les produits boissons (droits d'accises et de sécurité sociale sur les alcools et la bière, création de taxes sur les boissons sucrées édulcorées et sur les boissons énergisantes contenant de la caféine…).* *A titre d'exemple, l'année 2013 a été marquée par une augmentation de 160 % des droits d'accises sur les bières qui représentent plus de 40 % du chiffre d'affaires de la profession ; ce qui s'est traduit par un recul de 7 % sur les volumes consommés entre 2013 et 2012 ;* *– une baisse régulière de la consommation hors domicile impactée par les politiques de prévention auprès des jeunes, la crise mais aussi des hausses de prix des boissons répercutées aux consommateurs.*	

	Dans ce contexte de crise globale et de baisse régulière de fréquentation des établissements traditionnels de la consommation hors domicile, le secteur assiste à une dérive du crédit client, avec des impacts directs sur la trésorerie et la capacité d'investissements des entreprises, qui s'ajoute à un nombre croissant de clients déposant le bilan (7 600 établissements fermés en 2014, soit 12 % des faillites françaises tous secteurs d'activité confondus). A Paris, deux établissements ferment par jour. *Il est à noter que la répartition de la clientèle des entreprises de la profession s'articule comme suit : 75 % du conseil d'administration sont portés par les cafés, hôtels, restaurants traditionnels et 25 % par la restauration commerciale organisée (marchés nationaux ou chaînés et autres activités : événementiels, collectivités locales…) ; alors même que le nombre d'établissements CHR traditionnels ne cesse de diminuer (190 000 points de vente en 2012, 180 600 en 2014). Il est noté qu'en fonction des structurations des groupements, il peut y avoir une disparité des proportions. En effet, depuis quelques années, la clientèle « CHD » a tendance à se concentrer : le commerce de détail est ainsi aujourd'hui dominé par les enseignes du commerce de chaînes, franchisées ou non (ex. : groupe Accor, Buffalo Grill, McDonald's). Il convient de préciser qu'il y a encore 10 ans, les CHR indépendants représentaient 80 % des établissements CHR, contre 40 % aujourd'hui : la clientèle « naturelle » des entrepositaires-grossistes a donc été divisée par deux en 10 ans ;* *– par ailleurs, l'accélération et le renforcement des mesures réglementaires en matière de transport avec notamment la mise en place des centres de distribution urbaine (CDU) impactent d'ores et déjà et/ou vont impacter les DCHD sur leur modèle de relation client/chauffeur et leur capacité à adapter plus rapidement leur offre de services et leurs équipements.* *Sur le plan social, les effectifs de la branche ont subi une tendance baissière sur le long terme, mais globalement l'emploi a été maintenu et sauvegardé dans la branche ces dernières années. On compte actuellement environ 10 000 salariés répartis dans plus de 500 entreprises.* *En 2012, les jeunes de moins de 30 ans représentaient 13 % des effectifs, 6 % avaient moins de 26 ans. Vingt-neuf pour cent des effectifs étaient des seniors de 50 ans et plus. La moitié des salariés occupe un poste dans la filière logistique. Trente et un pour cent des salariés*	

	sont des chauffeurs-livreurs et 14 % des salariés sont des préparateurs de commandes. Même si le recours aux CDI est de 94 %, l'attractivité des métiers de la branche des DCHD reste un axe majeur des années à venir. *Partant de tous ces constats, les partenaires sociaux de la branche conviennent des dispositions suivantes pour décliner, de manière réaliste, le pacte de responsabilité dans la branche des distributeurs grossistes en boissons.*	
	Article 4 **Responsabilité sociétale des entreprises. – Développement durable** En vigueur étendu Dans le cadre de sa volonté d'accompagner au mieux les entreprises de la branche à anticiper et réfléchir à demain en ayant l'ambition de les installer durablement dans le paysage de la CHD, la fédération nationale des boissons a lancé une charte de développement durable en 2013, véritable démarche de progrès volontaire pour les entreprises. Afin d'outiller les entreprises adhérentes pour qu'elles opèrent des transformations significatives et des initiatives en termes de développement durable, est née la volonté d'adosser, à cette charte, un label de la profession. L'objectif est de créer un outil de progression mais aussi de valorisation et de communication des initiatives développement durable. La fédération nationale des boissons prend l'engagement de partager les objectifs et les conditions d'obtention de ce label via : – la participation d'un représentant syndical désigné par les organisations syndicales représentatives de la branche, ayant un avis consultatif, au comité de gouvernance visant à la construction et l'évolution des points de contrôle du label ; – l'intégration, dans les objectifs prioritaires de branche (conventionnel), de formations visant à l'accompagnement au déploiement du label en entreprise.	

Accord du 22 décembre 2009 instituant un contrat d'avenir – Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics du 12 juillet 2006	**Article 9** **Affirmer la responsabilité sociétale des entreprises de travaux publics** En vigueur non étendu Les entreprises de travaux publics sont conscientes que leur engagement pour l'avenir passera forcément par l'adoption d'une démarche « développement durable », et notamment par la mise en œuvre d'une démarche en matière de responsabilité sociétale. Celle-ci consiste, sur une base volontaire, à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités quotidiennes. Avec cet objectif et compte tenu du contexte législatif actuel (Grenelle de l'environnement notamment), la profession s'engage à poursuivre et approfondir une démarche RSE. La FNTP et la FNSCOP (TP) s'engagent à sensibiliser leurs adhérents au contenu de la charte FIEC élaborée en juin 2005 et comportant, sur le volet social, le rappel de l'importance de la négociation collective, de la formation et de l'adaptation continue des salariés à leurs postes de travail, ainsi que la promotion de la santé/sécurité du travail. Simultanément, la FNTP s'engage à élaborer, en liaison avec les partenaires sociaux, des indicateurs de suivi de performance RSE qui doivent permettre de suivre les performances des entreprises du secteur en la matière. Au sein des entreprises de travaux publics volontaires pour les mettre en place, ces indicateurs pourront ensuite faire l'objet de discussions avec les institutions représentatives du personnel, sous réserve que les entreprises concernées y soient favorables.	Trouvé sur Légifrance
Accord du 6 décembre 2012 relatif à l'organisation et au	**Chapitre III Indemnisation des réunions paritaires** ***Article 5*** ***Indemnisation des frais de transport*** *En vigueur étendu*	Trouvé sur Légifrance. Etendu par un arrêté du 7 novembre 2013.

fonctionnement du paritarisme	*Au titre des frais de transport, seront uniquement pris en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport.* *Le remboursement à frais réels s'effectuera selon les bases figurant en annexe, dans la limite du trajet domicile/lieu de réunion et, en tout état de cause, dans la limite d'une distance maximale trajet aller/retour de 500 km pour les réunions régionales.* *Dans toute la mesure du possible et au-delà de 2 heures de trajet, les représentants des organisations syndicales veilleront à privilégier les transports en commun, dans un souci de sécurité et de contribution au développement durable.*	

4. Accords collectifs d'entreprises

A. Télétravail

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord portant sur le télétravail - GIVENCHY - 21 février 2019	**Article 2 : Recours au télétravail exceptionnel (initiative de l'employeur)** Des circonstances exceptionnelles telles que, notamment, une menace d'épidémie, un épisode de pollution mentionné à l'article L. 223 1 du code de l'environnement, ou un cas de force majeure peuvent rendre le télétravail nécessaire afin de permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Dans ces hypothèses, le télétravail peut être mis en place unilatéralement et temporairement par la Direction de l'entreprise pour la seule durée des évènements exceptionnels. Cet aménagement du poste de travail ne constitue pas une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié. Pour pouvoir recourir au télétravail exceptionnel, le salarié doit disposer du matériel nécessaire et conforme à la réalisation de ses missions en télétravail.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.
Accord relatif au télétravail - CNAM - 8 février 2019	**PREAMBULE** Conformément à l'engagement pris par les partenaires sociaux dans l'accord de méthode relatif aux modalités de négociations du 23 avril 2018, le présent accord s'inscrit dans une démarche de mise en place du télétravail à la Cnam. Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié à domicile ou sur un site de proximité de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Source de souplesse dans l'organisation du travail, le télétravail contribue à :	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date de signature.

	- améliorer la qualité de vie professionnelle, notamment en favorisant la concentration et la motivation des salariés, - mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle, - prévenir les risques routiers, - prévenir les risques psychosociaux, - préserver la santé des collaborateurs en diminuant le stress lié à la pénibilité des transports, - mieux intégrer les salariés reconnus en situation de handicap. En outre, il permet d'accompagner l'employeur dans le cadre de sa réflexion sur l'aménagement des espaces de travail, et participe à l'effort écologique (réduction des émissions de gaz à effet de serre).	
	12. 1 RECOURS AU TELETRAVAIL EN CAS D'EPISODE DE POLLUTION En cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du code de l'environnement, dès lors qu'il estime que les conditions de faisabilité sont réunies, l'employeur favorise le passage en télétravail des salariés qui en sollicitent le bénéfice. Cette situation relevant d'une circonstance exceptionnelle ponctuelle, l'employeur communiquera les modalités à l'ensemble des salariés concernés.	
Accord collectif portant sur le télétravail - UES La Banque Postale – 29 janvier 2019	**Préambule** Dans le prolongement du précédent accord en date du 22 janvier 2016 et des ordonnances gouvernementales pour le renforcement du dialogue social, La Banque Postale souhaite réaffirmer une politique volontariste de mise en œuvre du télétravail. Forts de cette première expérimentation, La Banque Postale et les organisations sociales signataires décident de renouveler le télétravail en l'assortissant de modalités d'utilisation simplifiées et plus souples au bénéfice des salariés et des managers de l'UES La Banque Postale.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2019.

	Fondé sur le volontariat, il demeure une forme complémentaire d'organisation du travail ayant pour but de donner de la souplesse et de la flexibilité aux conditions de travail des collaborateurs et managers. Employeur engagé, La Banque Postale souhaite promouvoir la responsabilisation et l'autonomie de ses collaborateurs dans l'exercice de leurs missions professionnelles. Le télétravail est donc conçu dans cet objectif comme une modalité d'organisation du travail à part entière et est fondé sur une relation de confiance et de transparence entre le manager et le salarié. Porteur d'engagement et d'efficacité au travail, participant au bien-être et à la qualité de vie des collaborateurs, le télétravail a vocation à améliorer la qualité des conditions de travail et par voie de conséquence les performances individuelles et collectives. Pour ce faire et vis-à-vis du télétravailleur, cela nécessite qu'une attention particulière soit portée: - à la préservation du lien social avec l'entreprise, - à la préservation de sa santé et sa sécurité au travail, - au bon déroulement de sa carrière, - à la préservation de ses droits et de ses obligations, - à sa performance tant individuelle que collective, - au respect de sa vie privée. Les parties sont conscientes que le succès du télétravail dépend de l'implication collective de la ligne managériale, des collaborateurs, des partenaires sociaux et de la Direction. L'autonomie du collaborateur, sa responsabilisation dans l'organisation de ses tâches, le pilotage à distance du management sont des facteurs essentiels pour aboutir et concourir à cette relation de confiance mutuelle entre collaborateur et manager, et à son succès. C'est pourquoi l'accompagnement des acteurs est essentiel.	

	En permettant la réduction des déplacements de ses salariés, La Banque Postale concourt à la réduction de l'impact carbone et renforce sa politique de prévention (diminution des risques et du stress lié au trajet…) et témoigne de son engagement en matière de Responsabilité Sociétale et Environnementale. Cette négociation a été menée par les parties avec le souhait de veiller à ce que la mise en place du télétravail n'ait pas pour conséquence de concourir à l'isolement du collaborateur télétravailleur en le mettant à l'écart de ses collègues et de la communauté de travail de La Banque Postale.	
	I-2-3 Les différentes modalités de télétravail **<u>Le télétravail occasionnel</u>** Le télétravail occasionnel revêt un caractère volontaire et l'initiative de la demande revient au collaborateur. Le télétravail occasionnel a vocation à répondre à des situations temporaires inhabituelles ou à des situations d'urgence rendant impossible le déplacement sur le lieu de travail (notamment épisode de pollution, désorganisation des transports, dégradation des conditions climatiques) ou à des problèmes privés d'ordre très exceptionnels ou cas de force majeure. Cette situation de télétravail occasionnel est ouverte à tous les collaborateurs éligibles au télétravail, disposant d'outils de travail à distance mis à disposition par La Banque Postale. Le collaborateur devra également disposer d'un espace propice au travail et à la concentration, et permettant d'exercer son activité professionnelle en toute sécurité. Le collaborateur qui souhaite avoir recours au télétravail occasionnel devra en faire la demande par écrit (courriel, SMS) en spécifiant le motif du recours et sa durée, au plus tard dans un délai de 48 heures. En cas de circonstances exceptionnelles qui ne peuvent être anticipées, ce délai pourra être réduit. Cette modalité de télétravail occasionnel et ponctuel ne fait pas l'objet de la signature d'un avenant au contrat de travail et n'implique pas de respecter les dispositions des articles I-2-2, I-2-4 et II-2 du présent accord. Enfin, les salariés ayant déjà recours au télétravail, formalisé par un avenant au contrat de travail, peuvent également télétravailler de façon occasionnelle lors de situations temporaires inhabituelles ou d'urgence. Le recours au télétravail occasionnel n'ouvre pas droit au versement de la participation aux frais de fonctionnement visé à l'article II-2.	

Accord relatif au télétravail au sein de la société CARGLASS - 15 janvier 2019	**Préambule** Facilité par les évolutions des technologies de l'information et de la communication, le télétravail est une forme innovante et agile d'organisation du travail qui peut permettre de développer la performance individuelle et collective dans le respect des personnes et la recherche d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs. Au sein de la société CARGLASS®, cette forme d'organisation du travail a été mise en place dès 2008, par accord d'entreprise. Le télétravail était et reste en effet souhaité par un grand nombre de collaborateurs de la société, notamment dans les zones géographiques où les temps de transport peuvent être élevés. Le télétravail apparaît également adapté pour CARGLASS® dont la Direction souhaite : - contribuer à l'amélioration des conditions de travail et la qualité de vie au travail ; - continuer à améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés ; - poursuivre ses efforts de réduction de l'empreinte écologique de l'entreprise en réduisant les émissions de dioxyde de carbone et la facture énergétique liée aux déplacements quotidiens. Il est d'ores et déjà souligné que télétravail est basé sur une démarche volontaire. Les parties au présent accord insistent par ailleurs sur le fait que cette forme d'organisation du travail repose notamment sur les principes suivants : - accord de confiance mutuelle entre le salarié et sa hiérarchie ; - préservation du lien social dans l'entreprise ; - respect de la vie privée du salarié et de son droit à la déconnexion.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu à durée indéterminée.

	Par ailleurs et en cas de circonstances exceptionnelles (notamment les menaces d'épidémie, les intempéries, les grèves nationales dans les transports en commun ou les épisodes de pollution), la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail permettant de garantir la continuité de l'activité de l'entreprise et de garantir la protection des salariés. L'expérimentation conduite sur un périmètre de 54 collaborateurs du siège social, éligibles au dispositif (cadres et non cadres) entre les mois d'avril et de décembre 2018 a permis d'identifier un impact positif de cette organisation du travail tant en matière d'efficacité et de productivité que de conciliation vie professionnelle / vie privée, tout en assurant une efficience technique des outils de travail et de communication mis à disposition par la société dans ce cadre. C'est la raison pour laquelle, la Direction entend pérenniser cette modalité d'organisation du travail dans l'entreprise. La mise en œuvre de cette expérimentation et plus largement celle du télétravail a fait l'objet d'une information-consultation du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) le 16 janvier 2018 et le 17 janvier 2018, du Comité d'Entreprise (CE); lesquelles instances ont émis un avis favorable au projet. Les instances représentatives du personnel se sont également vues présenter un suivi du projet lors des réunions des 16 et 17 octobre 2018. Le présent accord a ainsi pour objet et contenu de déterminer les modalités de recours et de mise en œuvre du télétravail à domicile au sein de la société CARGLASS®. Il se substitue à l'ensemble des dispositions de l'accord d'entreprise relatif au télétravail du 8 octobre 2008, lequel est dénoncé par accord des parties signataires du présent accord. Par ailleurs, les parties sont convenues que dans le cadre de l'évolution juridique du groupe BELRON et CARGLASS® en France (et notamment du projet de transfert des activités et fonctions supports et commerciales de la société CARGLASS® vers la société CARGLASS SERVICES et de la société BELRON HOLDING France) et afin d'assurer une continuité du dispositif du télétravail pour les collaborateurs, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur principe et déclinées au sein des sociétés concernées et ce, dans les conditions définies au présent accord et selon les modalités légales applicables.	

	ARTICLE 6 : TELETRAVAIL EXCEPTIONNEL **6.1 Télétravail en cas de pics de pollution, intempéries majeures et de grèves nationales dans les transports en communs publics** En cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du Code de l'environnement (associé à des consignes des services de l'Etat sur la limitation des déplacements), d'intempéries majeures ou de grèves nationales dans les transports communs publics, le télétravail peut être organisé de manière exceptionnelle pour des salariés ayant la possibilité matérielle et fonctionnelle de télétravailler dans les conditions du présent accord mais ne bénéficiant pas du télétravail régulier ou n'étant pas planifiés en télétravail pour la ou les journées impactées par l'épisode de pollution. Ce télétravail exceptionnel devra être autorisé par le manager au plus tard et dans la mesure du possible la veille de la journée télétravaillée pour cause de pic de pollution, d'intempéries majeures ou de grève nationale dans les transports publics. Le manager devra s'assurer des missions qui pourront être réalisées lors de la ou des journées de télétravail exceptionnel. La demande exceptionnelle de télétravail sera matérialisée par l'envoi d'une demande par courrier électronique au manager qui devra marquer son accord par une réponse également écrite. Aux fins de simplification et compte tenu du caractère très exceptionnel de cette situation, le salarié qui télétravaille de manière exceptionnelle dans ce cadre-là n'a pas à fournir les attestations sur l'honneur et l'attestation d'assurance prévues à l'article 4.2 du présent accord. Le salarié qui télétravaille de manière exceptionnelle est assujetti aux mêmes droits et obligations que ceux bénéficiant de cet aménagement de l'organisation du travail de manière plus pérenne. Il s'agit particulièrement des dispositions liées à l'environnement de travail et à la durée du travail. A l'issue de la/les journées télétravaillées de manière exceptionnelle dans les conditions du présent sous-article, la collaboration se poursuivra selon les conditions habituelles de travail au sein des locaux de l'entreprise.	

Accord relatif au télétravail - MANPOWERGROUP SOLUTIONS ENTREPRISE - 15 janvier 2019	**Article 4. 3. Recours occasionnel ou exceptionnel au télétravail** En cas de recours occasionnel ou exceptionnel au télétravail, notamment dans les cas suivants : cas d'épidémie, de force majeure ou d'épisode de pollution, de grève des transports, intempéries, la demande de télétravail est effectuée en concertation entre le salarié et son supérieur hiérarchique et l'accord entre les parties est formalisé par mail avec accusé de réception.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans à compter du 1er mars 2019.
Accord collectif relatif au télétravail - SCHINDLER - 26 décembre 2018	**Chapitre 2 "Télétravail exceptionnel"** **Article 4. Recours au télétravail exceptionnel à l'initiative de l'employeur** La Direction se réserve la possibilité d'autoriser les salariés éligibles à exercer occasionnellement en télétravail notamment dans les circonstances suivantes : - Alerte météo ; - Alerte pollution au sens de l'article L. 1222-9 du Code du travail (notamment en cas d'obligations de circulation alternée) ; - Grève de transports en commun. Dans ces hypothèses, le télétravail peut être mis en place temporairement.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.
Accord collectif d'entreprise sur le télétravail - UES	**II. CONDITIONS PARTICULIERES D'ACCES AU TELETRAVAIL OCCASIONNEL** Le télétravail occasionnel est admis, dès lors que les fonctions sont compatibles, afin de prendre en compte les situations inhabituelles ou d'urgence, telles que notamment : - Une grève de transport ; - Des conditions météorologiques entraînant des problèmes sur les routes (neige, verglas …) ; - Un épisode de pollution ;	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

GROUPE COFIME - 26 novembre 2018	- Une épidémie ; - La gestion de dossiers urgents nécessitant une concentration particulière ; - Une femme enceinte sur recommandation temporaire du médecin, hors arrêt maladie ; - Un déplacement professionnel ; - Etc. Ne pourront pas bénéficier du télétravail occasionnel, les salariés suivants : ➢ Les salariés ayant une ancienneté inférieure à **6 mois** au sein de l'entreprise afin d'être sûr que l'intégration est achevée (connaissance des procédures, formation aux outils, intégration au sein des équipes etc…), sauf dérogation accordée par le supérieur hiérarchique ; ➢ Des **stagiaires et alternants** car leur présence au sein des équipes de travail est un élément indispensable à leur apprentissage.	
Avenant à l'accord collectif sur le télétravail - CLUB MED - 1er août 2018	**3.3 - Télétravail à l'initiative de l'employeur** : En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, de pic de pollution, de grèves des transports en commun, ou de fortes perturbations climatiques rendant l'accès au site impossible ou très difficile, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail pourra être considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés conformément à l'article L1222-11 du Code du Travail. En fonction de la situation concernée, La Direction pourra décider de modifier temporairement la fréquence du télétravail en permettant de poser plus de 1 (un) jour de télétravail par semaine, et, le cas échéant d'augmenter le nombre de jours annuels « télétravaillables ». Dans cette hypothèse, le salarié adressera sa demande par mail à son manager et son Responsable Ressources Humaines, qui statueront.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 28 mois à compter du 1er septembre 2018.
Accord relatif au télétravail -	**3. Le télétravail occasionnel** Le télétravail occasionnel a vocation à répondre à des situations individuelles inhabituelles ou à des situations d'urgence rendant impossible le déplacement sur le lieu de travail (tel peut notamment être	Trouvé sur Légifrance.

La Poste - 27 juillet 2018	le cas d'un épisode de pollution, d'une désorganisation des transports, de la dégradation des conditions climatiques). Cette situation de télétravail occasionnel est ouverte à tous-toutes les postier-ère-s, éligibles au télétravail, disposant d'outils de travail à distance mis à disposition par La Poste, sauf si une solution alternative est arrêtée entre le - la postier-ère souhaitant télétravailler de façon occasionnelle et son responsable hiérarchique. Il-elle devra également disposer d'un espace propice au travail et à la concentration, et permettant d'exercer son activité professionnelle en toute sécurité. A ce titre, avant ou lors de sa première demande de télétravail occasionnel, le - la postier-ère souhaitant recourir au télétravail occasionnel à domicile et/ou dans un autre lieu de résidence déclaré doit fournir, pour chaque lieu, d'une part, une attestation sur l'honneur de la conformité aux normes de sécurité des installations électriques de l'espace dédié au télétravail, et d'autre part, une couverture assurance multirisque habitation. Le - la postier-ère souhaitant télétravailler occasionnellement doit recueillir préalablement par courriel ou SMS un accord de son supérieur hiérarchique. Le refus doit impérativement être exprimé par courriel ou SMS. Cette modalité de télétravail occasionnel et ponctuel ne fait pas l'objet de la signature d'un avenant au contrat de travail ou d'une convention et n'implique pas de respecter les dispositions des articles 2.3 et 6 du présent accord. Enfin, le télétravailleur, bénéficiant de jours fixes (cf. le § 1) ou de jours flottants (cf. le § 2), peut télétravailler de façon occasionnelle lors de situations inhabituelles ou d'urgence.	Accord conclu pour une durée déterminée de 4 ans.
Accord relatif au déploiement	**7. TELETRAVAIL OCCASIONNEL** Le recours au télétravail occasionnel est limité aux situations exceptionnelles suivantes :	Trouvé sur Légifrance.

du télétravail - UES La Mondiale - 30 mai 2018	- situation de crise nécessitant la mise en œuvre du Plan de Continuité d'Activité ; - pandémie ou toute autre situation sanitaire nécessitant la mise en place d'un plan de continuité spécifique ; - grève des transports ou blocage entrainant des difficultés importantes d'accès aux lieux de travail ; - conditions climatiques exceptionnelles (intempéries, pics de pollution,…) ; - préconisations de la médecine du travail. Les dispositions spécifiques définies pour le télétravail habituel ne s'appliquent pas au recours au télétravail occasionnel. Le recours au télétravail occasionnel modifie l'organisation de travail du collaborateur exerçant du télétravail habituel. Ainsi, les journées de télétravail occasionnel peuvent se cumuler avec la (ou les) journée(s) de télétravail habituel. Le recours au télétravail occasionnel est limité aux collaborateurs disposant du matériel permettant le travail à distance. Il est précisé que le déploiement du matériel permettant le télétravail occasionnel pour le plus grand nombre de collaborateurs sera privilégié à l'occasion de l'attribution d'un nouveau poste de travail. Il doit faire l'objet d'un accord écrit, selon les cas, du chef d'établissement du périmètre concerné ou bien de la Direction des Ressources Humaines précisant la durée pour laquelle le télétravail occasionnel est autorisé et les modalités d'application de ce télétravail. Cet accord pourra être individuel ou collectif selon le motif justifiant le recours au télétravail occasionnel. Dans cette hypothèse, le collaborateur devra s'enregistrer en qualité de télétravailleur au moyen d'un outil mis à sa disposition pour la période de télétravail occasionnel ou tout autre moyen disponible de manière à ce qu'il puisse bénéficier d'une protection liée au statut de télétravailleur. En tout état de cause, à l'issue de la période couvrant cette situation exceptionnelle, le télétravailleur reprendra son activité intégralement dans les locaux de l'entreprise ou selon son organisation définie par le dispositif télétravail habituel.	Accord conclu pour une durée déterminée à compter du 1er juin 2018 jusqu'au 31 décembre 2021.

Accord relatif au télétravail - UES SCOR A PARIS - 25 mai 2018	**PREAMBULE** Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Ordonnance travail datée du 22 septembre 2017 ratifiée le 24 janvier 2018, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et à la loi Warsmann II du 22 mars 2012 transposant l'ANI sus-évoqué dans le Code du travail (section 4 du livre II du Code du travail dédiée au télétravail (articles L.1222-9 à L.1222-11)). Cet accord fait suite au terme du précédent accord collectif à durée déterminée relatif au télétravail ayant pour terme le 31 mai 2018. La signature du présent accord fait suite à la négociation intervenue à l'issue de deux réunions avec les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'UES SCOR, respectivement les 21 mars et 30 avril 2018, ainsi qu'aux différents retours d'expérience des télétravailleurs et de leur manager respectifs. Cet accord s'inscrit toujours pleinement dans la transformation digitale de SCOR, en conciliant au mieux la vie professionnelle des collaborateurs et leur vie privée. Cet accord vise aussi à : - prendre en compte la qualité de vie au travail tout en maintenant l'efficacité, la qualité du travail fourni et en prenant en compte des nécessités opérationnelles, organisationnelles, techniques et financières, - optimiser les conditions de travail des collaborateurs par la limitation des trajets, la souplesse de l'organisation du temps de travail, l'environnement choisi, la flexibilité du travail gouvernant l'Ordonnance du 22 septembre 2017, - profiter des évolutions récentes du travail en matière d'outils de communication à distance permettant d'envisager de nouveaux modes d'organisation du travail associant souplesse et réactivité et garantissant la compétitivité de l'entreprise, - engager une démarche concrète de responsabilité sociale et de respect de l'environnement en limitant autant que possible les temps de trajets des collaborateurs concernés grâce à un autre mode d'organisation du travail.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée à compter de sa date de signature jusqu'au 31 mai 2022.

	Le télétravail à domicile des salariés au sein de l'UES SCOR à Paris repose sur quatre principes fondamentaux : • **le volontariat** : le télétravail est ouvert aux salariés volontaires pour cette forme d'organisation du travail, • **l'égalité de traitement entre les salariés** : les attentes du salarié télétravailleur vis-à-vis de l'entreprise comme celles de l'entreprise à l'égard du salarié télétravailleur sont les mêmes que si ce dernier réalisait sa mission dans les bureaux du siège de SCOR. Inversement, le salarié ne télétravaillant pas sera considéré de la même façon que le salarié télétravaillant, • **la réversibilité du dispositif de télétravail** : le salarié comme l'entreprise peuvent remettre en cause le télétravail, sauf en cas de télétravail « occasionnel », • **un dispositif contractuel** : le dispositif de télétravail à domicile sera détaillé par avenant écrit au contrat de travail du salarié concerné par le télétravail. Cet accord est conclu en portant une attention particulière concernant la sécurité des télétravailleurs et le maintien d'un lien professionnel de ceux-ci avec l'entreprise, de manière à éviter tout « isolement professionnel ». Il vise en particulier à garantir que le télétravail demeure une solution efficace, lequel est réalisé dans l'intérêt complémentaire et mutuel des collaborateurs et de l'entreprise. Les parties signataires du présent accord considèrent que le télétravail est une forme innovante d'organisation du travail permettant, à ce stade, plus de flexibilité dans l'exercice des missions professionnelles des salariés, notamment par la responsabilisation et l'autonomie du télétravailleur, tout en veillant à ce que ce mode d'organisation du travail n'ait pas pour conséquence d'augmenter la charge de travail du collaborateur concerné et réciproquement de ses collègues de travail. Le télétravail est sans rapport avec la notion d'astreinte au sens du Code du travail et de l'accord collectif de SCOR régissant ce sujet daté du 18 octobre 1999.	

	Dans ce cadre, au terme des deux réunions de négociations, sont convenues, entre les parties signataires, les dispositions suivantes : **ARTICLE 6 –TELETRAVAIL OCCASIONNEL** Il est également possible de recourir au télétravail occasionnel par un commun accord entre les parties, qui sera formalisé par tout moyen. Pour la bonne forme, le salarié devra envoyer une demande à son manager par email ; le manager répondra en copiant la Direction des Ressources Humaines pour information (HRBP correspondant et aux services de la Gestion Administrative du Personnel). Cette possibilité de télétravailler s'exerce en dehors de toutes conditions évoquées à l'Article 1er du présent accord. Par télétravail occasionnel, on entend une mise en œuvre en fonction des besoins respectifs tant du salarié que de l'employeur par exemple : problèmes de transport, alerte/épisode de pollution, déménagement des bureaux en cours, grève des écoles.	
Accord collectif relatif à la mise en place du travail à distance au sein de GRDF - 17 mai 2018	**Préambule** GRDF s'est engagé dans une démarche « Travailler autrement à GRDF » afin de faire évoluer ses modes de travail pour une meilleure qualité de vie au travail et une meilleure performance collective. Cette démarche s'appuie sur trois piliers : des espaces physiques de travail plus ouverts, le recours étendu aux possibilités du numérique et la mise en place du travail à distance. GRDF a ainsi la volonté de développer de nouveaux modes de travail au travers d'organisations du travail simplifiées qui responsabilisent les salariés et améliorent la performance collective. La mise en place de nouveaux modes d'organisation du travail fondés sur des modalités de travail « à distance » permettra notamment d'améliorer la qualité de vie des salariés. Plus précisément, les bénéfices escomptés sont de :	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 18 mois à compter du 1er juin 2018.

- **Améliorer la qualité de vie au travail et la santé des salariés:** par un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et une moindre exposition au risque d'accident de trajet ;

- **Conforter la performance globale de l'Entreprise :** en répondant à des aspirations personnelles des salariés, ces organisations favorisent leur engagement professionnel et améliorent leur productivité.

- **Contribuer à la réduction de l'empreinte carbone** : en réduisant le nombre de trajets domicile travail et réduisant les émissions de carbone liées à notre activité ;

- **Progresser dans le déploiement du numérique** en développant les meilleurs usages des outils digitaux dans l'entreprise, notamment pour travailler, se réunir et communiquer à distance.

Ces modes d'organisation nécessitent de préserver un lien fort entre les salariés concernés et leur équipe de travail. Ils sont fondés sur une relation de confiance réciproque.

La DRHT conduit une première expérimentation de travail à distance depuis le 1er octobre 2016.
Cette expérimentation DRHT a fait l'objet d'un premier REX qui a été présenté au CE Siège du 13 Décembre 2017. Les conditions et modalités de l'expérimentation ont recueilli la satisfaction de la très grande majorité des salariés et managers qui s'y sont engagés. Elles constituent ainsi la base du référentiel de la mise en place du travail à distance à GRDF.

Dans le cadre des dispositions des articles L 1222-9 à L 1222-11 du code du travail, le présent accord a pour objet de définir les différentes formes de travail à distance applicables au sein de GRDF dont le périmètre est plus large que le télétravail.

1.2 Modes d'organisation proposés

	Le « travail à distance » comprend les 2 modes d'organisation du travail suivants : - **Télétravail (Travail à domicile)** - **Travail sur site délocalisé** Le salarié ne pourra opter que pour une seule de ces organisations. Le rythme du travail à distance est de 1 jour par semaine en base avec contractualisation par convention individuelle : - Sur un jour fixe ou modulable sur la semaine et non reportable - Cette modalité peut se décliner en ½ journée par semaine ou 1 j tous les 15j. Par ailleurs, il est convenu de traiter en « travail à distance occasionnel », après échange préalable et validation du manager formalisés, dès lors que le salarié dispose du matériel nécessaire à l'exercice de son activité professionnelle à distance : - la gestion des aléas (grève des transports en commun, intempéries rendant impossible l'accès au site, pic de pollution, etc) et les besoins ponctuels ; - le non-retour au bureau après déplacement.	
Avenant à l'accord relatif au télétravail à domicile du 22 janvier 2007 – RENAULT	**PREAMBULE** Le télétravail, tout en réduisant les temps de transport entre le domicile et le lieu de travail et donc la fatigue et le stress en résultant, offre aux salariés la possibilité d'une souplesse et d'une flexibilité importantes dans l'organisation de leur travail. Le télétravail à domicile s'inscrit également dans la lignée des actions du Groupe RENAULT en faveur du développement durable, en particulier par une contribution à la diminution des émissions polluantes, notamment en Ile-de-France.	Trouvé sur www.sudrenault.org Avenant conclu pour une durée indéterminée.

S.A.S – 22 juin 2010	En parallèle, l'entreprise souhaite pouvoir continuer à manager de façon effective le travailleur à domicile et maintenir le lien avec celui-ci, dans un contexte de confiance mutuelle et de responsabilisation de chacun de ses collaborateurs. La Direction et les organisations syndicales réaffirment que le télétravail à domicile relève d'une codécision entre le salarié et son hiérarchique direct, quelque soit l'établissement, le secteur ou encore le métier concerné. La volonté est donc de trouver un équilibre entre les nécessités de l'entreprise et les rythmes personnels de ses salariés. Dans cet esprit, la possibilité pour un salarié qui le désire de pouvoir exercer son activité en télétravail à domicile un seul jour par semaine a été examinée. La Direction et les organisations syndicales se sont ainsi rencontrées afin d'organiser le passage au télétravail un seul jour par semaine, offrant un choix plus large aux potentiels télétravailleurs.	
Accord relatif aux nouveaux modes de travail au sein de RENAULT S.A.S. - 7 février 2019	**Préambule** Depuis les années 2000, les développements des technologies de l'information et de communication à distance ont permis l'essor de nouveaux modes de travail. Renault s.a.s. a, dès leur début, souhaité les promouvoir en son sein afin d'offrir plus de liberté et d'autonomie aux salariés dans leur organisation de travail. C'est dans cette logique que dès le début de l'année 2007, un accord relatif au télétravail à domicile a été conclu. Depuis cette date, le dispositif mis en œuvre a montré son efficacité et son utilité pour les salariés, puisqu'après une dizaine d'année d'existence, plus de 3 000 d'entre d'eux ont fait le choix d'y adhérer.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Ces dernières années toutefois, le système développé a commencé à laisser percevoir ses limites face aux nouvelles évolutions technologiques en matière d'outils de l'information et de communication à distance, lesquelles ont permis d'augmenter encore plus la souplesse des échanges mais également, de s'interroger sur l'appréhension de la notion même de « lieu de travail ». En parallèle, les enquêtes annuelles menées en interne de l'entreprise auprès des salariés au sujet du télétravail ont également mis en exergue le souhait de beaucoup d'entre eux de voir évoluer le dispositif afin qu'il puisse être plus souple et flexible. Ces résultats sont d'ailleurs plus globalement le reflet des attentes sociales et sociétales en matière d'évolution des modes de travail. Les parties au présent accord, conscientes que le télétravail est à la fois un élément essentiel à l'amélioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et également un moyen de renforcer l'attractivité du modèle social de Renault s.a.s., tout en participant à la responsabilité de l'entreprise de diminuer son bilan carbone et en améliorant son plan de mobilité, ont décidé d'ouvrir des discussions sur le sujet. Ayant la conviction que le télétravail fait partie des réflexions qui doivent être menées sur les modes de travail que l'entreprise doit offrir aux salariés, la direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées dans le cadre de plusieurs groupes de réflexion paritaire. A ces occasions, des échanges ont eu lieu sur divers sujets portant sur les nouveaux modes de travail dont le télétravail qui a connu depuis septembre 2017 des évolutions législatives notables allant vers une simplification des règles administratives de mise en œuvre. A l'issue, les parties ont décidé de poursuivre leurs échanges dans le cadre d'une négociation qui a eu lieu en fin d'année 2018 afin de réviser en profondeur le dispositif de télétravail jusqu'alors applicable. Elles ont également eu la volonté de travailler sur l'organisation et les modalités d'exercice collectif du travail sur site en y intégrant les pratiques managériales et en apportant des améliorations aux environnements de travail existant. C'est l'objet du présent accord.	

	Article 1.2.3. Cas d'exceptions Les parties au présent accord s'accordent sur le fait que la formule de télétravail telle que décrite ci-dessus ne répond pas à tous les cas de figure particuliers. Au demeurant, si le principe du volontariat est un principe fondateur du télétravail au sein de Renault s.a.s., il peut arriver dans des situations particulières que l'entreprise ait également intérêt à y recourir. Aussi, le présent article précise les cas d'exceptions existants à la formule de télétravail prévue ainsi que leur mise en œuvre. A l'initiative du salarié Il est possible, par dérogation et hors workflow, de bénéficier de plus de 2 jours de télétravail. Pour ce faire, le salarié doit faire une demande en ce sens auprès de son responsable hiérarchique. Sous réserve des justifications nécessaires et que l'activité occupée soit éligible au télétravail, la demande est de droit acceptée, si le salarié se trouve en situation médicale particulière attestée par le médecin du travail, de handicap ou de proche aidant. Dans toute autre hypothèse, la réponse est à la libre appréciation du manager en lien avec la fonction RH. En cas d'acceptation de la demande qu'elle soit ou non de droit, un avenant au contrat de travail du salarié précisant les jours de télétravail est établi tout en sachant qu'ils sont tous pris par journée fixe et entière. L'avenant est à durée déterminée d'un an, renouvelable par tacite reconduction et prend nécessairement fin en cas de changement de fonction ou de service. Si le salarié souhaite continuer à bénéficier de ce	

	dispositif dérogatoire, il doit en faire la demande auprès de son nouveau manager dans les mêmes conditions que prévues ci-dessus. Les autres conditions d'exercice du télétravail sont identiques à celles présentées au titre 3 ci-dessous. <u>A l'initiative de la direction</u> Le code du travail prévoit un certain nombre de circonstances aux termes desquelles il est possible que l'entreprise soit à l'initiative du télétravail. Sans remettre en cause le principe de volontariat attaché au télétravail, il est acquis qu'il est possible que l'entreprise puisse recourir à du « télétravail collectif » en cas de circonstances exceptionnelles (notamment pic de pollution, pandémie, force majeure, conditions climatiques particulières, évènement perturbant fortement la circulation routière). Dans ce cadre, le télétravail constitue un aménagement du poste de travail rendu nécessaire à la continuité de l'activité et/ou garantissant la protection du salarié. Ce dispositif dérogatoire ne peut être mis en place que si un élément le justifie et sera strictement limité dans le temps en prenant fin au terme de l'évènement en cause. A l'issue, les salariés retrouvent leur organisation de travail habituelle. Seuls les salariés dont les activités sont éligibles au télétravail pourront être concernés. Toutefois et par exception à l'article 1.1.3. supra, les contrats d'alternance et de stage sont dans ce contexte éligibles dès lors que l'activité le permet et qu'ils bénéficient des équipements informatiques nécessaires. Il en est de même des salariés en période d'essai. Dans ce cas exceptionnel, le secrétaire et le (ou les) secrétaire(s) adjoint(s) du CSE seront préalablement prévenus.	
Accord relatif au	**Principe 4** **L'opportunité de travailler à domicile ou à distance**	Trouvé sur Lamyline.

projet OSER – MAIF -	Pour mieux répondre aux besoins de la mutuelle et aux attentes des sociétaires, tout en permettant un nouvel équilibre vie professionnelle et vie personnelle, la MAIF déploie progressivement le télétravail dans ses entités. La possibilité du télétravail s'organise selon un principe de double volontariat mutuelle/salarié. Par ailleurs en diminuant les trajets domiciles/lieu de travail, cette modalité d'organisation répond aux enjeux : - De qualité de vie des salariés, - De prévention des risques professionnels routiers, - De responsabilité sociale de l'Entreprise en matière de respect de l'environnement, - D'intégration positive des outils digitaux et de technologies de l'information dans l'organisation du travail. Le télétravail s'inscrit dans la reconnaissance de l'autonomie du salarié et dans une logique de confiance réciproque. Le déploiement de ce mode d'organisation se réalise nécessairement dans le respect des trois volets du triptyque : la satisfaction de nos sociétaires, la performance de la mutuelle et l'épanouissement de chacun. En outre, en cas de circonstances particulières, et dans la mesure du possible, la MAIF pourra organiser également la possibilité de travailler dans d'autres établissements de la MAIF que celui qui correspond à l'affectation du salarié dans le cadre d'un travail déporté exceptionnel.	Accord conclu pour une durée déterminée à compter du 1er octobre 2017 jusqu'au 31 décembre 2022.
Accord d'entreprise relatif au télétravail à domicile – ALCATEL-	**PREAMBULE** Le présent accord est le fruit d'un engagement de la Direction Générale d'Alcatel-Lucent France à promouvoir, dans le respect de la vie privée, le télétravail à domicile au sein des différents établissements et sites d'Alcatel-Lucent France.	Trouvé sur www.wk-rh.fr Accord conclu pour une durée indéterminée.

LUCENT – 18 janvier 2008	En février 2003, une expérience relative à la mise en œuvre du télétravail à domicile avait été mise en place sur l'établissement de Vélizy. Un groupe de travail tripartite (Direction de l'Etablissement de Vélizy, CE et CHSCT) avait alors été constitué afin de suivre l'évolution de cette expérience, qui a été étendue en 2006 à d'autres services afin d'expérimenter le télétravail sur de nouveaux métiers, plus techniques (développement, validation, …). D'autre part, dans le cadre de la mise en œuvre du Projet Montaigne et du transfert de salariés vers l'établissement de Villarceaux, l'expérience a été étendue au sein de cet établissement à de nouveaux services venant de Vélizy et Massy. Ainsi, des salariés ont pu bénéficier des avantages du télétravail, en conciliant plus aisément vie professionnelle et vie privée. Dans le prolongement de ces expériences, des négociations spécifiques ont été engagées pour aboutir à la conclusion du présent accord sur le télétravail à domicile. Le présent accord s'applique uniquement aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) actuellement présents dans l'entreprise et volontaires pour exercer leur activité sous la forme de travail à distance, hors des locaux de l'entreprise, sur un lieu d'activité défini et suivant un mode de gestion télépendulaire. Cet accord ne prendra pas en compte les nomades, les télé-activités en télécentre ou les astreintes : ces cas donneront lieu à des négociations qui devront être conclues avant la fin de l'année 2008. Le présent accord prend en compte les enseignements de cette expérience menée jusqu'ici au sein de l'établissement de Vélizy et de Villarceaux dans Alcatel-Lucent France, mais il s'inscrit également dans la continuité de l'accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail signé au niveau européen le 16 juillet 2002 et sa transposition en droit français par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005. Le télétravail à domicile s'inscrit dans la lignée des actions du Groupe Alcatel-Lucent en faveur du développement durable, entre autres par une contribution à la diminution des émissions polluantes, notamment en Ile de France.	

	Le présent accord permet, en outre, de rendre chaque télétravailleur ambassadeur des produits et des solutions de l'entreprise.	
Accord relatif au télétravail – ASTRIUM – 6 décembre 2013	**Préambule** La Direction et les partenaires sociaux ont souhaité permettre et encadrer une nouvelle forme d'organisation du travail dans la société Astrium SAS en négociant un accord s'inscrivant dans la lignée de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail et l'article 46 de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives. Cette démarche permet de répondre aux aspirations de salariés souhaitant mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle et limiter leurs temps de trajet pour se rendre travailler en exerçant une partie de leur activité à leur domicile et accroit l'attractivité de la société Astrium SAS. En limitant les déplacements de ses salariés, la société Astrium SAS réduit les frais de transport, renforce sa politique de prévention (diminution des risques et du stress lié au trajet,...) et témoigne de son action pour le développement durable. Cet accord s'inscrit également dans les actions et réflexions menées par la société Astrium SAS dans le cadre de la mise en œuvre de la responsabilité sociale de l'entreprise. Cette négociation a été menée par les parties avec le souhait de veiller à ce que la mise en place du télétravail n'ait pas pour conséquence de mettre à l'écart le télétravailleur de la communauté de travail de la société Astrium SAS. Etant donné le caractère novateur de ce mode d'organisation du travail au sein de la société Astrium SAS et la sensibilité de ses données, les parties conviennent que le nombre total de télétravailleurs sera limité à 100 (hors situations prévues à l'article 8) sur la durée de l'accord. Les parties signataires se réuniront pour envisager l'éventuelle suite à donner si ce nombre devait être atteint.	Trouvé sur www.wk-rh.fr A partir de l'article sur Lamyline « Astrium définit les modalités de recours et d'exercice du télétravail », Liaisons sociales Quotidien, L'actualité, n°16507, 14 janvier 2014 Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Accord sur le télétravail –	**Préambule**	Trouvé sur www.gps.teletravail.

Canal + - 12 septembre 2012	Le présent accord s'inscrit dans la lignée des différents engagements déjà pris par la Direction en matière de responsabilité sociale de l'entreprise et fait suite à l'accord expérimental du 30 juin 2011 qui visait à tester un nouveau mode d'organisation du travail sous la forme du télétravail. Soucieuse de faciliter l'organisation du travail des collaborateurs, la Direction entend donc poursuivre ses actions en faveur du télétravail. Cet accord s'inscrit dans le cadre des discussions engagées sur le thème du bien-être et de l'efficacité au travail des collaborateurs et des engagements pris en conséquence au sein des Accords sur l'emploi des seniors, sur l'égalité entre les hommes et les femmes et sur l'emploi de travailleurs handicapés au sein de l'UES CANAL+. Les parties signataires considèrent en effet que le télétravail est une forme innovante d'organisation du travail ayant pour but de donner à chacun plus de souplesse et de flexibilité dans ses conditions de travail par la responsabilisation et l'autonomie conférée dans l'exercice des missions professionnelles, sans qu'il n'ait pour effet d'augmenter sa charge de travail. Elles soulignent qu'un des facteurs essentiels de la relation de télétravail repose sur la confiance mutuelle entre le collaborateur et sa hiérarchie. Le présent accord a donc pour objectif de définir les conditions de recours et de mise en œuvre du télétravail au sein de l'UES CANAL+ et vise à définir et à garantir aux collaborateurs concernés par une situation de télétravail des conditions de travail adaptées. C'est dans ce contexte que les parties signataires sont convenues des dispositions contenues au sein du présent accord.	free.fr à partir de l'article sur Lamyline « Canal + décide de pérenniser le télétravail », Liaisons sociales Quotidien, L'actualité, n°16201, 12 octobre 2012 Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

B. Qualité de vie au travail

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord sur l'amélioration de la qualité de vie au travail au sein de SEJER - 23 juin 2013	**Article 3 - Maintien au plan des formations de conduite préventive et éco-conduite** Afin de lutter contre le risque routier, les formations de conduite préventive et d'éco-conduite sont maintenues au plan de formation. Elles s'adressent aux collaborateurs amenés, pour l'exercice de leur activité, à se déplacer fréquemment en véhicule afin d'une part, de leur permettre d'appréhender les dangers de la route et d'y faire face et d'autre part, d'intégrer les principes d'une conduite responsable, l'ensemble de ces actions concourant à la préservation de leur sécurité.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Accord sur la qualité de vie au travail des personnels au sol 1er juillet 2018 - 30 juin 2021 – Air France - 1er aout 2018	**2.4. Faciliter les déplacements des salariés et encourager des déplacements plus respectueux de l'environnement** Air France maintient son engagement pour faciliter les déplacements des salariés et encourager une politique plus respectueuse de l'environnement. A ce titre, Air France s'engage à : - encourager le co-voiturage grâce à la mise à disposition des salariés de plateformes dédiées, - développer des "plans de mobilité" afin d'encourager les salariés à une mobilité plus propre, - lancer une étude en vue d'évaluer la faisabilité de la mise en œuvre d'indemnités kilomètre vélo, - examiner les possibilités d'installation de bornes de recharge des véhicules électriques, - poursuivre les actions de sensibilisation et d'information sur les risques "circulation" (forums sécurité routière, développement d'action de prévention des accidents de la circulation, etc.).	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée du 1er juillet 2018 au 1er juillet 2021.
Accord relatif à la qualité de vie au travail au sein de l'Etablissement public	**Objectif 3 : Favoriser des modes de fonctionnement collectifs et transversaux à l'ensemble de l'Etablissement public** Dans un contexte de grande diversité des métiers, des organisations et des implantations de l'Etablissement public, les parties font le constat que les managers et les agents aspirent à plus	Trouvé sur Lamyline.

La Caisse des dépôts et consignations (CDC) – 5 juillet 2016	de transversalité, d'innovation et d'adaptabilité dans les modes de fonctionnement de l'Etablissement public. Dans le prolongement de la stratégie portée en ce sens par la Direction générale et des initiatives engagées autour notamment de la mobilisation sur les grandes transitions (environnementale, numérique…), l'engagement est donc pris de promouvoir plus systématiquement au sein de l'Etablissement public des modes de fonctionnement répondant à cette attente. Cet engagement s'appuiera sur les mesures suivantes. Mesure n°11 : encourager le travail en réseau, notamment sous forme de rencontres ou de conventions périodiques, d'équipes relevant de mêmes communautés métiers. Mesure n°12 : diffuser progressivement les méthodes de travail en co-construction, telles que les « démarches apprenantes ». Mesure n°13 : valoriser les bonnes pratiques individuelles ou collectives renforçant le « mieux travailler ensemble » et encourageant l'innovation. Mesure n°14 : créer des espaces de dialogue entre pairs. Mesure n°15 : créer un réseau social d'entreprise. Mesure n°16 : aider les collectifs de travail à mieux faire face aux fluctuations de leur charge de travail en développant notamment la prestation d'intérim interne. Mesure n°17 : adapter les espaces de travail à un fonctionnement collectif et transversal.	
	Objectif 9 : Faciliter les conditions matérielles d'accès au travail	

	Les conditions de transport, en particulier entre le domicile et le travail mais aussi lors de déplacements entre sites pendant une journée de travail, constituent un sujet de préoccupation légitime pour les agents, qui peut fortement influer sur leur qualité de vie au travail. Dans un contexte où la loi impose désormais à toute entreprise regroupant au moins cent agents sur un même site de mettre en place d'ici le 1er janvier 2018 un plan de déplacement, la CDC, très engagée dans les investissements liés à la transition écologique et énergétique, se doit également d'agir pour favoriser des modes de fonctionnement et de transport répondant mieux aux attentes de ses propres personnels. Plus largement, les parties conviennent de l'intérêt de solutions diversifiées et alternatives d'accès au travail, en recherchant la conciliation entre le bénéfice personnel pour l'agent et l'intérêt collectif du service. Ces engagements se concrétiseront par les mesures suivantes. Mesure n°36 : promouvoir les déplacements en transports en commun et propres. Mesure n°37 : faciliter les déplacements intersites des agents. Mesure n°38 : Optimiser la procédure d'accès au télétravail et ses modalités d'exercice. Mesure n°39 : développer l'accès des agents à des « tiers lieux » de travail. Mesure n°40 : Faciliter l'exercice des fonctions des travailleurs « nomades » en créant des « spots » sur différents sites.	
	Mesure n°36 : Promouvoir les déplacements en transports en commun et propres **Description de la mesure**	

	La CDC s'engagera, dans le cadre de son « plan de déplacement d'entreprise » (PDE), à promouvoir une politique encourageant les transports en commun et propres. Les actions suivantes seront mises en œuvre : • étude de faisabilité pour aboutir à la prise en charge des abonnements de type « autolib » et « velib » • prise en charge de l'abonnement à des parkings relais pour faciliter les déplacements des agents vers les centres villes • installation de bornes de chargement pour véhicules électriques/hybrides dès que les PLU le permettent. • Développement des garages à vélos sur les sites et étude de faisabilité en vue du recours à des services associés (petites réparations urgentes…). • Versement de l'indemnité kilométrique vélo, sur la base de 0,25€ par kilomètre parcouru, selon les dispositions prévues par les textes en vigueur. Le déploiement de ces mesures s'effectuera sans préjudice de réflexions complémentaires en vue de l'élargissement des modalités d'accès à l'offre de transports de toute nature. Ces réflexions associeront autant que possible les filiales du groupe et d'autres entreprises présentes dans les bassins d'emplois de l'Etablissement public. **Modalités de mise en œuvre** Mise en place progressive de ces mesures sur la période de l'accord. Versement de l'indemnité kilométrique vélo à compter du 1er janvier 2017 sur la base du présent accord.	
	Mesure n°37 : Faciliter les déplacements intersites des agents **Description de la mesure**	

	Un système de navettes conformes aux engagements de la CDC en matière de transition énergétique sera expérimenté pendant les heures de travail, en commençant par la circulation entre les sites parisiens de la CDC. **Modalités de mise en œuvre et de suivi** Mise en place des navettes à compter de 2017 pour une durée d'une année. Bilan de l'expérimentation en 2018 auprès de la commission de suivi du présent accord.	
Accord sur l'amélioration des conditions de travail et sur l'évolution des métiers de la distribution et des services des factrices/facteurs et de leurs encadrantes/encadrants de proximité – La Poste	**Annexe 6 – Description des nouvelles fonctions de Responsable Opérationnel (ROp)** Famille : Prestation client Filière : Services Collecte Distribution Fonction : RESPONSABLE OPERATIONNEL Rattachement hiérarchique : Responsable Production Entité de rattachement : PPDC/PDC Niveau de fonction : III.1 **RAISON D'ETRE /MISSION** En site distant, le Responsable Opérationnel manage au quotidien une équipe de 9 à 12 factrices/facteurs. Par exception et sur les configurations très spécifiques, il pourra intervenir sur deux sites proches l'un de l'autre, et dont le nombre des agents encadrés de devra pas dépasser 12 personnes. Il mobilise au quotidien ses équipes autour de la satisfaction client et garantit la mise en œuvre optimale de l'organisation par une démarche d'amélioration continue. Il s'assure du respect des règles de Sécurité et Santé au Travail et développe l'esprit de coopération favorisant la présence au travail. Il réalise également les activités de distribution et de service équivalentes à celles du Facteur de service II-1 Il réalise la mise à jour des référentiels de son périmètre de responsabilité. Il est responsable de la performance globale du site et garantit au quotidien le respect des objectifs	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

	de production, de service et de qualité de vie au travail *Les activités précisées ci-dessous ne présentent pas un caractère limitatif.* **ACTIVITES PRINCIPALES** Les activités du Responsable Opérationnel se répartissent de la façon suivante : - 40% à 50% de management (organisation planning, congés, appréciation, fiabilisation référentiel...) - 50% à 60% d'appui production (remplacement des positions de travail de son équipe, tâches d'amélioration de la QS, relations clients et réalisation de services complexes) **Management d'équipe** : il applique les principes managériaux qui se déclinent à partir des valeurs du Groupe, et définissent les postures attendues des managers. A ce titre, il met en œuvre les pratiques clé permettant d'organiser la réussite de la journée de travail et d'assurer la mise en œuvre du contrat de projet : ➢ assure le brief/débrief quotidien et la résolution ou le traitement des problèmes remontants au bon niveau en s'appropriant les outils de résolution de problème et de management visuel, ➢ réalise quotidiennement le tour terrain pour vérifier que l'activité se déroule conformément au processus, ➢ développe l'accompagnement managérial de ses collaborateurs, afin d'évaluer régulièrement l'adaptation de leurs besoins à la réussite de leurs objectifs. Il construit leur plan de développement individuel et réalise les entretiens annuels (appréciation et professionnel), ➢ mobilise ses équipes par une communication de proximité valorisant les réussites, les bonnes pratiques. Il développe l'entraide et la cohésion d'équipe, ➢ assure la formation sur le lieu de travail, favorise le transfert de savoir-faire sur des	

	nouveaux outils ou process, garantit le respect du standard et des dispositions contractuelles des offres et services rendus par ses équipes. **Organisation et pilotage de son activité :** ➢ assure la mise en place sur son périmètre des projets et décisions du CODIR, ➢ veille à la qualité des données des référentiels de son équipe et les mets à jour, ➢ anime, suit et cherche à améliorer la qualité du service en permanence, veille à la robustesse de la réalisation du service (déclenchement des plans de secours, de la réparation....), ➢ pilote au quotidien la réussite du service à l'aide des outils de supervision mis à sa disposition dans le SI (FACTEO, balances TRACEO...), ➢ pilote, contrôle et analyse la saisie les données dans les différents SI Métiers, ➢ réalise les contrôles qualité et veille au respect des « bons gestes » définis par le système SMQ, ➢ adapte les ressources humaines et matérielles en fonction de la charge d'activité, planifie les congés, programme le remplacement des absences, développe les actions favorisant le présentéisme. Il veille à la conformité des équipements sur chaque poste de travail, **Satisfaction client** : Il pérennise la relation commerciale, suit la réalisation des contrats. Il est garant du traitement des réclamations, de la qualité et du délai des réponses apportées aux clients. Il entretient des relations de qualité avec les différents partenaires ou interlocuteurs de sa zone de chalandise (Réseau, Mairie, etc...), **Sécurité / Prévention des risques :** dans le cadre du SMSST, il veille au quotidien au respect des procédures et des consignes individuelles et collectives relatives au poste de travail. Il contribue à la prévention des accidents en identifiant les conditions de travail dangereuses ou les problèmes de sécurité. Il veille au respect de l'environnement.	

	COMPETENCES TECHNIQUES ✓ Maitriser les SI Métiers (exemple : TRACEO/ FACTEO, SIEC,), □ ✓ Connaissances des procédures, processus et méthodologies dédiées à son activité, ✓ Maitrise des standards managériaux de base (brief, tour terrain, management visuel et résolution de problèmes), ✓ Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité : consignes de sécurité générales et spécifiques au(x) chantier(s), ✓ Connaissance des produits, des services et des engagements clients correspondants ✓ Connaissances des bases juridiques en Droit du travail. COMPETENCES COMPORTEMENTALES ✓ Direction et animation d'équipe (leadership) ✓ Connaissance et adhésion à la stratégie de l'entreprise ✓ Orientation client et réactivité ✓ Recherche du résultat et de la performance ✓ Développement des collaborateurs ✓ Sens de la coopération et de l'entraide ✓ Esprit d'équipe **CONNAISSANCES REQUISES** (formation, prérequis, habilitation indispensable,) - Prérequis : Permis B - Prérequis : connaissance de Word et Excel **CONDITION D'EXERCICE**	

- Activité en environnement extérieur : conduite de véhicule

Annexe 7 – Description des nouvelles fonctions de Responsables d'Equipe (RE)

Famille : Prestation client
Filière : Services Collecte Distribution
Fonction : RESPONSABLE D'EQUIPE
Rattachement Hiérarchique : Responsable Production
Entité de rattachement : PPDC/PDC
Niveau de fonction : III.1

RAISON D'ETRE /MISSION

Le Responsable d'Equipe manage au quotidien deux équipes (par exception une seule équipe >12 personnes) sur un même site. Il mobilise ses équipes autour de la satisfaction client et garantit la mise en œuvre optimale de l'organisation par une démarche d'amélioration continue et un respect plein et entier des règles de Sécurité et Santé au Travail.

Il est responsable de la performance de ses équipes, du développement de leurs compétences et de la conduite du changement. Il garantit au quotidien le respect des objectifs de production, de service et de qualité.

Les activités précisées ci-dessous ne présentent pas un caractère limitatif.

ACTIVITES PRINCIPALES

Management d'équipe : il applique les principes managériaux qui se déclinent à partir des valeurs du Groupe et définissent les postures attendues des managers. A ce titre, il met en œuvre les pratiques clé permettant d'organiser la réussite de la journée de travail et d'assurer la mise en œuvre du contrat de projet :

	➢ assure le brief/débrief quotidien et la résolution ou le traitement des problèmes remontants au bon niveau en s'appropriant les outils de résolution de problème et de management visuel, ➢ réalise quotidiennement le tour terrain pour vérifier que l'activité se déroule conformément au processus, ➢ développe l'accompagnement managérial de ses collaborateurs, afin d'évaluer régulièrement l'adaptation de leurs besoins à la réussite de leurs objectifs. Il construit leur plan de développement individuel et réalise les entretiens annuels (appréciation et professionnel), ➢ mobilise ses équipes par une communication de proximité valorisant les réussites, les bonnes pratiques. Il développe l'entraide et la cohésion d'équipe. ➢ assure et la formation sur le lieu de travail, favorise le transfert de savoir-faire sur des nouveaux outils ou process, garantit le respect du standard et des dispositions contractuelles des offres et services rendus par ses équipes. **Organisation et pilotage de son activité :** ➢ assure la mise en place sur son périmètre des projets et décisions du CODIR ➢ anime, suit et cherche à améliorer la qualité du service en permanence, veille à la robustesse de la réalisation du service (déclenchement des plans de secours, de la réparation....) ➢ pilote au quotidien la réussite du service à l'aide des outils de supervision mis à sa disposition dans le SI (FACTEO, balances TRACEO...) ➢ pilote, contrôle et analyse la saisie les données dans les différents SI Métiers ➢ réalise les contrôles qualité et veille au respect des « bons gestes » définis par le système SMQ ➢ adapte les ressources humaines et matérielles en fonction de la charge d'activité, planifie les congés, programme le remplacement des absences, développe les actions favorisant le présentéisme. Il veille à la conformité des équipements sur chaque poste de travail	

	Satisfaction client : Il pérennise la relation commerciale, suit la réalisation des contrats. Il est garant du traitement des réclamations, de la qualité et du délai des réponses apportées aux clients. Il entretient des relations de qualité avec les différents partenaires ou interlocuteurs de sa zone de chalandise (Réseau, Mairie, etc...), **Sécurité / Prévention des risques :** dans le cadre du SMSST, il veille au quotidien au respect des procédures et des consignes individuelles et collectives relatives au poste de travail. Il contribue à la prévention des accidents en identifiant les conditions de travail dangereuses ou les problèmes de sécurité. Il veille au respect de l'environnement. **COMPETENCES TECHNIQUES** ✓ Maitriser les SI Métiers (exemple : TRACEO/ FACTEO, SIEC...), ✓ Connaissances des procédures, processus et méthodologies dédiées à son activité, ✓ Maitrise des standards managériaux de base (brief, tour terrain, management visuel et résolution de problèmes), ✓ Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité : consignes de sécurité générales et spécifiques au(x) chantier(s), ✓ Connaissance des produits, des services et des engagements clients correspondants ✓ Connaissances des bases juridiques en Droit du travail. **COMPETENCES COMPORTEMENTALES** ✓ Direction et animation d'équipe (leadership) ✓ Connaissance et adhésion à la stratégie de l'entreprise ✓ Orientation client et réactivité ✓ Recherche du résultat et de la performance ✓ Développement des collaborateurs ✓ Sens de la coopération et de l'entraide	

	✓ Esprit d'équipe **CONNAISSANCES REQUISES** (formation, prérequis, habilitation indispensable...) - Prérequis : Permis B - Prérequis : connaissance de Word et Excel **CONDITIONS D'EXERCICE** - Activité en environnement extérieur : conduite de véhicule	
Accord Groupe POCHET – EGALITE PROFESSIONNELLE ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL – 21 novembre 2018		
	Chapitre 3 – UN CADRE DE TRAVAIL SÛR ET BIENVEILLANT Les parties au présent accord réaffirment l'impérieuse nécessité de garantir un cadre de travail sûr et bienveillant à l'ensemble des salariés du Groupe Pochet et d'ériger la sécurité des personnes comme socle de base pour la qualité de vie au travail. **Article 1. La sécurité, une priorité** La Direction du Groupe Pochet inscrit la sécurité de ses salariés comme priorité à tous les niveaux de l'organisation et pour toutes les activités. A cet égard, toute réunion quelle qu'elle soit sur les sites ou au niveau Groupe (COMEX, Codir, instances représentatives du personnel, etc…) débute par un point sur la sécurité : information sur les éventuels accidents de travail récents, point d'information sur un thème lié à la sécurité, présentation d'une démarche menée en ce sens au niveau du site, etc… L'organisateur de la réunion se charge de prévoir et d'animer le point.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

	En outre, chaque société du Groupe s'engage à mettre en place un rituel sécurité adapté à sa population et à sa configuration : tous de terrain sécurité, réunion mensuelle d'information, etc… Dans les 6 mois de l'entrée en vigueur du présent accord, le rituel ainsi défini est partagé avec la Direction du Groupe Pochet et l'Observatoire QVT. Une synthèse de ces rituels sera réalisée et partagée avec l'ensemble des sociétés afin de favoriser les échanges de bonnes pratiques et d'idées. Par ailleurs, les parties réaffirment que toute personne amenée à travailler dans les locaux de l'une des sociétés du Groupe reçoit a minima une information relative à la sécurité voire une véritable formation en fonction du poste qu'elle occupe et des missions qui lui sont confiées. A cet égard, chaque site s'engage à établir un plan de formation sécurité pour chaque profil de travailleur eu égard à ses fonctions, son secteur de rattachement et son statut (salarié, intérimaire, stagiaire…). S'agissant plus particulièrement des locaux médicaux, chaque société du Groupe s'assure de disposer d'un local médical équipé du matériel suffisant après avis du médecin du travail ou d'un professionnel de santé au travail. En cas de matériel manquant, la commande correspondante est réalisée puis le CSE (ou, à date, le CHSCT) est informé du niveau matériel mis à disposition. Dans l'hypothèse où l'accès au local médical est rendu difficile, la Direction de la société mettra tout en œuvre pour en faciliter l'accès dans l'attente de pouvoir déplacer ce local dans un endroit plus accessible. Enfin, les parties au présent accord constatent que de nombreux salariés du groupe sont amenés à se déplacer pour des raisons professionnelles. Dans la lignée des mesures prises en faveur de la sécurité des salariés, le Groupe Pochet s'engage à déployer et généraliser des actions de formation aux risques routiers pour les salariés particulièrement concernés par des déplacements professionnels impliquant des trajets en voiture.	

	De la même manière et en conformité avec les engagements du Groupe Pochet en matière de RSE, les parties au présent accord souhaitent favoriser le covoiturage tant pour les déplacements professionnels que pour les déplacements habituels des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail. Une réflexion sera menée sur la possibilité de déployer un outil digital permettant à tout salarié de proposer et/ou de bénéficier d'un covoiturage avec un ou plusieurs collègues de sa société. Dans cette attente, chaque société mettra en place un dispositif en internet permettant de faire le lien entre les salariés pour favoriser le covoiturage.	
	6.2. Identification et déploiement de pratiques responsables En tant que groupe familial socialement engagé et responsable, le Groupe Pochet s'est engagé à ce que l'ensemble de ses sites soit impliqué dans un partenariat local visant au développement économique et social des territoires. En outre, les parties au présent accord soulignent leur attachement aux actions en faveur de la santé, de l'éducation, de l'insertion et de la luttre contre l'exclusion ou encore de l'environnement. Afin de traduire ces engagements en actions concrètes et de permettre à l'ensemble de ses salariés de s'y impliquer, le Groupe Pochet et l'ensemble des sociétés qui le composent s'engagent à identifier et déployer au moins une fois par an des actions socialement responsables en lien avec des associations nationales et/ou locales : collecte de vêtements ou de jouets, don du sang, action de nettoyage d'un site géographique, etc…	
	7.2. Télétravail ponctuel et exceptionnel A titre exceptionnel : • En cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L.223-1 du code de l'environnement et lorsque des mesures antipollution sont prises par le préfet pour lutter contre un pic de pollution, • En cas de grève des transports au niveau national et/ou en région Ile-de-France faisant suite à un préavis de grève,	

	• Ou en cas de conditions météorologiques ou d'évènements climatiques (exemple : épisodes neigeux) rendant l'accès au lieu de travail difficile voire impossible, Le salarié possédant un ordinateur portable équipé du « VPN » et dont la présence physique sur le site n'est pas indispensable le(s) jour(s) concernés, pourra faire une demande ponctuelle de télétravail auprès de son manager par tous moyens (téléphone, mails, …), celui-ci devant apporter une réponse au salarié dans les meilleurs délais afin de permettre le cas échéant l'exercice du télétravail pour la (ou les) journée(s) concernée(s). Cette demande de télétravail sera confirmée par écrit par le salarié.	
Accord QVT – Centre Eugène Marquis – 10 novembre 2017	Contexte : Depuis 2 ans, le Centre Eugène Marquis s'est engagé dans une démarche RSE – responsabilité sociétale de l'entreprise – qui encourage une gestion RH plus respectueuse de l'homme. La RSE repose sur 3 piliers : environnemental, économique et social. On y retrouve l'humain et les ressources humaines dans les chapitres reprenant le thème de la gouvernance avec la notion d'exemplarité, au niveau des droits de l'homme, dans les relations et les conditions de travail. La notion de RSE est évoquée dans le domaine RH via équilibre vie privée / vie professionnelle, sécurité au travail, égalité des chances, égalité salariale, qualité de vie, implication dans les décisions stratégiques, … Suite à l'obtention d'une enveloppe CLACT auprès de l'ARS durant 2 années consécutives en 2014 et 2015, des actions de formation ont pu être menées sur le thème de la prévention des RPS et l'amélioration de la QVT (qualité de vie au travail). Un comité QVT, composé de représentants du CHSCT, cadres et RH a été composé en avril 2015 ; il se réunit régulièrement à raison d'une réunion par mois (hors vacances scolaires). Convaincue que la qualité de vie au travail est une condition de succès et qu'il est absolument nécessaire de prendre soin de ceux qui prennent soin des patients à leur tour, la direction souhaite	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée de 4 ans.

	renforcer le socle de valeurs managériales avec cet accord ; il a pour but d'améliorer le bien-être des salariés et la performance du Centre Eugène Marquis. L'accord s'articule autour de plusieurs leviers de motivation qui sont repris ci-dessous et il est proposé de négocier un accord QVT afin de confirmer l'engagement employeur dans la démarche d'amélioration de la QVT.	
	1. INDEMNITÉ KILOMÉTRIQUE VÉLO Les signataires souhaitent inscrire résolument l'entreprise sur le chemin de la transition énergétique proposée par les Nations Unies lors de la COP 21 et par la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Les parties incitent, par les mesures proposées, l'ensemble du personnel à changer de comportement et favoriser l'usage du vélo notamment pour les déplacements domicile - travail. De nombreuses études ont montré que la pratique régulière d'une activité physique permet d'améliorer l'état de santé général et en particulier de réduire fortement le nombre d'accidents cardio-vasculaire. L'Organisation Mondiale pour la Santé souligne la nécessité d'avoir environ 30 minutes d'activités physiques par jour. L'usage du vélo pour se rendre au travail permet de répondre parfaitement à ce besoin. **5.1. DEFINITION DE L'INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO** Conformément à l'article 50 de la loi de transition énergétique, l'employeur peut participer aux frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une "indemnité kilométrique vélo" (ikVélo).	

	Conformément à l'article 1 du décret N° 2016-144 du 11 février 2016, l'ikVélo pour les trajets de rabattement vers ou à partir des arrêts de transport public, peut être cumulée avec la participation à l'abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo prévue à l'article L. 3261-2, à condition que l'abonnement ne permette pas d'effectuer ces mêmes trajets. Le trajet effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif. **5.2. BENEFICIAIRES** L'ensemble du personnel présent dans l'entreprise peut bénéficier de cette indemnité. • salariés quelle que soit la nature du contrat, CDI, CDD, contrat aidé et stagiaires sous convention … **5.3. MONTANT ET PLAFOND DE L'ikVélo** Conformément à l'article 1 du décret N° 2016-144 du 11 février 2016, le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 25 centimes d'euro par kilomètre. L'indemnité est plafonnée à 200 €uros net par an. Au-delà du montant défini par les lois de finance, l'indemnité versée aux salariés circulant à vélo est soumise aux charges sociales et fiscales de droit commun. Pour 2016, la loi de finance rectificative n°2015-1786 du 29 décembre 2015, plafonne l'exonération à 200 euros par an. **5.4. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE** Les salariés souhaitant bénéficier de l'ikVélo devront avoir lu et accepté les modalités de mise en œuvre intégrées au formulaire de demande annexé :	

	▪ Un seul aller-retour par jour travaillé sera accepté. Le trajet vélo le plus direct entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail sera considéré (sur la base des itinéraires vélos recommandés par les calculateurs d'itinéraires). ▪ Le bénéficiaire informera l'employeur des trajets réalisés en vélo selon les modalités définies. ▪ L'indemnité sera versée aux salariés une fois par an. L'employeur pourra contrôler les déclarations. Toute déclaration frauduleuse sera sanctionnée selon les dispositions prévues au règlement intérieur de l'entreprise.	
Accord sur la qualité de vie au travail – DASSAULT AVIATION – 11 janvier 2019	**PREAMBULE** L'accord national interprofessionnel du 19 Juin 2013 définit la Qualité de Vie au Travail *« comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué*. (…) *Les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la qualité de vie au travail qui en résulte ».* La Société Dassault Aviation et les Organisations Syndicales Représentatives ont depuis des décennies pris en compte les dimensions humaine, économique, environnementale pour définir les axes de la politique sociale de la Société qui sont traduits dans de nombreux accords d'entreprise signés. On peut citer notamment, la gestion des emplois, des parcours professionnels et le contrat de génération qui ont fait l'objet d'un accord d'entreprise signé le 14 décembre 2016.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

	La promotion de l'égalité des chances, la prévention des discriminations, l'emploi du personnel en situation de handicap et la prévention des situations de stress professionnel sont des enjeux majeurs de la politique sociale de Dassault Aviation. Récemment, le renouvellement des accords signés par l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives de Dassault Aviation sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap du 9 juin 2017 et sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 2 octobre 2017 montre un consensus du corps social autour des principes et des objectifs prévus par ces accords qui intègrent des mesures liées à la Qualité de Vie au Travail. L'organisation du temps de travail, les démarches dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les dispositifs de rémunération (salaire, intéressement/participation, PEE/PERCO), la pérennité des emplois et le développement des compétences sont autant de vecteurs qui contribuent directement au bien-être au travail et à l'épanouissement personnel. Le « bien vivre ensemble » se traduit également par la formalisation des valeurs de la Société dans une Charte Éthique. Les actions de l'entreprise dans le domaine de la responsabilité sociale sont traduites chaque année dans le rapport annuel disponible en externe sur le site internet de la Société et en interne sur le site Deltanet. Dans le prolongement de cette politique sociale déjà orientée sur la Qualité de Vie au Travail, la Direction et les partenaires sociaux ont souhaité renforcer et compléter les dispositifs en vigueur en profitant des évolutions législatives de la loi Rebsamen du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi invitant les entreprises à engager une négociation sur la Qualité de Vie au Travail. La présente négociation s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article L.2242-1 du code du travail. La qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples concernant les salariés individuellement et collectivement. Pour les parties signataires du présent accord, s'engager dans une démarche de promotion de la Qualité de Vie au Travail permettra :	

	• d'intégrer la Qualité de Vie au Travail dans la « marque Employeur » de Dassault Aviation aussi bien en interne qu'en externe, grâce notamment à une communication renforcée ; • de donner la possibilité à chaque salarié d'être acteur de la Qualité de Vie au Travail, qu'il soit ou non en position hiérarchique, le bien vivre collectif étant un gage de sérénité dans les relations humaines ; • d'articuler les actions relatives au bien-être au travail avec les enjeux d'égalité femmes/hommes et d'emploi de personnes en situation de handicap ; • de poursuivre les actions d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux engagées depuis la signature de l'accord d'entreprise relatif à l'évaluation et à la prévention du stress en entreprise signé le 14 juin 2010. La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives considèrent que l'expression des salariés sur leur travail doit permettre d'améliorer la qualité du travail. L'expression des salariés est ainsi au cœur de la démarche Qualité de Vie et bien-être au Travail car chacun peut et doit y contribuer dans le cadre d'une démarche participative privilégiant le dialogue et les échanges, source de performance individuelle et collective. A cet effet, les conditions d'exercice de l'expression des salariés sont positionnées dans la première partie du présent accord, s'agissant d'un axe central pour l'amélioration de la qualité du travail et ainsi, de la Qualité de Vie au Travail. Il est également convenu d'intégrer dans l'accord, dans des parties dédiées, les dispositions relatives : • au droit à la déconnexion et à la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ; • à la conciliation vie personnelle et vie professionnelle ;	

	• aux conditions de travail et à la prévention des risques professionnels ; • à la valorisation et à la reconnaissance dans les relations de travail ; • au suivi de l'accord.	
	8.2. Conciergerie d'entreprise • Mise en place d'un dispositif de conciergerie d'entreprise La conciergerie d'entreprise a pour objectif d'alléger le quotidien des salariés en proposant un panel de services utiles et accessibles à tous au sein même de l'entreprise et/ou de manière dématérialisée accessible par les outils numériques personnels. Ces services sont très variés : pressing, repassage, cordonnerie, démarches administratives … Pour les salariés, ce dispositif offre de nombreux avantages : • accès à une très large gamme de services à travers un unique interlocuteur ; • limitation des déplacements ; • gain de temps pour la famille et l'épanouissement personnel ; • des tarifs compétitifs. Les parties conviennent de mettre en place une conciergerie à titre expérimental pour la durée du présent accord. Cette phase expérimentale portera sur : • l'implantation d'une conciergerie physique sur les sites de Saint-Cloud et Mérignac avec la présence d'une équipe dédiée sur des plages d'ouverture du lundi au vendredi à définir ; • la mise à disposition, pour tous les sites, d'une conciergerie en ligne disponible et joignable sur une plateforme WEB accessible 24h/24 et 7j/7.	

	Les services proposés par la conciergerie d'entreprise seront sélectionnés pour ne pas faire concurrence à ceux déjà gérés par les Comités Sociaux Économiques d'Établissement (sports, vacances, billetterie...). L'organisme prestataire sera sélectionné par Dassault Aviation parmi les acteurs du marché. Son offre de prestations, notamment via une plateforme WEB, devra être nationale. Le prestataire sélectionné devra en priorité recourir totalement ou partiellement à du personnel reconnu handicapé ou aux prestations des Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT). La prise en compte par le prestataire des enjeux sociétaux et environnementaux sera également un critère de sélection. A l'occasion d'une réunion de la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale, la Direction communiquera aux membres de la commission, l'identité du prestataire retenu et les modalités de déploiement des étapes nécessaires à l'organisation de cette mesure. Au terme de la première année de mise en place, un bilan sera réalisé et présenté à la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail Centrale. Il s'agira, que ce soit pour les sites bénéficiant d'une conciergerie implantée ou pour les prestations proposées par la plate-forme WEB, d'analyser l'adéquation de l'offre de prestations par rapport à la demande et son niveau de rentabilité. • En pratique Le salarié s'adressera directement soit à la conciergerie physique et/ou se connectera sur la plateforme WEB. Il règlera ses consommations directement auprès du prestataire sur la base de tarifs préférentiels négociés par ce dernier. Dassault Aviation prendra en charge le coût de la mise à disposition d'un local et des équipements ainsi que les frais des personnels détachés par le prestataire.	

	11.4. Information et communication Des outils de communication sont animés au plus près des équipes pour développer la sensibilité SST et favoriser la vigilance croisée de tous les acteurs. **Cette démarche d'information et de communication est basée notamment sur :** • **Flash 5 et Flash 30** Les Flash 5 et Flash 30 (réunions périodiques sur les lieux de travail) sont l'occasion d'aborder le sujet de la santé, sécurité au travail et de réaliser, lorsque nécessaire, des échanges sur des thématiques de prévention. • **Films thématiques de sensibilisation** Des films d'animation sont régulièrement diffusés aux établissements afin de sensibiliser les acteurs de la SST aux conséquences d'une situation dangereuse et aux mesures de prévention associées sur des thèmes variés tels que les chutes de plain-pied, les chutes de hauteur, le port des gants, les produits chimiques, ergonomie au poste de travail, … • **Guide des 12 gestes Hygiène Sécurité Environnement (HSE)** Les gestes à adopter pour réduire l'empreinte environnementale de nos activités et travailler en toute sécurité ont été définis et diffusés à chaque salarié sous la forme d'un guide des bonnes pratiques explicitant chacune des « règles d'or » HSE. • **Des campagnes de prévention des risques professionnels et de santé publique**	

	Des campagnes de prévention animées par les services de santé au travail et les services HSE des établissements, s'organisent autour de campagnes de prévention périodiques ou ponctuelles sur des thèmes variés tels que : o la prévention de la grippe (campagne de sensibilisation et de vaccinations gratuites) ; o la prévention des risques liés à la canicule ; o la prévention des lombalgies et le port de charge ; o la promotion de l'activité physique ; o la prévention du bruit ; o les aides et orientation au sevrage tabagique ; o la prévention des addictions (alcool, produits psychotropes, jeux, cyberdépendance) ; o l'hygiène alimentaire ; o la maternité et parentalité ; o la prévention des maladies cardiovasculaires ; o le port des Équipements de Protection Individuelle. Dassault Aviation s'engage à renouveler l'organisation de ces évènements sur des sujets de santé d'actualité.	
	11.7.1. Démarche HSE dans les projets Tout nouveau projet fait l'objet d'une analyse HSE identifiant les impacts potentiels sur la santé et la sécurité du travail, la conformité réglementaire et l'environnement. Cette démarche permet d'anticiper les risques professionnels, réglementaires, et environnementaux et de les réduire par la mise en œuvre des mesures de prévention associées lors de la mise en place du projet.	

	11.7.4. Environnement de travail Dans les activités tertiaires, une attention particulière doit être apportée à l'occasion de l'implantation de zones de travail collaboratives afin de ménager des espaces dédiés au travail en équipe et des espaces propices à la concentration. La société est également engagée dans une politique environnementale contribuant significativement à l'amélioration de l'environnement de travail : • mise en place de gestion des déchets contribuant à maintenir l'ordre et la propreté dans les lieux de travail et de vie ; • gestion du Chauffage/Ventilation/Climatisation par Gestion Technique Centralisée ; • modernisation des moyens améliorant le confort thermique et la qualité de l'air dans les bâtiments tout en participant à la réduction des consommations énergétiques ; • remplacement des éclairages par LEDS, rénovation des locaux, isolation thermique et phonique des bâtiments …	-
	13.2.1. Idées d'Amélioration (Idée +) La démarche « Idées d'Amélioration » s'inscrit dans le cadre du développement de l'implication du personnel, favorise l'amélioration continue et fait progresser Dassault Aviation dans le domaine de la qualité, de la réduction des coûts, de la sécurité, de l'environnement et du service rendu au client. Elle permet à l'auteur de l'idée de proposer des solutions d'amélioration dans la réalisation de son travail. Le salarié participe ainsi directement à l'amélioration de son environnement de travail. L'Idée d'Amélioration et la valorisation financière associée concernent et récompensent le personnel coefficienté jusqu'à 305 inclus des filières magasin, achats et approvisionnements établissement, atelier et contrôle/qualité.	

	Des cérémonies sont organisées chaque année dans les établissements et à l'occasion du salon du Bourget pour récompenser les auteurs des meilleures Idées d'Amélioration.	
	18.1. Les formations existantes L'Institut Dassault Aviation a pour objectifs de promouvoir auprès des managers une culture managériale commune, de favoriser l'émergence de nouveaux réseaux et de diffuser la culture de l'entreprise auprès de l'ensemble des salariés, de leur intégration à l'aboutissement de leur carrière. L'Institut accompagne les managers depuis leur prise de fonction et tout au long de leur parcours managérial sur les évolutions de l'environnement de l'entreprise dans les domaines économique, social, réglementaire, environnemental et sociétal. Dans le cadre du déploiement du plan de transformation « Piloter notre avenir », les programmes de l'Institut Dassault ont été enrichis pour développer les pratiques managériales. Chaque fois que nécessaire, des formations complémentaires sont déployées. On peut citer notamment, les formations sur la sécurité au travail, la prévention des risques psychosociaux et la prévention des situations de discrimination.	
Accord qualité de vie au travail – UES EDF Renouvelables – 11 juin 2019	**I. Espaces de travail et mobilité durable** Une attention particulière sera portée à l'aménagement des bureaux afin de favoriser le bien-être des salariés au travail et répondre à la demande d'une meilleure collaboration entre les équipes et efficacité dans le travail, proposer, notamment des modes de travail adaptés pour tenir compte des équipes travaillant sur des projets, prévoir des espaces de convivialité, des dispositifs permettant de répondre à nos objectifs de développement durable (tri des déchets, éco-responsabilité…) ainsi que des espaces de réunion permettant des échanges à distance (visio, ….).	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	Le choix entre une implantation de travail en bureaux individuels, collectifs ou collaboratifs sera effectué en fonction de l'organisation du travail et des contraintes métiers des différents services. Par ailleurs, les parties rappellent la nécessaire association des salariés dans tout projet d'aménagement structurant ainsi que celle des représentants du personnel. La direction santé veillera à l'ergonomie générale des bureaux. La Direction s'engage à mener une réflexion au sujet de la mobilité durable suite aux négociations en cours au sein du Groupe EDF.	
	<u>Annexe – les valeurs de d'EDF Renouvelables</u> RESPONSABILITÉ • Tenir nos engagements • Etre responsable de nos actes • Assumer l'impact de nos activités sur l'environnement naturel et humain • Donner le meilleur de nous-mêmes et adopter une attitude constructive SOLIDARITÉ • Compter les uns sur les autres • Apporter une valeur ajoutée aux territoires et aux communautés locales • Inscrire notre vision, nos activités et nos relations dans une perspective de long terme PASSION • Etre engagé dans le développement des énergies renouvelables • Partager une même envie de trouver des solutions et de faire aboutir nos projets • Mener nos activités avec enthousiasme, dans une exigence de professionnalisme et de performance	

	• Etre engagé en faveur de la protection de l'environnement RESPECT • Avoir de la considération et de la reconnaissance pour les individus, respecter les personnes • Faire preuve d'ouverture d'esprit, respecter les opinions • Faire preuve d'honnêteté dans nos actions et nos relations • Assurer des conditions de travail sûres, ainsi que la sécurité de nos installations AGILITÉ • Etre réactif et s'adapter continuellement aux évolutions de notre marché et de notre environnement • Savoir saisir les opportunités et prendre des décisions risquées en avenir incertain • Valoriser notre esprit d'initiative et notre créativité au profit du développement de nos projets • Innover et créer pour développer les technologies de demain et renouveler notre expertise COOPÉRATION • Travailler ensemble dans un esprit d'équipe et de dialogue • Savoir s'associer, valoriser nos relations de partenariat	
Accord d'entreprise portant sur la qualité de vie au travail - DHL SERVICE CENTRAL – 5 avril 2019	**1.3.1.La qualité des relations de travail** Les parties signataires réaffirment que la qualité de vie au travail passe par un dialogue entre tous les acteurs de l'entreprise. Il faut ainsi favoriser le « vivre ensemble », la confiance et l'honnêteté dans les échanges au sein de l'entreprise. Le dialogue au quotidien entre les parties prenantes dans l'environnement de	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée

	travail contribue au développement personnel et professionnel des salariés. Le collectif de travail revêt une grande importance. En étant à l'écoute de ses collègues, et en faisant remonter les éventuels sujets à sa hiérarchie ou au service ressources humaines, aux services de santé, aux IRP ou aux membres de l'observatoire QVT, chacun contribue au bien-être au travail de tous. Chaque salarié peut agir, participer, s'exprimer et être entendu sur les aspects relatifs à sa qualité de vie au travail (organisation du travail, aménagement du poste de travail, environnement de travail…). En tant qu'entreprise multinationale, tous les collaborateurs de DHL sont tenus de respecter les normes internationales décrites dans le Code de conduite de DPDHL. Les principes du Code de conduite sont alignés avec nos principes de « Respect & Résultats » et de la Stratégie 2020. Les domaines concernés sont le respect de la législation du personnel, couvrant à la fois le domaine de la santé et de la sécurité mais aussi l'anti-corruption, les questions environnementales et la protection des données. Une procédure « alerte éthique » est mise en place dans le cadre du Code de conduite et du programme Compliance DPDHL. Elle permet de prévenir de façon totalement anonyme la direction en cas de comportement non responsable, non éthique, ou illégal.	de 4 ans à compter du 1er janvier 2019.
	1.3.7.Le Code de conduite du Groupe Deutsche Post DHL Le « Compliance - Le Code de Conduite » - fait partie intégrante de la politique du Groupe DPDHL. En tant qu'entreprise multinationale, tous les collaborateurs de DHL Supply Chain sont tenus de respecter les normes internationales, décrites dans le Code de Conduite de DPDHL. Les principes du Code de conduite sont alignés avec nos principes de "Respect & Résultats".	

	Les domaines concernés sont le respect de législation par le personnel, couvrant à la fois le domaine de la santé et de la sécurité, l'anti-corruption, les questions environnementales et la protection des données. Chaque nouvel embauché se voit remettre le Code de conduite et doit suivre la formation de sensibilisation e-learning. Ci –dessous un extrait du Code de conduite (page 13 de la politique) reprenant les informations utiles à suivre en cas de questionnement concernant une situation ou un incident.	
	2.1. Fréquence et nombre de jours télétravaillés ou travaillés sur site Les jours de télétravail ou de travail sur site seront organisés en accord avec le responsable hiérarchique, par journée complète uniquement, en fonction des besoins du service. Le présent accord prévoit les formules de télétravail suivantes : - **Le télétravail ou travail sur site occasionnel** qui permet au salarié de disposer d'une enveloppe annuelle maximale de 10 jours par année civile, non reportable d'une année sur l'autre, dont la prise et le positionnement sont subordonnés à l'accord du responsable hiérarchique au regard des nécessités de service. OU - **Le télétravail ou travail sur site alterné** se traduisant par une alternance régulière et équilibrée entre les jours travaillés dans les locaux de l'entreprise et en dehors des locaux (au domicile du salarié ou sur un autre site DHL que le siège). Le nombre de jour annuel est fixé à 24 jours maximum par année civile, non reportable d'une année sur l'autre. Cette demande d'organisation du travail devra être formulée auprès du responsable hiérarchique impérativement avant la fin janvier de chaque année à défaut, le salarié bénéficierait des dispositions du télétravail ou travail sur site occasionnel. **La demande**	

	au titre de l'année 2019 devra être formulée dans le mois qui suit la signature du présent accord. Quelle que soit la formule choisie, chaque journée de télétravail ou travail sur site devra faire l'objet d'une demande préalable via le formulaire (projet joint en annexe 2 et 3 à titre indicatif, susceptible d'être modifié pour des besoins de gestion). Lorsqu'il formulera sa demande dans ce cadre, le salarié ne sera pas tenu d'en justifier ses raisons. Cette nouvelle organisation du travail est expérimentale. Aussi, un bilan sera présenté à la Commission de suivi prévue à l'article 3.3., au bout d'un an complet d'existence. Des aménagements pourront être revus à cette occasion. En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, d'épisodes de pollution mentionnés à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.	
Accord unique d'engagement en faveur d'une politique sociale efficace, responsable et solidaire – OFFICE PUBLIC DE L'HABITAT 76 – 19 décembre 2017	Article 85 **Plan de déplacement** Afin de promouvoir des modes de transport écoresponsables permettant notamment de limiter l'usage de la voiture et de diminuer ainsi ses effets néfastes sur l'environnement, les parties conviennent de renouveler ce dispositif. Actuellement en partenariat avec la métropole de Rouen et la TCAR, l'Office propose à ses collaborateurs de bénéficier de réduction complémentaire sur les abonnements mensuel et annuels en sus de la prise en charge de l'Office.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

	En fonction des possibilités offertes, l'Office étudiera les opportunités de conclusion de partenariats avec d'autres acteurs de transport urbain (CODAH par exemple). Article 86 **La promotion des transports propres** Les parties réaffirment leurs volontés de promouvoir les alternatives à l'utilisation de véhicules à moteur à énergie fossile et conviennent ainsi de renforcer les mesures destinées à privilégier les modes de transports collectifs et doux pour les déplacements domicile-travail et pour les déplacements professionnels, notamment : - en favorisant les actions de co-voiturage, - en prenant en charge une partie des frais de transport collectif, - mais également par la mise à disposition de véhicules écologiquement responsable, (vélo, 2 roues ou voiture utilisant des énergies propres).	
Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à la qualité de vie au travail et au droit à la déconnexion - SOGAREL – 24 novembre 2018	**4.2.2 Plan de déplacement entreprise :** Il s'agit d'un plan destiné à « optimiser *des déplacements liés à l'activité de l'entreprise, en particulier ceux de son personnel,* dans le but de réduire l'impact environnemental, économique et social. Concrètement, il s'agit de favoriser l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle. Le plan de mobilité peut être ainsi un véritable outil au service de la qualité de vie au travail des collaborateurs par les effets bénéfiques des mesures retenues, tels que l'amélioration du confort des déplacements (moins de stress, fatigue…) et un renforcement de l'esprit d'équipe. Des actions engageantes prévues sur 3 ans de 2018 à 2020 ont ainsi été prises : ➢ Améliorer le parking à vélos : sécurisation et mise en place avec des arceaux ; ➢ Assurer un service de transfert entre la gare de Lesquin et l'aéroport ; ➢ Prévoir un vestiaire avec douche pour se changer sur le site ;	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	➢ Sensibiliser une fois par an le personnel au co-voiturage.	
Accord Qualité de Vie au travail - UES AXEREAL ELEVAGE - 23 janvier 2019	**9. Déplacement, sensibilisation aux risques routiers** L'évolution des nouvelles technologies permet de faire évoluer les organisations de travail et notamment de limiter les déplacements. En effet, les déplacements peuvent engendrer de la fatigue, du stress, des risques importants pour la santé, une perte d'efficacité et un impact environnemental. La Direction encourage les salariés, dans la mesure du possible et en lien avec l'organisation du travail, à limiter les déplacements et à recourir à l'usage de la conférence téléphonique ou de la visio-conférence. Par ailleurs, l'entreprise dispense des formations afin de sensibiliser les salariés concernés, aux risques routiers.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Accord qualité de vie au travail – UES ELIAD – 29 avril 2019	**Article 8 – Extension temporaire du télétravail** En cas d'épisode de pollution tels que définis par l'article L223-1 du code de l'environnement, en cas d'événements climatiques (vigilance rouge par exemple) ou pour tout autre événement exceptionnel (sécurité des personnes, pandémie, etc), l'employeur aura la possibilité de proposer ou mettre en place une ou plusieurs journées de télétravail. La règle d'une journée maximum par mois serait alors suspendue et adaptée par la direction au regard des instructions de l'ARS ou de la préfecture. **De plus, pour des raisons de service, le manager pourra proposer à tous salariés de télé-travailler occasionnellement après concertation avec son N+1.**	Trouvé sur Légifrance.
Accord Naval Energies relatif à la qualité de	**4.4 Plan de Déplacements Entreprise (transport en commun, covoiturage, cycles…)**	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour

vie au travail – 13 novembre 2018	NAVAL ENERGIES facilite l'accessibilité aux lieux de travail, c'est-à-dire l'ensemble des conditions d'accès au poste de travail, de façon tant physique que numérique, en poursuivant trois objectifs principaux : ▪ Améliorer les déplacements professionnels ; ▪ Développer les moyens et usages de transports alternatifs aux véhicules individuels motorisés ; ▪ Réduire les besoins de déplacements. **4.4.1 Développer les moyens et usages de transports alternatifs aux véhicules individuels motorisés** NAVAL ENERGIES favorise l'usage des modes de transport alternatifs aux véhicules individuels motorisés. Dans ce contexte Naval Energies prévoit dans son accord d'entreprise (article 1.2.4.2) la promotion de l'usage du vélo et des transports en commun. **4.4.2 Prévenir les risques liés aux déplacements** En cas de circonstances exceptionnelles liées aux conditions climatiques et signalées par les autorités préfectorales, de nature à faire courir aux personnels de NAVAL ENERGIES un risque particulier à l'occasion de leurs trajets domicile – travail, la direction prend les mesures visant à limiter ces déplacements ou à permettre leur accomplissement dans des conditions de sécurité renforcée. **4.4.3 Responsabilité Sociale d'Entreprise et Ethique** La responsabilité sociale d'entreprise repose sur les trois piliers du développement durable et la gouvernance de l'entreprise : ▪ Le développement économique ▪ L'environnement ▪ L'engagement social	une durée déterminée de 3 ans.

	Les dispositions relatives à la qualité de vie au travail prévues dans le présent accord participent au renforcement de l'engagement social de Naval Energies envers l'ensemble des personnels.	
Accord relatif à la qualité de vie au travail et à la responsabilité sociétale et environnementale – METAROM France – 22 janvier 2019	**III.Responsabilité sociétale et environnementale de Metarom France** Le ministère du travail définit la RSE comme suit : « La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) est un concept qui désigne l'intégration volontaire des préoccupations sociales et écologiques des entreprises à leurs activités économiques et à leurs relations avec les parties prenantes que sont les salariés, les actionnaires, les fournisseurs, les sous-traitants, les consommateurs… » La RSE (Charte RSE en annexe 5) regroupe donc de nombreuses actions, dans les domaines sociaux, écologiques et économiques. Plus qu'une simple prise en compte du contexte et de l'environnement de l'entreprise, la RSE intègre toutes les actions Humaines, Sociales, Environnementales, qui sont à identifier comme positives et vertueuses. La réussite de la démarche RSE dépendra de l'implication et de l'adhésion des collaborateurs et ne doit pas rester uniquement une volonté du Groupe et de la Direction. Un déploiement et une pédagogie appropriés seront mis en place afin de faire de la démarche engagée une réussite notamment par la diffusion de la politique RSE et par la mise en œuvre d'un plan d'actions par Metarom France. 1. Ethique professionnelle, respect des droits humains ***a) Loyauté des pratiques, intégrité des affaires*** Metarom France entend déployer sa volonté de conserver une intégrité et une fiabilité des relations avec ses partenaires par la mise en œuvre d'actions spécifiques : - Nommer au sein de son entreprise un(e) référent(e) éthique. Formé(e) aux questions d'éthique d'entreprise, le/la référent(e) éthique sera en capacité de réaliser en toute	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

	autonomie une surveillance de la bonne application de la Charte éthique et de répondre aux questionnements soumis par l'ensemble des parties prenantes, internes et externes. - Mettre en place un système de suivi de la protection des données personnelles en réponse à la loi du 21 juin 2018 (Règlementation Générale sur la Protection des Données Personnelles : RGPD) ***b) Promouvoir la RSE chez nos fournisseurs et sous-traitants*** Metarom France entend développer une démarche responsable aussi auprès de ses fournisseurs et sous-traitants et sera attentive à l'engagement sociétal et environnemental de ces entreprises et à leurs pratiques. Metarom France est aussi adhérent de la Charte Relations Fournisseurs Responsables., l'objectif étant de faire évoluer les relations entre clients et fournisseurs afin de construire une relation durable et équilibrée dans un cadre de confiance réciproque.	
	3.Contribution à la sauvegarde de l'environnement ***a) Performance environnementale du site*** Par le biais de sa charte RSE, Metarom France confirme sa volonté de généraliser l'amélioration continue de ses performances environnementales. Ainsi, Metarom France souhaite maîtriser ses consommations énergétiques qui peuvent avoir un impact environnemental. La Direction a donc identifié les actions suivantes : - Réaliser un suivi des indicateurs de consommations d'énergie et en faire une communication spécifique lors de réunions de processus. - Identifier des axes d'améliorations. ***b) Gestion des déchets*** Metarom France entend optimiser la gestion de ses déchets dans le cadre de sa démarche éco-	

	responsable et éco-citoyenne. Pour cela, une évaluation permettant d'identifier des points d'amélioration visant à réduire et à valoriser nos déchets sera mise en œuvre. ***c) Gestion des espaces verts et lieux de vie communs*** Metarom France souhaite maintenir un lieu chaleureux et agréable à vivre et entend favoriser le bien-être physique, mental et social de ses collaborateurs notamment au travers de l'entretien et de l'embellissement des espaces verts et des locaux sociaux.	
Accord relatif à la qualité de vie au travail – UES NATUREO – 18 février 2019	**Titre 1 – RESULTATS DU DIAGNOSTIC** Ce diagnostic consacre et légitime les actions ciblées qui seront menées dans ce cadre de QVT et ce en raison de l'implication des collaborateurs (spécifiquement grâce à un très fort taux de participation : 87%). **Article 1 : Les forces de naturéO** Afin d'agir et renforcer les actions dans les domaines déjà présents favorisant la qualité de vie au travail, il est important de connaitre ses points forts. L'étude a déterminé 3 principaux piliers importants chez naturéO : ▪ Une ressource humaine exceptionnelle Il est constaté de la part des salariés naturéO, un **investissement personnel** de chacun dans un métier que les salariés aiment beaucoup et qui a **du sens** pour eux ainsi qu'une **conscience professionnelle** importante.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	▪ Une identité d'entreprise forte Les salariés naturéO déclarent majoritairement leur attachement à leur **culture d'entreprise** et aux **valeurs qu'elle véhiculait à sa création**, ainsi qu'un **sentiment d'appartenance** fort à une entreprise qui porte une **histoire**. ▪ Des valeurs communes Les salariés naturéO ressentent « des valeurs communes » tels que le souci de la proximité, de l'écoute, des conseils et de la fidélisation de la clientèle ; la volonté de la réussite commerciale, de l'entraide et du collectif ; le souhait de participer activement, chacun à son niveau, à un monde qui change et doit prendre en compte les grands enjeux des dysfonctionnements climatiques et environnementaux.	
Accord d'entreprise sur la qualité de vie au travail 2017-2020 – société BCM COSMETIQUE SAS – 25 juin 2018	**Partie 2 Plan de déplacement** La loi de transition énergétique du 17 aout 2015 a créé pour les entreprises de plus de 100 salariés se situant dans une agglomération de plus de 100 000 habitants, l'obligation de se munir à compter du 1er janvier 2018 d'un plan de déplacement. L'objectif de ce plan pour l'entreprise est d'« augmenter l'efficacité des déplacements liés à son activité, en particulier ceux de son personnel, dans une perspective de diminution des émissions de gaz à effet de serre et de polluants atmosphériques et de réduction de la congestion des infrastructures et des moyens de transports ». BCM Cosmétique ne rentre pas dans le cadre de l'obligation de se doter d'un plan de déplacement, la condition d'appartenance à une agglomération de plus de 100 000 habitants n'étant pas remplie. La société a cependant décidé d'intégrer dans cet accord « Qualité de Vie au Travail » les différentes mesures déjà en cours dans l'entreprise et qui sont en lien avec la notion de plan de déplacement.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 6 juillet 2017.

	Article 1/réorganisation des places de parking Suite à l'agrandissement du parking réservé au salarié de BCM et à la suppression des places « attitrées » en 2017. La société a décidé de réattribuer les places les plus proches des deux entrées du personnel, pour les salariés dans les situations suivantes : • salariés effectuant du covoiturage • salariés utilisant une voiture électrique ou hybride • salariés ayant la reconnaissance d'un handicap • femmes enceintes • pour les visiteurs • une place au niveau de l'entrée n°2 est réservée pour les besoins des représentants du personnel **Article 2/ Local vélo** A proximité des deux entrées du personnel deux locaux réservés pour le rangement des salariés se rendant à vélo sur le site de BCM ont été aménagé. **Article 3/ mise en avant du covoiturage** En complément des places de parkings réservées pour le covoiturage, un espace dédié au covoiturage a été ouvert sur l'outil de communication « Steeple ».	
Accord sur la qualité de vie au travail – KDDI FRANCE– 2 juillet 2018	**Article 1. Le télétravail** Le télétravail, est une forme d'organisation du travail utilisant les nouvelles technologies de l'information et de la communication dans laquelle le travail, qui devrait se réaliser dans les	Trouvé sur Légifrance.

	bureaux de l'entreprise où est rattaché le salarié, peut s'effectuer hors des bureaux, au domicile du salarié. Le télétravail peut être régulier ou occasionnel. Le télétravail en plus de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la qualité de vie, contribue également à réduire l'impact environnemental dans l'utilisation des transports en commun ou individuel, ainsi qu'à une meilleure performance de la part des parties prenantes. Pour autant et afin d'éviter des abus dans la pratique ou des décisions partiales, des règles ont été définies comme suit :	Accord conclu pour une durée indéterminée .
Accord relatif à l'égalité professionnelle et à la qualité de vie au travail – PICARD SURGELES – 9 octobre 2018	**4.4.Bien-être et convivialité** *4.4.1.Santé et bien-être des salariés* L'entreprise s'engage à mettre en place et à promouvoir des dispositifs permettant d'accompagner les salariés dans leurs démarches de santé (lutte contre les addictions, aides nutritionnelles, challenges sportifs…) et de protection de l'environnement. L'entreprise s'engage également à développer des dispositifs facilitant la relaxation (espace de relaxation, modules en e-learning…). En outre, les parties rappellent que les salariés peuvent bénéficier, à leur demande, de la formation « Se ressourcer pour agir efficacement ». Par ailleurs, la clarification des process en magasin (par exemple : clarification immédiate des process pour respecter les pauses physiologiques des salariés isolés notamment) participera au bien-être des salariés qui devront les appliquer. Des moyens complémentaires pourront par ailleurs être envisagés. En cas d'abus, la commission de suivi de cet accord en sera informée. Enfin, l'entreprise s'engage à suivre de façon systématique des indicateurs clés (absentéisme, turn-over…) pour assurer une veille sur le climat de bien-être des équipes et prévoir des actions correctives si besoin. Le travail isolé fera également l'objet d'une vigilance particulière. L'entreprise s'engage à ce titre à travailler sur la mise en place d'indicateurs de suivi du travail isolé dans le cadre des futurs outils.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 4 ans à compter du 1er janvier 2019.
	4.5.Optimisation des déplacements quotidiens	

	Conformément à la réglementation en vigueur, l'entreprise s'engage à mettre en place un plan de mobilité au sein des établissements d'Issy-les-Moulineaux et de Fontainebleau-Nemours. L'objectif de ce plan est de favoriser l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture individuelle, d'optimiser l'efficacité des déplacements des salariés, de diminuer les polluants et d'organiser le télétravail et la flexibilité des horaires. L'entreprise s'engage à faire effectuer un diagnostic des déplacements par une entreprise extérieure. Sur la base de ce diagnostic, l'entreprise élaborera un plan d'actions, permettant de remplir les objectifs précités. Parmi les actions envisagées, l'entreprise s'engage d'ores et déjà à mettre en place un parking à vélos sur le site d'Issy-les-Moulineaux. Le covoiturage entre salariés sera également favorisé. L'entreprise rappelle également qu'un nouveau site est en cours de construction à Fontainebleau. Ce site répond aux principes d'écodéveloppement et comprendra également un parking à vélos.	
	5.3.Le télétravail occasionnel Il s'agit du télétravail résultant d'un accord écrit entre le manager et le salarié sur la possibilité pour le salarié de travailler depuis son lieu de domicile, à titre occasionnel et non régulier. Il s'agit de périodes de télétravail de courte durée, identifiées et communiquées par le service Ressources Humaines, résultant : - de grève exceptionnelle des transports en commun, entendue comme une grève paralysant une partie des transports en commun et ayant fait l'objet d'une communication spécifique du service Ressources Humaines, autorisant expressément le télétravail à ce titre ; - de pic de pollution ; - de situation de crise (ex : intempéries, crue, épidémie…). Toute demande de télétravail occasionnel pour une autre raison que celles citées peut être examinée et fera l'objet d'un échange entre le salarié, son responsable hiérarchique et le service Ressources Humaines.	
Accord relatif à l'égalité professionnelle	**Article 9 - Indemnité kilométrique vélo**	Trouvé sur Légifrance.

entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et le droit à la déconnexion – Association Française pour le Nommage Internet en Coopération (AFNIC) – 19 novembre 2018	Sensible à l'environnement, l'Afnic a adopté depuis de nombreuses années un comportement responsable en matière de respect de l'environnement. C'est cette continuité que les Parties signataires du présent accord souhaitent encourager, notamment vis-à-vis des collaborateurs qui effectuent le trajet domicile/travail en utilisant leur vélo. Ainsi, elles conviennent la prise en charge, conformément l'article L. 3261-3-1 du Code du travail, pour les collaborateurs se rendant en vélo ou à vélo assistance électrique pour effectuer le trajet domicile/travail, d'une indemnité kilométrique à hauteur de 25 centimes par kilomètre, dans la limite de 200 € par an. La mise en place de cet avantage (modalités de prise en charge, fourniture de justificatifs, cumul avec la participation à la carte de transport en commun, paiement…) sera précisée ultérieurement, notamment relativement aux évolutions législatives en cours de définition à l'heure de négociation de cet accord. ***Indicateur :*** *Nombre de jours de personnes ayant bénéficié de ce dispositif au cours de l'année N.*	Accord conclu pour une durée indéterminée.
Accord d'entreprise relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes - thyssenkrupp Materials France (tkMF) – 18 décembre 2018	**5-3. Les actions dédiées à l'Hygiène et à la Sécurité** thyssenkrupp Materials France a choisi d'accompagner son développement économique par la mise en place d'un système de management de la Sécurité et de l'Environnement. Cette ambition a pour objectif de bâtir une organisation performante, de pérenniser les savoir-faire de l'entreprise et de développer une démarche d'amélioration continue. La politique Qualité, Sécurité et Environnement de tkMF détaille ces orientations : « La sécurité est une donnée essentielle pour thyssenkrupp : elle fait partie intégrante de notre plan stratégique et des principes fondamentaux du groupe. Dans ce domaine, nous devons être proactifs, pour aller au-delà des obligations légales en agissant tant sur le comportement des collaborateurs que sur les moyens. »	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	« Le groupe thyssenkrupp a une culture environnementale déjà ancienne. Outre les obligations légales, nous aurons à progresser plus particulièrement dans le domaine de l'économie d'énergie. » tkMF a pour cela déployé plusieurs outils et méthodes en matière de Sécurité et d'Environnement.	
	Annexe 2 – Code de conduite thyssenkrupp Le « code de conduite » élaboré par le groupe thyssenkrupp réunit les règles et les principes fondamentaux que l'ensemble des salariés doit respecter, aujourd'hui et à l'avenir. Il prévoit une ligne de conduite qui s'applique de la même manière pour tous aux cadres dirigeants comme à chaque collaborateur. Les salariés du Groupe thyssenkrupp ont élaboré en commun les principes fondateurs du Groupe. Ces principes fondateurs expriment les priorités de notre entreprise aujourd'hui et à l'avenir et sont consultables en annexe du présent accord. **Nous sommes thyssenkrupp – un groupe associant savoir-faire technologique et matériaux.** Compétence, diversité, réseau international et tradition sont le socle de notre leadership sur les marchés mondiaux. Nous créons de la valeur ajoutée pour nos clients, nos collaborateurs et nos actionnaires. **Nous relevons les défis de demain avec nos clients.** Les attentes des clients sont au cœur de nos préoccupations. Nous développons des produits et des services innovants pour des infrastructures durables et l'utilisation efficace des ressources. **Nous répondons aux exigences les plus pointues.** Nous agissons en entrepreneurs, avec confiance, courage et l'obsession de la performance – dans le but d'être les meilleurs. L'engagement et le professionnalisme de chacun en sont la base. Nous attachons une importance particulière à l'épanouissement de nos salariés. La santé et la sécurité au travail sont une priorité absolue. **Nous partageons des valeurs communes.**	

	Nous servons les intérêts du Groupe. La transparence et le respect mutuel nojus animent collectivement. Nous nous développons autour de valeurs fortes : fiabilité, honnêteté, crédibilité et intégrité. Le respect des règles concurrentielles est pour nous une évidence. Nous assumons pleinement notre responsabilité groupe Dans ce code de conduite figure notamment un paragraphe dédié au comportement envers les collègues et collaborateurs et spécifiquement sur l'égalité de traitement et non-discrimination : « Nous attachons une grande importance à l'égalité des chances ainsi qu'à la confiance et au respect mutuel. Nous encourageons l'égalité des chances et prévenons la discrimination lors de l'embauche, la promotion, la formation ou le développement personnel de nos salariés. Nous traitons tous les collaborateurs de la même façon, indépendamment de leur sexe, âge, couleur de peau, culture, origine ethnique, orientation sexuelle, handicap, appartenance religieuse ou vision du monde ». Pour favoriser la communication dans l'entreprise, ce code de conduite est disponible dans l'intranet dans l'onglet « informations générales » « compliance ». Il est annexé au présent accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur ce thème.	
Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail – CENTRE DE RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT NESTLE SAS - 10 juillet 2018	**6.6 - Transport** La Société souhaite promouvoir toute initiative destinée à faciliter l'accès aux sites, en respectant son engagement sociétal et environnemental.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Accord relatif à la démarche qualité de vie au travail – VALEO EMBRAYAGES – 17 décembre 2018	*3.5.2- Le Plan de Déplacement Entreprise, une opportunité pour la qualité de vie au travail :* Dans les agglomérations importantes, les facilités et temps de transport ont potentiellement des impacts en matière environnemental et de Qualité de Vie au Travail. En effet, faciliter les trajets domicile-travail est un enjeu pour favoriser l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle, diminuer les risques psycho-sociaux et globalement, améliorer l'ambiance de travail. Ainsi, les parties signataires souhaitent mettre en avant le plan de mobilité comme une démarche conjointe et partagée entre la dimension "Qualité de Vie au Travail" et " Environnement", source d'opportunité sur ces deux aspects pour améliorer le quotidien des salariés et l'impact environnemental de l'entreprise. Ce sujet d'actualité s'inscrit dans un cadre législatif et réglementaire (Loi sur l'air, utilisation rationnelle de l'énergie, accord de Paris sur le climat du 12 décembre 2015). Ainsi, les parties signataires souhaitent développer et accélérer la démarche de plan de mobilité au sein des établissements des agglomérations importantes par la définition d'une méthodologie en trois temps : 1. Une étape de diagnostic partagé, qui pourrait être basé sur un questionnaire adressé au personnel. 2. La définition du plan de déplacement et d'un plan d'action pluriannuel visant à faciliter les temps de transport et à les diminuer. 3. Le suivi de ce plan de déplacement et sa mise à jour de manière régulière pour viser un progrès permanent. Dans la définition du Plan de Déplacement Entreprise (PDE), la volonté des parties est de s'engager sur une gestion des déplacements, en proposant aux salariés d'autres moyens de transport que la voiture individuelle. L'objectif est que le plan de mobilité ait été présenté avant le 31 mars 2019.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	Conscientes des enjeux sur cette thématique, les parties signataires souhaitent affirmer que le plan de mobilité devra à minima, selon la situation de l'établissement, porter sur les deux thématiques que sont (au moins 2 actions) : - favoriser et inciter le covoiturage (emplacements réservés, mise en relation et appariement des candidats au covoiturage...) - favoriser l'utilisation des transports collectifs (prise en charge par l'employeur de tout ou partie du coût de l'abonnement, élaboration et diffusion d'une information personnalisée aux salariés, opération d'essai des transports en commun...) - favoriser l'utilisation des transports alternatifs (vélo, marche, etc.) (aménagement de parcs de stationnement sécurisés et abrités sur le lieu de travail, mise en place de douches et vestiaires adaptés, mise à disposition de vélos et de services achetés ou loués par l'entreprise...) - faciliter les accès et les équipements sur le site (parking, chemin d'accès, douches, bornes de recharge pour véhicule/vélo électrique, etc.) (création de chemins piétonniers sécurisés, aménagement des entrées et sorties du site...).	
Accord collectif qualité de vie au travail – ZODIAC DATA SYSTEMS – 8 octobre 2018	***1.3.2.Conditions de mise en œuvre*** Les Parties rappellent que le télétravail est un mode spécifique d'exercice de l'activité des salariés, le télétravail régulier pouvant distendre les liens entre l'entreprise et les salariés. Il est donc important de veiller à ce qu'il reste occasionnel. • **Principe du volontariat** Le télétravail est basé sur le volontariat du salarié. Il ne peut être mis en œuvre qu'à la demande du salarié après examen et accord de l'employeur. L'employeur ne peut imposer le télétravail au salarié sauf en cas de circonstances exceptionnelles (notamment d'intempéries ou de menace d'épidémie) ou cas de force majeure.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	• **Conditions d'éligibilité** Les Parties conviennent que le télétravail est réservé aux salariés dont la nature des fonctions permet d'exécuter en toute autonomie leurs missions sous la forme de télétravail et répondant aux conditions cumulatives suivantes : - Titulaires d'un Contrat à Durée Indéterminée ou Contrat à Durée Déterminée CIFRE à temps complet ou à temps partiel avec un taux d'activité au moins égal à 80% ; - Justifiant d'une ancienneté minimale de six mois au sein du Groupe et de six mois dans le poste, au premier jour du télétravail ; - Disposant d'une d'autonomie suffisante dans le poste occupé, en termes de gestion du travail, du temps de travail et de l'utilisation des technologies de l'information et de la communication, et ne nécessitant pas de soutien managérial rapproché ; - Occupant un poste dont l'exécution en télétravail est compatible avec la bonne exécution de ses missions, le bon fonctionnement du service, la configuration de l'équipe de rattachement et avec les impératifs de sécurité et de confidentialité liés audit poste ; - Disposant d'un logement compatible avec le télétravail (bénéficier d'une surface réservée au travail, d'une installation électrique conforme, etc…). Il est précisé que la situation des femmes enceintes, qui ne rempliraient pas les conditions d'éligibilité, pourra faire l'objet d'aménagement et d'assouplissements exceptionnels aux règles énoncées ci-dessus, en concertation avec la médecine du travail et l'intéressée. Outre les salariés ne remplissant pas l'une des conditions d'éligibilité précitées, les Parties conviennent que pourront être notamment refusées, après examen par le responsable hiérarchique, les demandes formulées par les salariés :	

	- Ayant des contre-indications par la médecine du travail à l'exercice de leurs fonctions en télétravail ; - Dont les fonctions exigent, par nature, une présence physique permanente dans les locaux de l'entreprise ; - Dont les fonctions nécessitent d'avoir accès au matériel, aux équipements et aux technologies installés physiquement au sein de l'entreprise ; - Dont les fonctions impliquent l'accès et le traitement de certaines données à caractère confidentiel au poste de travail. Pour favoriser la présence dans la communauté de travail nécessaire à l'appréhension et l'apprentissage du monde du travail, ainsi que leur accompagnement individuel au sein de l'entreprise, sont expressément exclus de la possibilité d'opter pour le télétravail les salariés en contrat d'apprentissage, en contrat de professionnalisation, les stagiaires ainsi que les autres CDD et les intérimaires. Il est également souligné que le présent accord ne concerne pas le télétravail pour raisons thérapeutiques qui peut être préconisé par le médecin du travail. • **Limites du nombre de télétravailleurs** Le télétravail ne doit pas avoir pour conséquence de nuire au bon fonctionnement de l'entreprise et des services qui la composent. Le responsable hiérarchique veillera à ce que le nombre de salariés bénéficiant du télétravail soit compatible avec le bon fonctionnement du service, ses interactions avec les autres services et	

	avec l'organisation de l'équipe. Dans cette logique, il lui appartient d'apprécier le seuil maximum de salariés en télétravail le même jour et donc de refuser une demande à ce titre. • **Télétravail en cas de pic de pollution & conditions météo exceptionnelles** Lorsque l'autorité administrative prend des mesures propres à limiter l'ampleur et les effets d'une pointe de pollution dans les conditions à l'article L.223-1 du code de l'environnement, ou que les conditions météorologiques le nécessiteront, l'employeur ou le salarié dont le poste n'est pas incompatible, pourra proposer, pour la durée de l'épisode de pollution ou météo, l'exécution de la prestation de travail sous forme de télétravail sous réserve que le salarié dispose de conditions de travail conformes à son domicile et de l'accord de l'autre partie. Dans cette situation, l'accord des parties pourra être formalisé par courrier électronique.	
	3.1. Les acteurs de la Santé En cas de difficulté identifiée, la société s'assurera que soient réunies les conditions permettant aux salariés d'avoir accès au plus tôt, s'ils le souhaitent et sur leur temps de travail, à une écoute, une aide, des conseils ou encore un accompagnement. Cela est assuré dans un premier temps par des interlocuteurs de proximité dont la pluridisciplinarité assure l'efficacité des plans d'actions engagés. Les différentes manières de faire appel à ces acteurs seront précisées au travers d'une procédure simplifiée qui sera mise en place sur la première année d'application de l'accord. Il est précisé que ces acteurs peuvent être utilisés et mis en œuvre différemment selon les situations, les établissements et que chacun d'entre eux exercera son activité dans le cadre de la déontologie qui encadre celle-ci.	

	Tous ces acteurs interagissent les uns avec les autres au sein de l'entreprise. Leur travail collectif et leurs interactions nécessaires constituent de ce fait un facteur clé de succès pour la mise en œuvre de la démarche QVT au sein de Zodiac Data Systems. L'annexe au présent accord **[Annexe 4]** reprend dans le détail les rôles de chaque acteur au sein de la société. a) La médecine du Travail b) Le référent ergonomie c) Les managers d) Les salariés e) La Comité de Direction f) La fonction Ressources Humaines g) Le CHSCT et les représentants du personnel h) Les équipes Santé, Sécurité & Environnement	
	Annexe 4 : Rôles & responsabilités des acteurs de la santé au travail **a) La médecine du Travail** Le rôle du médecin du travail, dont la mission est définie par le Code du Travail, peut se résumer de la manière suivante : - C'est un interlocuteur privilégié pour écouter et conseiller les salariés rencontrant des difficultés dans le cadre professionnel (conditions, charge de travail, relations avec l'équipe ou le manager…) et dans le cadre personnel ; - Il a un rôle d'alerte et de conseil auprès de l'employeur ; - Il est tenu au secret médical et ne peut à ce titre relayer que des problématiques d'équipe, mais il pourra accompagner le salarié qui le souhaite dans ses démarches auprès de son manager et/ou de la fonction RH.	

	b) Le référent ergonomie Le référent ergonomie contribue à l'amélioration des conditions de travail à travers une démarche d'analyse de l'activité réelle, garante du principe d'adaptation du travail de l'individu. Ses domaines d'intervention couvrent non seulement l'analyse du poste de travail, mais également son environnement, son organisation, ses interactions. Il s'agit donc d'étudier l'ensemble des déterminants de la réalisation du travail et proposer des voies d'amélioration. Le référent ergonomie est associé aux réflexions pluridisciplinaires portant sur l'amélioration des conditions de travail des salariés et peut intervenir à ce titre. **c) Les managers** Les managers sont les acteurs essentiels du déploiement des actions et des bonnes pratiques définies par le présent accord. Ils sont garants des bonnes relations humaines dans l'équipe. L'action des managers doit permettre de garantir une bonne articulation des projets collectifs et des projets individuels, de donner du sens au travail, de clarifier les rôles de chacun et de ne pas laisser le salarié seul face à d'éventuelles difficultés. Les managers s'appuient pour ce faire sur l'ensemble des acteurs définis dans ce chapitre. Les managers veillent à la conciliation entre vie professionnelle et vie privée de leurs collaborateurs. Ils leur donnent la possibilité d'échanger à propos de leur travail et des conditions de réalisation. **d) Les salariés**	

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

Il pourra signaler aux acteurs de la prévention les situations individuelles ou collectives à risque dont il a connaissance.

e) La Comité de Direction

La Direction est responsable et garante de la dynamique de qualité de vie au travail à tous les niveaux hiérarchiques et elle en assure l'exemplarité. Elle est convaincue et porte haut le message que performance économique et QVT sont intimement liées.

f) La fonction Ressources Humaines

La fonction Ressources Humaines est un acteur central de la QVT, étant donné qu'elle intervient dans le recrutement des équipes, dans l'élaboration des programmes de formation et d'accompagnement des salariés, dans le développement du management et de l'organisation.

Au quotidien, la fonction Ressources Humaines :

- Porte une attention toute particulière à la qualité des conditions de travail ;
- Recense les situations à risques, notamment celles identifiées et remontées par le management, les professionnels de la santé au travail, les représentants du personnel et les salariés ;
- Prend les mesures de protection adaptées en fonction des situations identifiées en relation avec les acteurs concernés ;
- S'assure du respect du rôle de chaque acteur.

g) Le CHSCT et les représentants du personnel

Les Instances Représentatives du Personnel participent activement à la politique de prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail. Elles contribuent également à la définition et à la mise en place d'actions destinées à ce que la dynamique QVT de l'entreprise soit une réalité ainsi qu'à l'information des salariés sur leurs droits en la matière.

Le CHSCT a plus particulièrement pour prérogatives :

- De contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement ;
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail ;
- De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières ;
- De contribuer à la promotion de la prévention des risques.

De façon plus générale, les Instances Représentatives du Personnel ont un rôle essentiel dans les démarches QVT mises en œuvre au sein de l'entreprise. Permettre un dialogue social de qualité est en effet un facteur clé de succès en matière de QVT.

h) Les équipes Santé, Sécurité & Environnement

Les équipes Santé, Sécurité et Environnement sont présentes sur chacun des établissements de l'entreprise.

Elles sont garantes de l'efficacité de l'évaluation des risques professionnels et des plans d'actions mis en œuvre. Elles conseillent les Directions, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail.

	Elles assurent la réactualisation de ces risques en inscrivant ceux-ci dans une démarche globale de prévention et d'amélioration. Elles sont dans ce cadre associées aux réflexions pluridisciplinaires portant sur la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail. Elles interviennent par ailleurs sur des sujets nécessitant des expertises spécifiques et/ou ponctuelles. Elles proposent en outre à l'encadrement, au personnel, à la fonction Ressources Humaines ou encore aux représentants du personnel des accompagnements, des formations et autres outils nécessaires.	
Accord sur la qualité de vie au travail – SORIN CRM SAS – 13 septembre 2018	TITRE 1 - EXPERIMENTATION DU TELETRAVAIL Les développements des technologies de l'information et de la communication ont permis l'essor de nouvelles formes de travail tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur. Le télétravail constitue une de ces nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail. La mise en place du télétravail permet notamment aux salariés concernés de réduire le temps de déplacement entre le domicile et le lieu de travail, temps souvent considéré par ces derniers comme un facteur de stress, d'anxiété ou de fatigue. La réduction de ce temps de déplacement contribue à la réduction du risque routier ainsi que de l'empreinte environnementale de l'entreprise et permet également une réduction des frais engagés pour le salarié notamment en matière de déplacement. En outre, la mise en place de cette forme de travail apporte une meilleure articulation entre l'exercice d'une activité professionnelle et la vie personnelle des salariés et offre au télétravailleur une plus grande autonomie dans l'accomplissement de ses tâches. Enfin, le télétravail, dans le but de permettre la continuité de l'entreprise ou de garantir la protection des salariés, présente une réponse adéquate aux situations exceptionnelles tels que les cas de force majeure (intempéries etc…).	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans sauf pour le Titre 1 où un bilan sera réalisé après 1 an.

	La compatibilité de cette forme de travail avec la société Sorin CRM reste à confirmer au regard : - Des contraintes organisationnelles des différents services ; - Du travail en équipe (physique) promu par la société ; - Du renouvellement des équipes et du transfert de connaissances qui en résulte, nécessitant de privilégier le plus possible la présence simultanée des salariés à leur poste. Afin de prendre en considération les aspirations des salariés, la société accepte dans le cadre du présent accord de tester la mise en œuvre du télétravail **un mois après la signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2019.** C'est dans ce cadre qu'ont été convenues les dispositions suivantes, en application des dispositions de l'article L.1222-9 du Code du travail.	
	Article 3.4 : Covoiturage La loi relative à la Transition écologique et énergétique de 2015 définit la notion de covoiturage : « l'utilisation en commun d'un véhicule par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. » Le covoiturage est donc un mode alternatif d'utilisation de la voiture particulière, quelque soit le type de trajet (covoiturage domicile-travail, déplacements professionnels, loisirs,..) qui présente de multiples avantages partagés : <u>Pour les covoitureurs</u> : - Réduction significative des frais de déplacements ; - Implication personnelle en faveur de l'environnement ; - Nouvelles rencontres, rapprochement entre salariés. <u>Pour l'entreprise</u> :	

	- Diminution de son empreinte environnementale ; - Amélioration de l'accessibilité aux sites ; - Fédération d'une communauté de collaborateurs, clients autour d'une action vertueuse pour le développement durable ; - Amélioration du climat social Pour la collectivité : - Réduction des émissions de GES (gaz à effet de serre) et amélioration de la santé publique - Amélioration du trafic, notamment urbain Le covoiturage repose en principe sur **un partage des frais ou l'alternance de l'utilisation du véhicule personnel**. Il s'agit d'un arrangement conclu directement entre les covoitureurs dans lequel la société n'intervient pas. La société met à disposition un fichier excel permettant aux salariés d'inscrire leurs disponibilités en tant que conducteur ou passager et invite les salariés à se contacter directement pour organiser leurs trajets. Ce fichier sera disponible sur le réseau : K:\NewPublic > Covoiturage Les **conducteurs** s'engagent à : • Vérifier que leur véhicule est en parfait état de marche et en règle avec les contrôles de sécurité obligatoires. • Ne prendre aucun risque au volant et n'absorber aucun produit dangereux pouvant altérer leurs capacités à conduire avec vigilance et en toute sécurité. • Etre titulaire d'un permis de conduire en cours de validité.	

	• Etre assuré pour les déplacements domicile-travail et que leur contrat d'assurance comporte une clause de Responsabilité Civile prenant en charge les passagers en cas d'accident. Il est recommandé au conducteur d'informer sa compagnie d'assurance qu'il pratique le covoiturage dans le cadre de ses déplacements domicile-travail. • Adopter une conduite prudente et respecter scrupuleusement le code de la route. Le conducteur prend la responsabilité de conduire les passagers. • Le conducteur déclare également ne pas avoir fait l'objet de condamnation ou de retrait de permis pour conduite en état d'ivresse. Les **passagers** s'engagent à : • Vérifier que le conducteur est bien titulaire du permis de conduire et que la vignette d'assurance placée sur le pare brise est bien à jour ; • Vérifier que le conducteur est assuré pour transporter des passagers, dans le cadre de ses déplacements domicile-travail ; • Ne pas gêner la conduite du conducteur ; • Respecter la propreté du véhicule dans lequel ils sont transportés.	
Accord sur la qualité de vie au travail – SAFT SAS – 24 septembre 2018	**ARTICLE 4 – DEPLACEMENTS** ***4.1 Déplacements professionnels*** Lorsqu'une réunion nécessite un déplacement hors de l'établissement, il est préconisé de privilégier les transports en commun pour se rendre sur le lieu de la réunion. Si la situation ne le permet pas, l'employeur doit mettre à la disposition du salarié un véhicule de location.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée

	Les salariés se déplaçant pendant les week-ends et jours fériés doivent se renseigner en amont de leur déplacement auprès du service paie de leur établissement quant à la récupération des jours. Des procédures sur les déplacements professionnels et en particulier sur la sécurité pour les voyages à l'étranger en fonction des risques par pays sont disponibles sur l'intranet, il appartient à chacun de se renseigner avant son départ. ***4.2 Déplacements domicile/travail*** Les établissements participent régulièrement aux animations du type « Semaine de la mobilité », plan de déplacement entreprise, etc. afin de favoriser les modes de transport doux, alternatifs à la voiture. Les moyens éco-responsables sont encouragés tels que les transports en commun, le vélo ou encore le covoiturage. Il est possible de se renseigner auprès du service Ressources Humaines pour une mise en relation en toute discrétion avec des collègues qui habitent à proximité de votre domicile et ainsi covoiturer plus facilement, sans impact sur les indemnités en vigueur. En fonction de la configuration du site et des parkings, des places de parking peuvent être mise à disposition spécialement pour les covoitureurs. C'est aussi une action en faveur de l'environnement qui est une préoccupation majeure de la société et qui fait écho à des attentes fortes d'une grande majorité des salariés conscients de la responsabilité collective en la matière. ***Engagement n°4*** *: Les sites s'engagent à mettre en relation les salariés qui souhaitent covoiturer en respectant la discrétion de ce choix et à faciliter leur accès à des places réservées quand cela est possible.*	jusqu'à fin 2019.
Accord d'entreprise relatif à la promotion de la qualité de vie au travail – VINCI CONSTRUCTION FRANCE – 12 octobre 2018	**Article 2.1 – Prévention** Les parties confirment, par la signature du présent accord, la volonté de faire de la sécurité une priorité pour l'entreprise. Les parties au présent accord conviennent de la mise en place d'actions de sensibilisation à des problématiques environnementales ou de santé qui peuvent parfois dépasser le strict cadre	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	professionnel. C'est en effet par une prise de conscience plus globale de leur état de santé que les collaborateurs pourront évoluer sur leur poste de travail, dans la durée. Dans ce cadre, VINCI Construction France organise diverses actions de sensibilisation. ▪ **Sur le plan collectif** : VINCI Construction France dispose d'un service dédié à la prévention, qui mène une politique générale de prévention des risques professionnels. Chaque année, est organisée une semaine prévention durant laquelle les collaborateurs sont sensibilisés sur un thème précis. VINCI Construction France prévoit chaque année des actions de sensibilisation sur le thème du handicap organisées sur une semaine dédiée à ces problématiques. ▪ **Sur le plan individuel :** Le Groupe VINCI a mis en place une télécabine médicale à laquelle les collaborateurs de VINCI Construction France ont accès. Cette cabine permet aux salariés de bénéficier d'une consultation médicale avec un professionnel de santé sur le lieu de travail. La Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) est associée à la démarche de prévention des risques psycho-sociaux et analyse les indicateurs relatifs aux conditions de travail pour définir des plans d'actions adaptés à la situation de l'entreprise.	
Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail 2018 à 2020 – Groupe BOSCH	**3.Les mesures relatives aux conditions de travail et à l'ambiance de travail** **1) La restauration en entreprise pour les sites dotés d'un tel lieux** Bosch offre la possibilité de se restaurer sur son lieu de travail.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans, du

FRANCE – 20 avril 2018	La Direction et les partenaires sociaux ont donc soigneusement sélectionné, par un appel d'offre, un prestataire de qualité. Celui-ci privilégie les produits frais et les aliments issus de l'agriculture biologique des producteurs locaux. Pour l'ensemble des sites Bosch France, les tarifs des plats sont harmonisés. L'employeur prend en charge une partie du repas. Une commission restaurant nationale composée de la direction et des représentants du personnel se réunit au minimum une fois par an. Une commission locale se rencontre plus régulièrement pour faire un état des lieux.	1er janvier 2018 au 31 décembre 2020.
Accord relatif à l'égalité professionnelle et salariale HOMMES – FEMMES et à la qualité de vie au travail – GSF AIRPORT CDG – 11 juillet 2018	ART. 1 – OBJECTIFS ET MESURES ARRETES Compte tenu des constats et analyses réalisés au sein des établissements, et consolidés au niveau de la société, mais également des facteurs et clivages culturels et sociaux qui perdurent dans la société ainsi que de la situation de l'emploi au sein du secteur d'activité de la propreté et afin d'améliorer ses actions en matière d'égalité, la société GSF AIRPORT CDG et les partenaires sociaux concluent un accord dont les mesures seront déclinées et mises en œuvre au niveau de chaque établissement appartenant à la société dans les quatre domaines d'action suivants, tout en poursuivant ses efforts dans les autres domaines : - **Formation** - **Conditions de travail** - **Articulation vie professionnelle et vie personnelle** - **Rémunération effective** S'agissant des mesures : chacune est accompagnée d'indicateurs de suivi répertoriés en annexe du présent accord. Ces indicateurs permettent de préciser et de quantifier les actions retenues, d'en mesurer le coût ou au moins de l'estimer. Ces indicateurs sont présentés par genre masculin / féminin.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2018.

	Ces indicateurs, comme leur nom l'indique, permettent d'assurer un suivi des actions réalisées dans le cadre de l'égalité professionnelle, et de prévoir leur volume au cours de la période triennale en appliquant des correctifs si nécessaire. **1- La formation :** La formation constitue une valeur forte de l'entreprise. L'objectif de progression au sein de GSF AIRPORT CDG en matière de formation est de continuer à développer d'une part, la formation visant l'adaptation au poste de travail ainsi que l'évolution et/ou le maintien à l'emploi et d'autre part, la formation visant l'évolution des compétences afin de favoriser la promotion interne. C'est ainsi que GSF AIRPORT CDG met en place notamment : - des formations techniques pour son personnel opérationnel, - des formations commerciales, des formations de management, et des formations juridiques pour son personnel encadrant, - des formations à la sécurité, - la prévention des TMS et les meilleures pratiques environnementales, - la lutte contre l'illettrisme, - les certificats de qualification professionnelle de branche (C Q P). A noter, le plan de formation demeure établi sur une périodicité annuelle compte tenu du nombre important de pertes et de reprises de sites clients au fil des mois, entraînant une fluctuation forte à la fois des effectifs et des secteurs d'activité. **- formations des agents de maîtrise (inspecteurs, inspectrices, chefs de secteur, coordonnateurs, coordinatrices, chefs d'exploitation)**	

	N+1 : coût moyen prévisionnel : X € ***(salaire + charges patronales + coût de la formation)*** **N+2 coût moyen prévisionnel: X €** ***(salaire + charges patronales + coût de la formation)*** **N+3 coût moyen prévisionnel: X€** ***(salaire + charges patronales + coût de la formation)*** **- autres formations techniques destinées à renforcer les compétences du personnel féminin (ex : apprentissage des techniques de nettoyage en milieux aéroportuaire)** **N+1 coût moyen prévisionnel : X €** ***(salaire + charges patronales + coût de la formation)*** **N+2 coût moyen prévisionnel : X €** ***(salaire + charges patronales + coût de la formation)*** **N+3 coût moyen prévisionnel : X €** ***(salaire + charges patronales + coût de la formation)*** - présentation lors de l'Entretien Professionnel de l'existence des dispositifs facilitant l'accès, notamment aux femmes, à des formations qualifiantes et certifiantes (Compte Personnel de Formation, Conseil en Evolution Professionnelle, …) *100 % des entretiens pro ont été réalisés en 2017. Un suivi des dispositifs facilitant l'accès à la formations qualifiantes et certifiantes sera proposé notamment aux femmes.* - favoriser l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation) en respectant la mixité *Progression en nombre à N+ 1 N+2 N+3 + Coût moyen (Salaire + charges de l'apprenti ou étudiant)* N+1 coût moyen prévisionnel : x € *(Salaire + charges de l'apprenti ou étudiant)* N+2 coût moyen prévisionnel : x€ *(Salaire + charges de l'apprenti ou étudiant)* N+3 coût moyen prévisionnel :*x* € (*Salaire + charges de l'apprenti ou étudiant)*	

	- favoriser l'accueil des stagiaires (hommes/femmes) dans les métiers où ils/elles sont sous représenté(es) N+1 coût moyen prévisionnel : x € *(salaire + charges patronales + coût de la formation)* N+2 coût moyen prévisionnel : x € *(salaire + charges patronales + coût de la formation)* N+3 coût moyen prévisionnel : x € *(salaire + charges patronales + coût de la formation)*	
Accord d'entreprise relatif à la qualité de vie au travail – MAIF – 12 avril 2017	4.2 – Les espaces de travail au service de l'ambition et des usages utiles à notre transformation La qualité et la pertinence des espaces de travail au service de l'activité constituent pour la MAIF un élément important pour le développement de la coopération, du partage et de la convivialité. Les parties signataires conviennent de l'utilité d'une méthodologie de conception et d'innovation itérative qui saura conjuguer la diversité des usages, des cultures, des envies, des compétences et des expertises techniques internes et externes. A ce titre, les projets d'aménagements des espaces de travail, privilégieront : o La prise en compte des réalités de l'activité et de l'ergonomie des espaces et des équipements, o La coopération et le partage d'informations, o La concentration et la confidentialité nécessaires à la réalisation d'un travail de qualité, o La modularité et la flexibilité, o La convivialité et le bien-être, o La digitalisation au service de l'occupant. Ces démarches de co-construction centrées sur l'expérience et les parcours utilisateurs, tiendront également compte des principes d'action de développement durable et notamment de nos engagements en faveur de la transition énergétique, de la maîtrise de l'énergie et de la qualité d'air.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée de 3 ans.
Accord sur la qualité de vie au travail –	2.1 Le télétravail	Trouvé sur Lamyline.

POLE EMPLOI - 17 mars 2017	2.1.1 Contexte et objectif Suite à l'expérimentation mise en place en 2015-2016 au sein de 7 établissements, Pôle emploi décide de généraliser le télétravail dans le but de favoriser notamment la conciliation de la vie professionnelle et personnel. En effet, cette nouvelle modalité de travail permet de réduire le temps de trajet domicile-travail des agents. En outre, elle permet d'améliorer le bilan carbone de Pôle emploi et d'accompagner les évolutions de l'organisation du travail grâce à des modalités de travail à distance. La mise en œuvre du télétravail est une réelle opportunité pour Pôle emploi d'améliorer la qualité de vie au travail de ses agents. Cette modalité d'organisation du travail permet en effet de mieux concilier vie professionnelle/vie personnelle. Ce meilleur équilibre est un facteur de performance et donc de potentielle amélioration du service rendu aux usagers. Toutefois, la réussite du dispositif repose, notamment, sur la qualité des relations de travail entre l'agent, son manager et l'ensemble du collectif. Pour Pôle emploi, le télétravail constitue une étape clé du « pari de la confiance » qui est l'un des principes portés par le contrat social. L'accord du 20 juillet 2015 relatif à l'emploi de personnes handicapées à Pôle emploi prévoit le télétravail comme une des modalités de maintien dans l'emploi. Ce dispositif spécifique obéit à des règles précisées dans l'accord susnommé. Le dispositif « télétravail-handicap » ne doit pas être confondu avec la généralisation du télétravail qui peut bénéficier à tout agent de Pôle emploi, en situation de handicap ou non.	Accord conclu pour une durée de 3 ans.
Accord d'entreprise relatif à la qualité de vie au travail et au droit à la déconnexion – ARIANESPACE – 10 décembre 2018	**PREAMBULE** Arianespace continue d'évoluer au sein d'un marché de plus en plus concurrentiel marqué par de constantes évolutions commerciales et technologiques. Dans ce contexte, Arianespace se doit de maintenir et développer compétences et savoir-faire. Convaincues que bien-être et qualité de vie au travail participent à la performance collective et individuelle, les parties prenantes se sont	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée de 3 ans à compter du

	réunies à plusieurs reprises afin d'identifier et préciser les thèmes devant faire l'objet d'une négociation. Dans ce cadre, des discussions portant sur la conclusion d'un accord relatif sur la Qualité de Vie au Travail (QVT) et au droit à la déconnexion ont été ouvertes. Il est rappelé que depuis 2013, à l'issue de l'Audit Oxygène (Evaluation de la charge et des conditions de travail), des actions ont déjà été engagées sur un certain nombre de thèmes. Depuis plusieurs années, Arianespace a en effet structuré et mis en place des dispositifs, qui regroupés, participent à la Qualité de Vie au Travail et au dialogue social. Il s'agit notamment de : • l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; • la décision sur le « flexi-travail » ; • la note sur les « bonnes pratiques des outils de communication » ; • les ateliers « bien-être au travail » ; • la conclusion d'autres accords collectifs en lien direct ou indirect avec cette thématique tel que celui sur « l'intergénérationnalité » ou encore l'accord d'entreprise précisant les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés. Le présent accord vise à poursuivre et favoriser une dynamique de Qualité de Vie au Travail au sein d'Arianespace afin de : • répondre aux défis de l'entreprise ; • prendre en compte les attentes et aspirations des collaborateurs en la matière ; • souscrire aux obligations légales et réglementaires. Les parties signataires conviennent que la QVT se définit comme l'interaction de différentes thématiques directement ou indirectement liées à l'activité professionnelle telles que : - la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ; - le contenu et le sens donné au travail, les relations collectives et individuelles ; - l'engagement des parties à renforcer le dialogue social et la mise en place de moyens appropriés ;	1er janvier 2019.

	- la responsabilité sociétale (environnement, éthique …) ; - la protection contre les violences ou les harcèlements. Avec cet accord, Arianespace réaffirme sa volonté de promouvoir des actions en faveur de ces thématiques auprès de ses salariés.	
	Article 5.2.1 – Motifs d'utilisation du télétravail occasionnel Les motifs de recours au télétravail occasionnel sont lui suivants : • Optimisation de l'équilibre vie privée / vie professionnelle ; • Optimisation de la journée de travail lors d'un déplacement professionnel ; • Contrainte personnelle (attente d'une livraison, rendez-vous personnel de courte durée près de son lieu d'habitation …) ; • Travail sur un dossier requérant concentration ; • Retour ou départ de mission professionnelle ; • Grève des transports collectifs / pénurie de carburants ; • Conditions de déplacement domicile-travail difficiles (contraintes climatiques,…) ; • Pics de pollution – circulation alternée. Les collaborateurs doivent explicitement communiquer le motif de leur demande à leur hiérarchie pour que cette dernière puisse arbitrer entre plusieurs requêtes si cela s'avérait nécessaire.	
	Article 9 – Les transports Arianespace, prenant en compte la réalité des transports en région parisienne et son trafic routier particulièrement dense, souhaite proposer des mesures visant à améliorer le quotidien des collaborateurs de l'établissement d'Evry pour se rendre sur leur lieu de travail. **Article 9.1 – Remboursement des frais de transports des stagiaires et apprentis** La Société prend en charge, durant la totalité de la durée du contrat d'apprentissage ou du stage (pour ceux d'au moins 2 mois), 100% du montant des titres d'abonnement souscrits par l'apprenti(e) ou le stagiaire pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de	

	travail, sous réserve que ces déplacements soient accomplis au moyen de transports publics en commun. **Article 9.2 – Forfait mobilité durable et emplacement de stationnement des vélos et vélos à assistance électrique (VAE)** Arianespace s'engage d'ores et déjà à contribuer aux frais de déplacement domicile-travail à vélo de ses salariés selon le dispositif dénommé « Forfait mobilité durable » tel qu'annoncé par les pouvoirs publics. Cette mesure fera l'objet de précisions ultérieures par la Direction, une fois les modalités d'application précisées. Par ailleurs, la Société prévoit l'installation de rack(s) à vélos dans le parking sous-sol permettant le stationnement sécurisé des vélos et des VAE. **Article 9.3 – Navette** Pour la sécurité et le confort de ses salariés, Arianespace poursuit la mise à disposition, à titre gratuit, d'une navette avec chauffeur effectuant des rotations régulières entre la gare RER d'Evry-Courcouronnes et le siège social d'Evry le matin et en fin de journée de travail. Il est précisé que dispositif est ouvert à tous les salariés, que ceux-ci utilisent ou non les transports collectifs. Le coût de cette prestation est intégralement pris en charge par l'entreprise. **Article 9.4 – Co-voiturage** Arianespace souhaite promouvoir le co-voiturage pour les déplacements en Ile-de-France. A ce titre, la Société incite les collaborateurs qui le souhaitent à se regrouper pour la réalisation de leurs trajets domicile-travail ; elle rappelle que des applications proposent de mettre en relation passagers et conducteurs pour organiser des co-voiturages pour le trajet domicile – lieu de travail. Arianespace affichera un lien vers une ou plusieurs de ces applications sur l'Intranet de la Société. Il est précisé que certaines de ces applications, recommandées par le département de l'Essonne (91), permettent aux usagers des transports publics disposant d'un pass Navigo® de covoiturer gratuitement en Île de France.	
	• **Article 4 : Télétravail**	Trouvé sur Lamyline.

Accord-cadre de groupe sur la qualité de vie au travail – SAINT-GOBAIN	Dans le prolongement de l'ANI du 19 juillet 2005 et des conclusions du rapport conjoint signé le 9 juillet 2017 par toutes les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel, les parties signataires entendent, conformément aux dispositions des articles L.1222-9 et suivants du code du travail tels que modifiés par l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, promouvoir le télétravail au sein des entités du Groupe Saint-Gobain en adoptant une charte jointe en annexe 2 du présent accord et dont elle fait partie intégrante. Les parties signataires rappellent que les termes de cette charte se substituent de plein droit aux conventions ou accords conclus antérieurement sur ce thème, à l'exception des stipulations des accords d'entreprises qui seraient plus favorables aux salariés dans les entreprises ou établissements compris dans le périmètre du présent accord. Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par le salarié hors de ses locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les outils numériques. Le télétravailleur désigne toute personne de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus. Dans un environnement en pleine mutation, avec notamment : - Le développement des outils numériques ; - La densification des populations en milieu urbain ; - L'accélération des modes d'organisation du travail plus ouverts, plus souples, plus flexibles. Le télétravail est devenu un des modes d'organisation du travail incontournables. En effet, il apporte une des réponses à ces nécessaires évolutions, en totale adéquation avec les engagements du Groupe Saint-Gobain, en particulier : innover, être agile et développer une culture ouverte et engageante.	Convention conclue pour une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction dans la limite de 5 ans (5.1 Durée).

	Le télétravail permet ainsi d'améliorer l'organisation des services en permettant, entre autres, l'alternance des périodes où le travail est effectué de manière collaborative et des périodes particulièrement consacrées à la réflexion individuelle et à la concentration. Il favorise, par un rapport de confiance et une plus grande responsabilisation, la motivation et l'engagement des salariés pour contribuer en fin de compte positivement à la performance globale de l'entreprise tant sur ses aspects commerciaux, opérationnels que fonctionnels. Le télétravail, par son attractivité, contribue pleinement à la notoriété du Groupe et renforce la crédibilité de sa marque employeur. Il marque une nouvelle étape de la politique des ressources humaines du Groupe, dont les quatre axes prioritaires ont été définis dans le cadre du programme « OPEN » lancé en 2011. Par sa souplesse et sa responsabilisation, il renforce la capacité du Groupe à attirer les meilleurs candidats. Enfin, il contribue positivement au bien-être de l'ensemble des salariés. Basé sur un rapport de confiance mutuelle équilibré entre le salarié et son responsable hiérarchique, le télétravail constitue une démarche individuelle et mutuelle conduite en accord avec l'entreprise et le salarié. L'éventuel refus d'un salarié d'effectuer du télétravail ne pourra être un motif de sanction ou d'évolution soudaine de la charge de travail de ce dernier. Les parties signataires soulignent ainsi que le télétravail constitue un mode d'organisation permettant de proposer aux salariés une solution conciliant la vie professionnelle et la vie personnelle en : - Réduisant le nombre de trajets domicile-lieu de travail de ses salariés ; - Diminuant les risques routiers et de transport en général ; - Limitant la fatigue et les tensions que peuvent constituer les trajets domicile / lieu de travail, en particulier dans les grandes métropoles ; - Répondant à des situations personnelles particulières ; - Réduisant l'impact sur l'environnement ;	

	- Rendant l'organisation du travail plus agile, plus souple, en meilleure harmonie avec le monde du travail et ses évolutions. C'est pour l'ensemble de ces raisons et de ces motivations que les parties signataires s'engagent à promouvoir le télétravail dans toutes les entreprises françaises du Groupe Saint-Gobain et ceci pour tous les salariés qui ont un emploi leur permettant d'exercer une partie de leur activité professionnelle hors des locaux de l'entreprise. Afin d'accompagner les salariés et leurs responsables hiérarchiques dans le déploiement du télétravail, et comme indiqué ci-avant, une charte relative à la mise en œuvre du télétravail est jointe en Annexe 2 du présent accord. Les parties signataires conviennent qu'un suivi du télétravail et de son développement sera présenté annuellement aux instances représentatives du personnel des différentes filiales françaises du Groupe.	
	• **Article 22 : Engagement Citoyen** Le Groupe Saint-Gobain souhaite faciliter l'engagement citoyen de ses salariés et notamment leur engagement dans la vie politique et leur accès à des mandats électifs. Les parties signataires du présent accord conviennent qu'un engagement fort, y compris dans la vie civile, est propice à l'épanouissement des salariés dans leur activité professionnelle, au travers de l'acquisition de nouvelles compétences et de nouvelles expériences. C'est pour ces raisons que le Groupe a publié la Charte pour l'engagement citoyen des collaborateurs (Annexe 7) le 13 juillet 2016 afin de soutenir les passerelles entre le secteur privé et le secteur public.	

	Le Groupe s'engage ainsi à étudier favorablement toute demande d'aménagement du temps de travail dans le cadre d'une campagne électorale ou au cours de l'exercice d'un mandat électoral, quel que soit le parti politique, sous réserve de sa légalité. Ces aménagements peuvent aller de l'autorisation d'absence temporaire au temps partiel ou à la suspension du contrat de travail. Dans ce dernier cas, la charte prévoit, pour l'ensemble des mandats et dans la limite de deux mandatures, un droit de retour dans l'entreprise et la prise en charge d'une formation pour en garantir le succès. Les parties signataires du présent accord rappellent par ailleurs que dans le cadre de l'engagement citoyen des salariés, un certain nombre d'entre eux sont engagés, en parallèle de leur métier, en tant que sapeurs-pompiers volontaires, dont les conditions sont régies par la loi n°2011-851 du 20 juillet 2011. Cet engagement permet ainsi à des salariés du Groupe de participer à l'ensemble des missions de sécurité civile et de concourir notamment aux actions de prévention, de formation et aux opérations de secours pour la sauvegarde des personnes, des biens et de l'environnement. Le Groupe souhaite faciliter plus encore cette démarche citoyenne et inciter ses filiales françaises à autoriser toute absence justifiée par une mission entrant dans le cadre du sapeur-pompier volontaire, sauf nécessité absolue de service dûment justifiée.	

C. Indemnité kilométrique vélo

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Protocole d'accord relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo – Société Dauphinoise pour l'Habitat et Perform'Habitat – 17 mars 2017	**Préambule** : L'article 50 de la loi du 17/08/2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte et le décret n°2016-144 du 11 février 2016 fixent les modalités de mise en œuvre de l'indemnité kilométrique vélo pour les salariés du secteur privé. La direction et les organisations syndicales souhaitent inscrire la société dans une démarche de transition énergétique. Ainsi, les parties souhaitent, par les mesures proposées, inciter l'ensemble du personnel à changer son comportement et favoriser, en plus des transports en commun, l'usage du vélo, notamment pour les déplacements domicile-travail. Reconnu comme un mode de déplacement non polluant et économique, des impacts positifs de la pratique du vélo sont également mise en avant en termes de bien-être au travail et de productivité des salariés mais aussi d'intérêt pour la santé. L'Organisation Mondiale pour la Santé souligne la nécessité d'effectuer environ 30 minutes d'activités physiques par jour afin d'améliorer l'état de santé général et en particulier de réduire fortement le nombre d'accidents cardio-vasculaire. L'usage du vélo pour se rendre au travail permet de répondre à ce besoin. ARTICLE 1 – DEFINITION DE L'INDEMNITE KILOMETRIQUE ARTICLE 2 – BENEFICIAIRES ARTICLE 3 – MONTANT ET PAFOND DE L'IKVELO ARTICLE 4 – MODALITES DE MISE EN OEUVRE	Trouvé sur www.cgtsdh.fr Accord conclu à durée indéterminée.

Accord d'entreprise sur les frais engagés par les salariés se déplaçant à vélo – Fondation OVE - 20 octobre 2016	**Préambule :** La Fondation OVE a retenu dans ses orientations stratégiques l'inscription transversale de ses activités au titre du développement durable et la préservation de l'environnement. La loi de transition énergétique n°2015-992 du 17 août 2015, et son décret d'application n°2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo (IKV) par les employeurs privés, rendent possible la prise en charge par l'employeur de tout ou partie d'indemnités kilométriques vélo pour les salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Dans le cadre légal et réglementaire, l'employeur prend déjà en charge la moitié du coût d'abonnement(s) à un mode de transport public (transport en commun public ou service public de location de vélos). Considérant ces éléments, les organisations syndicales représentatives à OVE ayant sollicité une prise en charge d'IKV par l'employeur, il a été convenu le présent accord d'entreprise. 1. Frais pris en charge 2. Trajets concernés 3. Modalités déclaratives	Trouvé sur le site internet www.blog.fondation-ove.fr Accord conclu à durée indéterminée.
Avenant du 26 septembre 2016 à l'accord relatif au transport domicile – lieu de travail du 13 juillet 2012 – Groupe Total	**Préambule :** L'utilisation quotidienne du vélo s'inscrit dans la voie de la transition énergétique proposée par les Nations Unies lors de la COP 21. Elle est également portée par la politique de transition écologique du gouvernement dont est issue la loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte.	Trouvé sur le site internet www.groupe.cgttotal.fr Accord conclu pour une durée de 3 ans.

	Cette dernière offre ainsi la faculté aux employeurs de prendre en charge, tout ou partie, des frais engagés par leurs salariés se déplaçant à vélo entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une indemnité kilométrique vélo. Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2016, la Direction s'est engagée à ouvrir une négociation sur ce sujet, négociation dont est issu le présent avenant. Les mesures ainsi négociées complètent les dispositions encadrant le transport entre le domicile et le lieu de travail prévues par l'accord relatif au transport domicile-lieu de travail du 13 juillet 2012. Les autres dispositions dudit accord demeurent inchangées. La Note d'administration n°06/2002 relative aux frais de trajet domicile/lieu de travail sera également mise à jour. Enfin, les parties au présent avenant rappellent que les déplacements pris en charge dans le cadre du présent dispositif seront effectués dans le respect des règles relatives à la sécurité des déplacements à vélo, telles que définies dans la règle n°2 « Circulation » prévue dans « les règles d'or de Total ». Article 1 – Champ d'application Article 2 – L'indemnité kilométrique vélo a. Montant et plafond de l'indemnité kilométrique vélo b. Cumul possible avec la prise en charge des frais de transport en commun c. Régime social et fiscal de l'indemnité kilométrique vélo Article 3 – Contribution à l'achat d'un vélo ou d'un vélo à assistance électrique, à la réparation ou l'entretien du vélo et à l'achat d'un kit sécurité 3.1.Contributions de l'employeur 3.2.Conditions pour le bénéfice des contributions de l'employeur Article 4 – Recours ponctuel à un service public de locations de vélos	

	Article 5 – Sécurité des déplacements à vélo Article 6 – Désignation d'un correspondant « vélo »	
Accord d'entreprise relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo – UES ASTEK – 4 septembre 2017	**2 PREAMBULE, ENJEU DE L'ACCORD** L'employeur et les organisations syndicales souhaitent inscrire résolument l'entreprise sur le chemin de la transition énergétique proposée par les Nations Unies lors de la COP 21 et par la loi n°2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Les parties incitent, par les mesures proposées, l'ensemble du personnel à changer de comportement en favorisant l'usage du vélo notamment pour les déplacements domicile-lieu de travail. De nombreuses études ont montré que la pratique régulière d'une activité physique permet d'améliorer l'état de santé général et en particulier de réduire fortement le nombre d'accidents cardio-vasculaires. L'Organisation Mondiale pour la Santé souligne la nécessité d'avoir environ 30 minutes d'activités physiques par jour. L'usage du vélo pour se rendre au travail permet de répondre parfaitement à ce besoin. D'autres études mettent en avant les impacts positifs de la pratique du vélo en termes de bien-être au travail et de productivité des salariés. Enfin, adhérent depuis 2005 au Pacte Mondial des Nations Unies (https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/953), le Groupe Astek souhaite par cet accord mettre en avant l'une des valeurs fondamentales du pacte par l'application de mesures respectueuses et plus responsables en matière environnementale. 3 DEFINITION DE L'INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO 4 BENEFICIAIRES 5 MONTANT ET PLAONDS DE L'ikVélo 6 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE 6.1. Obligations du bénéficiaire de l'ikVélo 6.2. Distance retenue 6.3. Modalités de déclaration et de versement	Trouvé sur le site internet www.foastek.fr (OS). Accord conclu pour une durée indéterminée.

Accord sur le déclenchement des indemnités kilométriques pour un déplacement à vélo ou à vélo à assistance électrique – STAO PL – 6 octobre 2017	**Préambule :** Cet accord est conclu conformément à la loi sur la transition énergétique pour la croissance verte (loi n° 2015-992 du 17 août 2015). Cette loi a en effet prévu une mesure permettant à l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Cet accord est aussi signé conformément à la loi de finances rectificative pour 2015 qui est venue modifier le dispositif. **Article 1 : Le montant global de la prise en charge des frais engagés**	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.
Accord portant sur la prise en charge des frais kilométriques vélo – Les sociétés SAATCHI & SAATCHI et ARC – 11 mars 2019	Préambule : Il a été convenu ce qui suit : Les sociétés Saatchi & Saatchi et Arc s'est inscrite dans une logique de préservation de l'environnement et du bien-être de ses collaborateurs. En parallèle, l'indemnité kilométrique vélo a été créée par la loi de transition énergétique parue en août 2015 qui instaure ce dispositif en France. Ses conditions d'application ont été précisées par le décret n° 2016-144 du 11 février 2016. L'Indemnité Kilométrique Vélo (IKV) peut donc être mise en place depuis cette date pour les salariés du secteur privé. C'est donc en toute logique que les sociétés Saatchi & Saatchi et Arc ont souhaité mettre en place, à titre expérimental, le présent accord afin de faire bénéficier ses salariés du dispositif d'indemnité kilométrique vélo. Article 1- Champ d'application de l'accord	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

	Article 2 – Bénéficiaires Article 3 – Modalités de prise en charge de l'indemnité kilométrique vélo Article 4 – Information des bénéficiaires	
Accord de mise en place de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) – BUYIN SAS – 16 avril 2019	Préambule : La société BuyIn SAS et les organisations syndicales signataires souhaitent inscrire l'entreprise dans une démarche de transition énergétique proposée par les Nations Unies lors de la COP 21 et par la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Article 1 – Champ d'application de l'accord et bénéficiaires Article 2 – Accompagner l'utilisation des transports en commun Article 3 – Sensibilisation à l'attention des salariés Article 4 – Mise en œuvre de l'IKV (Indemnité Kilométrique Vélo) Article 5 – Intermodalité Article 6 – Information du personnel	Trouvé sur Légifrance.
Accord relatif aux indemnités kilométriques vélo – AUBAY – 14 novembre 2018	**Préambule** L'article 50 de la loi relative à la transition énergétique du 17 aout 2015 et les articles L. 3261-3-1, D 3261-15-1 et D 3261-15-2 du Code du travail ont institué la possibilité pour l'employeur de prendre en charge tout ou partie des frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une "indemnité kilométrique vélo", dont le montant est fixé par décret. Fortement engagée dans la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) depuis quelques années, AUBAY, accompagné sur ce thème par les Organisations Syndicales, souhaite encourager les modes de transports alternatifs et franchir une étape supplémentaire dans le cadre	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	de la transition énergétique proposée par les Nations Unies lors de la COP 21 et par la loi du 17 août 2015. Cet accord a pour objet : - de mettre en place une indemnité kilométrique pour les vélos et vélos électriques, - de promouvoir et d'inciter les collaborateurs à utiliser le vélo pour les trajets domicile-travail et à pratiquer une activité physique régulière leur permettant d'améliorer leur état de santé général, leur bien-être au travail et leur productivité. Une pratique régulière d'une activité physique permet d'améliorer l'état de santé des personnes et de réduire le nombre d'accidents cardio-vasculaire. Il est préconisé d'avoir environ 30 minutes d'activités physique par jour. L'usage du vélo pour se rendre au travail peut être un début de réponse à ce besoin. En outre, les collaborateurs participent à l'effort collectif de réduction des émissions de gaz à effet de serre. Afin de reconnaître la régularité de la pratique du vélo pour se rendre sur le lieu de travail, la Société AUBAY a décidé de verser cette indemnité kilométrique Vélo (IKV) dans les conditions fixées dans le présent accord. Article 1 – Champ d'application de l'accord Article 2 – Définition de l'indemnité kilométrique vélo (IKV) Article 3 – Bénéficiaires Article 4 – Montant et plafond de l'IKV Article 5 – Les cas de cumul possible Article 6 – Mise en œuvre Article 7 – Sécurité	

Accord d'entreprise sur la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo – COTY SAS – 29 août 2018	**1.ENJEU DE L'ACCORD** La Société et l'organisation syndicale majoritaire souhaitent inscrire résolument l'entreprise sur le chemin de la transition énergétique proposée par les Nations Unies lors de la COP 21 et par la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Les parties incitent, par les mesures proposées, l'ensemble du personnel à changer de comportement et favoriser l'usage du vélo notamment pour les déplacements domicile - travail. De nombreuses études ont montré que la pratique régulière d'une activité physique permet d'améliorer l'état de santé général et en particulier de réduire fortement le nombre d'accidents cardio-vasculaire. L'Organisation Mondiale pour la Santé souligne la nécessité d'avoir environ 30 minutes d'activités physiques par jour. L'usage du vélo pour se rendre au travail permet de répondre parfaitement à ce besoin. D'autres études mettent en avant les impacts positifs de la pratique du vélo en termes de bien-être au travail et de productivité des salariés. **2.INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO** **2.1 OBJET** Conformément à l'article 50 de la loi de transition énergétique, l'employeur peut participer aux frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une " indemnité kilométrique vélo " (IKV). Conformément à l'article 1 du décret N° 2016-144 du 11 février 2016, l'IKV pour les trajets de rabattement vers ou à partir des arrêts de transport public, peut être cumulée avec la participation à l'abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo prévue à l'article L. 3261-2, à condition que l'abonnement ne permette pas d'effectuer ces mêmes trajets.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019.

	Le trajet effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif. **2.2 BENEFICIAIRES** L'ensemble des salariés (quelle que soit la nature du contrat, CDI, CDD, alternance) et stagiaires présents dans l'entreprise peut bénéficier de cette indemnité. **2.3 MONTANT ET PLAFOND DE L'IKV** Conformément à l'article 1 du décret N° 2016-144 du 11 février 2016, le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 25 centimes d'euro par kilomètre effectivement parcouru en vélo. L'indemnité est plafonnée à 30 euros bruts par mois et à 360 euros bruts par an. L'indemnité versée à l'occasion d'un trajet de rabattement est plafonnée à 16,66 euros bruts par mois et à 200 euros bruts par an. Au-delà du montant défini annuellement par les lois de finance et sous réserve d'éventuelles modifications législatives ultérieures, cette indemnité est soumise aux charges sociales et à impôt sur le revenu comme du salaire. A date de signature du présent accord, l'exonération est plafonnée à 200 euros par an. **2.4 MODALITES DE MISE EN ŒUVRE** Les salariés souhaitant bénéficier de l'IKV devront avoir lu et accepté les conditions rappelées au formulaire de demande dont modèle est annexé au présent accord:	

	▪ Un seul aller-retour **par jour travaillé** sera accepté. Le trajet vélo le plus direct entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail sera considéré (sur la base des itinéraires vélos recommandés par les calculateurs d'itinéraires). ▪ Le montant de l'IKV sera plafonné à 30 euros par mois et à 16,66 euros par mois en cas de trajet de rabattement. ▪ Le bénéficiaire informera l'employeur des trajets réalisés en vélo selon les modalités définies et notamment en retournant le formulaire de demande précité : ➢ chaque année, pour les personnes utilisant leur vélo quotidiennement tout au long de l'année. ➢ pour la période concernée, pour les personnes substituant un remboursement transport à l'IKV pour une période temporaire. L'indemnité sera versée aux salariés mensuellement. L'employeur pourra contrôler les déclarations. **2.5 DUREE D'APPLICATION** Les dispositions de l'article 2 relatives à l'IKV sont conclues pour une durée indéterminée à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, les salariés n'ayant bénéficié d'aucun remboursement de transport au titre d'un abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo entre le 1er janvier 2018 et la date de signature du présent accord, pourront bénéficier de l'IKV pour cette période (le présent accord ayant à leur égard un effet rétroactif). **3.DISPOSITIF D'INCITATION A L'ACHAT D'UN VELO**	

	3.1 OBJET Les parties conviennent d'un dispositif ayant pour objet de faciliter l'acquisition par les salariés d'un vélo (à assistance électrique ou non), par le versement d'une aide financière. Le montant de cette aide sera égal au montant de l'IKV versée au salarié concerné sur l'exercice FY19 (soit du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019), dans la limite du prix d'achat TTC du vélo. Son montant sera ainsi soumis à un double plafond : - Le montant total de l'IKV perçue au titre de FY19 ;et - Le prix d'achat TTC du vélo. Elle sera versée, sur présentation du justificatif d'achat du vélo, avec la paye juillet 2019, sous condition de présence dans les effectifs au 31 juillet 2019, et sera soumise aux cotisations sociales et impôt sur le revenu applicables. **3.2 BENEFICIAIRES** Le dispositif d'incitation à l'achat d'un vélo prévu au présent article 3 bénéficiera aux seuls salariés (titulaires d'un contrat de travail, de quelque nature que ce soit) ayant au minimum 9 mois d'ancienneté au 30 juin 2019. **3.3 DATE ET DUREE D'APPLICATION** Le dispositif d'incitation à l'achat d'un vélo prévu au présent article 3 sera applicable pour une durée déterminée, du 1er juillet 2018 au 30 juin 2019.	

Accord d'entreprise relatif à la mise en place d'un dispositif d'indemnité kilométrique vélo – VCF Nord Picardie – 4 juin 2019	**PREAMBULE** La Loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte a souhaité offrir la possibilité aux entreprises d'indemniser certains trajets effectués à vélo par ses salariés sous la forme d'une « indemnité kilométrique vélo ». Dans ce cadre, afin d'accompagner les comportements écologiques et de favoriser le développement de l'activité physique des collaborateurs, les parties ont convenu d'instaurer des indemnités kilométriques vélo au sein de la société. **ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION** **ARTICLE 2 – MODALITES DE FONCTIONNEMENT** **ARTICLE 3 – MONTANT DE LA PRISE EN CHARGE** **ARTICLE 4 – MODALITES DE VERSEMENT**	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Accord d'entreprise relatif à l'aide octroyée par l'employeur au personnel de la MSA Alpes du Nord pour	**Préambule :** Les 3 principaux sites de la MSA Alpes du Nord à Annecy, Chambéry et Grenoble sont situés dans des zones urbaines à forte densité de trafic automobile. Les parties ont fait 3 constats : - Les difficultés de circulation et de parking vont en s'accroissant. - Les municipalités multiplient les actions de promotion et de développement des transports collectifs.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

l'achat d'un vélo à assistance électrique – Caisse de MSA Alpes du Nord – 2 janvier 2018	- Elles favorisent l'usage de la bicyclette notamment en développant les espaces de circulation réservés à ce mode de transport. A partir de ce constat et dans le cadre de son plan RSSE, la MSA Alpes du Nord souhaite participer activement au développement de l'usage de la bicyclette par ses salariés pour effectuer leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail. L'objet du présent accord vise à aider les salariés de la MSA Alpes du Nord à s'orienter vers ce mode de transport en leur octroyant une aide pour l'achat d'un vélo à assistance électrique afin de lutter contre la pollution. Cette aide s'inscrit dans le cadre du plan de déplacement en cours. **<u>Article 1</u> : Montant de l'aide** L'employeur s'engage à financer un forfait de 200 euros pour l'achat d'un cycle neuf à assistance électrique au sens de l'article R.311-1 du code de la route d'une valeur supérieure à 1000 euros en complément des aides publiques et légales notamment pour l'usage des transports en commun. **<u>Article 2</u> : Conditions d'octroi de l'aide** Le vélo à assistance électrique devra être principalement utilisé dans le cadre d'un à trajet domicile - lieu de travail. Le salarié devra fournir à son employeur : une déclaration sur l'honneur dans laquelle il s'engage à faire 70 trajets domicile - lieu de travail. o minimum par an à l'aide de ce vélo à assistance électrique. o une facture acquittée faisant preuve de l'achat d'un vélo neuf.	

	L'aide est accordée pour l'achat - d'un seul vélo à assistance électrique - pour une durée de 5 ans à partir de la date anniversaire du versement de l'aide.	
Accord relatif à l'indemnisation kilométrique vélo pour les trajets domicile – travail – Association pour adultes et jeunes handicapés de Loire-Atlantique – 20 décembre 2018	**Préambule** La Direction de l'APAJH44 et les organisations syndicales signataires du présent accord manifestent leur volonté de promouvoir les modes de transport respectueux de l'environnement tel que le vélo. **Article 1 - <u>Mise en place de l'indemnité kilométrique vélo pour les trajets domicile-travail</u>** Chaque salarié de l'association utilisant son vélo personnel pour effectuer ses trajets domicile-travail peut, sous réserve de remplir le formulaire « remboursement frais kilométriques vélo », demander l'indemnisation de ses frais kilométriques vélo pour ses trajets domicile-travail à hauteur de 0,25 € par kilomètre, dans la limite de 200 € par an. Pour pouvoir bénéficier de cette indemnisation, le salarié doit prendre connaissance de la note sur l'utilisation du vélo et signer une attestation indiquant qu'il s'engage à respecter les règles de sécurité. Le remboursement des frais kilométriques « vélo » se fait sur la base des kilomètres parcourus au réel. Le salarié doit communiquer, au service Ressources Humaines pour remboursement, le formulaire « remboursement frais kilométriques vélo », avec jour par jour, le nombre de kilomètres parcourus. Le salarié a la possibilité de cumuler le remboursement d'une partie de son abonnement transport avec l'indemnité kilométrique « vélo ».	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

Accord d'entreprise sur la mobilité douce à vélo et à la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo – BRGM – 12 juin 2018	**1. ENJEU DE L'ACCORD** La direction et les organisations syndicales souhaitent inscrire résolument le BRGM sur le chemin de la transition énergétique proposée par les Nations Unies lors de la COP 21 et par la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Les parties incitent, par les mesures proposées, l'ensemble du personnel à changer de comportement et favoriser les déplacements écologiques et actifs, en particulier l'usage du vélo pour les déplacements domicile - travail. De nombreuses études ont montré que la pratique régulière d'une activité physique permet d'améliorer l'état de santé général et en particulier de réduire fortement le nombre d'accidents cardio-vasculaire. L'Organisation Mondiale pour la Santé souligne la nécessité d'avoir environ 30 minutes d'activités physiques par jour. L'usage du vélo pour se rendre au travail permet de répondre parfaitement à ce besoin. D'autres études mettent en avant les impacts positifs de la pratique du sport en terme de bien-être au travail. Cette démarche s'inscrit dans le cadre de la politique RSE du BRGM. **2. DEFINITION DE L'INDEMNITE KILOMETRIQUE VELO** Conformément à l'article 50 de la loi de transition énergétique, l'employeur peut participer aux frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une " indemnité kilométrique vélo " (IK Vélo). Conformément à l'article 1 du décret N° 2016-144 du 11 février 2016, l'IK Vélo pour les trajets de rabattement vers ou à partir des arrêts de transport public, peut être cumulée avec la participation à l'abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo prévue à l'article L. 3261-2 du Code du travail, à condition que l'abonnement ne permette pas d'effectuer ces mêmes trajets.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Le trajet effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte et la plus sécurisée entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif. **3. BENEFICIAIRES** L'ensemble du personnel présent dans l'entreprise peut bénéficier des dispositions de cet accord : • salariés quelle que soit la nature du contrat (CDI, CDD, contrat d'avenir, alternants, …) et stagiaires **4. MONTANT ET PLAFOND DE L'IK VELO** Conformément à l'article 1 du décret N° 2016-144 du 11 février 2016, le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 25 centimes d'euro par kilomètre. L'indemnité est plafonnée à 200 € net par an et est proratisée en cas d'arrivée et de départ en cours d'année. Pour la période de juin 2018 à décembre 2018, l'indemnité est également calculée prorata temporis. **5. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE L'IK VELO** La mise en place de l'IK Vélo est basée sur la confiance et par conséquent, sur un système déclaratif. Ainsi, les salariés souhaitant bénéficier de l'IK Vélo devront avoir lu et accepté les modalités de mise en œuvre intégrées au formulaire annexé (Charte en annexe 1) :	

- Un seul aller-retour par jour travaillé sera accepté. Le trajet vélo le plus direct et le plus sécurisé entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail sera considéré (sur la base des itinéraires vélos recommandés par les calculateurs d'itinéraires).
- Le bénéficiaire informera l'employeur des trajets réalisés en vélo via un formulaire à remplir mensuellement avant le 10 du mois suivant (en annexe 2), lequel cumule les différents mois de l'année. Ce document est à envoyer au Gestionnaire de paie. Dans le cas où le formulaire ne serait pas renseigné un mois donné, le salarié sera considéré comme n'ayant pas effectué de trajet ce mois considéré et ne bénéficiera pas de l'IK Vélo pour ce mois.
- L'indemnité sera versée aux salariés une fois par an sur la paie de janvier ou en fin de contrat.

Toute déclaration frauduleuse sera sanctionnée selon les dispositions prévues au règlement intérieur du BRGM.

6. MESURES D'ENCOURAGEMENT DE LA MOBILITE DOUCE

Les salariés sensibilisés à la mobilité douce et en particulier à la mobilité en vélo souhaitant manifester leur engagement et bénéficier des mesures du présent accord, même s'ils ne demandent pas à bénéficier de l'IKV, sont invités à signer la Charte annexée au présent accord.

Des sessions de sensibilisation à la sécurité routière spécifiques seront mises en œuvre, les salariés concernés seront invités à y participer, étant entendu qu'il est important de privilégier les pistes cyclables, de respecter le code de la route, d'avoir un éclairage en état de marche, il est conseillé de porter un casque, …

Ces sessions de sensibilisation seront ouvertes à tous les collaborateurs du BRGM, qui seront invités à signer la Charte.

D'autres actions comme des animations spécifiques ou la mise à disposition d'équipements pour les cyclistes pourront être proposées aux signataires de la Charte.

	Il est rappelé qu'il existe sur le site d'Orléans un atelier réparation vélo, pour lequel la direction et les organisations syndicales encouragent les salariés à y déposer leur vélo pour en effectuer la révision.	
Protocole d'accord relatif à la mise en place de l'indemnité kilométrique vélo & du forfait mobilité durable – COOPER CAPRI – 14 décembre 2018	**PREAMBULE** L'article 50 de la loi du 17/08/2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte et le décret n° 2016-144 du 11 février 2016 fixent les modalités de mise en œuvre de l'indemnité kilométrique vélo pour les salariés du secteur privé. Le plan vélo & mobilités actives du 14 septembre 2018 vient apporter quelques modifications aux modalités préalablement citées. La direction et l'organisation syndicale CGT souhaitent inscrire la société dans une démarche de transition énergétique. Ainsi, les parties souhaitent, par les mesures proposées, inciter l'ensemble du personnel à changer son comportement et favoriser, en plus des transports en commun, l'usage des moyens de transports non motorisés, notamment pour les déplacements domicile-travail. Aujourd'hui, en France, seuls 2% des actifs utilisent le vélo pour se rendre sur leur lieu de travail. Reconnu comme un mode de déplacement non polluant et économique, le vélo offre une alternative pertinente à la voiture pour de nombreux trajets et apporte une contribution significative à la réduction des émissions de CO2 et de polluants atmosphériques. Des impacts positifs de la pratique du vélo sont également mis en avant en termes de bien-être au travail et de productivité des salariés. En effet, certaines études ont démontrées que la pratique du vélo pour les trajets domicile-travail permet une diminution sensible des arrêts maladies. D'un point de vue intérêt pour la santé, la pratique du vélo permet de prévenir les pathologies comme l'obésité, le diabète ou les maladies coronariennes, liées à une activité physique insuffisante ou à des comportements sédentaires. L'Organisation Mondiale pour la Santé souligne la nécessité d'effectuer environ 30 minutes	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

d'activités physiques par jour afin d'améliorer l'état de santé général et en particulier de réduire fortement le nombre d'accidents cardio-vasculaire. L'usage du vélo pour se rendre au travail permet de répondre à ce besoin.

ARTICLE 1 - DEFINITION DE L'INDEMNITE KILOMETRIQUE

Conformément à l'article 50 de la loi de transition énergétique, l'employeur peut participer aux frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une " indemnité kilométrique vélo " (ikVélo).

Conformément à l'article 1 du décret N° 2016-144 du 11 février 2016, l'ikVélo pour les trajets de rabattement vers ou à partir des arrêts de transport public, peut être cumulée avec la participation à l'abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo prévue à l'article L. 3261-2, à condition que l'abonnement ne permette pas d'effectuer ces mêmes trajets.

Le trajet effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif.

ARTICLE 2 – BENEFICIAIRES

L'ensemble du personnel présent dans l'entreprise peut bénéficier de cette indemnité.

- salariés quelle que soit la nature du contrat, CDI, CDD, contrat d'avenir et stagiaires…
- personnels mis à disposition de l'entreprise par un organisme tiers,

ARTICLE 3 - MONTANT ET PLAFOND DE L'IKVELO

Conformément à l'article 1 du décret N° 2016-144 du 11 février 2016, le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 25 centimes d'euro par kilomètre.

Au-delà du montant défini par les lois de finance, l'indemnité versée aux salariés circulant à vélo est soumise aux charges sociales et fiscales de droit commun. Actuellement, l'exonération d'impôts est plafonnée à 200 euros par an et par salarié et passera à 400 euros à partir du 1er

	janvier 2019. A partir de cette même date, le 1er janvier 2019, l'appellation Indemnité Kilométrique Vélo sera remplacée par le « Forfait Mobilité Durable ». les modalités définies dans le présent accord seront applicables. L''indemnité versée au salarié est plafonnée au montant annuel d'exonération fixé par la loi. **ARTICLE 4 - MODALITES DE MISE EN ŒUVRE** Les salariés souhaitant bénéficier de l'ikVélo devront accepter les modalités de mise en œuvre énoncées ci-dessous : • Un seul aller-retour par jour travaillé sera accepté. Le trajet vélo le plus direct entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail sera considéré (sur la base des itinéraires vélos recommandés par les calculateurs d''itinéraires). • Le bénéficiaire informera l'employeur des trajets réalisés en vélo selon le modèle mis à disposition par les Ressources Humaines. • L'indemnité sera versée à partir des déclarations mensuelles effectuées par le salarié. • L'indemnité sera versée aux salariés mensuellement selon le calendrier des éléments variables de paie. L'employeur pourra contrôler les déclarations. Toute déclaration frauduleuse entrainera l'annulation du remboursement du mois concerné et toute récidive sera sanctionnée selon les dispositions prévues au règlement intérieur de l'entreprise.	
Accord visant la promotion du mode de déplacement en vélo – ASI – 7 décembre 2018	**Préambule** Entreprise éthique et responsable, ASI s'est engagée dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) depuis 2010. L'entreprise mène ainsi, année après année un certain nombre d'actions concrètes conformément aux 10 principes fondateurs du Global Compact des Nations Unies.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Dans le domaine particulier de l'environnement, l'entreprise a fait réaliser un Bilan Carbone suivant la méthodologie de l'ADEME afin de connaître son impact sur l'environnement. Sa politique déplacement professionnelle intègre les mesures suivantes : • Equipement de tous les sites de systèmes de visioconférence pour réduire les déplacements. • Intranet accessible à distance pour faciliter le télétravail pour l'ensemble des salariés ainsi que l'usage des outils de travail collaboratif tels que la messagerie instantanée ou le réseau social interne. • Incitation des collaborateurs à privilégier les déplacements en transport en commun (train, tram, bus et métro). • Dans le cadre d'un déplacement d'équipe, le covoiturage est privilégié. Poursuivant cet engagement, la Direction de l'entreprise et la délégation syndicale ont négocié le présent accord aux fins de mettre en place le dispositif des indemnités kilométriques « vélo » pour les collaborateurs utilisant ce mode de déplacement.	
	Article 2 - Conditions d'éligibilité à la mesure Conformément aux dispositions de l'article L. 3261-3-1 du Code du travail, l'entreprise peut prendre en charge : • Tout ou partie des frais engagés par ses collaborateurs pour leurs déplacements à vélo ou à vélo à assistance électrique • **Entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail** • Sous la forme d'une " indemnité kilométrique vélo " dite IK Vélo. Le bénéfice de cette prise en charge **peut être cumulé avec la prise en charge des abonnements de transport collectif ou de service public de location de vélo**, en application de l'article L.3261-2 du Code du travail et du décret n° 2016-144 du 11 février 2016 relatif au versement d'une indemnité kilométrique vélo par les employeurs privés :	

	• Pour les trajets de rabattement vers des arrêts de transport public • A condition que ces abonnements ne permettent pas d'effectuer ces mêmes trajets • Le trajet de rabattement effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié ou le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif. » lorsqu'il s'agit d'un trajet de rabattement vers une gare ou une station. **Article 3 - Montant pris en compte** La prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo correspond au montant de l'indemnité kilométrique vélo, fixé à 0,25 € par kilomètre parcouru, multiplié par la distance aller-retour la plus courte pouvant être parcourue à vélo entre le lieu de résidence habituelle du collaborateur et son lieu de travail ainsi que par le nombre de jours de travail annuel. Cette indemnité est limitée à 200 € par an et par collaborateur (proratisée en cas d'application en cours d'année), correspondant au montant exonéré de cotisations sociales. Ce montant est susceptible d'évoluer en fonction de l'entrée en vigueur de la loi « mobilités ». **Article 4 - Bénéficiaires** L'ensemble du personnel présent et salarié dans l'entreprise peut bénéficier de cette indemnité kilométrique vélo, quelle que soit la nature de son contrat, CDI, CDD et contrats en alternance. **Article 5 - Modalités de déclaration et de prise en charge** Les salariés souhaitant bénéficier de l'IK Vélo devront avoir accepté et signé l'attestation de mise en œuvre annexée au présent accord.	

	Un seul aller-retour par jour travaillé sera accepté. Le trajet vélo le plus direct entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail sera considéré sur la base de l'itinéraire « vélo » recommandés par le calculateur d'itinéraire Google Maps). L'indemnité sera versée aux salariés mensuellement jusqu'à l'atteinte du plafond de 200 €. Une déclaration mensuelle sera à établir par le salarié à partir d'un formulaire qui lui sera communiqué par son assistante d'agence. L'employeur pourra contrôler la réalité des déclarations, par un contrôle visuel régulier du stationnement du vélo notamment. Toute déclaration frauduleuse sera sanctionnée selon les dispositions prévues à l'article 26 du règlement intérieur de l'entreprise (Sanctions et procédures). **Article 6 - Sécurité des salariés** La société rappelle que les salariés doivent respecter les règles de sécurité prévues par le Code de la route.	

D. Géolocalisation et écoconduite

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord relatif aux modalités d'application et de mise en œuvre de la géolocalisation et de l'écoconduite - ENGIE ENERGIE SERVICES - 10 avril 2018	**1.2 Finalités et définition de l'éco-conduite** La communication des données d'ECO conduite à un rôle pédagogique ; elle vise à inciter les conducteurs à adopter une conduite plus souple, plus économe et de ce fait éco-responsable. Le développement de l'ECO conduite permet également d'améliorer la sécurité des salariés en réduisant le risque routier de tous les utilisateurs d'un véhicule mis à disposition par la société. Une conduite plus souple et modérée permet d'améliorer la sécurité du conducteur, de ses passagers et des autres usagers de la route ; de réduire la consommation de carburant, de réduire les frais d'entretien du véhicule (pneumatiques, plaquettes de freins, ...) et de respecter l'environnement. Les informations relatives à l'éco-conduite (pendant le temps de travail, les périodes d'astreinte) seront transmises par mail, elles ne devront pas être consultées pendant les temps de conduite. Les écarts d'ECO conduite ne doivent pas conduire à une sanction disciplinaire.	Trouvé sur le site internet www.cftc-engie.fr (OS). Accord conclu pour une durée indéterminée.
	2. Périmètre de déploiement des dispositifs de géolocalisation et d'éco conduite Etant préalablement rappelé que le véhicule est équipé : • d'un boitier chargé de collecter les informations sur les déplacements destinées à la géolocalisation • d'un boitier de collecte des informations sur le bus « CAN » destinées à la gestion de l'éco-conduite.	

	La géolocalisation via la transmission de positions horodatées : Elle sera déployée et activée sur l'ensemble des véhicules des techniciens concernés par les demandes urgentes et les dépannages. La transmission de données d'éco conduite du véhicule : L'éco conduite sera déployée et activée progressivement sur l'ensemble du parc véhicules de l'entreprise qu'il s'agisse des véhicules de service ou de fonction. Une information préalable à la mise en œuvre sera faite auprès des salariés.	
	4.2. Utilisation et conservation des données d'écoconduite Chaque titulaire du véhicule pourra consulter et obtenir ses données individuelles d'écoconduite en se connectant sur un site dédié avec un login et un mot de passe.	

E. Mobilité

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord portant sur le plan de mobilité 2018-2021- Orange SA - 16 avril 2018	**Préambule** Un « Plan de Mobilité » (PDM) se définit par l'ensemble des mesures visant à favoriser l'usage des modes de transport alternatifs à la voiture en solo. L'intérêt d'un Plan de Mobilité est : - Economique : réduction des coûts liés aux transports, - Social : amélioration des conditions de travail, - Environnemental : contribution active au développement durable, - Essentiel pour l'image d'entreprise citoyenne et responsable. Ce PDM répond également à la volonté d'Orange de dépasser les accords locaux pour un accord national qui permettra d'avoir un plus grand nombre de bénéficiaires, d'être cohérent avec les nouvelles organisations du travail et de répondre aux besoins des salariés par une offre à la carte. Afin de pouvoir suivre au mieux l'impact de ce PDM et lui donner une plus grande ampleur, des objectifs atteignables devront être mesurés et partagés. L'ambition de l'entreprise est de multiplier le nombre de bénéficiaires des mesures 2 roues propres par 3 sur la durée de l'accord, et en visant un doublement dès la fin 2019. Un plan de communication sera mené autour de l'accord pour que l'ensemble des salariés en prenne connaissance.	Accord trouvé sur le site internet www.focom-orange.fr (OS). Accord conclu pour une durée de 3 ans.

	2. Accompagner l'utilisation des transports en commun Dans le cadre de la législation, Orange rembourse 50% du coût des titres d'abonnement (annuel, mensuel ou hebdomadaire) souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics ainsi que des services publics de location de vélo. **2.1 Relations avec les Autorités Organisatrices des Transports et les sociétés de transport** La politique tarifaire relève de chaque société de services de transports publics. Toutefois, l'entreprise sera attentive à s'inscrire, au travers de ses représentants locaux, dans un dialogue avec ces organismes pour améliorer l'offre et leur utilisation. Orange sera particulièrement attentive à l'établissement d'un tel dialogue lors de l'installation de nouveaux sites Orange. **2.2 Encourager l'accessibilité aux transports en commun** 2 roues propre + transport en commun : Les salariés utilisateurs de « Consignes collectives » pour garer leur 2 roues et/ou ranger leur casque et équipements dans une consigne de leur lieu de rabattement (gare ferroviaire, routière, …) au titre du trajet domicile – lieu de travail pourront bénéficier d'un remboursement de 50% de leur abonnement (hebdomadaire, mensuel ou annuel). Cette prise en charge vient en complément du remboursement de l'abonnement aux transports en commun.	
	2.3 Pics de pollution et/ou intempéries et/ou difficultés exceptionnelles de transports En cas de pics de pollution et/ou intempéries et/ou difficultés exceptionnelles de transports, de faits relevant des autorités nationales ou locales, l'entreprise s'engage à encourager le télétravail occasionnel quand c'est possible en généralisant les mails d'informations, à	

	privilégier et promouvoir les mesures prises localement par les collectivités (gratuité ou tarif unique pour les transports publics, ...). Pour les salariés n'ayant pas accès au télétravail, et dans les communes qui ne bénéficient pas de la gratuité, ou du tarif unique, l'entreprise prendra en charge le remboursement du ticket de transport du domicile au lieu de travail habituel.	
	3. Développer l'utilisation du 2 roues propres Définition du 2 roues propre : tout véhicule à énergie humaine ou assistance électrique muni d'un guidon (l'ensemble des cycles et cycles à pédalage assisté, tricycle et vélo cargo, trottinettes, électriques ou non et scooters électriques). Sont exclus les rollers, skateboards, gyropodes et mono-roues. **3.1 Aménagement des sites et des locaux** Afin d'encourager l'utilisation du 2 roues propres, l'entreprise s'engage à examiner dans le/les CHSCT concerné(s) dans les 6 mois maximum suivant la signature de l'accord, les aménagements en application des normes de construction d'habitat, et selon les possibilités : - La mise à disposition d'abris à vélos adaptés avec systèmes de sécurisation adaptée, sécurisés et éclairés pour le garage des 2 roues propres selon les demandes formulées, - L'installation de bornes de rechargement de batterie avec dispositif de paiement à l'usage selon un tarif couvrant uniquement les coûts supportés par l'entreprise, - L'installation de casiers à proximité des espaces de travail, en fonction des demandes, - L'implantation ou la rénovation si nécessaire d'équipements spécifiques (vestiaires et/ou douches), - Et toutes autres mesures en lien avec l'aménagement des sites et locaux. Si nécessaire, les emplacements spécifiques, éventuellement créés, se feront sur les places de parking libérées.	

	3.2 Formation et sensibilisation à l'attention des salariés Des actions d'information et de sensibilisation sur l'utilisation du 2 roues propres seront organisées avec pour objectif, par exemple, de : - Former, sensibiliser à la sécurité et à l'entretien, - Permettre aux utilisateurs de s'informer, échanger, partager leurs bonnes pratiques, sensibiliser et inciter d'autres collègues à utiliser ces modes de transport, - Informer de la présence de prestataires spécialisés dans les réparations de 2 roues sur le site à date définie, - Communiquer sur les offres de service public de location quand elles existent, ainsi que sur les éventuelles autres subventions existantes émanant d'autres organismes. **3.3 Incitation à l'usage du vélo : mise en œuvre de l'IKV (Indemnité Kilométrique Vélo)** Pour les salariés qui effectuent la majorité de leurs déplacements domicile-travail avec leur propre vélo classique ou à assistance électrique (cette majorité s'apprécie en moyenne annuelle pour tenir compte des aléas climatiques), l'entreprise versera une indemnité kilométrique vélo du montant légal de 0,25€ du kilomètre parcouru (montant en vigueur et soumis à modification) et ce, jusqu'à 200€ par an. Cette indemnité est destinée à aider les salariés à couvrir leurs frais d'entretien et d'éléments de sécurité obligatoires pour circuler dans le respect du code de la route. Ce plafond de 200€ s'applique dès la date d'entrée en vigueur de l'accord dès lors que le salarié atteste d'une utilisation majoritaire du vélo et du nombre de kilomètres parcourus. En cas de modification du montant en vigueur et du texte de la loi, l'entreprise s'engage à appliquer les nouvelles mesures si elles sont plus favorables pour les salariés.	

	La demande d'indemnité annuelle devra être réalisée en fin d'année et devra être accompagnée d'un engagement sur l'honneur d'utilisation de son vélo dans la majorité des jours travaillés sur l'année pour ses déplacements domicile-travail ou domicile-lieu de rabattement sur un transport collectif et d'un récapitulatif annuel des kilomètres parcourus (avec un aller-retour par jour travaillé). L'IKV est cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun (abonnement de transport collectif (article 2) ou de service public de location de vélo (paragraphe 3.5)), lorsque le salarié utilise son vélo pour se rendre vers un arrêt de transport public. **3.4 Participation à l'acquisition d'un 2 roues propres** Une participation financière à l'acquisition d'un 2 roues propre, neuf ou d'occasion, est instaurée par l'entreprise pour les salariés qui utilisent majoritairement ce mode de transport pour les trajets domicile – lieux de travail ou domicile – lieu de rabattement (gare). Montant (1 fois sur la durée de l'accord) 2 roues propre / 50% du prix d'achat avec un maximum de 200€ Cette participation sera versée selon les conditions suivantes : - Présentation d'un engagement sur l'honneur à utiliser ce mode de déplacement pour la majorité des trajets domicile – lieu de travail ou lieu de rabattement accompagné d'une facture au nom du salarié postérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord. - Une seule participation « acquisition » sera acceptée par salarié sur la durée de l'accord. **3.5 Utilisation des services de location de vélos** Les salariés utilisateurs d'un service de location de vélo (type VELIB en Ile de France) peuvent bénéficier du remboursement à 50% de l'abonnement au service dès lors qu'ils utilisent ce service pour tout ou partie de leur trajet domicile-travail.	

	3.6 Conditions de cumul Les mesures 2 roues propre sont incompatibles : - Avec le remisage à domicile permanent d'un véhicule de l'entreprise - Avec l'attribution d'une place de parking permanente sur un site Orange. Néanmoins afin d'inciter les salariés à tester le changement de mode de transport, le salarié bénéficiera d'une période d'essai de 3 mois pendant laquelle il garde sa place de parking.	
	4. Encourager le covoiturage, l'auto-partage et l'utilisation de véhicules électriques Dans ce paragraphe, le co-voiturage est défini comme l'utilisation à plusieurs d'un véhicule personnel pour les trajets domicile – travail durant les jours ouvrables. **4.1 Information sur l'offre existante** L'entreprise souhaite promouvoir le covoiturage et l'utilisation d'auto-partage en remplacement de l'usage de la voiture en usage individuel. Elle s'engage à faire connaître sur les outils internes (@noo, Orange Futé par exemples), les offres et les sites internet des entreprises, associations, collectivités qui proposent ces services ainsi que les entreprises avec lesquelles Orange a contractualisé une offre de co-voiturage. Dans ce dernier cas, le financement de l'inscription des abonnés est entièrement pris en charge par Orange. **4.2 Aménagement des horaires de travail pour les salariés pratiquant le covoiturage** Afin de faciliter le covoiturage, les demandes d'aménagement des horaires de travail seront examinées avec bienveillance par le manager, au cas par cas, pour les salariés qui privilégient	

	le covoiturage régulier, en fonction des nécessités de service et notamment des horaires clients (cf. formulaire en annexe). **4.3 Emplacements spécifiques** L'entreprise s'engage à réserver des emplacements spécifiques pour les personnes pratiquant le covoiturage sur les principaux sites disposant d'un parking suffisant. Le salarié devra faire une demande au responsable de son site en utilisant le formulaire en annexe. Le nombre d'emplacements réservés pour le covoiturage sera fixé, pour chaque site, en cohérence avec le nombre d'utilisateurs réguliers de ce type de transport. Si nécessaire, des emplacements spécifiques réservés et créés pourront être prévus sur les places de parking libérées. **4.4 Utilisation des véhicules « Orange Auto-Partage »** L'entreprise met à disposition des véhicules : Orange Auto-Partage. Orange Auto Partage, ou OAP, est un service de mise à disposition de véhicules pour des déplacements professionnels en co-voiturage, tous les jours de 9h à 18h et en dehors de ces créneaux et les week-ends ; il est possible de disposer de ces mêmes véhicules à titre privé moyennant une contribution financière « à prix coûtant ». Toutes les informations et leur localisation sur le site Orange Futé : http://orange-fute.com.ftgroup, rubrique : se déplacer, véhicules, altermobilité. **4.5 Emplacements pour les utilisateurs de voitures électriques**	

	En fonction des disponibilités, des emplacements de recharge avec dispositif de paiement seront réservés sur les nouveaux sites disposant d'un parking pour les salariés utilisant leur voiture électrique. **4.6 Communication des partenariats et/ou rabais accordés par les constructeurs** Des remises négociées par Orange peuvent être accordées par les constructeurs automobiles aux salariés qui souhaiteraient acquérir une voiture électrique. L'entreprise communiquera et mettra à jour les partenariats et accords, auprès du personnel sur le site intranet « orange futé.	
	4. Intermodalité La combinaison de plusieurs modes de transports collectifs et alternatifs successifs est souvent nécessaire pour effectuer des trajets domicile-lieu de travail en substitution de la voiture individuelle. Pour cette raison le présent accord veille tout particulièrement à rendre compatibles les mesures d'incitation à l'utilisation de ces modes de transports alternatifs et collectifs afin d'en favoriser l'utilisation. Pour permettre une bonne appropriation par les salariés des mesures prévues par le présent accord et leur compatibilité entre elles, un tableau récapitulatif est également joint en annexe (annexe n°2).	
	7. Déplacements professionnels 7.1 - Les règles et les bonnes pratiques Dans le cadre de la politique santé sécurité d'Orange et de la politique environnementale du Groupe, l'entreprise est particulièrement vigilante quant à la diminution du risque routier et aux émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements. Par conséquent, il est fortement préconisé d'utiliser les moyens de communication mis à disposition par l'entreprise pour réduire les déplacements (Coop'net, conférence téléphone, visioconférence, Skype, …).	

	La bonne pratique consiste à privilégier les réunions téléphoniques par rapport aux déplacements sur site, notamment lorsque la durée de la réunion est inférieure au temps de trajet. Si la présence physique est néanmoins nécessaire, il convient de regrouper les activités nécessaires à la présence sur site sur une même journée. Le covoiturage dans les véhicules de l'entreprise est également à privilégier pour les déplacements professionnels. Les déplacements professionnels se font prioritairement par utilisation des transports en commun ou par utilisation des moyens de l'entreprise.	
	7.3 - Eco-conduite et sécurité routière L'entreprise s'engage à promouvoir et à former à l'éco-conduite et à la sécurité routière, toutes les personnes volontaires qui souhaitent bénéficier de cette formation (informations sur le site intranet - coordonnées en annexe). 7.4 - Pools de véhicules L'entreprise s'engage à promouvoir l'utilisation dans le cadre professionnel des véhicules électriques et parallèlement, d'équiper progressivement son parc de véhicules de pools, en véhicules électriques ou hybrides (voir OAP art. 4.4 du présent accord).	
	8 - Expérimentations La participation à des expérimentations, avec des partenaires externes le cas échéant, est encouragée dès lors qu'elles contribuent aux objectifs de l'accord : intégration à un plan de déplacements inter-entreprises - PDIE, des initiatives de consultation des salariés sur les transports alternatifs par exemple.	

	9 - Mise en œuvre du PDM Pour mener à bien la mise en œuvre du PDM, l'Entreprise s'engage à apporter, dès la signature de l'accord, une information générale la plus complète possible de façon à faciliter l'engagement de chacun des salariés pour l'utilisation des modes de transport cités dans l'accord. L'entreprise s'engage à identifier un correspondant local territorial qui mobilisera les compétences nécessaires à la bonne réalisation du PDM sur son territoire. Ce correspondant sera présent aux CHSCT locaux pour discussion conformément au paragraphe 3.1 de l'accord et aura en charge la déclinaison du plan de mobilité.	
	10 - Suivi de l'accord Afin d'assurer la continuité dans le dialogue social, les parties conviennent de créer une commission nationale de suivi de l'accord qui se réunira une fois par an. Elle sera composée de deux représentants désignés par chacun des Organisations syndicales signataires et de représentants de la Direction. Elle sera présidée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou son représentant. Cette commission a pour mission de suivre la mise en œuvre du présent accord et de suivre de façon pragmatique, la progression des indicateurs suivants : - encourager les transports en commun : évolution du nombre d'usagers ; - IKV vélo : nombre de bénéficiaires et bilan annuel de la mesure ; - acquisition de 2 roues propres : nombre de bénéficiaires ; - bilan financier des mesures PDM (hors aménagement) ; - proposition de plan d'action de communication et/ou évènements d'incitation à adhérer aux mesures PDM ; - recensement des expérimentations telles que décrites dans le paragraphe 8 ;	

	- en lien avec la direction de la RSE Groupe, l'entreprise s'emploiera à mesurer la réduction des ressources fossiles liée au PDM. Elle pourra également se réunir à la demande de l'entreprise ou de la majorité des Organisations Syndicales signataires pour examiner les éventuelles difficultés rencontrées pouvant provenir de l'interprétation du présent accord dans l'objectif d'y apporter des solutions de conciliation.	
Accord sur la mobilité d'entreprise éco-responsable domicile-travail – ALLIER HABITAT – 26 juin 2018	**Préambule** La préservation d'un cadre de vie de qualité est une priorité pour toutes et tous. Allier Habitat promeut une démarche de maîtrise et de réduction des émissions de CO2 et autres polluants par la sélection de véhicules de service peu émetteurs (véhicules électriques et diesels à faible impact). Il est souhaité la poursuite du mouvement en travaillant sur les trajets domicile-travail effectués par les personnels. Ceux-ci bénéficient des dispositions légales concernant les transports en commun. Il est proposé un système incitatif nouveau ou complémentaire (pour le trajet d'accès à la gare). **Article 1 - Cible des actions** Le présent accord cherche à réduire les émissions du CO2 et autres polluants liés à l'usage d'un véhicule personnel pour se rendre au travail. A ce titre, il est proposé : - de mettre en place l'indemnité kilométrique «vélo » pour usage de ce moyen pour se rendre à son travail - d'aider à l'acquisition d'un véhicule peu polluant en abondant l'aide d'Etat pour la conversion par remplacement d'un ancien véhicule.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Article 2 - Mise en place de l'indemnité kilométrique « vélo » Cette indemnité est mise en place conformément à l'article L. 3261-3-1 du code du travail. Le montant de l'indemnité kilométrique vélo a été fixé par le décret n° 2016-144 du 11 février 2016 (à la date de la signature du présent accord : 0.25€). Pour son application, les éléments complémentaires sont fixés par l'employeur : - la déclaration des kilomètres parcourus est librement adressée par l'employé qui en atteste la véracité sur l'honneur. La distance maximale par jour de travail est limitée à un aller-retour domicile-travail jaugé sur la base d'un logiciel type Viamichelin (distance circulable la plus courte) ou domicile – arrêt de transport public stipulé dans le remboursement de transport en commun, - la déclaration des kilométrages ne doit pas aboutir au versement d'une indemnité supérieure à 50€ net par mois, - la déclaration qui aboutirait à un versement inférieur à 5€ net par mois ne sera pas retenue. La véracité de la déclaration peut être vérifiée par l'employeur afin d'éviter les abus. L'employé devra se soumettre à ces contrôles selon les demandes. **Article 3 - Prime à la conversion pour remplacement d'un ancien véhicule** La référence des textes gouvernementaux est le code de l'énergie : articles D. 251-1 à 251-6 et 251-7 à 251-13. Afin d'aider au remplacement des véhicules anciens polluants, l'employeur met en œuvre une aide qui vient en complément de celle de l'Etat, instituée par les articles du code susmentionnés.	

	Cette aide ne concerne que la prime à la conversion et non l'aide éventuelle dite « bonus écologique ». Elle est fixée à 15% du montant alloué par l'Etat et est donc subordonnée à l'obtention de l'aide de l'Etat. Pour son application, les éléments ci-dessous s'appliquent : - l'employé doit être l'acquéreur (ou le coacquéreur) du véhicule, - le versement s'effectue sur production du titre de versement de l'Etat dûment justifié, - les conditions minimales de conservation du véhicule fixées par l'Etat s'appliquent faute de quoi l'aide devra être remboursée à Allier Habitat sur simple demande. Cette aide sera versée sous forme de prime pour les salariés de droit privé ou par modification temporaire du régime indemnitaire pour les fonctionnaires (si extension). Son montant ci-dessus indiqué est brut et est soumis aux cotisations sociales dues à son échéance de versement.	
Protocole d'accord relatif aux déplacements éco-responsables – URSSAF Bourgogne – 31 mai 2018	**Préambule** Considérant l'importance grandissante des enjeux environnementaux dans la Société, et la responsabilité de chaque individu dans ses gestes quotidiens, l'Urssaf Bourgogne et les délégués syndicaux ont souhaité engager des négociations sur le thème des déplacements éco-responsables. Limiter les déplacements automobiles, favoriser l'usage des transports en commun, les modes de déplacements doux et le covoiturage pour aller sur son lieu de travail ou aux réunions externes, c'est aussi limiter la fatigue et le stress et gagner du temps convivial ou de lecture. Ce protocole vise à mettre en place des mesures facilitant la mobilité du personnel : - En prenant en compte les besoins des salariés en termes de mobilité, tant pour les déplacements professionnels que domicile-travail,	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée de 3 ans.

	- En diminuant l'utilisation de la voiture à titre individuel, et la mise en œuvre de moyens de transport doux (respectueux de l'environnement), limitant les risques pour la santé des salariés. Cet accord constitue une étape supplémentaire dans le projet global de l'Urssaf Bourgogne d'amélioration de la qualité de vie au travail	
	Article 2 – Limiter les déplacements automobiles personnels **2-1 Rappel des moyens déjà en place à l'Urssaf Bourgogne** • <u>Le protocole des moyens déjà en place à l'Urssaf Bourgogne</u> Le trajet effectué à vélo pris en compte pour le calcul de la prise en charge des frais engagés pour se déplacer à vélo ou à vélo à assistance électrique correspond à la distance la plus courte entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail et la gare ou la station de transport collectif. Le montant de l'indemnité kilométrique vélo est fixé à 25 centimes d'euro par kilomètre. L'indemnité est plafonnée à 200 € net par an. Le salarié a le choix entre deux formules : - pour les salariés utilisant leur vélo toute l'année : versement forfaitaire sur 205 jours de travail diminués des absences de l'année (hors congés et RTT), avec engagement du salarié à utiliser le vélo sur toute l'année. - pour les salariés désirant utiliser leur vélo uniquement durant les beaux jours : versement forfaitaire sur 103 jours diminués des absences du 1er avril au 30 septembre (hors congés et RTT) avec engagement d'utiliser le vélo sur la même période.	

	Ce protocole favorise ainsi la mise en œuvre de moyens de transport doux, respectueux de l'environnement et bénéfique pour la santé des salariés. • <u>Le protocole d'accord du 29 juin 2017 relatif au travail à distance</u> Ce protocole permet aux salariés qui remplissent les conditions d'éligibilité de bénéficier de la possibilité de travailler à distance, à domicile, ou depuis un autre site, un jour par semaine la première année d'application de ce protocole. La signature de cet accord permettra en 2018 aux salariés bénéficiaires de limiter l'utilisation de leur voiture pour leurs déplacements domicile-travail, tout en améliorant leur équilibre vie privée – vie professionnelle. • <u>Remboursement à hauteur de 50% sur les titres de transport en commun (bus, train…)</u> L'Urssaf prend en charge une partie des frais de transports publics (bus, tramway, train, location de vélo..) de ses salariés. La prise en charge s'effectue à hauteur de 50 % du titre de transport sur la base : • d'un tarif de 2e classe, • et du trajet le plus court. Ce dispositif permet d'inciter les salariés à utiliser les transports en commun (train, tramway, bus..) plus respectueux de l'environnement que les voitures. **2.2 Mise en œuvre au sein de l'Urssaf Bourgogne** L'Urssaf s'engage à prévoir une communication sur les principaux moyens existants (indemnités kilométriques vélo et prise en charge de 50% des abonnements aux transports	

	publics) dans le cadre de l'intégration des nouveaux salariés. Ainsi qu'une campagne d'information-rappel à destination des salariés. La Direction s'engage dans un premier temps à mettre en œuvre rapidement, dans le cadre d'une phase expérimentale, et au plus tard avant la fin de l'année 2018, le travail à distance. Afin de favoriser les moyens de transports doux, l'Urssaf s'engage à : - optimiser le stationnement des vélos sur les quatre sites pour l'utilisation des vélos, - à promouvoir l'utilisation du billet de train annuel SNCF auprès des salariés. Enfin, la Direction entend mettre à disposition sous forme d'affichage, les plans et horaires des bus, service de location de vélos, aire de stationnement pour les co- voiturants….des quatre villes composant l'Urssaf Bourogne. A Dijon, le plan de mobilité sera mis en œuvre notamment l'enquête sur les usages. Pour les sites de Mâcon, Nevers et Auxerre un plan de mobilité sera rédigé. **2.3 Favoriser le co-voiturage** La Direction dans le but de favoriser le co-voiturage souhaite créer un « club mobilité » sur le site intranet de l'entreprise ou hébergé dans un autre cadre et élargi aux entreprises proches des organismes. Ce club permettrait aux salariés de s'inscrire et de trouver via ce biais des collègues de l'organisme ou des entreprises à proximité afin de partager les déplacements travail-domicile épisodiquement voire quotidiennement. Ce club pourra aussi permettre aux salariés d'organiser des déplacements extra-professionnels. Afin d'inciter les salariés à co-voiturer, l'Urssaf s'engager à examiner la possibilité d'accorder des places de parking réservées voir participer à la prise en charge du coût liés à des places de parking notamment sur le site de Dijon, pour les personnes co-voiturant.	

	2.4 Favoriser l'utilisation de véhicules électriques Durant la durée de ce protocole, l'Urssaf s'engage à procéder à un recensement des personnes roulant ou désirant rouler dans un avenir proche en voiture électrique. L'Urssaf se renseignera auprès des fournisseurs d'électricité et d'autres entreprises afin de connaître sur le mode de fonctionnement et la tarification des bornes de recharge. Il sera également pris contact avec les Union Immobilière des différents sites et la Caf de Mâcon pour étudier la possibilité d'installer des bornes de recharges. Un compte rendu sera fait à la commission de suivi de cet accord en 2020 lors du bilan de cet accord. **Article 3 – Limiter les déplacements professionnels automobiles** **3-1 Rappel des moyens déjà mis en place à l'Urssaf Bourgogne** Afin de limiter les déplacements professionnels, l'Urssaf Bourgogne est équipé de visio-conférence : 8 équipements collectifs soit 2 par site, et 8 équipements individuels. Il convient de rappeler que depuis plusieurs années, l'Urssaf Bourgogne est toujours en tête des utilisateurs de webconférence c'est-à-dire des réunions en audioconférence complétées par un partage de documents sur l'ordinateur de chaque participant. L'Urssaf s'engage à favoriser les transports en commun lors de la réservation des déplacements professionnels.	

	Enfin, dans un souci de rationalisation du parc auto et de diminution des coûts de gestion, il convient de rappeler que l'Urssaf Bourgogne a fait le choix de réduire le nombre de véhicules afin de l'adapter à ses besoins. Ainsi, huit véhicules ont été cédés à d'autres organismes dont 3 en 2017. **3.2 Mise en œuvre au sein de l'Urssaf Bourgogne** L'Urssaf s'engage à expliciter les moyens existants qui permettent l'organisation des réunions à distance dans le cadre de l'intégration des nouveaux salariés. Une information sera également diffusée pour les salariés sur les moyens existants pour organiser des réunions à distance, notamment l'organisation d'une conférence en audio à trois personnes. Toutes les réunions dont la durée est limitée à une demie journée seront systématiquement organisées en visio-conférence ou en conférence audio sauf à ce que les personnes ayant à se déplacer participent à une autre réunion sur la demie journée restante. Actuellement, le service GDM gère les réservations et favorise le co-voiturage entre collègues du même site se rendant au même lieu de destination. La Direction formalisera une note concernant les modalités d'attribution des véhicules de service lors des déplacements professionnels. Il sera systématiquement recherché que les salariés se rendant au même endroit utilisent un seul et même véhicule de service. Cet outil de co-voiturage pourra, sous réserve de possibilités techniques, être partagé avec les CAF, CPAM et MSA. **Article 4 – Pratiquer l'éco-conduite** **4-1 Définition**	

	L'éco-conduite appelée aussi conduite économique est l'apprentissage et la pratique d'une conduite souple et modérée qui permet : • de réduire la consommation de dépenses en carburant et, • de respecter par la même occasion l'environnement. Elle améliore aussi la sécurité du conducteur et de ses passagers. **4-2 Rappel des grands principes de l'éco-conduite** • *Démarrez en douceur* : ne pas faire chauffer excessivement le moteur au démarrage et rouler à vitesse modérée pendant les cinq premiers kilomètres. • *Roulez sereinement* : évitez les à-coups, les accélérations brusques et les freinages inutiles qui font consommer du carburant. • *Respecter les limitations de vitesse*. • *Optimiser la climatisation* : aérer l'habitacle avant d'entrer dans votre voiture pour évacuer l'air chaud plutôt que de solliciter la climatisation lors des premiers kilomètres qui rejettent le plus de CO2 **4-3 Mise en œuvre au sein de l'Urssaf Bourgogne** L'Urssaf Bourgogne s'engage sur les trois années de l'accord à dispenser à ses inspecteurs du recouvrement et aux salariés se déplaçant régulièrement une formation éco-conduite. Une communication interne sous forme d'affiches ou autre support sera diffusé afin de sensibiliser l'ensemble des salariés à la pratique de l'éco-conduite.	

	Un test ludique sera ainsi proposé à l'ensemble du personnel via Urbe afin de connaître sa façon de conduire. La Direction s'engage via son service GDM à continuer d'entretenir régulièrement les véhicules professionnels. Enfin, dans le cadre des marchés nationaux de mise à disposition de véhicules de service, l'Urssaf Bourgogne s'engage à voir s'il est possible de mettre à disposition des voitures hydriques.	
Plan de mobilité et moyens de déplacement – La Ligue de l'enseignement – 18 décembre 2018	**ARTICLE 1 - PREAMBULE** Un plan de mobilité (PDM) est un ensemble de mesures visant à optimiser et augmenter l'efficacité des déplacements des salariés d'une entreprise, pour diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier. **ARTICLE 2 – MISE EN PLACE** Les parties expriment leur attachement à la transition écologique et énergétique et à l'amélioration de la santé des salariés. Dans ce cadre, elles souhaitent inciter l'usage des modes de transports alternatifs pour les déplacements domicile – lieu de travail. Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en place du plan de mobilité au sein de la Ligue de l'enseignement au profit des salariés visés à l'article 3 ci-dessous.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.
	ARTICLE 4 – UTILISATION DES TRANSPORTS EN COMMUN Conformément à l'article L.3261-2 du Code du travail, la Ligue de l'enseignement rembourse 50% du coût des titres d'abonnement (annuel, mensuel ou hebdomadaire) souscrits par les	

	salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen des services de transports publics collectifs ainsi que des services publics de location de vélo. **ARTICLE 5 – INCITATION A L'USAGE DU VELO** **5.1Mise en œuvre d'une indemnité kilométrique vélo (IKV)** Pour les salariés qui effectuent la majorité de leurs déplacements domicile-travail avec leur propre vélo classique ou à assistance électrique l'entreprise versera une indemnité kilométrique vélo égale à 0,25€ par kilomètre parcouru, et ce, jusqu'à 200€ par an, conformément à l'article D.3261-15-1 du code du travail. Pour la détermination du montant de l'indemnité kilométrique vélo, il est tenu compte des éléments suivants : - Le trajet à vélo le plus direct entre le domicile du bénéficiaire et son lieu de travail (sur la base des itinéraires vélos recommandés par geovelo.fr, ou à défaut, tout autre calculateur d'itinéraire) ; - Le taux d'emploi du salarié : le montant de l'indemnité kilométrique des salariés qui travaillent à mi-temps ou en deca, étant réduite de moitié ; - Le nombre de jours travaillés, étant précisé que l'indemnité ne couvre qu'un aller-retour par jour travaillé au maximum. La demande de l'indemnité annuelle devra être réalisée tous les trimestres et devra être accompagnée : - d'une attestation sur l'honneur d'utilisation de son vélo dans la majorité des jours travaillés sur l'année pour ses déplacements domicile-travail - d'un récapitulatif trimestriel des kilomètres parcourus (avec un aller-retour par jour travaillé)	

	L'indemnité kilométrique vélo n'est pas cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun (abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo). **5.2Vers un forfait mobilité durable** Le Gouvernement a annoncé dans le « *Plan vélo & mobilités actives* » du 14 septembre 2018, la création d'un forfait mobilité durable pour tous les salariés qui remplacera au premier semestre 2019, l'indemnité kilométrique vélo. Ainsi, la Ligue de l'enseignement appliquera le nouveau dispositif au détriment de l'IKV, dès l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions et dans la limite de 200€ par an et par salarié. Le montant de ce forfait mobilité durable sera calculé en fonction de la durée du contrat et la durée du temps de travail du salarié. L'attribution du forfait mobilité interne sera incompatible avec : - une autre aide telle que le remboursement à hauteur de 50% de l'abonnement des transports en commun ou services publics de location de vélo ; - l'attribution d'une place de parking permanente sur un site de la Ligue de l'enseignement **5.3Aménagement des sites** Dans une volonté d'encourager l'utilisation du vélo, La Ligue de l'enseignement s'engage à examiner dans les 6 mois suivant la signature de l'accord et selon ses possibilités, l'aménagement de râteliers à vélo.	
Avenant 2018-01 à l'Accord	**Préambule**	Trouvé sur Légifrance.

d'entreprise du 25 octobre 2007 relatif à l'amélioration des modalités de transport et de stationnement des personnels - CENTRE HENRI BECQUEREL	Dans l'objectif d'améliorer la qualité de vie au travail des personnels, et conscients de la nécessité de s'inscrire dans une démarche écologique, les partenaires sociaux et la Direction du centre Henri Becquerel s'entendent pour compléter l'accord d'entreprise du 25 octobre 2007, et ses avenants successifs en assurant la promotion de mesures visant à favoriser l'usage des modes de transport alternatif à la voiture. **Article 1 – Prime de substitution à la place de parking** Afin de démontrer la volonté du centre de participer à l'achat de roues non motorisé ou d'un abonnement aux transports en commun, une prime spécifique d'un montant de 320€ bruts (soit 240€ nets, correspondant à un an de cotisations patronales au parking) sera attribuée aux personnels titulaires d'une place de parking (parkings Rouen Park, Indigo, ou CHB) qui restituent leur place de stationnement pour libérer la liste d'attente, dans la limite de cette dernière. Les personnels éligibles sont les personnels titulaires d'une place de parking depuis au moins un an à la date de la restitution. La prime est versée sur la paie du mois suivant la date de libération de la place de parking. Le personnel bénéficiaire ne peut se réinscrire sur une liste d'attente parking avant une durée minimale de 2 ans. **Article 2 – Aménagement d'un local sécurisé** Un local fermé, sécurisé avec contrôle d'accès, équipé de prises électriques permettant le rechargement des batteries, autorisant le stationnement d'une dizaine de cycles sera mis à disposition des personnels à compter de janvier 2019. **Article 3 – Cumul des modes de transport**	Accord conclu pour une durée de 1 an à compter du 1er janvier 2019.

	A compter du 1er janvier 2019, il sera possible d'alterner l'utilisation de plusieurs modes de transport au cours de l'année (transports en commun l'hiver, vélo l'été par exemple). Il sera également possible de suspendre volontairement et de façon temporaire une adhésion au parking pour une durée minimum de 3 mois (sauf raison médicale). L'Indemnité Kilométrique Vélo pourra être prise en charge par le Centre, en cumul avec le remboursement des abonnements de transport en commun, pour les trajets de rabattement vers les arrêts de transports publics (gare), sur demande préalable. **Article 4 – Incitation au covoiturage** Pour encourager ce mode de transport, une plateforme de covoiturage contractualisée par la Direction du Centre, commune avec les personnels du CHU de Rouen est mise à la disposition des personnels du Centre. Des places de parking « covoiturage » seront attribuées prioritairement au personnel utilisant ce mode de transport au sein du parking Indigo.	
Accord portant sur le Plan de Mobilité de l'UES OCS – Orange Prestations TV – Orange Studio 2018-2021 – 27	**Préambule** La direction et les organisations syndicales souhaitent inscrire résolument l'entreprise sur le chemin de la transition énergétique proposée par les Nations Unies lors de la COP 21 et par la loi n° 2015-992 du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte. Les parties incitent, par les mesures proposées, l'ensemble du personnel à changer de comportement et favoriser l'usage du vélo notamment pour les déplacements domicile - travail.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er octobre 2018.

septembre 2018	Il se définit par l'ensemble des mesures visant à favoriser l'usage des modes de transports alternatifs à la voiture, pour les trajets domicile lieux de travail et les déplacements professionnels. **1. <u>Champ d'application de l'accord et bénéficiaires</u>** Les mesures de l'accord concernent l'ensemble des salarié(e)s des sociétés de l'UES, quel que soit leur statut : fonctionnaires détachés, salarié(e)s de droit privé, sous contrat à durée indéterminée et déterminée, apprenti(e)s, salarié(e)s sous contrat de professionnalisation. Pour bénéficier de la prestation d'acquisition (article 2.1), la condition d'ancienneté Groupe est fixée à 12 mois. Pour les autres mesures du PDM, elles s'appliquent sans condition d'ancienneté et uniquement sur la durée du contrat pour les salariés en contrat à durée déterminée. **2. <u>Développer l'utilisation des 2 roues propres</u>** Définition des 2 roues propres : tout véhicule à énergie humaine ou assistance électrique muni d'un guidon (l'ensemble des cycles et cycles à pédalage assisté, tricycle, trottinettes, électriques ou non et scooters électriques). Sont exclus les rollers, skateboards, gyropodes et mono-roues. <u>2.1 Participation à l'acquisition d'un 2 roues propre</u> Une participation financière à l'acquisition d'un 2 roues propre, neuf ou d'occasion, est instaurée pour les salariés qui utilisent majoritairement ce mode de transport pour les trajets domicile- lieu de travail.	

	La participation est imposable et soumise à charges sociales tant salariales que patronales. **Montant de la participation financière pour les mesures concernant les 2 roues propres : 50% du prix d'achat avec un maximum de 200€.** Cette participation sera versée selon les conditions suivantes : - présentation d'un engagement sur l'honneur à utiliser ce mode de déplacement pour la majorité des trajets domicile - lieu de travail accompagné d'une facture au nom du salarié postérieure à la date d'entrée en vigueur du présent accord. - une seule participation « acquisition » sera acceptée par salarié sur la durée de l'accord 2.2 Utilisation des services de location de vélos Les salariés utilisateurs d'un service de location de vélo (type VELIB en Ile de France) peuvent bénéficier du remboursement à 50% de l'abonnement au service dès lors qu'ils utilisent ce service pour tout ou partie de leur trajet domicile-travail. 2.3 Mise en œuvre de l'IKV (Indemnité Kilométrique Vélo) Pour les salariés qui effectuent la majorité de leurs déplacements domicile-travail avec leur propre vélo classique ou à assistance électrique (cette majorité s'apprécie en moyenne annuelle pour tenir compte des aléas climatiques), l'entreprise versera une indemnité kilométrique vélo du montant légal de 0,25 cts du kilomètre parcouru et ce, jusqu'à 200€ par an. Cette indemnité est destinée à aider les salariés à couvrir leurs frais d'entretien et d'éléments de sécurité obligatoires pour circuler dans le respect du code de la route.	

Ce plafond de 200€ s'applique dès la date d''entrée en vigueur de l'accord dès lors que le salarié atteste d'une utilisation majoritaire du vélo et du nombre de kilomètres parcourus.

En cas de modification du montant en vigueur et du texte de la loi, les dispositions législatives se substitueront au présent article si elles sont plus favorables pour les salariés.

La demande de d'indemnité annuelle devra être réalisée en fin d'année. Le salarié adressera une copie du formulaire de demande de remboursement IKV au service RH et formulera sa demande sur l'application de remboursement de frais ONEO. (Formulaire en annexe)

L'IKV est cumulable avec la prise en charge des frais de transport en commun (abonnement de transport collectif ou de service public de location de vélo), lorsque le salarié utilise son vélo pour se rendre vers un arrêt de transport public.

2.4 Conditions de cumul

Les mesures 2 roues propres sont incompatibles :

- avec le remisage à domicile permanent d'un véhicule de l'entreprise
- avec l'attribution d'une place de parking permanente sur un site Orange. Néanmoins afin d'inciter les salariés à tester le changement de mode de transport, le salarié bénéficiera d'une période d'essai de 3 mois pendant laquelle il garde sa place de parking.

3. Pics de pollution et/ou intempéries et/ou difficultés exceptionnelles de transports

	En cas de pics de pollution et/ou intempéries et/ou difficultés exceptionnelles de transports, de faits relevant des autorités nationales ou locales, les sociétés de l'UES s'engagent à encourager le télétravail occasionnel quand c'est possible en généralisant les mails d'informations, à privilégier et promouvoir les mesures prises localement par les collectivités (gratuité ou tarif unique pour les transports publics, ….).	

F. Covoiturage

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord collectif relatif au Covoiturage – FRANCE AIR SA – 4 avril 2019	**Préambule** Le projet d'extension du site de Beynost a été présenté aux CSE des 19 février et 19 mars 2019. La Direction Générale a diffusé le 28 février 2019 une note de de service relative à l'accès aux parkings pendant les travaux, soit sur une période d'environ huit mois (d'avril/mai 2019 à décembre 2019/janvier 2000). La volonté des parties signataires du présent accord est de proposer une solution à la problématique rencontrée durant ces travaux du fait du nombre de places de parking limité. Les parties signataires entendent inscrire cet accord dans le cadre des actions conduites en matière de Responsabilité Sociale de l'Entreprise. **Article Premier – Définition du Covoiturage** La loi sur la transition énergétique du 17 août 2015 que l'article L. 3132-1 du code des transports a précisé pour la première fois la notion de covoiturage : « L'utilisation en commun d'un véhicule terrestre à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte. Leur mise en relation, à cette fin, peut être effectuée à titre onéreux ».	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée du 1er mai 2019 au 30 juin 2020.

	L'article 3 Loi de Finances pour 2019 (Loi n°2018-1317 du 28 décembre 2018) - art. 3 institue une prise en charge facultative par l'employeur, sous forme d'une indemnité forfaitaire, des frais engagés par les salariés dans le cadre du covoiturage. L'employeur peut prendre en charge les frais engagés par ses salariés pour leurs déplacements entre leur domicile et leur lieu de travail en tant que passagers en covoiturage sous la forme d'une « indemnité forfaitaire covoiturage » (C. trav. art. L 3261-3-1 modifié). Les modalités doivent être précisées par décret. Cette prise en charge est facultative. En application de l'article L 3261-4 du Code du travail, cet avantage est mis en œuvre par accord d'entreprise pour les entreprises entrant pas dans le champ d'application de l'obligation de négociation périodique défini par l'article L. 2242-1 du code du travail. L'indemnité est notamment cumulable, avec la prise en charge des abonnements de transports collectifs prévue par l'article L 3261-2 du Code du travail pour les trajets de rabattement vers des arrêts de transport public. Pour le salarié, l'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu et de CSG et de CRDS, et, par voie de conséquence, des cotisations de sécurité sociale, parts patronale et salariale) dans la limite de 200 € par an *(application des articles 81, 19° ter-b du Code Général des Impôts et l'article L 136-1-1, III-4-e du Code de la Sécurité Sociale).* **Article 2 – Champ d'application – Personnel bénéficiaire** Les dispositions qui suivent s'appliquent uniquement aux salariés France Air basés à Beynost qui sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, y compris les alternants, et les stagiaires ne sont pas éligibles au télétravail) ; - être salarié à temps plein ou à temps partiel ;	

	Article 3 – Montant de l'indemnité de covoiturage Le montant de l'indemnité journalière de covoiturage est fixé à 2 euros par jour. Le conducteur « covoitureur » et le salarié « covoituré » bénéficient chacun de cette indemnité. Dans un premier temps, chaque salarié qu'il soit « covoitureur » ou « covoituré » devra établir mensuellement une note de frais qui sera validée par son manager conformément aux procédures en vigueur. Un remboursement via le bulletin de paye pourra être envisagé ultérieurement. **Article 4 – Assurances** Le covoitureur devra satisfaire aux obligations d'assurance pour son véhicule conformément aux dispositions de l'article L.211-1 du Code des assurances. Pour mémoire, assurer son véhicule est une obligation légale, dont le défaut représente un délit pénal punit d'une amende pouvant aller jusqu'à 3 750 €, assortie éventuellement d'une suspension de permis de conduire de trois ans, ou de la confiscation du véhicule et d'autres peines complémentaires telle que l'obligation d'accomplir, à vos frais, un stage de sensibilisation à la sécurité routière. Selon une réponse du ministre de l'Ecologie publiée le 19 avril 2011 [Question n° 97226 de M. Christ Jean-Louis (UMP, député du Haut-Rhin covoiturage et accident de trajet)] aucune assurance automobile spécifique n'est nécessaire pour pratiquer le covoiturage. Toutefois, il est conseillé vivement aux conducteurs qui pratiquent le covoiturage d'informer leur assureur afin de se prémunir d'un éventuel refus d'indemnisation. Cela sera l'occasion de faire le point avec ce dernier sur les clauses de leur contrat d'assurance (clause de conduite exclusive, 2e conducteur, etc.). Le ministère de l'Ecologie rappelle qu'en cas de sinistre, celui-ci peut constituer un accident de trajet. L'accident de trajet est l'accident survenant au salarié sur le trajet aller-retour :	

	- qui relie son lieu de travail à son domicile ; - qui lui permet de se rendre au lieu où il prend habituellement ses repas lorsque ce lieu est situé en dehors de l'entreprise. Le trajet doit correspondre au parcours habituel, en principe ininterrompu, et le plus direct, que peut emprunter le salarié. Pour que le sinistre constitue un accident de trajet, le déplacement doit également s'effectuer à un moment compatible avec ses horaires de travail. Détourner ou interrompre son trajet pour effectuer des actes essentiels de la vie courante, s'arrêter pour acheter du pain par exemple, ne fait pas perdre à l'accident son caractère d'accident de trajet.	
Accord d'entreprise portant sur la mise en place de covoiturage – MSA MARNE ARDENNES MEUSE – 6 novembre 2018	**Préambule :** Dans le cadre de la Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte du 17 août 2015 et du plan de mobilité, la MSA Marne Ardennes Meuse souhaite consolider sa responsabilité sociale et sociétale et limiter l'impact des déplacements des salariés sur l'environnement. Les parties signataires constatent que les possibilités de stationnement aux abords des sites rémois et carolomacérien ne correspondent pas aux besoins des collaborateurs. En effet, les parkings sont onéreux, et le stationnement autorisé sur la voie publique est de courte durée. De plus, et compte tenu de la difficulté pour certains salariés de recourir à des transports en commun du fait de leur rareté et /ou de leur absence, et des temps de transport y afférents, les parties signataires ont souhaité mettre en place le covoiturage. **Article 1 : Champ d'application**	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs CDI ainsi qu'aux CDD dont la durée de contrat initial est de plus de 6 mois, rattachés administrativement aux sites rémois Roederer et Polidrome, et au site de Charleville-Mézières. Il ne concerne pas les collaborateurs qui bénéficient d'un véhicule de service. **Article 2 : Définition du covoiturage** La Loi du 17 août 2015 a consacré une définition du covoiturage ; il s'agit de « l'utilisation en commun d'un véhicule à moteur par un conducteur et un ou plusieurs passagers, effectuée à titre non onéreux, excepté le partage des frais, dans le cadre d'un déplacement que le conducteur effectue pour son propre compte » **Article 3 : Conditions pour bénéficier du covoiturage** Le covoiturage en MSA Marne Ardennes Meuse s'entend du transport de deux collaborateurs MSA à minima, habitant à deux adresses différentes, domiciliées hors de Reims ou de Charleville – Mézières intra muros. Le covoiturage doit être effectif au moins 10 jours par mois, hors période de congé estivale (juillet et août). **Article 4**: **Mesures encourageant le covoiturage** La MSA Marne Ardennes Meuse s'engage à attribuer une place de parking au personnel concerné. De même, les covoitureurs qui le souhaitent pourront bénéficier en priorité de la formation éco conduite (Be Mobi) et / ou CENTAURE. La MSA Marne Ardennes Meuse s'engage également à prendre en charge le retour du passager à son domicile en cas d'indisponibilité professionnelle du conducteur et donc d'impossibilité	

	de regagner son domicile via le covoiturage. Une fonctionnalité sur l'intranet / COLIBRI est déjà mise en place et la rubrique «BLA BLA MAM» facilite la mise en relation des personnes intéressées en recensant les offres et les demandes de covoiturage. Un bip d'accès est attribué pour chaque place de covoiturage, et non par véhicule. Une charte du covoitureur est mise en place au sein de la MSA Marne Ardennes Meuse. **Article 5** : **Mesures de contrôle du covoiturage** Une déclaration sur l'honneur précisant le nom, prénom, trajet, nom du conducteur et du / des passagers, ainsi que la plaque d'immatriculation devra être transmise au Département Ressources Humaines. L'employeur peut contrôler les déclarations. Toute déclaration frauduleuse pourra être sanctionnée selon les dispositions prévues au règlement intérieur de l'entreprise.	
Accord sur la participation aux frais de covoiturage – UES LA COMPAGNIE DU LOGEMENT – 19 décembre 2017	**PREAMBULE :** La loi n°2008-1130 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale a instauré : -Une prise en charge obligatoire de 50% du prix de l'abonnement aux transports publics ; -Une prise en charge, facultative et forfaitaire des frais de transports des salariés utilisant leur véhicule personnel. En application du dispositif autorisé et dans le but d'encourager les comportements éco-responsables, l'entreprise souhaite participer à une partie des frais de transports engagés par les salariés pour aller et revenir de leur lieu de travail par le biais de covoiturage.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord à durée indéterminée a donc pour but de prévoir les conditions de mises en œuvre au sein de l'entreprise du dispositif de participation aux frais des salariés covoiturant pour effectuer leur trajet domicile-lieu de travail.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise s'ils répondent aux conditions fixées par l'accord.

Article 2 : Participation aux frais de transport de covoiturage

2-1 Les conditions d'application

Peuvent bénéficier d'une participation aux frais de transport de covoiturage, les salariés qui pratiquent le covoiturage pour effectuer leur trajet lieu de travail-domicile, de façon régulière ou occasionnelle, en tant que conducteur ou passager du véhicule.
En application du dispositif légal, sont expressément exclus du présent article,

- les salariés bénéficiant d'un véhicule de fonction ;
- les salariés qui bénéficient d'une prise en charge obligatoire du coût de leur abonnement aux transports publics ;
- Les trajets réalisés avec un véhicule de service en ce qui concerne le conducteur.

2-2 Montant de la participation aux frais de covoiturage

Dans le cadre du plafond défini par les dispositions légales, il est convenu que le montant annuel versé à chaque salarié éligible au titre d'une année civile ne pourra pas excéder 200 Euros Bruts.

2-3 Modalité de mise en œuvre de la participation aux frais de covoiturage

Le montant annuel sera calculé sur l'année de référence selon les modalités suivantes :

- Sont bénéficiaires du dispositif, l'ensemble des salariés de l'entreprise
- La participation aux frais de covoiturage est de 1Euro par trajet covoituré (soit 2€ pour un aller-retour domicile-lieu de travail covoituré soit en tant que conducteur, quel que soit le

	nombre de personnes transportées, soit en tant que passager) dans la limite de 200 Euros par an • Le nombre de trajet covoituré pouvant être pris en compte au titre d'une journée de travail à temps plein est de 2 au maximum Le versement de cette participation interviendra mensuellement, le mois suivant chaque demande effectuée par les salariés bénéficiaires. Le salarié éligible au versement de cette participation doit, afin d'en bénéficier, fournir au service RH : • Le bordereau mensuel indiquant la date de ces trajets covoiturés, les noms des personnes avec qui il a covoituré ainsi que leur numéro de téléphone si elles n'appartiennent pas au personnel de l'entreprise, s'il était passager ou conducteur, visé par son supérieur hiérarchique ; • Une copie de sa carte grise	

G. Energie

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord collectif 2019-2021 "Mobiliser, reconnaître et adapter nos compétences à l'hydraulique de demain" - EDF Hydro - 6 mai 2019	**Article 3.3 - Accompagner la mobilité durable, en lien avec les enjeux sociétaux de l'entreprise** Dans le cadre des orientations d'EDF, et en complément du plan mobilité de l'entreprise, EDF Hydro souhaite contribuer, en fonction des spécificités des unités, à faire de ses salariés des ambassadeurs du « 0 carbone » en développant progressivement l'installation de bornes de recharges pour véhicules électriques sur les lieux de travail, en lien avec le taux d'équipement en véhicules électriques. L'élaboration de plans de mobilité durable, à l'initiative des unités, notamment lors de déménagements de lieux de travail, contribuera également à cet objectif.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.
Accord groupe relatif à la promotion de l'usage du gaz et au bilan environnemental positif – TEREGA – 31 mai 2018	**Préambule** La promotion de l'usage du gaz et la protection de l'environnement constituent des priorités pour la Direction et les Partenaires sociaux du Groupe Teréga. Par le présent accord, les parties signataires entendent poursuivre un engagement ancré dans le socle social de Teréga et faire évoluer les dispositifs existants. En effet, dès les années 1960, les collaborateurs du Groupe ont pu bénéficier d'une ristourne sur la consommation de gaz naturel dans le cadre d'accords conclus avec des organismes de distribution publique. Cet usage ne bénéficiant qu'aux collaborateurs titulaires d'un contrat historique, il représentait une iniquité au sein du Groupe. C'est l'une des raisons qui a conduit à la dénonciation de ce dispositif. Cependant, la Direction et les organisations syndicales étant convaincues que le gaz naturel allie un fort contenu énergétique et une empreinte environnementale limitée, elles ont pris l'engagement, lors des négociations annuelles 2018,	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	de se réunir afin de mettre en place un nouveau dispositif favorisant le choix de l'énergie gaz accessible à l'ensemble des salariés. Par ailleurs, dès 2009, conscientes que la protection de l'environnement ne se limite pas à la sphère professionnelle, la Direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité inciter l'investissement à titre privé dans les énergies renouvelables à travers la signature de l' « Accord relatif à un dispositif d'aide aux salariés pour le financement de travaux d'amélioration de l'habitat dans le cadre du développement durable ». Les partenaires sociaux ont témoigné de leur attachement à cette démarche « développement durable » en reconduisant chaque année, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, les dispositifs d'incitation mis en place par l'accord de 2009. Les parties signataires souhaitent poursuivre leur engagement dans cette dynamique par le biais du présent accord et, par la même occasion, permettre aux salariés du Groupe de prolonger l'esprit du programme BE Positif. Ce programme traduit l'ambition du Groupe Teréga d'être reconnu comme un acteur énergétique responsable capable de faire évoluer la maîtrise de l'énergie (renouvelable et vertueuse) et son impact sur l'environnement en adéquation avec les enjeux climatiques actuels. BE Positif se présente comme un marqueur identitaire fort dont le succès repose sur une démarche collaborative impliquant chaque collaborateur faisant de ceux-ci les ambassadeurs de ce programme. C'est la raison pour laquelle les parties signataires souhaitent étendre le concept d'un bilan environnemental positif et impliquer les collaborateurs dans les enjeux qu'il porte au-délà de la sphère strictement professionnelle. Dans cette optique, le présent accord a pour objectif de définir des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs souhaitant réduire leur impact environnemental que ce soit à travers l'usage du gaz ou à travers l'optimisation de l'efficacité énergétique de leur logement.	

	Les principes du présent accord animent la démarche des partenaires sociaux dans le dialogue social.	
	ARTICLE 2. CHAMP D'APPLICATION En cohérence avec les principes de promotion de l'usage du gaz et d'optimisation en matière d'efficacité énergétique, le présent accord ne prend pas en compte les énergies suivantes : charbon, fuel, bois. Ces énergies sont exclues en raison de leur forte émission en polluants et en particules lors de leur combustion et de leur niveau de performance énergétique. L'électricité sera susceptible d'être intégrée au dispositif, dans le cadre d'une révision du présent accord, dans le cas où elle vient en alternative complémentaire à l'utilisation du gaz naturel. **ARTICLE 3. BENEFICIAIRES** Le présent accord s'applique aux salariés en contrat à durée indéterminée, dès lors que leur période d'essai est validée au jour de la demande. **ARTICLE 4. PROMOTION DE L'USAGE DU GAZ** Les parties signataires sont convaincues que le gaz naturel, de par ses caractéristiques intrinsèques, doit jouer un rôle majeur dans le cadre de la transition énergétique. En effet, son impact réduit sur les émissions de gaz à effet de serre constitue l'atout majeur de cette source d'énergie. Le gaz naturel s'inscrit comme une énergie renouvelable associée à la dynamique d'économie circulaire avec la montée en puissance du biométhane et est synonyme de mobilité propre avec la technologie GNV. Pour cette raison, les parties souhaitent promouvoir et faciliter l'usage du gaz naturel pour l'ensemble des collaborateurs. **ARTICLE 4.1 PROMOTION DE L'USAFE DU GAZ COMME ENERGIE DOMESTIQUE**	

	La promotion du gaz comme énergie domestique trouve son origine dans le dispositif de la « ristourne gaz », dont l'objet était de faire bénéficier certains collaborateurs titulaires d'un contrat historique de fourniture de gaz d'une réduction sur les consommations domestiques de leur résidence principale. Ce dispositif a pris fin le 1er avril 2018 mais souhaitant poursuivre la démarche d'incitation des collaborateurs à l'usage du gaz, les parties ont convenu, lors des négociations annuelles 2018, de se réunir afin de substituer au dispositif de la ristourne un nouveau dispositif favorisant le choix de l'énergie gaz et accessible à davantage de collaborateurs. Les dispositions du présent article se substituent, à compter du 1er avril 2018, à l'engagement unilatéral pris par la Direction, lors de la dénonciation du dispositif « ristourne gaz », de compenser financièrement sur trois ans la suppression de ce dispositif. Aucune autre mesure de compensation individuelle ne sera versée aux collaborateurs bénéficiaires de la ristourne gaz. **ARTICLE 4.1.1. LA VALORISATION DES OFFRES D'ABONNEMENT « GAZ VERT »** Afin d'encourager les collaborateurs du Groupe à souscrire à des offres d'abonnement dites « gaz vert », chaque bénéficiaire pourra prétendre à une prise en charge de son abonnement à ce type d'offre à hauteur de 100% du montant figurant sur la facture dans la limite de 280€ bruts par an. Les abonnements à des offres gaz, hors gaz vert, seront pris en charge à hauteur de 80% du montant figurant sur la facture dans la limite de 220€ bruts par an. Il est précisé que l'abonnement gaz s'entend pour tout type de gaz (propane, butane, gaz naturel). Il est précisé qu'un seul abonnement par bénéficiaire peut être pris en charge.	

	ARTICLE 4.1.2 MODALITES DE PRISE EN CHARGE DE L'ABONNEMENT La prise en charge est versée, sur présentation d'une facture, sous forme d'une prime annuelle avec la paie du mois de décembre. Pour l'année 2018, cette prime fera l'objet d'un prorata pour tenir compte de l'application du dispositif « ristourne gaz » jusqu'au 31 mars 2018. **ARTICLE 4.2 PROMOTION DE L'USAGE DU GAZ COMME CARBURANT** Le GNV (gaz naturel véhicule) se présente comme un carburant alternatif ayant comme avantage de ne pas émettre de particules et de rejeter moins de CO2. Il s'inscrit donc dans les usages du gaz que les parties souhaitent promouvoir à travers le présent accord. Chaque bénéficiaire du présent accord pourra prétendre à une participation biennale de l'entreprise à hauteur de 2 060€ bruts pour l'acquisition (y compris en location avec option d'achat) d'un véhicule GNV ou la transformation d'un véhicule essence ou diesel en véhicule GNV dans les conditions définies en annexe 3 du présent accord. Le plafond de 2 060€ s'apprécie en tenant compte de l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord à l'exception de la prise en charge de l'abonnement gaz et de la prise en charge du diagnostic de performance énergétique. Les demandes de prise en charge sont établies selon le formulaire prévu à cet effet auquel sont joints les justificatifs requis. L'aide est versée sous forme d'une prime avec la paie. Elle est soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu. Dans le cas spécifique de la location avec option d'achat, la prise en charge est conditionnée à l'utilisation du véhicule pendant les 12 mois qui précèdent la demande de prise en charge.	

Compte tenu de l'état actuel de la législation, les dispositifs listés en annexe 3 du présent accord n'entreront en vigueur que le 1er juillet 2019. Par ailleurs, une attention particulière sera portée à l'évolution de ce dispositif dans le cadre du réexamen biannuel du présent accord prévu à l'article 6.

ARTICLE 5. PROMOTION DE L'AMELIORATION DE L'EFFICACITE ENERGETIQUE DU LOGEMENT

Les parties signataires souhaitent inciter les collaborateurs du Groupe à réduire leur empreinte environnementale dans la sphère privée en leur permettant de bénéficier de dispositifs de rénovation de leur logement visant à optimiser son efficacité énergétique et par conséquent à réduire les émissions de gaz à effet de serre.

ARTICLE 5.1 DIAGNOSTIC DE PERFORMANCE ENERGETIQUE

Conscientes que la mesure de l'efficacité énergétique d'un bâtiment peut constituer un préalable intéressant à toute démarche visant à l'améliorer, les parties ont souhaité permettre à chaque bénéficiaire du présent accord de solliciter la prise en charge du coût d'un diagnostic de performance énergétique (DPE).

Cette prise en charge unique est plafonnée à 80€ bruts. Elle est conditionnée à l'achat et/ou la pose d'un des dispositifs de rénovation listés en annexe 1 du présent accord.

Les demandes de prise en charge seront établies selon le formulaire prévu à cet effet.

ARTICLE 5.2 DISPOSITIFS DE RENOVATION DU LOGEMENT

Chaque bénéficiaire du présent accord pourra solliciter une participation biennale de l'entreprise à l'achat et/ou la pose d'un équipement visant à optimiser l'efficacité

	énergétique de son logement dans la limite d'un plafond fixé à 2060€ bruts. Le plafond de 2 060€ s'apprécie en tenant compte de l'ensemble des dispositifs prévus par le présent accord à l'exception de la prise en charge de l'abonnement gaz et de la prise en charge du diagnostic de performance énergétique. Dans l'optique d'inciter à la recherche d'une réduction toujours plus grande de l'empreinte environnementale, les parties ont souhaité classer les équipements éligibles selon leur impact environnemental avec l'objectif suivant : plus l'impact environnemental est réduit, plus la participation de l'entreprise est importante. Les équipements sont donc référencés en trois classes : - Les équipements de la classe 1 sont pris en charge à hauteur de 30% (achat et/ou pose) - Les équipements de la classe 2 sont pris en charge à hauteur de 20% (achat et/ou pose) - Les équipements de la classe 3 sont pris en charge à hauteur de 10% (achat et/ou pose) La liste des équipements, matériaux ou appareils éligibles, les critères de performance qui leur sont applicables et leur classe sont précisés en annexe 1 du présent accord. Les demandes de prise en charge sont établies selon le formulaire prévu à cet effet étant précisé que la contribution de l'entreprise est subordonnée à la présentation d'une facture d'achat du matériel et/ou d'une facture d'installation de l'entreprise ayant réalisé les travaux. La prise en charge de l'installation suppose que l'entreprise ayant procédé à la réalisation des travaux soit titulaire d'un signe de qualité lui conférant le label RGE (Reconnu Garant de l'Environnement) pour la catégorie de travaux dans laquelle il a été obtenu.	

	L'aide est versée sous forme d'une prime avec la paie. Elle est soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu.	

H. Rémunération

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord d'intéressement RENAULT pour les années 2017-2018-2019 du 10 mars 2017	**Article 6 - Calcul de l'intéressement aux performances locales** L'accord Renault France - CAP 2020 accorde une place importante au dialogue social local. Les accords d'intéressement aux performances des entreprises ou établissements représentent une opportunité de ce dialogue social local, en lui permettant de déterminer les critères de performance locale et leur valorisation collective au plus près du terrain. Article 6.1 - Définition des indicateurs Les Etablissements pourront librement déterminer leurs indicateurs dans une liste précisée en annexe 2. Cette liste définit 4 rubriques portant sur la "Qualité", les "Délais", les "Coûts" et les "Ressources Humaines" (QCDRH). Sur ces indicateurs, il est précisé qu'un même établissement peut utiliser des indicateurs issus des différents thèmes métiers mentionnés en annexe 2. A ces indicateurs QCDRH, s'ajoutent des indicateurs spécifiques, définis par l'accord local. Dans ce cadre, afin de valoriser la performance collective des démarrages de nouveaux véhicules ou produits mécaniques ou process, la performance et la qualité de ces démarrages pourront faire l'objet d'un indicateur spécifique. Les entreprises et établissements pourront notamment retenir des indicateurs en lien avec l'Environnement, la RSE et la diversité. Les indicateurs spécifiques peuvent représenter jusqu'à la moitié au plus des indicateurs retenus par l'entreprise ou l'établissement dans la grille QCDRH établie en annexe 2.	Trouvé sur Lamyline.

Accord d'intéressement de SOCIETE GENERALE portant sur les exercices 2017, 2018, 2019 - 28 juin 2017	**Article 3 - Calcul du montant global de la prime d'intéressement** Pour chacun des trois exercices concernés, le montant global de l'Intéressement est calculé comme étant la différence entre la Rémunération Financière et la Participation. Le montant de la Rémunération Financière est calculé, selon la formule ci-après, en fonction de l'évolution de 4 indicateurs : - Le résultat d'exploitation BDDF ; - Le résultat d'exploitation SG ; - Le montant des dividendes à distribuer ; - Et l'atteinte des objectifs RSE. RF = K1 x (50% REX SG + 50 % REX BDDF) + K2 x DIV + RSE = P + 1 La formule de calcul se compose d'une partie "Financière" et d'une partie "Performance" qui comprend deux indicateurs "DIV" et "RSE". Si la Rémunération Financière ainsi calculée devait être supérieure au montant représenté par 1/12ème de la masse des salaires fixes annuels bruts au 31 décembre de l'exercice considéré de tous les salariés bénéficiaires de la Rémunération Financière de cet exercice, la Rémunération Financière serait alors égale à ce dernier montant. Si la Rémunération Financière ainsi calculée devait être négative ou nulle, la Rémunération Financière serait alors considérée comme nulle. Connaissant P, via l'application de l'accord de participation, on en déduit : I = RF – P = K1 x (50% REX SG + 50% REX BDDF) + K2 x DIV + RSE – P Avec :	Trouvé sur Lamyline.

	Le coefficient K1 est égal à 2% Le coefficient K2 est égal à 2% « I » représentant la prime globale d'Intéressement de l'exercice. « P » représente la Réserve Spéciale de Participation de l'exercice. Les sommes versées au titre du « DIV » sont égales au montant des dividendes à distribuer dans la limite d'un taux de distribution de 50% du résultat distribuable tel que présenté au Conseil d'Administration. Un montant de 3 M€ serait alloué annuellement pour la notation RSE attribuée par l'agence extra-financière RobecoSAM. Une enveloppe annuelle de 3 M€ serait allouée en cas d'atteinte de l'objectif de progression sur l'exercice du montant des achats réalisés par SOCIETE GENERALE PERSONNE MORALE auprès du secteur adapté et protégé. L'enveloppe annuelle serait de 1,5 M€ si l'objectif de progression est atteint à hauteur de 80 %. « REX SG » et « REX BDDF », représentent les résultats bruts d'exploitation SOCIETE GENERALE et de BDDF (hors Crédit du Nord et Boursorama) minorés du coût net du risque tels qu'ils figurent dans les états de gestion présentés au Comité des comptes pour l'année considérée, après retraitement des éléments non économiques (dette propre et DVA). « DIV » représente le montant des dividendes à distribuer, calculé comme le produit du montant du dividende par action tel qu'annoncé lors de la publication des résultats, sur proposition du Conseil d'Administration et sous réserve d'approbation par l'Assemblée Générale, et du nombre total d'actions composant le capital social au 31 décembre précédent net des actions autodétenues et d'autocontrôle à cette même date.	

	"RSE", intègre un critère assis sur une notation attribuée par RobsecoSAM et un critère qui prend en considération l'évolution du montant des achats réalisés auprès du secteur adapté et protégé. **1.** L'agence RobecoSAM évalue, sur la base d'un questionnaire déclaratif, la démarche RSE de SOCIETE GENERALE dans le temps. Ce questionnaire se compose de trois domaines : - Economique ; - Environnement ; - Social. SOCIETE GENERALE est évaluée annuellement sur la base de ce questionnaire. Un nombre de points est attribué à chaque domaine et l'ensemble détermine une note finale sur 100. Le versement du montant de 3 M€, alloué annuellement au titre de cette notation, est conditionné au fait que SOCIETE GENERALE soit pendant la durée d'application de l'accord, évaluée chaque année dans le 1er quartile du classement sectoriel des sociétés notées par RobecoSAM. **2.**Pour l'application du second critère "RSE", le montant retenu est celui du chiffre d'affaires (HT) correspondant aux achats réalisés par SOCIETE GENERALE PERSONNE MORALE notamment auprès des Entreprises Adaptées (EA) et des ESAT. L'objectif de progression est fixé à 500 K€ par exercice et pourrait, si besoin, être ajusté à la hausse ou à la baisse. La progression des achats sera appréciée en comparant le chiffres d'affaires HT, déclaré dans la DOETH, réalisé par SOCIETE GENERALE PERSONNE MORALE auprès du secteur adapté et protégé, au titre de l'année N par rapport à celui de l'année N-1.	

	Au titre de l'exercice 2017, le chiffre d'affaires retenu comme base de comparaison est celui de l'année 2016 qui s'élève à 5 350 072 € HT. Le montant alloué à ce critère serait de : - 1, 5 M€ si l'objectif de progression est atteint à hauteur de 80% ; - 3 M€ si l'objectif est atteint.	
Accord d'intéressement Orange S.A. 2018-2019-2020 - 28 juin 2018	**<u>Préambule</u>** Orange S.A. conduit une politique qui vise à associer collectivement ses salariés au partage des résultats. Ainsi, l'accord d'intéressement aux résultats considère en premier lieu les résultats financiers. Il considère également l'excellence de la relation client au travers de la qualité du service rendu aux clients. Enfin, il vise à refléter les engagements environnementaux d'Orange. Ainsi, l'ensemble des salariés contribue aux ambitions portées par l'accord. Il accompagne ainsi les priorités du plan stratégique Essentiels2020. De plus, les organisations syndicales ont souhaité que l'accord continue de reconnaitre d'une façon collective l'ensemble des salariés. En conséquence, tous les salariés, y compris ceux qui sont tenus éloignés de l'activité pour des raisons de santé ou de famille, bénéficieront de l'intéressement. Il sera donc réparti entre les salariés en fonction de trois critères : - le salaire perçu, - le temps de présence dans l'année, - la durée d'appartenance à l'entreprise dans l'année, tels que définis dans l'accord. Enfin, l'intéressement, s'il est placé volontairement dans le Plan d'Epargne Groupe ou dans le Plan d'Epargne Retraite Collectif, peut favoriser la constitution d'une épargne par les salariés.	Trouvé sur Lamyline.

	Article 4 - Indicateurs de mesure de la performance des résultats financiers, de la qualité de service client et de la maitrise de la consommation d'énergie (électricité) L'intéressement supporte les priorités de l'entreprise en reconnaissant l'atteinte des objectifs d'indicateurs financiers, de qualité de service clients et de maitrise de consommation d'énergie (électricité).	
	4.3 - L'indicateur de maîtrise des consommations d'énergie (électricité) Cet indicateur mesure l'atteinte de l'objectif de maîtrise de la consommation d'énergie électrique sur les sites techniques et mixtes Orange SA en France. La définition de l'indicateur et l'objectif 2018 figurent en annexe 1. L'objectif des exercices suivants sera défini chaque année par avenant.	
Accord d'intéressement des salariés de la société SCHNEIDER ELECTRIC INDUSTRIES – Période 2018/2019/2020- signé le 28 juin 2018	**Article 4 – Calcul et modalités de l'Intéressement** Il est rappelé que le montant de l'Intéressement versé résulte d'un système comportant un double niveau : ➢ Au niveau du Groupe, dans la limite de 5%, selon les critères définis dans l'Accord d'Intéressement du Groupe du 22/06/2018 et repris, à titre informatif, dans l'article 4.1 ci-après. ➢ Au niveau de la Société, dans la limite de 5%, selon les critères définis à l'article 4.2 du présent Accord, avec les objectifs ainsi fixés pour l'exercice 2018. **4.1 Définition, mode de calcul et montant maximum de la part d'Intéressement consacrée à la performance du Groupe, dite PART GROUPE** Il est rappelé, à titre strictement informatif dans le cadre du présent article, les modalités de calcul de la part groupe définie dans le cadre d'Intéressement de Groupe en date du 22/06/2018. En conséquence, toute modification de l'accord d'intéressement Groupe qui interviendrait s'appliquerait automatiquement sans qu'il n'y ait lieu de modifier le présent accord.	Accord conclu pour les 3 exercices suivants : 2018, 2019, 2020.

	Pour chaque exercice, le montant d'intéressement correspondant à la part Groupe pourra atteindre un maximum de 5% du salaire de référence des bénéficiaires de l'Intéressement. Les critères Groupe sont fondés sur sept indicateurs de référence : ➢ Le premier indicateur retenu est **l'évolution organique du Chiffre d'Affaires de Schneider Electric**. Ce critère mesure la croissance organique du Chiffre d'Affaire consolidé de Schneider Electric à périmètre constant. Cette évolution ne prend pas en compte la croissance externe liée aux acquisitions ni l'effet taux de change. ➢ Le deuxième indicateur retenu est **l'évolution du taux d'EBITA Ajusté / CA** : Résultat d'Exploitation hors amortissement des immobilisations incorporelles liées aux acquisitions et avant coûts de restructuration et autres charges et produits d'exploitation (éléments non récurrents comme les plus/moins values, gains/pertes liés aux retraites, coûts d'acquisition, dépréciation) divisé par le Chiffre d'Affaires consolidé de Schneider Electric. Cet indicateur est calculé au niveau du Groupe, sur le périmètre consolidé mondial. ➢ Le troisième indicateur retenu est le **taux de conversion en liquidités** : ce taux mesure la capacité du Groupe à convertir le résultat en liquidités. Ce taux est calculé en divisant le Cash Flow Libre par le Résultat Net consolidé de Schneider Electric. ➢ Le quatrième indicateur est celui du Baromètre **Schneider Sustainability Impact**. Le Baromètre Schneider Sustainability Impact est l'outil de mesure de la performance de Schneider Electric en matière de développement durable et responsable. Il est composé de 5 enjeux majeurs en développement durable et 21 plans de progrès. Des objectifs précis ont été définis et pour lesquels les résultats sont mesurés et communiqués trimestriellement. Les outils de mesure et de consolidation des informations sont audités chaque année par une société externe et indépendante.	

	➢ Le cinquième indicateur est celui du **« Group Field Services sales growth »** Ce critère mesure la croissance organique du Chiffre d'Affaires des Services à périmètre constant. Cette évolution ne prend pas en compte la croissance externe liée aux acquisitions ni l'effet taux de change. A titre normatif, pour l'année 2018, les services sont composés des lignes BMP Energy Services, ITD Services et Industry Services (telles que présentées en annexe 1). ➢ Le sixième indicateur est celui du **« Digital Index (Ind. EcoStruxure growth) ».** Ce critère mesure le rapporte entre la croissance des enregistrements des lignes de produits Ecostruxure et la croissance organique du Chiffre d'Affaire consolidé de Schneider Electric à périmètre constant. Cette évolution ne prend pas en compte la croissance externe liée aux acquisitions ni l'effet taux de change. Le minimum est atteint si la croissance Ecostruxure = 1 fois la croissance du Chiffre d'Affaire consolidé de Schneider Electric. La cible est atteinte si la croissance Ecostruxure = 1,5 fois la croissance du Chiffre d'Affaire consolidé de Schneider Electric. Le maximum est atteint si la croissance Ecostruxure = 2 fois la croissance du Chiffre d'Affaire consolidé de Schneider Electric. A titre informatif, pour l'année 2018, les lignes de produits Ecostruxure concernées sont : PTIBS (Building Field Services) PTPRD (Building Management Products) PTSL2 (Building System Level 2) ESEEP (Energy Efficiency Projects) ESMON (Energy Services Monitoring) PTSOL (Power Solutions) ESSMS (Software and Managed Services) ITDCM (Data Center Management Software) INENS (Electrical Network Control Solutions) SISFT (Smart Infra Smart Grid) IDOL2 (Industry OEM Systems Level 2) IDMST (Machine Solutions Transactional) IDPAC (Process Automation Control)	

	SFTWR (Software). ➢ Le septième indicateur est celui du **« Group Systems commercial margin improvement ».** Ce critère mesure l'évolution d'une année sur l'autre de la marge commerciale des Systems A titre indicatif, pour l'année 2018, les Systems sont composés des lignes Total Ecobuilding Solutions (PTSL2 + PTIBS) Total Partner Project Systems (PTLVB + PTEQP) Total Industry Machine Solutions (IDMST + IDCOM + IDEUR + IDOL2) Total Process Automation out of Matrix (IDPSO + IDFLD + IDNUC + IDPAS) Total IT Systems (ITSPS + IT3PH + ITRAA + ITCLG + ITDCM + ITMBD + ITSTO) Total Energy Projects (INENS + SISGT + INSL2) Total Energy Equipments (INMVT + INMVS + INMVE) Les six indicateurs économiques et financiers (evolution organique du Chiffre d'Affaires, EBITA Ajusté/CA, taux de conversion en liquidités, Group Field Services sales growth, Digital Index (Ind. EcoStruxure growth et Group systems commercial margin improvement) sont établis sur le périmètre consolidé mondial et sont publiés chaque année. L'indicateur baromètre Schneider Sustainability Impact est communiqué trimestriellement et disponible sur l'intranet. Pour chaque exercice, sur les 5% dévolus à la part Groupe : o L'indicateur d'évolution organique des ventes représente au maximum 1,50 % ; o L'indicateur d'EBITA Ajusté / CA représente au maximum 1% ; o L'indicateur de cash conversion rate représente au maximum 0,50% ; o L'indicateur lié au Baromètre Schneider Sustainability Impact représente au maximum 0,50% ; o L'indicateur du « Group Field Services sales growth » représente au maximum 0,50% ; o L'indicateur du « Group Systems commercial margin improvement » représente au maximum 0,50%.	

Accord collectif relatif à l'intéressement d'EDF SA 2017-19 – signé en juin 2017	**Préambule** Le présent accord d'entreprise (ci-après l'Accord) est porté par les ambitions suivantes : - EDF SA entend agir comme une entreprise solidaire et responsable, œuvrant pour le développement durable (responsabilité sociale et environnementale) - EDF SA souhaite accroître son efficacité en permanence (performance financière et excellence métiers) - EDF SA souhaite promouvoir la prévention, la sécurité et la santé auprès de ses salariés. L'intéressement, est un dispositif annuel, variable, aléatoire et collectif, lié à la performance collective. L'intéressement traduit un équilibre entre tout ou partie : - De critères qui ont pour but de sensibiliser le personnel à la politique conduite par l'entreprise (développement durable, prévention en matière de santé et de sécurité), et à sa performance financière, - De critères révélateurs du niveau de la production d'EDF SA et de la satisfaction de ses clients. Un suivi régulier du déroulement de l'accord et des résultats associés aux différents critères doit favoriser la compréhension par les salariés de la relation entre leur action quotidienne et l'intéressement qu'ils perçoivent chaque année. Chaque année N, un point intermédiaire sera effectué au niveau national avec les données disponibles de juin et de septembre ; le bilan définitif sera effectué au début de l'année N+1, une fois l'ensemble des résultats connus.	Trouvé sur www.fnem.fo.org (OS)
	Article 42 – Critères retenus	

	La masse totale de l'intéressement brut varie tout d'abord en fonction d'une partie de l'évolution du Résultat Net Courant du Groupe EDF. Le Résultat Net Courant correspond au résultat au net Part du Groupe hors éléments non récurrents, hors variation nette de juste valeur sur instruments dérivés Energie et Matières Premières et hors activités de trading nets d'impôts. La masse totale maximum de l'intéressement brut évolue comme suit selon un coefficient K1 : - Lorsque le RNC est en baisse par rapport à sa valeur de l'année 2016 (4 085 M €) : prise en compte du quart de cette baisse dans la limite d'un plancher de -15%. - Lorsque le RNC est en hausse par rapport à sa valeur de l'année 2016 : prise en compte du tiers de cette hausse dans la limite d'un plafond de +25%. Exemples : Si le RNC évolue de – 60%, le coefficient K1 sera de : - 60 / 4 = -15%. Si le RNC évolue de – 100 %, le coefficient K1 sera de -15% (plancher). Si le RNC évolue de +60%, le coefficient K1 sera de +60/3 = +20%. Si le RNC évolue de +100%, le coefficient K1 sera de +25% (plafond). Une fois cette masse totale de l'intéressement brut calculée, l'intéressement est en fonction des critères suivants : 1. Performances économiques basées sur le cash flow généré par les opérations du groupe EDF. 2. Performances « métiers » EDF SA basées sur : • L'amont : la production d'électricité • L'aval : la satisfaction clientèle issue du Baromètre Satisfaction Marché (enquête de satisfaction globale à froid menée auprès des clients de chaque marché de la Direction Commerce). La moyenne pondérée des 2 BSM du taux de satisfaction	

	clientèle est établie en fonction de la répartition suivante : 50% pour le marché des particuliers, 50% pour le marché d'affaires. 3. Résultats « sociaux » basés sur : - Un critère de prévention, sécurité et santé : ce critère est déterminé par le nombre de parcours réalisé sous format e-learning relatifs à la sécurité et à la santé dans l'année mesurés via la participation des salariés d'EDF SA à 2 modules : - Pour les managers : culture sécurité, - Pour les salariés : le parcours sera adapté chaque année de l'accord. En 2017, il s'agira des Troubles Musculo Squelettiques (TMS). Les parcours 2018 et 2019 seront déterminés en fonction du programme Santé-Sécurité et des négociations pour 2018 et 2019. - un critère développement durable et numérique composé de deux indicateurs représentant chacun 50% de ce critère : - la baisse en pourcentage annuel du nombre des impressions réalisées sur toutes les imprimantes connectées au réseau d'EDF SA (hors DOM) - l'augmentation en pourcentage annuel du nombre d'heures de réunions en connexion à distance par le dispositif Lync impliquant un ou des salariés d'EDF SA et mettant en relation au moins 3 personnes.	
Accord Prime Environnement – GEOTHERMIE BOUILLANTE	Article 1er Une prime de 115 € (cent quinze euros) sera versé mensuellement à l'ensemble des Salariés de l'Entreprise, hors ceux disposant d'une voiture de fonction. Cette prime dite « Environnement » a pour objet de contribuer au renouvellement des véhicules des salariés en faveur de véhicules neufs ou d'occasion avec une empreinte carbone inférieure à ce qu'ils avaient précédemment. Cette prime sera versée à compter du 01 janvier 2019. Ce montant restera inchangé jusqu'au 31 décembre 2022.	Trouvé sur Légifrance.

Accord sur la « Prime qualité, sécurité et environnement » des conducteurs, Avenant n°3 – Année 2018 – COMPAGNIE DES AUTOCARS DE TOURAINE – 13 février 2018	**Préambule** : principes de la prime Qualité Sécurité Environnement Les parties ont souhaité revoir les principes généraux du versement de la prime qualité versée aux conducteurs, afin qu'elle soit plus incitative et motivante et qu'elle permette à l'entreprise d'atteindre les objectifs de performance en matière de qualité de service, sécurité et protection de l'environnement, attendus par ses clients institutionnels et ses clients voyageurs. La **prime qualité** existante devient ainsi **prime QSE**, signifiant prime Qualité, Sécurité et Environnement. La prime QSE s'inscrit dans la démarche de Transdev en matière de Qualité, Sécurité et Environnement, cadrée par les niveaux de labellisation FACE. Elle vise à récompenser l'implication individuelle de chaque conducteur dans la démarche globale de progrès et d'amélioration continue de l'entreprise. Le montant de la prime QSE dépend du respect des consignes définies par la direction pour atteindre le niveau de performance attendu en matière de Qualité, Sécurité et Environnement. **Article 1 - Champ d'application** Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des salariés conducteurs à temps complet, temps partiels, intermittents et CPS dont le travail est organisé sur l'année, quelle que soit la nature de leur contrat, et se substituent intégralement aux normes internes ayant le même objet. L'objectif étant d'améliorer la performance de l'entreprise en matière de qualité de service, sécurité et protection de l'environnement, le présent accord s'applique sur l'année 2018,	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 1 an jusqu'au 31 décembre 2018.

	pour permettre aux partenaires de faire le point et de, soit reconduire l'accord, soit de le modifier, soit de revenir au système précédent, soit d'opter pour un système de prime différent. **Article 2 - Bénéficiaires** La prime QSE étant versée par période (voir article 3), seuls les conducteurs inscrits dans l'entreprise pendant la période pleine perçoivent la prime QSE. Un conducteur entrant ou sortant pendant la période en cours ne perçoit pas la prime QSE, la période n'étant pas entière. Les périodes de suspension du contrat de travail assimilées au temps de travail effectif (TTE) ne pourront pas diminuer le montant de la prime. Ces périodes recouvrent : - congés annuels et congés pour évènements familiaux - stages ou congés de formation hors CIF ou CPF - heures de délégation et les absences des représentants du personnel pour l'exercice de leurs fonctions ou pour les congés de formation spécifiques propres à chaque catégorie de représentants du personnel Les autres absences, non considérées comme du TTE, donneront lieu à déduction prorata temporis, notamment les absences pour : - absence non rémunérée, - maladie - congés sans solde, - CIF ou CPF - accident du travail et maladie professionnelle - congés maternité et paternité, congé parental à temps plein **Article 3 – Calcul et versement de la prime QSE**	

3-1 Principes de calcul et de versement de la prime QSE

La prime QSE est constituée de la somme

- d'une prime de base dont le montant dépend du résultat individuel atteint selon des critères qualité, sécurité, environnement
- d'un bonus « zéro accident » dépendant de deux éléments. Le bonus est obtenu à 50 % si la personne n'a pas eu d'accident responsable ou partiellement responsable. Il est obtenu à 100 % si le ratio d'accidentologie (nombre d'accidents responsables, matériels et/ou corporels, rapporté aux 1 000 000 km) est inférieur ou égal au seuil défini sur la période. Il n'est pas obtenu si la personne a eu un accident responsable ou partiellement responsable même si le ratio d'accidentologie précisé ci-dessus est atteint et est uniquement versé aux conducteurs percevant la prime de base QSE. Si la prime de base QSE est à 50%, le bonus accident est à 50%.

La prime est versée par période :

- 4 périodes trimestrielles pour les temps complets, temps partiels annualisés et intermittents annualisés avec périodes scolaires travaillées
- 3 périodes pour les conducteurs périodes scolaires (CPS) et intermittents périodes scolaires :
  - 3/10ème pour le trimestre janvier – février- mars, versé sur la paie d'avril
  - 3/10ème pour le trimestre avril – mai - juin, versé sur la paie de juillet
  - 4/10ème pour le quadrimestre septembre – octobre – novembre - décembre, versé sur la paie de janvier

La prime est versée sur le salaire du mois suivant la période.

3-2 Exemple d'application pour un temps plein

Le calcul de la prime de base et du bonus est fait sur la base d'un salarié à temps plein sans absence sur l'année civile :

- la prime de base s'élève à 400 € maximum par an, soit 100 € par trimestre
- si le ratio d'accidentologie est inférieur ou égal au ratio d'accidentologie objectif de la période et que le conducteur n'a pas eu d'accident, le bonus s'élève à

    - 50 € par trimestre si le conducteur perçoit la prime de base à 100%
    - 25 € par trimestre si le conducteur perçoit la prime de base à 50%

3-3 Montants maximums de la prime QSE en fonction du type de contrat

Temps plein :
Un conducteur temps plein peut percevoir :

- 100 € maximum par trimestre au titre de la prime de base
- 50 € maximum par trimestre au titre du bonus

Temps partiel annualisé et Intermittents avec vacances scolaires travaillées :
Un conducteur temps partiel annualisé et Intermittents avec vacances scolaires travaillées peut percevoir :

- 78 € maximum par trimestre au titre de la prime de base
- 40 € maximum par trimestre au titre du bonus

CPS et Intermittents périodes scolaires :
Un conducteur CPS et Intermittents périodes scolaires_ peut percevoir :

- 72 € maximum par trimestre, et 96 € maximum par quadrimestre au titre de la prime de base
- 36 € maximum par trimestre, 48 € maximum par quadrimestre au titre du bonus

	3-4 Critères de calcul du montant de la prime QSE pour chaque période Le montant de la prime QSE dépend du degré de respect de critères de performance Qualité, Sécurité et Environnement. Ces critères, leurs modes de contrôle et le mode de calcul de leur impact sur la prime QSE sont explicités dans l'annexe 1. La prime QSE n'est versée dans sa totalité qu'en cas de strict respect des critères de performance. Le montant du bonus « zéro accident » applicable au temps plein sera calculé à l'issue de chaque période et communiqué aux salariés. **Article 4 - Justificatif de calcul de la prime QSE** A la fin de chaque période, si la prime QSE n'atteint pas son montant maximal, l'exploitation transmettra au conducteur le justificatif de calcul de sa prime QSE, avec le détail des non-conformités ou non-respect des critères qui ont motivé le niveau de la prime.	
Accord d'intéressement – UES CAPGEMINI – 28 juin 2019	**PREAMBULE** Le présent accord est conclu conformément aux articles L.3311-1 et suivants et R.3311-1 et suivants du code du travail. Cet accord a pour objet la détermination des modalités d'intéressement retenues, notamment les critères et modes de calcul servant de base à l'intéressement, ainsi que les modalités de sa répartition entre les bénéficiaires de l'UES.	Trouvé sur www.unsa.org Accord conclu pour une durée de trois exercices comptables à compter de celui ouvert le 1er janvier 2019.

	Le présent accord est mis en place au sein de l'UES Capgemini avec les organisations syndicales représentatives signataires et la Direction dans le but de faire profiter l'ensemble de ses salariés d'un partage de la valeur collectivement créée. Plus spécialement, l'objectif du présent accord vise à associer l'ensemble des salariés des sociétés de l'UES Capgemini conjointement à l'amélioration des performances de l'UES et à celles de chacune des grandes familles de métier qui la composent. Le déclenchement de l'intéressement est conditionné à l'atteinte d'une rentabilité opérationnelle minimum, mesurée au niveau de l'UES Capgemini et croissante sur les trois exercices d'application du présent accord. Une fois ce seuil atteint, l'intéressement est constitué de six fractions correspondant aux six grandes familles de métier présentes au sein de l'UES, afin de valoriser l'amélioration des performances propres à chaque ligne de métier. Pour chacune de ces fractions, le montant de l'intéressement est calculé à partir d'une enveloppe de base définie en fonction de l'évolution de la rentabilité opérationnelle du métier considéré (évolution du taux de GOP métier). Cette enveloppe est ensuite pondérée par la réalisation de deux indicateurs traduisant respectivement la responsabilité sociétale d'entreprise – réduction de l'émission de gaz à effet de serre par personne, mesurée au niveau UES – et la mobilisation des salariés autour d'une thématique de formation obligatoire en ligne, mesurée au niveau de chaque famille métier. Le coefficient multiplicateur dépendra de la surperformance des résultats obtenus par les salariés sur ces indicateurs. Ces 2 critères permettent une modulation de l'enveloppe de base de moins 10% à plus 20%. Ces indicateurs pourront être modifiés à l'occasion d'une révision du présent accord pour tenir compte des éventuels événements significatifs susceptibles d'impacter leur réalisation. La Direction initiera alors la négociation d'un éventuel avenant au présent accord au cours du premier semestre 2020 et 2021, dont l'objectif sera de s'assurer, tout en conservant le	

	caractère aléatoire de l'intéressement, de la fixation d'objectifs ambitieux, atteignables et réalisables. Les enveloppes d'intéressement ainsi constituées pour chaque famille de métier seront ensuite réparties au prorata du salaire brut perçu par chaque bénéficiaire au cours de l'exercice concerné. L'intéressement ne se substitue à aucun des éléments de la rémunération en vigueur dans l'UES ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles. Par éléments de la rémunération, il faut entendre tout ce qui constitue l'assiette des cotisations sociales au sens de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire toutes rémunérations versées à l'occasion ou en contrepartie d'un travail, qu'il s'agisse de primes régulières ou occasionnelles. Les sommes à répartir entre les bénéficiaires, en application du présent accord, ne constituent pas un élément de salaire pour l'application de la législation relative au salaire minimum de croissance. A l'occasion de la négociation du présent accord et conformément aux articles L.3332-6 et L.3334-3 du Code du travail, les Parties ont confirmé l'existence d'un plan d'épargne groupe (PEG), ainsi que d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) sur le périmètre de l'UES.	
Accord concernant la mise en œuvre de l'intéressement collectif et la participation	**3.1.1.2 DEFINITIONS ET OBJECTIFS DES CRITERES** **3.1.1.2.1 DEFINITION D'UNE IDEE SPONTANEE** Une idée spontanée est une idée émise par une personne de façon volontaire, ce peut être une idée de Progrès ou une idée d'Innovation. Voir définition ci-dessous extraite du Référentiel consultable par les salariés (Ref 0059SGP). • Qu'est-ce qu'une Idée de Progrès (IP) ? L'appellation Idée de Progrès recouvre toute proposition visant à réaliser une amélioration dans le fonctionnement de	Trouvé sur www.sud-michelin.org Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

aux résultats 2017-2018-2019 – MICHELIN – 7 juin 2017	l'Entreprise, en résolvant un problème ou en proposant une nouvelle façon de faire. Ses progrès sont visibles et mesurables en INTERNE. • Qu'est-ce qu'une Idée d'Innovation (II) ? L'appellation Idée d'innovation recouvre toute proposition permettant à l'Entreprise de mettre sur le marché un nouveau produit ou un nouveau service reconnu par le client. Une innovation est perçue par le client EXTERNE. Tous les secteurs de l'Entreprise sont concernés par le progrès spontané et tout le personnel peut émettre des Idées de Progrès ou d'Innovation pour aider l'entité et l'Entreprise à atteindre ses objectifs. Pour qu'une idée soit considérée comme une Idée Spontanée, il convient : 1. Qu'elle entre dans l'une des 14 natures de progrès définies (qualité, sécurité, environnement, conditions de travail, diversité, économies, innovation LPTC, innovation LPPL, innovation LPGC, innovation LPAG, innovation LP2R, innovation LPAV, innovation MLL et InovationWorks), 2. Qu'elle soit spontanée comme expliqué ci-après, 3. Qu'elle n'ait pas déjà été émise, 4. Qu'elle corresponde à un niveau significatif d'Initiative ou de créativité de l'auteur par rapport à l'exercice habituel de sa fonction et tel qu'expliqué ci-dessous. Les Idées de Progrès et d'Innovation ne traitent pas des aspects relatifs au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail… ces sujets sont normalement traités au sein des instances de représentation du personnel dans le cadre de leur mission respective. **<u>Caractère spontané de l'idée :</u>** Cette idée doit être émise de façon spontanée ou dans le cadre d'un challenge. Elle ne doit pas être une action prévue par les plans ou élaborée par un groupe de travail, un groupe de	

	progrès, un groupe projet, un chantier « outil BIB » ou tout autre démarche de progrès pilotée ou par toute instance organisée à cet effet. **<u>Définition du niveau d'initiative ou de créativité de l'auteur :</u>** L'idée, pour être une « Idée de Progrès et d'Innovation », doit correspondre à un niveau significatif d'initiative ou de créativité de l'auteur par rapport à l'exercice habituel de sa fonction. Pour déterminer ce point, il faut se poser deux questions : 1. A-t-on demandé à l'auteur de résoudre le problème ? → Si OUI, l'idée émise n'est pas une Idée de Progrès et d'Innovation, → Si NON, alors se poser la question suivante : 2. L'auteur de l'idée peut-il décider d'appliquer seul son idée sans demander l'accord de son responsable ou d'un expert ? → Si OUI, ce n'est pas une Idée de Progrès et d'Innovation → Si NON, l'idée émise est une Idée de Progrès et d'Innovation. La validation et l'enregistrement des Idées de Progrès et d'Innovation sont réalisés conformément à l'instruction définie dans le référentiel des Idées Spontanées. Chaque auteur soumet son idée à son Manager qui effectue une première validation de l'idée comme « Idée de Progrès et d'Innovation » sur la base de la définition donnée dans le paragraphe ci-dessus. Si l'idée est retenue comme « Idée de Progrès et d'Innovation », elle est enregistrée dans l'outil de suivi (InnovaGo) et la personne est enregistrée comme « auteur ». En ce qui concerne l'enregistrement au titre d'une année, c'est la date d'enregistrement de l'idée dans le logiciel de suivi qui fera foi.	
	<u>3.3.2 Définitions et objectifs des critères</u> **3.3.2.1 Définition d'une IDEE PROGRES**	Trouvé sur www.cfecgcmichelin.org

Accord de groupe concernant la mise en œuvre de l'intéressement collectif aux résultats de l'entreprise 2011-2012-2013 – MICHELIN – 10 mai 2011	Une Idée de Progrès est une proposition constructive spontanée visant à réaliser un progrès pour l'entreprise. La définition ci-dessous des Idées Progrès est extraite du référentiel qualité commun aux entreprises du groupe, consultable par les salariés (Ref 0059SGP). Tout salarié, quel que soit son statut – agent, collaborateur et cadre – peut émettre des Idées Progrès. Pour qu'une idée soit considérée comme une Idée Progrès, il convient : 1 – qu'elle entre dans une des 6 natures de progrès définies (qualité, sécurité, environnement, conditions de travail, diversité ou économies), 2 – qu'elle soit spontanée comme expliqué ci-dessous, 3 – qu'elle n'ait pas déjà été émise, 4 – qu'elle corresponde à un niveau significatif d'Initiative ou de créativité de l'auteur par rapport à l'exercice habituel de sa fonction et tel qu'expliqué ci-dessous. Les Idées de Progrès et d'Innovation ne traitent pas des aspects relatifs au contrat de travail, aux classifications, aux contreparties directes ou indirectes du travail… ces sujets sont normalement traités au sein des instances de représentation du personnel dans le cadre de leur mission respective. **<u>Caractère spontané de l'idée :</u>** Cette idée doit être émise de façon spontanée, c'est-à-dire ne pas être une action prévue par les plans ou élaborée par un groupe de travail, un groupe de progrès, un groupe projet, un chantier « outil BIB » ou tout autre démarche de progrès pilotée ou par toute instance organisée à cet effet. **<u>Définition du niveau d'initiative ou de créativité de l'auteur :</u>** L'idée, pour être une « Idée Progrès », doit correspondre à un niveau significatif d'initiative ou de créativité de l'auteur par rapport à l'exercice habituel de sa fonction.	Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	Pour déterminer ce point, il faut se poser deux questions : 1. L'auteur de l'idée peut-il décider d'appliquer seul son idée sans demander l'accord de son responsable ou d'un expert ? → Si OUI, ce n'est pas une Idée Progrès, → Si NON, alors se poser la question : 2. A-t-on demandé à l'auteur de résoudre le problème ? → Si OUI, l'idée émise n'est pas une Idée Progrès, → Si NON, l'idée émise est une Idée Progrès. La validation et l'enregistrement des Idées Progrès sont réalisés conformément à l'instruction définie dans le référentiel des Idées Progrès. Chaque auteur soumet son idée à son Manager qui effectue une première validation de l'idée comme « Idée Progrès » sur la base de la définition donnée dans le paragraphe ci-dessus. Si l'idée est retenue comme « Idée Progrès », elle est enregistrée dans l'outil de suivi (InnovaGo) et la personne est enregistrée comme « auteur ». En ce qui concerne l'enregistrement au titre d'une année, c'est la date d'enregistrement de l'idée dans le logiciel de suivi qui fera foi.	
	3.4 CRITERE : « REDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ENERGIE » (B) **<u>3.4.1 Raisons du choix du critère « réduction de la consommation d'énergie »</u>** La performance d'une entreprise n'a de valeur que si elle s'inscrit dans la durée. Dans cet esprit Michelin a un souci constant de promouvoir le respect de l'environnement, lors de la conception du pneu, du choix des matériaux, de la fabrication du pneu, de son utilisation et de son recyclage. Toute entreprise industrielle pour l'exercice de son activité consomme des ressources (matière première, eau, énergie) et génère des produits de dégradation issus de ces	

	consommations (déchets, rejets atmosphériques, rejets aqueux, rejets dans le sol) et, a donc un impact – une empreinte – sur l'environnement. De ce constat, le progrès permanent de nos sites industriels, mais aussi administratifs et commerciaux en matière de respect de l'environnement est pour nous une orientation majeure : - Au travers de l'image et de la responsabilité sociétale de l'entreprise, ainsi que du respect des valeurs du groupe vis-à-vis de l'environnement et d'une mobilité durable, - Au travers des gains économiques possibles liés à une meilleure utilisation de nos ressources et ce, dans un contexte réglementaire de plus en plus exigeant. Lors des précédents accords d'intéressement, avaient successivement été retenus comme critères la certification ISO 14001 des usines, puis notre capacité à valoriser les déchets et ensuite un critère composite et large de notre empreinte environnementale (le MEF) destiné à sensibiliser le personnel. En accord avec les plans d'action déployés au niveau de l'ensemble du Groupe Michelin, les parties signataires souhaitent maintenant focaliser l'objectif d'intéressement sur la réduction de la consommation d'énergie. Chacun quotidiennement peut œuvrer pour la réduction de la consommation d'énergie : par la chasse aux gaspillages et aux fuites, par la participation à la mise en œuvre de procédés plus économes en ressources, par le strict respect de modes opératoires étudiés pour minimiser l'empreinte environnementale… Dans le domaine de l'environnement, ce sont les efforts de tous les jours qui font les progrès durables.	

I. Dialogue social

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord relatif au dialogue social et économique - Groupe TOTAL - 13 juillet 2018	**13.2.3 Attributions déléguées par le CSEC** La CSSCT centrale examine les résultats santé, sécurité et conditions de travail consolidés au niveau de l'UES. Elle est informée des évolutions de la politique HSE (hygiène, sécurité et environnement) du Groupe, y compris concernant le personnel expatrié.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée indéterminée.
Accord relatif au dialogue social et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales au sein de Renault S.A.S. - 17 juillet 2018	**ARTICLE 1. 2. 3. FONCTIONNEMENT DU CCSE** **Organisation des réunions** Le CCSE se réunit, en session ordinaire, 6 fois par an, tout en sachant qu'en fonction des sujets qui peuvent le nécessiter, il peut être également réuni en session extraordinaire. 4 de ces réunions portent, en tout ou partie, sur les attributions du CCSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. A cette occasion, le médecin du travail coordinateur, ou son représentant, ainsi que le responsable du service des conditions de travail, ou son représentant, assistent aux réunions avec voix consultative. Doivent également être invités l'inspecteur du travail et l'agent de la CARSAT territorialement compétents. Le calendrier précis des sessions est défini par le président (ou son représentant) en concertation avec le secrétaire du CCSE. L'ordre du jour est fixé selon les dispositions des articles L. 2315-29 et suivants du code du	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	travail. Une fois arrêté, les membres du CCSE le reçoivent, ainsi que les documents afférents, par voie électronique et doivent systématiquement en accuser réception. Au regard du niveau de confidentialité de certains sujets, il est également possible de procéder à une convocation en format papier remise en main propre contre décharge. En fonction des travaux à venir sur la BDES, le système de mise à disposition des documents, tel qu'il est décrit ci-avant, peut faire l'objet d'évolutions. Le délai de communication de la convocation, de l'ordre du jour et des éventuels dossiers afférents est de 3 jours calendaires minimum lorsqu'il s'agit d'une simple information de l'instance. En cas d'information-consultation, le délai est celui prévu au titre 4 du présent chapitre. En fonction des travaux à venir sur la BDES, le délai de communication tel qu'il est décrit ci-avant peut faire l'objet d'évolutions. Les parties s'accordent en outre sur la possibilité de recourir à la visioconférence lors des réunions du CCSE tout en confirmant que les réunions en présentiel restent le principe et qu'il ne sera pas possible de procéder à des réunions à distance lorsque des dossiers confidentiels sont évoqués. Par ailleurs, la Direction lorsqu'elle fait le choix de recourir à la visioconférence s'engage à utiliser un dispositif technique garantissant l'identification des membres et leur participation, en assurant la retransmission continue et simultanée du son et de l'image. Compte tenu que les dossiers présentés au CCSE sont complexes et que les membres représentants du personnel travaillent le plus souvent dans des établissements géographiquement éloignés du lieu de réunion de l'instance, les parties conviennent, pour un fonctionnement efficient du CCSE, que les suppléants peuvent assister aux côtés des titulaires	

	aux réunions de l'instance. Cela leur permet de se tenir informés des dossiers et de leurs évolutions mais également, de pouvoir pallier toute absence inopinée de la part des titulaires. A l'issue des réunions, des minutes et procès-verbaux sont dressés dans les conditions légalement prévues. Pour ce faire, le recours à la sténotypie (ou tout autre moyen technique similaire à venir) est autorisé. **Rôle et fonctionnement du bureau du CCSE** Depuis les années 2000, les partenaires sociaux ont souhaité créer au sein du CCE un bureau dont le rôle est devenu crucial au bon fonctionnement de l'instance. Les parties au présent accord sont convaincues que le CCSE doit également en être doté avec la même configuration que celle du CCE. Ce faisant, le bureau du CCSE est constitué, outre les représentants de l'employeur, du secrétaire et de ses adjoints. Ce bureau est réuni régulièrement par la direction pour être informé et pour partager avec elle sur l'environnement et les enjeux de l'entreprise ainsi que sur leurs évolutions prévisibles. En fonction de la nature de certains projets, le bureau peut en outre être réuni pour information sur des sujets de moindre importance et n'ayant qu'une faible incidence, notamment au niveau social, et peut, s'il le juge nécessaire, demander à la direction d'évoquer le sujet en cause en CCSE. Le bureau est également impliqué en amont d'autres projets afin d'en être informé et d'évoquer avec la direction le processus d'information ou d'information-consultation du CCSE à retenir, sans pour autant s'y substituer.	
Accord relatif au fonctionnement	**ARTICLE 1 : CONTENU DES CONSULTATIONS RECURRENTES** **ARTICLE 1.3. LA CONSULTATION SUR LA CITOYENNETE DANS L'ENTREPRISE**	Trouvé sur Légifrance.

du CSE et à l'organisation du dialogue social au sein d'AREAS SERVICES - 30 mai 2018	Les parties rappellent que s'entend derrière le terme de citoyenneté ou de « responsabilité sociale », la prise en compte par l'entreprise des dimensions sociale et environnementale dans ses activités et dans ses relations avec ses partenaires et ses collaborateurs. Une entreprise doit offrir des emplois stables, contribuer à la stabilité de l'emploi et respecter l'Humain en veillant au respect de ses droits et en promouvant la diversité. A cette occasion, il est rappelé que le Groupe Elior est signataire de la Charte de la diversité et de la Charte de l'Apprentissage depuis 2005, ainsi que de la Charte d'engagement des entreprises au service de l'égalité des chances dans l'éducation depuis 2006. Par conséquent, les parties au présent accord, soucieuses de contribuer au développement de la citoyenneté dans l'entreprise, ont décidé de construire une consultation regroupant les thématiques suivantes : - L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; - L'emploi des travailleurs en situation de handicap ; - Et les modalités du droit d'expression des salariés.	Accord à durée indéterminée.
Accord "pour un nouveau dialogue social" au sein d'ORANO CYCLE - 10 juillet 2018	**PREAMBULE** Le Dialogue Social contribue à la performance de l'Entreprise et de ses salariés. A ce titre, les parties réaffirment les principes suivants : - L'activité syndicale et la représentation du personnel relèvent du fonctionnement normal de l'Entreprise, - Le dialogue entre les partenaires sociaux contribue à la prise en compte des intérêts de l'ensemble des salariés de l'Entreprise et par là même au développement de la responsabilité sociale de l'Entreprise,	Trouvé sur Légifrance.

	- Des moyens permettant aux Organisations Syndicales et aux représentants du personnel d'exercer leur rôle au sein de l'Entreprise doivent être définis et mis en place. **CADRE DU DIALOGUE SOCIAL** Les réformes législatives successives ont amené les parties à repenser le cadre et les moyens du Dialogue Social au sein de l'Entreprise. Le Dialogue Social s'appuie sur deux piliers : • le Comité Social et Economique qui représente le personnel auprès de l'Entreprise pour les sujets économiques, sociaux et sur la santé, la sécurité et les conditions de travail • les Organisations Syndicales qui, au travers de leurs représentants, défendent les intérêts du personnel, notamment par la voie de la concertation et de la négociation. **Mieux appréhender les enjeux économiques** L'efficacité du Dialogue Social dépend de la qualité et la pertinence des informations transmises aux représentants et de l'implication des parties, au travers notamment : • des réunions business de la Commission Economique du Comité Social et Economique (dites « COMECO Business ») • au niveau des Etablissements, une réunion extraordinaire annuelle de chaque Comité Social et Economique d'Etablissement, appelée «CSE vision». Ces espaces permettent d'appréhender les perspectives économiques et sociales des organisations business et des Etablissements. Ils sont l'occasion d'informer les Représentants du Personnel et d'échanger avec eux, en particulier sur les enjeux économiques, sociaux, commerciaux, business, développement durable, emploi/métier…et ce, dans une vision	

	transverse. Il est entendu que ces espaces ne doivent pas se tenir en lieu et place des instances légales qui conservent l'intégralité de leurs attributions, en particulier économiques. **<u>Améliorer l'efficacité du dialogue</u>** Des Groupes de Travail Paritaires en amont ou en parallèle de certaines négociations portant sur des sujets techniques ou complexes pourront être mis en place ; en aucun cas ils ne se substitueront à la négociation elle-même. La composition de ces groupes de travail, qui est fonction de la complexité des sujets à traiter, sera définie lors de leur mise en place Par ailleurs, les parties s'engagent à assurer une certaine stabilité dans la composition des délégations aux négociations afin de permettre de garantir la cohérence et l'efficacité desdites négociations. Enfin, les parties reconnaissent que la concertation et la négociation doivent toujours être privilégiées au conflit. En cas de différend collectif, elles s'engagent à rechercher activement des solutions de compromis notamment durant la période de préavis. Le présent accord a pour objet d'organiser un nouveau Dialogue Social et Economique en utilisant les nouvelles opportunités de négociation relatives au Comité Social et Economique désormais inscrites dans le Code du Travail. Cet accord vaut révision du chapitre 2 du dispositif conventionnel Orano Cycle du 6 mars 2012 relatif au Dialogue Social et au Droit Syndical pour les stipulations ayant a trait au Droit Syndical. Il remplace les stipulations de ce même chapitre relatives aux anciennes Instances Représentatives du Personnel qui cessent de produire effet à compter de la date du premier tour des élections des membres de la Délégation du Personnel du Comité Social et Economique.	

	Orano Cycle applique l'accord de Groupe du 28 juillet 2017 relatif au Droit Syndical et au développement du Dialogue Social.	
Accord sur le dialogue social au sein de MEDIAPOST - 26 avril 2018	**IV – 1 – 1 – a : Contenu de la BDES et confidentialité** Le contenu de la base de données est le suivant : • Présentation de l'entreprise, • Investissements (Social / Matériel et Immatériel / Informations environnementales), • Fonds propres, Endettements et Impôts, • Rémunération des salariés et des dirigeants, • Activités sociales et culturelles, • Rémunération des financeurs, • Flux financiers à destination de l'entreprise. Chaque utilisateur est tenu à une obligation de discrétion à l'égard des informations contenues dans la BDES revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par MEDIAPOST. Ces informations confidentielles sont identifiées dans la BDES de la manière suivante : les titres sont indiqués en rouge et un astérisque vient mentionner le caractère confidentiel de la donnée. Les informations indiquées comme confidentielles le restent pour toute la durée de leur mise à disposition dans la BDES.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.
Accord de groupe relatif à la refondation du dialogue social au sein d'Airbus en	**4.5.1 - La commission santé sécurité et conditions de travail établissement (CSSCT-E)** **4.5.1.1 - Attributions** En application de l'article L.2315-38 du code du travail, la CSSCT-E exerce, par délégation du CSE-E l'ensemble des attributions du CSE-E relatives à la santé, à la sécurité, à l'environnement et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement concerné à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive du CSE-E tel que prévu par l'article 4.1 du présent accord.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée indéterminée.

France - 12 octobre 2018	La CSSCT-E est ainsi chargée de préparer les délibérations du CSE-E pour les domaines relevant de sa compétence. Etant une émanation du CSE-E, les parties rappellent que la CSSCT-E n'a pas, conformément à la loi, d'attributions consultatives.	
	1.3.4- Le représentant de la vie sociale (RVS) Les parties, conscientes de l'importance de permettre aux Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'établissement ou la société mono-établissement d'exercer leurs missions au plus près des salariés et des managers de l'entreprise, ont décidé de mettre en place une représentation du personnel spécifique et innovante composée de représentants de la vie sociale (RVS) qui couvre plusieurs missions dont les traits communs sont : - Des mandats désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau d'un établissement ou d'une société mono-établissement, - Des représentants de proximité en phase avec leur environnement professionnel, - Des RVS qui jouent un rôle particulier en matière de santé, de sécurité, d'environnement et de conditions de travail, en lien avec le CSE et la CSSCT et qui viennent compléter un dispositif volontairement renforcé pour traiter ces sujets prioritaires pour Airbus en France.	
	Article 2 - Développement du digital et du dialogue social : Que cela soit sur les espaces dédiés sur le HUB ou dans le cadre de l'utilisation des communautés, la visibilité des informations traitant du dialogue social et de la vie syndicale reste limitée. Les parties conviennent de l'intérêt de promouvoir à travers l'utilisation des services existants, les communications liées au dialogue social. Dans ce cadre, elles proposent, à titre expérimental, à l'occasion des principales négociations, de mettre en place pour les négociateurs des communautés temporaires sur le HUB, développées avec la Direction, qui se voudront des espaces d'échanges d'information, sur des sujets exclusivement liés aux négociations concernées. De même, alors que la numérisation des procédures et des documents se généralise, le fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel se doit de se "digitaliser" plus largement dans l'optique de favoriser et de sécuriser les échanges avec l'ensemble des acteurs concernés. Dans ce cadre, le projet de refonte de l'utilisation de la Base de Données Economiques et Sociales (BDES) prend tout son sens. Cette base de données doit être l'occasion de poursuivre un objectif "0" papier dans le domaine du	

	fonctionnement des Instances Représentatives du Personnel, que cela soit à travers l'envoi des convocations, des procès-verbaux, des documents échangés.	
Comité de groupe européen – Groupe AREVA – 3 décembre 2003	**Article 2 – Le champ d'intervention du Comité** Dans un souci d'anticipation et conformément à la volonté de dialogue social exprimé par la Direction du Groupe AREVA et les Représentants du Personnel, le Comité de Groupe Européen est informé des sujets transnationaux figurant à l'article L.439-15 al.1er du code du travail français ou au 2ème alinéa de l'article 2 de l'annexe à la Directive de 1994 (cf. Annexe 1). Par ailleurs, le Comité est informé des sujets transnationaux concernant : • La politique d'hygiène et de sécurité, d'environnement et de développement durable, • La politique de formation et de gestion des compétences, • L'évolution des activités du Groupes hors Europe.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 4 ans.
Avenant à l'accord de constitution du Comité d'Entreprise Européen BONDUELLE – 22 mars 2017	**ARTICLE 3 – REUNIONS PLENIERES DU CEEB** 3.1 Le Comité d'Entreprise Européen Bonduelle se réunit physiquement au moins une fois par an sur convocation de son Président. La réunion aura lieu de préférence après la clôture semestrielle des comptes. 3.2 L'ordre du jour proposé par le Bureau est arrêté par le Président avec le Secrétaire, et est communiqué aux délégués quatre semaines avant chaque réunion du CEEB. Les documents éventuels sont communiqués deux semaines avant la réunion. Afin de favoriser une meilleure compréhension des sujets figurant à l'ordre du jour des réunions, le support de présentation sera traduit dans les langues requises et adressé au plus tard deux semaines avant la réunion.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

	3.3 Le lieu de chaque réunion plénière est choisi, après concertation avec le Bureau, par le Président ou son représentant, qui organise matériellement les réunions. 3.4 Lors des réunions plénières, le Comité d'Entreprise Européen Bonduelle sera informé et, suivant les thèmes, consulté en temps utile, sur les sujets suivants, en fonction des dates de disponibilité des informations : - L'activité générale du Groupe, sa situation économique et financière ; - L'évolution probable des activités ; - La production et les ventes ; - La stratégie industrielle, commerciale ; - La situation, l'évolution et les prévisions d'emploi ; - Les grandes orientations de l'investissement ; - Les comptes et bilan consolidés ainsi que les rapports des commissaires aux comptes correspondants, pour l'année précédente ; - Les changements majeurs dans l'organisation du Groupe et la structure du Groupe ; - Fusions, acquisitions, cessions ; - L'introduction substantielle de nouvelles méthodes de travail, nouvelles technologies ou de nouveaux processus de production ; - Les transferts d'entreprises, d'établissement ou de parties importantes de ceux-ci ; - Les transferts de production qui ont un impact sur l'emploi ; - La réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements, ou de parties importantes de ceux-ci ; - Les licenciements collectifs ; - La politique Santé, hygiène et sécurité au travail ; - Les conditions de travail des emplois atypiques (saisonniers, intérimaires, salariés détachés) ; - La politique de Gestion des Compétences (le vieillissement de la population salarié et l'attraction des nouveaux talents et gestion des porteurs de Handicap) ; - La politique RSE du Groupe (Diversité, Egalité des chances, environnement etc…).	

	De manière à enrichir les débats et à permettre un meilleur partage des initiatives des différents Etats Membres, le Président et le Secrétaire identifieront, lors de l'élaboration de l'ordre du jour de la réuion, un sujet en lien avec la Politique RSE ou celle liée à la Gestion des compétences qui fera l'objet d'un focus spécifique lors de la réunion plénière. 3.5 La réunion dure au minimum une demi-journée. La durée des réunions est fonction des sujets inscrits à l'ordre du jour et présentés en réunion. Chaque réunion est précédée d'une réunion préparatoire des représentants du personnel, la veille, également d'une demi-journée minimum, et d'un débriefing à l'issue de la réunion plénière si nécessaire. La session de travail du Comité se déroule sur deux jours minimum. 3.6 A la fin de chaque réunion, le Secrétaire établit le compte rendu avec l'assistance de la DRH Groupe. 3.7 Un Compte rendu flash est rédigé et transmis par la Direction au secrétaire dans le mois suivant la réunion, de manière à permettre à ce dernier de procéder à une diffusion rapide aux Pays Membres de ce document. Cette synthèse pourra être transmise aux instances nationales de chaque état membre disposant d'un représentant au CEEB. 3.8 La langue officielle de travail du CEEB est le français. S'il survient une divergence d'interprétation du présent accord ou des documents communiqués aux membres du CEEB, ou traduction dans toute autre langue, c'est le texte dans sa version française qui fait foi.	
Accord du 31 mai 2016 sur la rénovation du dialogue social au sein de	**Article 3.8. L'instance hygiène-sécurité, environnement et développement durable du CCE** Il est créé une instance intitulée « Instance hygiène, sécurité, environnement et développement durable » (Instance HSE-DD).	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée indéterminée.

l'UES Solvay France	Sa vocation est d'assurer une information réciproque et une réflexion commune sur les questions concernant l'hygiène, la sécurité, l'environnement, les conditions de travail et le développement durable. L'instance est composée de six membres désignés par chaque organisation syndicale représentative au niveau national, à raison de quatre titulaires et deux suppléants. Assistent aux réunions les titulaires et les suppléants. Parmi ces membres : - Un tiers au moins est issu du comité central d'entreprise, - Deux-tiers sont choisis parmi les salariés de l'UES en raison notamment de leurs compétences HSE ou développement durable. La présidence est assurée par une personne ayant qualité pour représenter la direction de Solvay. Un secrétaire de l'instance est désigné parmi les membres du CCE. Les membres titulaires ainsi désignés disposent chacun d'un crédit annuel de 20 heures. Le secrétaire dispose d'un crédit annuel de 60 heures. Elle se réunit deux fois par an, à l'initiative de la direction ou à la majorité de ses membres titulaires. Chaque réunion de l'instance est précédée, la veille de celle-ci, d'une réunion préparatoire. Le temps passé en réunion préparatoire est considéré comme du temps de travail effectif. L'ordre du jour est élaboré conjointement entre le président ou une personne ayant qualité pour représenter la direction Solvay et le secrétaire, et est communiqué aux membres huit jours avant la date de chaque réunion, sauf circonstances exceptionnelles. Lors de chaque réunion de l'instance HSE-DD, un procès-verbal est établi dans un délai de trois semaines à l'issue de la réunion par une société externe de sténotypie, dont le coût de la prestation est pris en charge par Solvay. Le compte-rendu est adressé à la direction et au	

	secrétaire de l'instance. Le secrétaire le soumet aux membres puis il est soumis à l'approbation lors de la réunion plénière suivante. Afin d'assurer un lien entre le contenu des discussions au niveau de Solvay et les questions spécifiques rencontrées sur les sites dans les domaines de compétences de l'instance, chaque organisation syndicale a la faculté d'organiser, une fois par an, une séance de travail d'une journée. Cette journée regroupe des salariés des établissements (un par établissement), choisis en fonction des sujets d'actualité traités en instance HSE-DD.	
	Article 6 : La présentation de la stratégie de l'entreprise devant le CCE et les CE La stratégie de Solvay est présentée devant le CCE. Elle donne lieu à un échange de vues régulier et approfondi. Certaines informations communiquées sur la stratégie peuvent revêtir un caractère confidentiel. Dans une telle hypothèse, les parties s'engagent, à la demande de la direction, à respecter une stricte confidentialité ; les informations et échanges qui entrent dans ce cadre ne figurent pas dans le procès-verbal de la réunion. Afin de permettre aux représentants du personnel d'avoir une approche aussi large que possible, au niveau mondial, des enjeux et des perspectives stratégiques, les parties ont la volonté commune d'échanger sur ces questions. Solvay est « GBU-centric ». Cela signifie que Solvay est organisé autour de secteurs d'activités, appelés GBU, qui prennent chacun des engagements en termes de croissance et de résultats. Ces GBU disposent pour cela des leviers stratégiques et opérationnels nécessaires à la réalisation de leurs objectifs. Les fonctions (communication, stratégie, industriel, finance, « Solvay Business Services » (SBS), ressources humaines, achats et « supply chain », recherche et innovation, juridique, développement durable, affaires publiques) apportent le support nécessaire au pilotage de Solvay. Elles se fixent des priorités d'actions.	

	Chaque GBU et chaque fonction se fixent une feuille de route, en principe pour trois ans, avec le cas échéant une actualisation annuelle. Cette feuille de route détermine notamment l'allocation des ressources humaines et des moyens financiers qui garantissent la réalisation de leur stratégie et de leurs objectifs. La feuille de route s'assure du développement des compétences et des processus nécessaires. A partir de 2016 et tous les trois ans, la stratégie générale de Solvay et celle des GBU/fonctions (feuilles de route) sont présentées en CCE de l'UES. A cette occasion, le CCE peut recourir à une expertise en vue de sa consultation. En outre, chaque année, le CCE est informé et consulté au périmètre France sur la stratégie du groupe Solvay ; à cette occasion, il peut recourir à un expert à l'occasion de l'expertise relative à l'examen annuel des comptes. La stratégie est présentée et déclinée au niveau de chaque comité d'établissement ou instance unique de représentant du personnel (visés au chapitre 3) pour la partie qui le concerne. Cette présentation s'efforce de mettre en évidence les impacts généraux, sur l'évolution des métiers et des compétences. En cas de modification substantielle, les stratégies des GBU et fonctions font l'objet d'une présentation actualisée.	
	Article 9 : Le regroupement des délégués du personnel et du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail dans les établissements non tertiaires employant 100 salariés et plus **Article 9.1. Les attributions du comité d'hygiène sécurité environnement – conditions de travail – développement durable (CHSECT – DD)** Le CHSECT-DD créé au niveau de chacun des établissements distincts existant au sein de l'UES Solvay France non tertiaires de 100 salariés et plus (au sens des effectifs tels que définis	

	dans les protocoles préélectoraux) exercer l'ensemble des attributions dévolues par la loi aux délégués du personnel et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. La mise en place de chaque CHSECT-DD interviendra à compter des élections professionnelles de mars 2018. Cette instance est élue directement par les salariés de l'établissement, en même temps que le comité d'établissement. A titre transitoire, les parties conviennent du maintien à l'identique des instances représentatives du personnel existantes et de leurs modalités de fonctionnement. **Article 9.2. Le fonctionnement du CHSECT-DD** Article 9.2.1. Les membres du CHSECT-DD Article 9.2.2. Le Secrétariat du CHSECT-DD Article 9.2.3. Les réunions du CHSECT-DD **Article 9.3. Les moyens du CHSECT-DD** Article 9.3.1. Les heures de délégation des membres du CHSECT-DD Article 9.3.2. Les jours de formation des membres du CHSECT-DD	
	Article 14.3. Les formations organisées par l'entreprise liées à l'exercice du mandat En complément des formations prévues par le code du travail, il est proposé des actions de formation dispensées par l'entreprise à des représentants du personnel, notamment sur les thèmes suivants en relation avec les enjeux de l'entreprise : • HSE-DD : Une formation en début de mandat présentant la politique et les plans d'actions de Solvay et du site en matière d'hygiène et de sécurité pour les membres élus de l'instance hygiène-sécurité, environnement et développement durable (HSE-DD). • Bureautique : Une formation à l'utilisation d'un ordinateur et des logiciels standard Solvay est dispensée à tous les représentants du personnel, ayant, dans le cadre de cet accord, accès aux moyens informatiques. Une formation sur la création et la gestion	

	des Google sites et répertoires Google (Drive) est assurée aux représentants concernés. • Anglais : Une formation à l'anglais est proposée aux coordinateurs syndicaux centraux, au secrétaire du CCE de l'UES Solvay France ainsi qu'aux membres représentant la France au comité d'entreprise européen de Solvay.	
Accord relatif à la commission santé sécurité et conditions de travail – APERAM ALLOYS RESCAL – 23 mai 2019	**ARTICLE 2. MISSIONS DE LA CSSCT** 2-1 Sécurité et Conditions de Travail ● Participation et réalisation d'audits sécurité et rapport d'étonnement (ex: audits flash, café sécurité,...) ● Participation aux enquêtes suite à événement accidentel (ex: arbre des causes) ● Sollicitation par la direction dans les études diverses (ex: études poste de travail, journée H&S, choix EPI...) 2-2 Qualité de vie au travail ● Sollicitation de la direction dans le cadre d'études diverses (ex: climate survey, aménagement des horaires,...) ● Participation à des travaux liés à la pénibilité (ex: enquête liée à une alerte sécurité, un presque accident)	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée du 24 mai 2019 au 23 mai 2023.
Accord relatif au développement du dialogue social –	**2.2 Le comité d'établissement ou d'entreprise** Le comité d'entreprise ou d'établissement assure l'expression collective des salariés, permettant la prise en compte de leurs intérêts dans les décisions importantes affectant la marche générale de l'entreprise ou de l'établissement.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

GEODIS DIVISION MESSAGERIE SERVICES - 26 mars 2008	Il doit bénéficier de moyens nécessaires (budget de fonctionnement, crédits d'heures…) pour assurer la plénitude de ses missions conformément notamment à l'article L.434-8 du Code du Travail. Il dispose aussi d'une contribution versée par l'entreprise pour assurer la prise en charge des œuvres sociales et culturelles en application notamment de l'article L.432-9 du Code du Travail. Désireuse de voir le dialogue social approfondi avec le comité d'entreprise ou d'établissement, la Direction souhaite voir ses prérogatives étendues aux questions environnementales et écologiques, dont les dispositions seront précisées dans le cadre d'un accord sur la diversité et le développement durable.	
	ARTICLE 3 – DEVELOPPEMENT DU DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU NATIONAL ET REGIONAL Souhaitant maintenir et développer un dialogue social intense avec les organisations syndicales, la Direction de la Division Messagerie entend favoriser une concertation étroite aux niveau national et régional. **3.1 Développement de la concertation au niveau national** Forte de la concertation nationale existant au sein des différentes commissions de suivi (mutuelle et retraite supplémentaire) et afin de mieux appréhender les enjeux globaux de la Division Messagerie, la Direction souhaite voir se nouer une concertation plus générale avec les Organisations Syndicales. Le présent accord a pour but de formaliser cette concertation avec les organisations syndicales représentatives. **3-1-1 Missions et attributions**	

	3-1-1-1 Missions Les réunions avec les Organisations Syndicales représentatives au niveau national ont pour but d'engager une discussion au niveau de l'ensemble des sociétés incluses dans le périmètre de la Division Messagerie du Groupe GEODIS. Cette discussion s'entend comme une concertation permettant, par l'intermédiaire des Organisations Syndicales, d'aborder et de débattre sur divers sujets économiques, sociaux et environnementaux concernant les sociétés rentrant dans le périmètre de la Division Messagerie. **3-1-1-2 Attributions** Les réunions de concertation permettent de dialoguer et d'informer les Organisations Syndicales sur les orientations de la Division Messagerie du Groupe GEODIS dans les domaines économique, financier, social et environnemental, sur la base d'un ordre du jour établi par la Direction, en tenant compte des propositions faites par les organisations syndicales. Ces réunions permettent aussi de faire un bilan annuel des évolutions majeures de la Division Messagerie. Il est bien entendu, entre les parties, que ces réunions ne se substituent pas aux attributions des délégués syndicaux et des institutions représentatives du personnel.	
	4.2 Négociations Nationales sur les sujets transversaux : En sus des instances précédemment énumérées, la Direction de la Division Messagerie du groupe GEODIS et les partenaires sociaux auront la faculté de négocier et de signer d'éventuels accords collectifs cadres qui pourront ensuite être déclinés au sein des entités	

	locales de la Division Messagerie, sur la base d'un calendrier et de sujets qui seront arrêtés d'une manière commune en début d'année. Il est bien entendu que les sociétés entrant dans le périmètre des accords négociés au niveau national ne pourront se voir appliquer des dispositions moins favorables que celles négociées au niveau local. A titre indicatif, pour l'année 2008, la Direction de la Division Messagerie et les partenaires sociaux entreprendront des négociations au niveau national sur les thèmes suivants : - Dialogue social ; - Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) pour les entités de moins de 300 salariés ; - Diversité et développement durable.	
Accord collectif relatif à la mise en place du comité social et économique – ADECCO GROUPE FRANCE (AGF) – 11 février 2019	**III – VOTE ELECTRONIQUE** **8 RECOURS AU VOTE ELECTRONIQUE** Les parties conviennent que le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de la Société AGF, en permettant notamment : • De simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • De faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement, • D'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • D'augmenter le niveau de participation, • D'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement.	Accord conclu pour une durée indéterminée.
Avenant relatif au comité de groupe portant avenant à	**1. Missions et activités du Comité de Groupe Renault** Le Comité de Groupe Renault est une instance transnationale d'information et de dialogue social à l'échelon de l'ensemble du groupe. Cette information et ce dialogue social portent	Trouvé sur Lamyline. 6.2 Dispositions administratives : Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'accord à durée

l'accord modifié du 5 mai 1995 – Renault – 24 mars 2015	sur les orientations stratégiques du groupe et ses évolutions majeures dans les domaines économiques, commercial, financier, social, sociétal et environnemental. En tant qu'instance unique de représentation des salariés au niveau mondial, le Comité de Groupe Renault peut être réuni selon plusieurs formations : - Le Comité de Groupe Renault est réuni chaque année en formation de Comité de Groupe Monde. Il est alors composé des représentants de la direction générale et de l'ensemble des membres titulaires des pays représentés. Lors de cette session plénière annuelle, la direction générale échange avec les représentants des salariés sur la situation et les orientations stratégiques du groupe, ainsi que sur les perspectives pour les années à venir. C'est à la suite de la session plénière que se tient la réunion de suivi de l'accord cadre mondial. - Le Comité de Groupe Renault peut également être réuni en formation européenne. Cette formation européenne prend la forme d'une session du Comité de Groupe européen ou d'une session extraordinaire du Comité de Groupe restreint. C'est alors une instance d'information et de consultation : o L'information s'entend comme la transmission par la direction, de données aux membres du comité, afin de permettre à ceux-ci de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. Elle s'effectue à un moment, d'une façon et avec un contenu appropriés, qui permettent notamment aux membres du comité de procéder à une évaluation de l'incidence éventuelle de la décision projetée et de préparer, le cas échéant, une consultation. o La consultation s'entend comme l'établissement d'un dialogue et d'échanges de vues entre les membres du comité et les représentants de la direction. Elle s'effectue d'une façon et avec un contenu qui permettent aux membres du comité d'exprimer, à l'issue de la séance de consultation, sur la base des informations fournies, un avis concernant les mesures proposées qui pourra être pris en compte dans le processus de décision.	indéterminée et modifié le 5 mai 1995.

	- Le Comité de Groupe restreint comprend les représentants de la direction générale, le secrétaire et les dix secrétaires adjoints. Il est réuni plusieurs fois par an, en fonction de l'actualité de l'entreprise. - Enfin, le Comité de Groupe Renault reprend les attributions du Comité de Groupe France. Le calendrier d'activités du Comité de Groupe Renault est autant rythmé par l'actualité prévisionnelle de l'entreprise que par les propositions de thèmes à traiter émanant de la direction et des membres du Comité de Groupe. Il fait l'objet d'échanges réguliers avec le secrétaire du Comité de Groupe.	
	1.1 Réunions ordinaires **1.1.1. Session plénière annuelle** La session plénière est un des temps forts du dialogue social international. Elle permet de réunir l'ensemble des membres titulaires du Comité de Groupe Renault pendant deux à trois jours. Les membres peuvent alors dialoguer avec la direction générale du groupe et les directions opérationnelles sur les évolutions majeures du groupe, et plus particulièrement sur : - Les orientations stratégiques du groupe et leur mise en œuvre, - La situation économique et financière du groupe, - L'évolution des marchés, la politique et les résultats commerciaux, - Les nouveaux produits et services, - L'évolution des processus de conception, de production et de vente et en particulier, l'évolution de l'organisation du travail, - La politique ressources humaines et plus particulièrement, les politiques de gestion de l'emploi et des compétences, de rémunération, de santé, sécurité et qualité de vie au travail, - La politique en matière de Responsabilité Sociale d'Entreprise, - La politique environnementale.	

	Ce dialogue s'effectue à l'occasion de présentations orales, de déplacements sur site ou d'ateliers d'échanges inter-pays. La direction, organise, à la suite de la session plénière du Comité de Groupe Renault, une réunion de suivi de l'accord cadre mondial « S'engager ensemble pour une croissance et un développement durables », conformément aux dispositions de cet accord cadre mondial.	
	4.6.3. Formations transversales Les membres du Comité de Groupe restreint peuvent bénéficier de séances d'information et/ou de formation consacrées à l'approche des sujets économiques, financiers, sociaux, juridiques, sociétaux et environnementaux abordés lors des réunions du Comité de Groupe. En cas d'une action de formation destinée à l'ensemble des membres du Comité de Groupe Renault, cette action se situera à l'occasion de la session plénière du Comité de Groupe Renault.	
Accord collectif relatif à la mise en place du Comité Social et Economique Central et aux modalités de dialogue social de la filière CSE à EDF SA – 28 juin 2019	**Article 3.1.2.2. : Situation économique et financière de l'Entreprise** **A. Objet de la consultation et informations transmises** Le CSEC est consulté sur la Situation économique et financière de l'Entreprise, l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi, ainsi que sur la politique de recherche et de développement technologique de l'Entreprise, intégrant l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, et les informations relatives à la Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE). En complément du dossier de consultation, sont mis à disposition dans la « Base de données IRP » les documents suivants : - Le communiqué de presse sur les résultats ; - La présentation des résultats annuels ; - Le document de référence incluant le rapport annuel financier et les informations relatives à la RSE ;	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	- Le rapport sur les documents liés à la prévention des difficultés des entreprises. Ces documents de référence sont le support de la consultation, ils seront repris dans le cadre de la négociation portant sur la « Base de données IRP ».	
Accord relatif à la mise en place, la composition et le fonctionnement d'un Comité d'Entreprise Européen – Groupe TEREOS - 4 mai 2017	**4.2 Modalités d'information et de consultation du CEE** **a) Information – Consultation du CEE** La consultation s'entend comme l'établissement d'un dialogue entre les représentants du CEE et la Direction, avec un contenu qui permet aux représentants des salariés d'exprimer, sur la base des informations fournies et dans un délai raisonnable, un avis concernant les mesures faisant l'objet de la consultation, qui peut être pris en compte au sein du Groupe sans préjudice des responsabilités de l'employeur. Le CEE est notamment consulté sur les points ci-dessus du rapport annuel, conformément à l'article L.2343-3 du Code du travail en France et dans le cadre de l'article 4.1 du présent accord : - La politique, la situation et l'évolution probable de l'emploi et les effectifs par pays ; - Les investissements ; - Les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production ; - Les transferts de production ; - Les fusions, les acquisitions et les cessions ; - La réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements ou de parties importantes de ceux-ci ; - Les licenciements collectifs. Le CEE est consulté dans un délai suffisant pour que les éléments du débat ou l'avis du comité puissent être intégrés au processus de décision.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Lorsqu'une procédure d'information et consultation doit être menée à la fois au sein du CEE et des instances nationales, la réunion d'information du CEE se tient dans la mesure du possible avant les réunions des instances nationales. **b) Informations du CEE** Les membres du CEE bénéficient en complément des informations relatives la vie du Groupe au niveau européen, à ses stratégies économiques, financières, industrielles et commerciales, et aux éventuelles conséquences sociales de leur mise en œuvre. IL est également informé sur la politique R&D et sur les orientations des programmes de croissance. Les informations transmises permettent aux représentants des salariés de prendre connaissance du sujet traité et de l'examiner. L'information s'effectue à un moment et avec un contenu appropriés afin que les membres évaluent l'incidence éventuelle des données et préparent le cas échéant des consultations. Elles concernent notamment, conformément à l'article L2343-2 du code du travail en France : - La structure du Groupe ; - Sa situation économique et financière ; - L'évolution probable de ses activités ; - La production et les ventes ; - La politique Groupe relative à la RSE - La politique de santé, hygiène, sécurité et conditions de travail Conformément à la Directive précitée, dans des cas spécifiques et dans les conditions et limites fixées par les textes, la Direction n'est pas tenue de communiquer des informations lorsque la nature est telle que, selon des critères objectifs, elles entraveraient gravement le fonctionnement des entreprises concernées.	
Accord relatif à la mise en place d'un comité d'entreprise	**Article 3 – Compétences du Comité d'Entreprise Européen** **3.1 Information du Comité d'Entreprise Européen**	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée de 4 ans.

européen – Groupe KORIAN - 29 avril 2019	L'information du CEE, telle que définie à l'article 1. e) du présent accord, portera sur : a) La structure du Groupe ; b) Sa situation économique, sociale et financière ; c) Les questions intéressant KORIAN dans son ensemble (notamment les questions portant sur la politique de soin ; la politique de formation professionnelle ; la responsabilité sociale des entreprises) ; d) Les questions relatives à l'équilibre social, la politique de santé, l'hygiène et la sécurité au travail, la politique environnementale, la politique de gestion des compétences, la formation professionnelle, la politique de diversité, inclusion, égalité, lutte contre les discriminations et intégration des jeunes, la responsabilité sociale des entreprises, la politique d'employabilité durable des travailleurs ; e) L'évolution probable de ses activités ; f) La situation et l'évolution probable de l'emploi ; g) Les investissements ; h) Les changements substantiels concernant l'organisation, l'introduction de nouvelles méthodes de travail ou de nouveaux procédés de production et de nouvelles technologies ; i) Les transferts d'entreprises ; j) Les fusions, acquisitions et cessions de dimension internationale ou changeant significativement le périmètre du Groupe ; k) La réduction de la taille ou la fermeture d'entreprises, d'établissements, ou de parties importantes de ceux-ci ; l) Les licenciements collectifs ; m) Les délocalisations. La Direction centrale apporte aux membres du CEE les informations nécessaires leur permettant de prendre connaissance du sujet traité, d'en comprendre les objectifs et d'en évaluer les incidences éventuelles. A ce titre, l'information qui leur est transmise est traduite dans l'ensemble des langues des pays représentés dans l'instance.	

	Les parties signataires soulignent leur attachement à ce que la forme retenue pour l'information soit ajustée en fonction de la portée du sujet traité.	
Accord d'entreprise relatif au fonctionnement des comités sociaux et économiques et à la mise en place du comité social et économique central – BHV Exploitation – 2 juillet 2018	**Article 3.3 Commissions spéciales du CSE central** **Article 3.3.1 Commissions créées** Les commissions spéciales du CSE sont des organes consultatifs, dont les missions sont les suivantes : ➢ **La commission économique** La commission économique est notamment chargée d'étudier les documents économiques et financiers recueillis par le CSE central et toute question que ce dernier lui soumet en la matière. Elle est présidée par un représentant de la Société, assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission. ➢ **La commission formation professionnelle, accompagnement dans l'emploi et égalité professionnelle** Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE central rendues en matière de formation ou en application du 3 de l'article L. 2312-17 du Code du travail. Les membres de la commission sont chargés d'étudier les moyens propres à favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine, d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des handicapés.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée correspondant au terme des mandats en cours.

	La commission assiste également le CSE central dans ses attributions relatives à l'égalité professionnelle. Elle est chargée, en particulier, d'étudier la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Elle est présidée par un représentant de la Société, assisté de toute personne pouvant contribuer à répondre aux questions des membres de la commission. ➢ **La commission transformation digitale** La commission transformation digitale a pour finalité d'instruire les sujets relatifs à l'introduction ou l'utilisation des technologies et outils digitaux dans le fonctionnement de l'entreprise, et d'informer les élus sur les projets ayant trait au digital, dans leur phase préparatoire ou expérimentale. Elle permet également d'informer les élus, dans une perspective d'acculturation, sur des projets à faible impact économique ou social. La commission digitale est le destinataire des informations portant sur : • Les perspectives d'utilisation du digital ; • L'expérimentation ou le déploiement de nouveaux outils destinés à faire évoluer le fonctionnement ou la communication interne • Et le développement ou la mise à disposition d'outils digitaux au bénéfice des représentants du personnel. ➢ **La commission RSE** La commission RSE a pour objectif d'évoquer les préoccupations sociales, environnementales et économiques attachées aux activités de l'entreprise, et d'informer les	

	élus sur les pratiques plus éthiques et plus durables mises en place par l'entreprise, afin de contribuer aux enjeux du développement durable. ➢ **La commission mutuelle et prévoyance** La commission mutuelle et prévoyance a vocation à préparer les délibérations du CSE central en matière de protection sociale et de prévoyance.	
Avenant à l'accord constitutif du comité européen du 20 mars 2001 modifié le 29 juin 2005 – TOTAL – 30 juin 2017	**2-1 Missions** Le COMITE EUROPEN TOTAL a pour objet de permettre une information, un échange de vues et, dans le cadre des dispositions de l'article 2-3, une consultation entre la Direction et les représentants du personnel concernant, au niveau européen : - La stratégie du Groupe et sa position concurrentielle, - Sa situation sociale, économique et financière (budgets et comptes consolidés du Groupe), l'évolution de l'emploi, les transferts d'activités, les changements éventuels de structures Le COMITE EUROPEEN TOTAL est également informé des questions relatives au développement durable, à la responsabilité sociétale et environnementale, ainsi que celles relatives aux politiques communautaires en matière de sécurité.	Trouvé sur www.groupe.cgttotal.fr
	6-2 Commission développement durable, responsabilité sociétale et environnementale, sécurité • Rôle de la commission Cette commission permet un échange entre les représentants de la Direction et les membres de la Commission sur les sujets : - Développement durable, - Responsabilité sociétale et environnementale,	

	- Sécurité, - Santé • <u>Composition</u> La commission est composée de : - Représentants de la Direction à savoir : o Le ou les représentants de la Direction des Ressources Humaines, o A la demande de la Direction, tout intervenant en charge d'un sujet inscrit à l'ordre du jour. - Représentants du personnel, à savoir : o Le secrétaire du COMITE EUROPEEN TOTAL o Le rapporteur de la Commission o 8 membres pour la France, membres du COMITE EUROPEEN TOTAL o 1 membre pour chaque pays représenté au COMITE EUROPEEN TOTAL • <u>Fonctionnement</u> Cette commission se réunit deux fois par an pendant une journée. Une réunion est dédiée aux sujets développement durable, responsabilité sociétale et environnementale. Une réunion dédiée à la sécurité est organisée sous forme de séminaire d'au moins une journée. Les membres de la commission disposent d'une demi-journée préparatoire avant chaque réunion. L'ordre du jour de cette réunion est arrêté d'un commun accord entre le représentant de la Direction et le Secrétaire du COMITE EUROPEEN TOTAL.	

	Le rapporteur de la « Commission développement durable, responsabilité sociétale et environnementale, sécurité » participe à la préparation des Journées Mondiales de la Sécurité. • Visites sécurité Il est organisé deux fois par an une visite sécurité d'une journée (une visite en France et une visite en Europe hors France) avec un groupe composé de 8 membres dont le secrétaire du Comité Européen (4 français et 4 européens hors France) choisis parmi les membres de la Commission Développement Durable, Responsabilité Sociétale et Environnementale et Sécurité. Les membres du groupe sécurité rendent compte des visites lors des réunions préparatoires du COMITE EUROPEEN TOTAL. • Fondation Total La Fondation Total couvre des activités liées à la responsabilité sociétale et environnementale en matière de santé, de culture et de patrimoine ainsi que d'environnement et de biodiversité. Dans ce cadre, pour le représenter auprès de la Fondation, le COMITE EUROPEEN TOTAL propose au Président de la Fondation, à l'occasion de chacun de ses renouvellements, 3 noms parmi lesquels est désigné le représentant du COMITE EUROPEEN TOTAL au Conseil d'administration de la Fondation.	
	6-3 Rapporteurs des commissions Un rapporteur est désigné pour les 4 commissions stratégies parmi les membres du Comité Opérationnel Européen à raison de 2 rapporteurs pour la France et 2 rapporteurs pour les pays européens hors France.	

	Pour la « Commission développement durable, responsabilité sociétale et environnementale, sécurité », si le secrétaire du COMITE EUROPEEN TOTAL est de nationalité française, le rapporteur sera choisi parmi les membres européen hors France et inversement. Ils sont désignés par les membres du COMITE EUROPEEN TOTAL dans les mêmes conditions que le Secrétaire et le Secrétaire adjoint. Les rapporteurs restituent les travaux des commissions lors des réunions préparatoires du COMITE EUROPEEN TOTAL. Lors des réunions des commissions, les rapporteurs peuvent faire appel à l'assistant(e) du Secrétaire du COMITE EUROPEEN TOTAL pour leur prise de note. Ce(tte) dernièr(e) est soumis(e) aux règles de confidentialité comme l'est tout membre du COMITE EUROPEEN TOTAL.	
Accord relatif au comité d'entreprise européen – GROUPAMA - 22 novembre 2012	**Article 17 – Transmission des documents** En application de la politique du Groupe en matière de développement durable, la transmission des documents, relevés synthétique et le procès-verbal aux membres du Comité d'Entreprise Européen ou au bureau du Comité d'Entreprise Européen aura lieu via une base de partage d'informations gérée par la Direction des Ressources Humaines Groupe. L'accès à cette base est intuitu personae en raison du mandat. Auront donc accès, les membres titulaires et remplaçants du Comité d'Entreprise Européen. Tout document transmis par cette voie au moins 10 jours avant la réunion est réputé être détenu par les membres de cette instance et ne donnera pas lieu à remise d'un dossier lors de la réunion. Cette base contiendra l'ensemble des dossiers des réunions du Comité d'Entreprise Européen et du bureau du Comité d'Entreprise Européen pour une mandature.	Trouvé sur www.wk-rh.fr Accord conclu pour une durée indéterminée.

	A l'occasion de chaque nouvelle mandature, la Direction des Ressources Humaines Groupe organisera une formation à l'utilisation de la base qui se déroulera lors de la première réunion du Comité d'Entreprise Européen dont la composition aura été renouvelée.	
	Article 22.1 – Formation permanente Une session de formation par mandature du Comité pourra être organisée par la Direction Générale. Destinée à contribuer à la formation permanente des membres du Comité, elle aura notamment pour objectif de permettre une meilleure compréhension de la structure et des activités du Groupe, ainsi que de l'environnement économique, commercial et social des différents pays inclus dans le périmètre du Comité. Après échanges avec le Bureau, la formation destinée aux membres du Comité d'Entreprise Européen est susceptible de porter sur les sujets suivants : - La connaissance du Groupe et ses métiers, - Le développement des connaissances sur les pratiques du Groupe en Europe en matière de responsabilité sociétale des entreprises, - Les fondamentaux de l'assurance, de la banque et de la finance, - Les thématiques liées aux relations industrielles, à la négociation collective dans les divers pays représentés, à la réglementation européenne du travail et à l'information/consultation et au dialogue social européen sectoriel	
Accord relatif au Dialogue Social, au Droit Syndical et à la Représentation du Personnel – ARKEMA	**Article 1.2 – Le parcours de formation des Délégués Syndicaux Centraux et du Secrétaire du CSE central** Pour accompagner la prise de leur premier mandat, un parcours de formation est proposé par l'entreprise aux Délégués Syndicaux Centraux et au Secrétaire du CSE central. Cette formation intègre notamment les modules suivants : Economie et Finances, Hygiène Sécurité Environnement (HSE), Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) et bureautique.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

FRANCE - 31 octobre 2018		
Projet d'accord relatif aux conditions d'accès et d'utilisation des Nouvelles Technologies d'Information et de Communication (NTIC) par les Organisations Syndicales représentatives et les Représentants du personnel dans les IRP – GRDF – 30 avril 2008	**ARTICLE 5 : PRINCIPES D'UTILISATION DES OUTILS DEFINIS AU PRESENT CHAPITRE** **a/ Utilisation de la messagerie** L'utilisation de la messagerie est réservée aux activités de la section syndicale et à celles des représentants du personnel dans les IRP de l'établissement ou de GRDF, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles, relatives au droit syndical et aux IRP par les personnes titulaires : ▪ D'un mandat syndical, ▪ D'un mandat de délégué du personnel (DP), ▪ D'un mandat en Comité d'Etablissement (CE) et de Représentant Syndical en CE (RSCE) ▪ D'un mandat en Comité Central d'Entreprise (CCE) ou de la délégation spéciale du CCE et de Représentant Syndical en CCE (RSCCE) ▪ D'un mandat en Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), ▪ D'un mandat en Commission Secondaire du Personnel (CSP), La mise à disposition d'une adresse e-mail générique aux sections syndicales représentatives, aux représentants du personnel dans les IRP a pour objet de leur permettre de communiquer avec la Direction, entre elles et avec les salariés. Cette base est accessible et disponible pour tout salarié de l'établissement. L'utilisation de la messagerie sera privilégiée dans l'échange des communications écrites entre les sections syndicales représentatives, les représentants syndicaux (DS, DSS, DS Coordinateur, DSC, RSCE, RSCCE) les représentants du personnel dans les IRP et la Direction et conduira dans le cadre des politiques de développement durable de GRDF à une réduction corrélative des consommations de papier. Cela concerne notamment l'envoi des	Trouvé sur www.elus-cgt-cceerdf.fnme-cgt.fr Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	ordres du jour des différentes réunions des IRP, des pièces jointes, des dossiers, des demandes de détachement, des échanges de courriers, etc… L'utilisation à des fins privées est, toutefois, tolérée dans des limites raisonnables, qui ne doivent en aucun cas nuire au bon fonctionnement du réseau, conformément aux préconisations de la CNIL. Selon les mandats susmentionnés, la diffusion de tracts syndicaux et de compte-rendu de réunion d'IRP est autorisée dans le respect des conditions suivantes : ▪ La diffusion est limitée, en fonction de celui qui en est l'émetteur, au périmètre de l'établissement, de l'IRP de l'établissement ou de l'Entreprise dans laquelle l'Organisation Syndicale est représentative, ▪ La diffusion ne sera pas adressée aux salariés qui auront expressément manifesté leur désaccord pour être destinataires des messages émanant de l'Organisation Syndicale représentative. Afin de constituer, à la mise en place de cet accord, les listes initiales à la maille DP des agents susceptibles de bénéficier des informations syndicales via la messagerie, la Direction adressera un message à tous les agents détenteurs d'une boîte de la messagerie d'Entreprise pour les informer qu'ils seront destinataires de ces informations émises par les Organisations Syndicales représentatives. Si l'agent ne veut pas ou plus recevoir ce type d'information il devra le faire savoir par retour à chaque Organisation Syndicale concernée. Chaque message diffusé par les Organisations Syndicales devra comporter une mention précisant que le récepteur à la possibilité de demander à ne plus recevoir ce type d'information. Les Organisations Syndicales représentatives et les Représentants du personnel dans les IRP devront actualiser leurs listes de diffusion dans le respect du bon fonctionnement du réseau. La Direction effectuera une mise à jour de ces listes à l'issue de chaque élection professionnelle.	

	▪ Le volume de tracts diffusés par la messagerie ne devra pas dépasser 1 Méga octets par message. Seules les pièces jointes de type word, excel, pdf et powerpoint sont autorisées. Au terme d'un délai de 6 mois, le groupe de suivi, défini par l'article 13 du présent accord, examinera les conditions dans lesquelles la messagerie a été utilisée pour l'envoi des tracts. La Direction fera réaliser par l'opérateur informatique des contrôles du respect de cette disposition limitant la taille des messages.	
Accord de comité d'entreprise européen – VINCI – 26 septembre 2018	**ARTICLE 9 : COMMISSIONS** Afin de traiter des sujets spécifiques relevant de sa compétence, et avec l'accord de la Direction, des commissions pourront être créées au sein du CEE pour une durée et une thématique précises. Les modalités de fonctionnement (programme de travail, objectifs…) de ces commissions seront définies en accord avec la Direction. Ces commissions pourront être assistées des experts mentionnés à l'article 7 alinéa 5 et feront rapport de leurs activités aux membres du CEE. Il est rappelé qu'une commission RSE a été constituée en mai 2018 et qu'elle sera maintenue pendant la durée du présent accord. Les travaux de cette commission s'inscrivent dans le cadre du Manifeste VINCI et notamment dans son engagement N°3 « Ensemble, pour la croissance verte ! ».	Trouvé sur Légifrance

J. Responsabilité sociale d'entreprise

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord groupe sur la responsabilité sociale d'entreprise – Groupe CASINO - 18 avril 2014	**<u>Article 3</u> : La définition des enjeux et des priorités en matière de RSE** La Direction RSE du Groupe a pour mission de renforcer la prise en compte des enjeux RSE et, pour cela, de définir la stratégie en matière de politique RSE et d'en assurer le pilotage. A cet effet, elle a mis en place une démarche de progrès portant sur 15 priorités dans 5 domaines de responsabilité. ***<u>Esprit RSE : 5 responsabilités – 15 priorités</u>*** ***Employeur engagé*** - Faciliter l'insertion professionnelle des jeunes - Promouvoir la diversité - Favoriser l'évolution des collaborateurs ***Commerçant responsable*** - Agir pour la santé des consommateurs - Encourager une consommation respectueuse de l'environnement ***Partenaire de confiance*** - Renforcer la démarche d'éthique sociale - Soutenir les filières de production locale - Favoriser les démarches RSE des PME ***Acteur local solidaire*** - Développer l'action des fondations - Développer les partenariats de solidarité - Multiplier les actions solidaires de proximité	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2016.

	Groupe mobilisé pour l'environnement - Améliorer l'efficacité énergétique - Limiter et valoriser les déchets - Œuvrer en faveur de la biodiversité - Réduire les émissions de gaz à effet de serre. Ces priorités ont été définies après analyse des enjeux RSE du secteur de la distribution, ainsi que des attentes exprimées par les parties prenantes. La démarche s'est également appuyée sur une étude comparative des pratiques des concurrents. De même, il a été réalisé une cartographie des enjeux RSE au sein du Groupe permettant aux directions opérationnelles d'identifier les enjeux prioritaires. Les Parties au présent accord réaffirment leur volonté partagée de poursuivre cette démarche de progrès. Chaque année, seront présentés, dans le cadre de la Commission RSE : - Un bilan des enjeux RSE et des actions mises en place au cours de l'année écoulée ; - Un point des enjeux RSE et des plans d'actions associés envisagés pour l'année à venir.	
	<u>Article 4</u> : Le déploiement de la politique RSE La Direction RSE s'assure de la mise en œuvre de la politique RSE par les Directions opérationnelles et les Directions des Ressources Humaines. Elle s'appuie notamment sur un réseau de Correspondants RSE et sur des Référents Environnement. ***4.1 Le Correspondant RSE*** Le Correspondant RSE a pour principales missions : - D'accompagner sa Direction Générale sur les sujets de RSE,	

	- D'animer la démarche RSE au sein de son entité, - De participer au reporting extra-financier, - D'être force de proposition et de partager les bonnes pratiques avec les autres Correspondants RSE, - D'assurer la veille RSE au sein de son périmètre. ***4.2. Le référent environnement*** Le Référent environnement a pour principales missions : - D'accompagner sa Direction Générale sur les sujets d'environnement, - D'animer la démarche environnementale au sein de son entité, - De partager les bonnes pratiques environnementales, - D'assurer la veille environnementale au sein de son périmètre, - D'être force de proposition sur les nouveaux enjeux environnementaux. Dans le cadre du présent accord, les Parties conviennent que les Correspondants RSE et les référents Environnement seront désormais réunis au minimum deux fois par an, à l'initiative de la Direction RSE Groupe, afin de les sensibiliser aux nouveaux enjeux et à la politique RSE du Groupe et faire un bilan des actions menées.	
	<u>Article 5</u> : Le dialogue avec les parties prenantes Le dialogue avec les parties prenantes est indispensable pour : - Enrichir la compréhension des enjeux RSE et les impacts des activités du Groupe ; - Bien appréhender les attentes de la société civile et identifier les nouvelles pistes de réflexion et d'action. Il vient par ailleurs apporter un éclairage complémentaire aux partenaires sociaux sur les sujets de RSE. Dans le cadre du présent accord, il est prévu de réunir, chaque année, un panel de parties prenantes et des experts internes afin d'échanger, de manière confidentielle, sur un ou plusieurs sujets thématiques donnés.	

	Ces panels de parties prenantes se dérouleront, sur des thèmes spécifiques, dans le cadre des commissions RSE.	
	<u>Article 6</u> : Les indicateurs et le reporting RSE Depuis plus de 10 ans, le groupe Casino communique les indicateurs RSE dans son rapport annuel d'activités et de performances sociétales et environnementales. Les indicateurs RSE, qui ont été définis conformément au décret 225 du Grenelle de l'environnement ainsi qu'au regard des bonnes pratiques du secteur, figurent à titre d'information en annexe 2 au présent accord. Ces indicateurs ne se substituent pas aux indicateurs spécifiques prévus le cas échéant dans certains autres accords Groupe. Dans le cadre du présent accord, il est prévu de présenter chaque année et au plus tard au mois de juillet de l'année considérée, dans le cadre de la commission RSE, les indicateurs RSE consolidés du Groupe publiés dans le rapport annuel. A ce titre, seront communiqués les indicateurs de l'année N, ainsi qu'une comparaison avec eux de l'année N-1 pour en mesure l'évolution. Les données extra financières présentées sont celles publiées dans le rapport annuel dans la colonne « Casino ». La méthodologie de reporting extra financier et le périmètre Casino sont définis dans la note de méthodologie du reporting extra financier.	
	<u>Article 7</u> : La sensibilisation et la communication ***7.1 Actions de sensibilisation et de communication à l'attention des collaborateurs*** Pour sensibiliser les collaborateurs et leurs managers aux enjeux RSE, les Parties conviennent qu'il est indispensable d'expliquer et de présenter les politiques et les actions RSE engagées au sein de leur entité et au sein du Groupe. A cet effet, divers outils de communication traitent déjà des sujets d'actualité RSE : - Le magazine interne du groupe (« Regards ») avec une double page consacrée à la RSE ; - Les magazines internes des branches (« Parcours », « Easydis Info ») ; - Les sites intranet dont Casweb ;	

- La newsletter internationale « Casino Connexions », diffusée en France qui traite de sujets d'actualité RSE en France et à l'international.

Par ailleurs, dans le cadre du présent accord, les Parties prévoient la mise en place des actions suivantes :

- La diffusion, chaque année, à l'ensemble des établissements, d'un guide présentant les actions et engagements en matière de RSE ; ce guide pourra être ensuite utilisé par les Directeurs d'établissement pour présenter ces engagements aux collaborateurs ;
- La mise en place de visites de sensibilisation aux enjeux de la RSE en magasin à destination des jeunes cadres embauchés ayant vocation à exercer des fonctions de management ;
- Une présentation dans les instances représentatives du personnel des établissements chaque année.

L'objectif de ces mesures est de présenter et d'expliquer les enjeux RSE d'un magasin en prenant en compte les contraintes opérationnelles.

7.2. Actions de sensibilisation et communication auprès des clients et des fournisseurs

Des opérations de sensibilisation sont régulièrement menées dans les magasins à destination des clients telles que, par exemple, celles sur le « Mieux consommer », sur le commerce équitable, sur le tri des produits usagers, sur l'achat local ou encore sur le gaspillage alimentaire. Ces actions sont généralement menées en collaboration avec des organisations non gouvernementales (ONG) partenaires ou avec des fournisseurs.

L'ensemble des actions de sensibilisation et de communication mises en place à destination des clients, des collaborateurs ou encore des fournisseurs (PME) au cours de l'année seront présentées dans le cadre de la commission RSE.

Article 8 : La formation des collaborateurs

Au-delà de la communication et de la sensibilisation des collaborateurs, il est prévu la mise en place d'actions de formation à l'attention des managers et des Correspondants RSE.

	8.1 La formation des managers Dès 2014, les nouveaux modules de formations Métiers proposés par Campus intégreront les enjeux RSE liés aux métiers. La priorité sera donnée aux métiers de bouche (marée et pêche durable, fruits et légumes et saisons notamment). Les managers auront par ailleurs accès aux modules de formation des Correspondants RSE (cf. ci-dessous) ; l'offre de formations RSE sera clairement identifiée dans le catalogue de formation de Campus et ce, à compter de 2014 également. Le catalogue est disponible sur le portail « My Campus ». La Commission RSE sera informée de l'évolution des modules de formation et fera part de ses propres recommandations. ***8.2. La formation des Correspondants RSE*** Les Correspondants RSE ont aujourd'hui accès à un module de formation e-learning sur la RSE. Ce module sera régulièrement actualisé pour tenir compte des évolutions de la RSE et des nouveaux enjeux. L'objectif poursuivi par les Parties au présent accord est que chaque Correspondant RSE ait suivi le module de formation dans les 3 mois suivant sa désignation. Ces modules seront mis à disposition dans le cadre des programmes « Campus » et ouverts aux collaborateurs qui en feront la demande. Un suivi des formations mises à jour sera présenté dans le cadre de la commission RSE.	
	<u>Article 18</u> : La promotion de la démarche RSE du Groupe auprès des fournisseurs Afin d'encourager la prise en compte des enjeux par les fournisseurs (et notamment les PME), les Parties conviennent qu'il est nécessaire de promouvoir auprès d'eux la démarche de progrès RSE du Groupe et tout particulièrement :	

	- Les engagements en faveur de la diversité : ainsi, lors des réunions acheteurs/fournisseurs (forum PME ou forum fournisseurs PME), les engagements du Groupe en faveur de la diversité seront rappelés et les fournisseurs seront invités à faire connaître leurs propres engagements en la matière ; ces derniers seront également encouragés à adhérer à la Charte de la diversité, au Label Diversité et au Pacte mondial des Nations Unies ; de même, le Groupe pourra mettre à disposition de ses fournisseurs ses outils et réseaux pour faciliter la prise en compte de la diversité dans leurs politiques RH ; - Les engagements en faveur de l'environnement : la démarche de sensibilisation à l'environnement des fournisseurs de produits de marque de distributeur (MDD) sera poursuivie afin de les inciter à proposer des produits présentant de meilleurs bénéfices environnementaux ; pour renforcer son action auprès de ses fournisseurs, la Direction Qualité s'engage à mettre à leur disposition son outil de calcul de l'indice environnemental ainsi que ses compétences à des fins de vérification des données.	

	<u>Article 19</u> : La promotion d'une consommation responsable auprès des clients Les Parties reconnaissent que des mesures ont d'ores et déjà été mises en œuvre afin de promouvoir une consommation plus responsable et d'orienter les clients vers des produits ayant un plus faible impact environnemental et un meilleur impact nutritionnel. Parmi ces différentes mesures : - La signature du Programme Nutrition Santé mis en place au niveau national ; - L'amélioration de la qualité nutritionnelle des produits de marque distributeur Casino (la réduction en moyenne de 20% de la teneur en sel, en sucre et en matières grasses) ; - La suppression de l'huile de palme et/ou l'utilisation d'huile de palme durable ; - L'affichage environnemental sur les produits avec l'indice environnemental, pour lequel le Groupe a été précurseur ; - Le soutien à l'agriculture biologique à travers notamment les produits de la marque de distributeur Casino Bio. Ces efforts pour sensibiliser et informer les clients sur les enjeux de la consommation responsable seront poursuivis. A cet effet, seront notamment organisées chaque année, dans les magasins, des opérations de communication et de sensibilisation.	
	<u>Article 20</u> : La lutte contre le gaspillage alimentaire Le Groupe a signé, le 14 juin 2013, le Pacte national de lutte contre le gaspillage alimentaire. Des actions de lutte contre le gaspillage alimentaire dans le cadre notamment du partenariat avec la Fédération française des Banques alimentaires sont d'ores et déjà menées et seront poursuivies. Les Parties conviennent également de la nécessité de mener des actions de sensibilisation et de communication auprès des clients et des collaborateurs. Un bilan des actions menées en faveur de la lutte contre le gaspillage alimentaire sera réalisé dans le cadre de la commission RSE.	

TITRE 6 – LA RESPONSABILITE EN MATIERE D'ENVIRONNEMENT ET DE LUTTE CONTRE LE RECHAUFFEMENT CLIMATIQUE

Les Parties réaffirment leur attachement à la politique d'amélioration continue mise en place en matière environnementale depuis 2003 afin de réduire, chaque fois que cela est possible, l'impact des activités du Groupe sur l'environnement ; cette politique s'articule autour de 4 priorités :

- La lutte contre le changement climatique,
- L'efficacité énergétique,
- La réduction et la valorisation des déchets,
- La protection de la biodiversité.

Article 23 : La lutte contre le réchauffement climatique

Dans le cadre de la politique de lutte contre le réchauffement climatique et de réduction des émissions de CO2, ont été mises en place les actions suivantes, qui seront poursuivies dont :

- La réalisation, chaque année, d'un bilan des émissions de gaz à effet de serre ("bilan Carbone") ;
- La sensibilisation des établissements à la réduction des fuites de fluides frigorigènes ainsi qu'à utilisation des fluides neutres en carbone si les conditions de sécurité des installations le permettent ;
- La réduction des consommations électriques par la mise en place de Contrat de Performance Energétique et d'équipement basse consommation (cf. article 23 ci-après) ;
- La réduction de l'impact lié au transport de marchandises à travers différentes actions : optimisation des kilomètres parcourus et du remplissage des camions, développement du backhauling (retour de tournées en commun avec des fournisseurs), valorisation des modes de transport les plus respectueux de l'environnement (fluvial, ferroviaire) lorsque cela est possible, ou encore renouvellement progressif de la flotte de véhicules.

Les parties conviennent que les collaborateurs doivent être davantage incités à réduire l'impact environnemental lié au transport et aux déplacements professionnels, à travers notamment :

- Le covoiturage ; à cet effet, la communication sur le site de co-voiturage du Groupe sera renforcée ;

	- Les formations à l'éco-conduite qui seront à nouveau valorisées dans le catalogue de formation 2015 ; - L'incitation à l'usage de la visio-conférence et des conférences téléphoniques. Les plans d'action mis en œuvre pour contribuer à la lutte contre le réchauffement climatique seront présentés dans le cadre de la commission RSE.	
	Article 24 : L'amélioration de l'efficacité énergétique Afin de réduire la consommation en électricité, des mesures ont été prises pour favoriser le bon fonctionnement et l'optimisation des équipements en magasin notamment. Ainsi, des contrats de performance énergétique ont été mis en place dans les magasins, avec pour objectif de réduire la consommation électrique de 20%. Par ailleurs, d'ici 2020, 75% des meubles froids positifs devraient être équipés de portes. En outre, les Parties rappellent que l'implication des collaborateurs est indispensable pour parvenir à réduire la consommation énergétique dès lors que les bons gestes sont mis en place ; c'est pourquoi, les actions de sensibilisation des collaborateurs sur la réduction de la consommation électrique seront poursuivies avec notamment l'élaboration et la diffusion d'un guide sur les éco-gestes. Un bilan des actions menées pour l'amélioration de l'efficacité énergétique du Groupe sera présenté dans le cadre de la commission RSE.	
	Article 25 : La réduction et la valorisation des déchets Pour lutter contre la pollution et protéger les ressources naturelles, les Parties conviennent de la nécessité de poursuivre la politique de réduction et de valorisation des déchets mise en place depuis plusieurs années. ***25.1. La réduction et la valorisation des déchets en établissement*** Des filières de tri ont été mises en place pour récupérer et valoriser les déchets issus des activités des établissements (notamment, cartons, plastiques, fermentescibles).	

	Un bilan du recyclage et de la valorisation des déchets plastique, cartons et fermentescibles (en tonnes) sera présenté dans le cadre de la commission RSE ; de même, seront communiqués les données relatives au pourcentage d'établissements couverts par ces filières, ainsi qu'à son évolution par rapport à l'année précédente. Par ailleurs, des actions de sensibilisation et de formation aux gestes de tri nécessaires à la valorisation des déchets seront mises en place pour renforcer la prise en compte, par les collaborateurs, de la gestion des déchets en établissements. Enfin, seront déployées en 2014, à l'attention des clients et des collaborateurs, des campagnes de sensibilisation contre le gaspillage alimentaire à travers la réduction des produits périmés et le don aux banques alimentaires. Un bilan de ces actions sera présenté dans le cadre de la commission RSE. ***25.2 : La réduction et la valorisation des produits usagés clients*** Afin d'inciter les clients au recyclage de certains produits usagés, ont été mis en place, dans les magasins, des bacs de collecte et de tri (piles, lampes, petit et gros équipement électrique et électronique) ; ce dispositif s'est accompagné d'une campagne d'information et de sensibilisation des clients aux gestes de tri. Ces actions seront poursuivies et un bilan sera communiqué dans le cadre de la commission RSE.	
Accord VALEO sur la responsabilité sociale - 10 juillet 2012	**Préambule** Valeo s'est engagé dans une stratégie de développement durable, avec pour ambition, de mettre en cohérence ses objectifs économiques, environnementaux et sociaux. Dans ce cadre, Valeo entend reprendre et rassembler l'ensemble des priorités de sa politique de Responsabilité sociale d'entreprise (RSE) européenne dans le présent accord afin de développer et d'encadrer ses principes de responsabilité.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

	Le groupe Valeo fonde son mode de gouvernance et son développement sur ses valeurs et des principes d'actions socialement responsables, dans tous les pays européens où il est implanté. La réussite d'une telle ambition passe par une implication exigeante de tous les acteurs du Groupe. L'exercice de la responsabilité sociale concerne aussi bien les relations entre les sociétés du groupe Valeo et leurs salariés, que les relations avec ses clients, fournisseurs, sous-traitants et plus largement avec les acteurs du territoire et de la société civile. L'entreprise prospère par création de valeur. La perspective de Développement Durable augmente l'adhésion à l'entreprise en encourageant les clients à y acheter, les employés à y travailler, les actionnaires à y investir et les fournisseurs à partager les objectifs de Valeo. La Direction Générale affirme que les collaborateurs de Valeo sont au cœur de la réussite globale du Groupe, qui passe par la mise en place de relations mutuellement profitables entre tous les partenaires. C'est ainsi que la politique de développement durable du Groupe a notamment pour axes prioritaires la sécurité, le mieux-être au travail, le respect de l'environnement, la performance économique et le dialogue avec tous les partenaires. Le présent accord a pour ambition l'accompagnement sur le plan social de l'internationalisation croissante du Groupe Valeo, en conformité avec ses Principes de Responsabilité, son Code Ethique et sa politique de développement durable qui vise à satisfaire de manière équilibrée ses partenaires. Fruit d'une démarche volontaire, cet accord vise à promouvoir des pratiques sociales et environnementales qui vont au-delà des obligations légales et réglementaires. Afin d'assurer l'équilibre avec la croissance, la rentabilité économique et le bien-être social et environnemental, Valeo s'engage à mettre en œuvre progressivement les procédures et principes définis dans le présent accord et à les intégrer dans la politique de ses filiales aux différents niveaux, national et local dans des délais raisonnables. De son côté, le Comité d'Entreprise Européen s'efforce à contribuer au succès de cette démarche, en incitant les organisations représentées au sein de Valeo à participer de façon constructive avec le	

	personnel, à la recherche et à la mise en œuvre des moyens pour atteindre les objectifs visés par le présent accord et à respecter les personnes et les biens de l'entreprise. Les signataires considèrent que cet accord sur la Responsabilité Sociale du Groupe Valeo, fruit d'une négociation européenne impliquant l'ensemble des sociétés contrôlées par le Groupe constitue une opportunité pour renforcer l'engagement collectif du Groupe Valeo dans le Développement Durable et pour contribuer aux progrès du dialogue social au sein du Groupe. Il se veut volontaire dans l'engagement sur des principes universels pour l'ensemble des sociétés du Groupe, et pragmatique, par le respect des différences culturelles, sociales et économiques dans la mise en œuvre des principes adoptés. Dans le respect des lois et règles locales, les sociétés du Groupe s'efforceront, dans la limite de leurs moyens, de se situer parmi les meilleures pratiques des entreprises de leur secteur d'activité dans les pays concernés. A partir de ces principes et engagements universels, pour toutes les entités du Groupe, chaque pays aura à définir, dans le respect du principe de subsidiarité (c'est-à-dire en fonction des caractéristiques économiques, culturelles, professionnelles ou réglementaires du pays considéré), les modalités de leur déclinaison et de leur mise en œuvre.	
	2.2 ETHIQUES Le Groupe ré affirme ses engagements à travers la participation à des groupes de travail, mais aussi et surtout à partir de son Code Ethique, et de sa charte de Développement Durable, dont les priorités sont énoncées ci-dessous et développées au sein de la partie III de cet accord. **Le Code Ethique** Ces engagements universels sont inscrits dans le code éthique du Groupe diffusé à tous les salariés. Le code éthique s'articule autour des principes d'action des sociétés du Groupe à l'égard des parties prenantes et des principes de comportement éthique, dont les articles sont les suivants : ⇒ Respect des droits fondamentaux - Abolir le travail des enfants - Favoriser l'emploi de personnes handicapées - Eliminer la discrimination au travail - Lutter contre le harcèlement sexuel et harcèlement moral	

	- Respecter la santé et la sécurité des salariés ⇒ Soutien du développement durable - Respecter l'environnement et améliorer sa protection - Respecter la liberté d'expression et le dialogue social - Développer le potentiel de chaque salarié ⇒ Aspects sociétaux - Participer aux dispositifs de formations professionnelles - Privilégier le ré-emploi et la réindustrialisation - Favoriser l'intégration de l'automobile dans la société ⇒ Ethique de conduite des affaires ⇒ Respect du droit de la concurrence Ce code constitue un corps de références communes essentielles qui s'imposent à tous les salariés de Valeo et auquel chacun, dirigeants et salariés, peut se référer.	
	2.3 LA CHARTE DE DEVELOPPEMENT DURABLE Valeo est engagé depuis de nombreuses années dans un processus de développement durable, conforme aux principes du Pacte mondial de l'Organisation des Nations Unies signé par le Groupe en 2004. Intégrant à la fois responsabilité environnementale, responsabilité sociale et engagement sociétal, ce processus vise à répondre aux préoccupations humaines, environnementales et économiques légitimes des différentes parties prenantes du Groupe : employés, clients, actionnaires, fournisseurs, communautés locales et pouvoirs publics. Valeo s'est engagé à assumer ses responsabilités dans tous ces domaines dans le respect des législations nationales et des traités et accords internationaux. Afin de réaffirmer cet engagement, le Groupe a publié une charte de Développement Durable énumérant 15 principes qui devraient être respectés par l'ensemble des employés, ainsi que par les fournisseurs et sous-traitants. Ces principes sont les suivants : - Garantir la conformité de nos activités avec les législations applicables et les accords internationaux ; - Maintenir l'excellence industrielle et la croissance rentable de toutes nos activités dans une logique de développement durable ;	

	- S'assurer de la bonne diffusion et de la prise en compte de notre Code d'éthique dans l'ensemble des sites du Groupe ainsi que chez nos fournisseurs et sous-traitants ; - Déployer sur tous nos sites le système de management de l'environnement ISO 14001 et le système de management de la santé et sécurité au travail OHSAS 18001 ; - Diffuser les Directives du Groupe pour améliorer la maîtrise des risques et s'assurer de leur mise en œuvre par les sites ; - Améliorer la performance environnementale et la sécurité de nos procédés et de nos produits à chaque étape de leur cycle de vie : approvisionnement, fabrication, distribution, transport, utilisation et fin de vie ; - Optimiser les transports de personnes et des produits afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre ; - Limiter l'usage des ressources naturelles et favoriser l'utilisation des ressources et des énergies renouvelables ; - Supprimer la présence dans nos produits et dans nos procédés de substances dangereuses pour l'environnement et la santé ; - Veiller à la sécurité des personnes et des biens ; - Assurer la diversité des équipes à tous les niveaux ; - Favoriser la polyvalence et développer les compétences de nos collaborateurs en leur proposant des formations adaptées à leurs besoins ; - Poursuivre une politique contractuelle active avec les partenaires sociaux ; - Développer le savoir-faire, l'attractivité et l'ancrage local de Valeo, en favorisant des partenariats durables avec les acteurs locaux ; - Promouvoir chez nos fournisseurs et sous-traitants la mise en place de démarches de développement durable.	
	2.4 PARTICIPATION A DES INSTANCES NATIONALES ET INTERNATIONALES **2.4.1. COSEI et Le Livre Blanc** De même, le Groupe Valeo porte une attention particulière au respect des règles environnementales, mais aussi à la recherche et au développement de produits industriels plus respectueux de l'environnement, à travers une présence exécutive au sein du COSEI (Comité Stratégique des Eco-Industries).	

	En septembre 2009, le Groupe a d'ailleurs publié son livre blanc intitulé « Le véhicule Zéro Emission ». Ce document présente la vision prospective de Valeo pour le développement d'alternatives aux véhicules thermiques. Il rappelle que beaucoup de progrès et d'innovations doivent encore voir le jour avant la généralisation du Véhicule Zéro Emission. Le Groupe Valeo se distingue aussi à travers une participation active dans des instances internationales sur la base de « mécénat de compétences ». **2.4.2. European Road Transport Research Advisory Council** Valeo est present au sein de l'European Road Transport Research Advisory Council (ERTRAC), organisme en charge d'orienter et de consolider la politique de recherché sur la mobilité de surface auprès de la Commission Européenne. La mission d'ERTRAC est d'explorer les opportunités en matière d'innovation des transports routiers européens et d'émettre des recommandations spécifiques, venant notamment de l'industrie, auprès des commissaires européens (Recherche, Entreprises, Concurrence, et Information Digitale). La Commission Européenne s'appuie sur les recherches de la plateforme pour prendre des décisions d'investissements dans les futurs programmes de recherche routière, avec comme objectif le déploiement de moyens et d'orientations technologiques favorisant le transport le moins polluant, le plus intelligent et le plus sécurisé possibles. **2.4.3. International Transport Forum** Valeo est également membre du Conseil Scientifique de L'international Transport Forum (ITF). L'ITF est une institution intergouvernementale appartenant à l'organisation de l'OCDE, avec pour membres les ministres des transports de tous les pays de l'OCDE, plusieurs pays d'Europe Centrale et de l'Est, ainsi que les pays de l'ASEAN. Son objectif est de dégager les axes de travail et les priorités sur lesquelles les entreprises de ces pays doivent porter leurs efforts et leurs synergies. Valeo a été particulièrement actif dans la mise en exergue de la décarbonisation du transport sur route et dans la nécessité pour chacun des pays membres de mettre en place des programmes préservant l'environnement. Valeo est membre du conseil consultatif au coté d'acteurs industriels et de réseaux (aérien, ferroviaire et maritime).	

	En cas de besoin, Valeo est prêt à prendre des responsabilités dans la gestion de ces instances.	
	3.2 – RELATIONS AVEC DES TIERS 3.2.1 – Relations avec les sous-traitants et fournisseurs 1. Le Groupe Valeo s'engage à mettre en œuvre des outils ayant pour objectif d'améliorer les relations avec ses tierces parties, et de leur permettre d'appliquer les directives et valeurs essentielles à ses engagements. 2. Les sociétés du Groupe Valeo s'assurent systématiquement que les entreprises de sous-traitance et les fournisseurs auxquels elles font appel, effectuent un travail de qualité dans le respect de la loi et des normes internationales en vigueur. Elles s'efforcent de permettre aux entreprises sous-traitantes et fournisseurs et à leurs salariés d'intervenir pour leur compte dans des conditions de travail et de santé – sécurité au meilleur niveau des entreprises du secteur et du pays concernés. Les exigences du Groupe porteront notamment sur : - Le respect de la loi, - La santé et la sécurité des salariés, - Le comportement éthique avec les clients, - Le respect de l'environnement. De façon générale, les relations avec les fournisseurs et sous-traitants ne doivent pas induire de situation de nature à mettre en cause les engagements éthiques du Groupe et ceux énoncés dans le présent accord. 3. Les sociétés du Groupe mettront en place vis-à-vis de leurs sous-traitants et fournisseurs les procédures appropriées de sélection et d'évaluation répondant à ces exigences. 4. Ces exigences seront portées à la connaissance des sous-traitants et fournisseurs. Tout manquement grave et non corrigé après observation, devra entraîner l'arrêt des relations avec l'entreprise sous-traitante ou fournisseur, dans le respect des obligations contractuelles. 5. Concernant plus particulièrement la sécurité des salariés des entreprises sous-traitantes et fournisseurs, un suivi des accidents du travail sera demandé.	

	6. Le sous-traitant ou fournisseur doit reprendre envers les fournisseurs avec lesquels il aurait éventuellement contracté, pour la mission considérée, les exigences que lui a fixées le Groupe Valeo. 7. Valeo a pris l'engagement d'exiger de l'intégralité de ses fournisseurs dans le monde de prendre des engagements de nature identique à ceux pris par le Groupe en matière de développement durable. Ainsi, un document intitulé « Exigence de Valeo envers ses fournisseurs » a été rédigé et traduit dans 15 langues en 2007. Nos fournisseurs doivent en accepter le contenu ainsi que le fait que nous soyons susceptibles de les auditer sur ces thèmes.	
	3.3 PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT : LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE ET PROMOTION DE L'EFFICACITE ENERGETIQUE **3.3.1 L'environnement** L'exercice de la RSE passe par la prise en compte de l'environnement sur l'ensemble de nos activités, nos produits et l'utilisation qui en est faite par nos clients et les salariés du Groupe. Les engagements fondamentaux du Groupe Valeo se déclinent en référence au Pacte Mondial d'avril 2003 : - Agir pour prévenir et réduire la pollution grâce à nos compétences et notre savoir-faire, - Définir un cadre de cohérence du management de l'environnement favorisant l'exercice de la subsidiarité par les métiers et les filiales, - Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement, et plus particulièrement dans la promotion de l'efficacité énergétique. Ces actions visent notamment à une réduction des émissions de CO2, - Veiller à la sécurité des installations vis-à-vis des personnes et des biens, - Faire vivre la démarche d'amélioration continue de sa performance environnementale, - Fournir des outils pour le pilotage de la mise en œuvre de cette politique et le suivi de niveau Groupe. En affirmant l'importance et la contribution de l'environnement dans l'exercice de la Responsabilité sociale, le Groupe s'engage à échanger avec ses parties prenantes dans la définition des enjeux et des	

	réponses adaptées, à sensibiliser les salariés, les clients, les fournisseurs et les prestataires au respect de l'environnement, à considérer la santé des populations et du personnel dans la démarche. Par ailleurs, le Groupe Valeo s'engage à poursuivre ses efforts de recherche, de développement, et d'innovation dans les domaines de l'environnement, des nouvelles technologies et de la sécurité.	
	3.3.2 La sécurité environnementale de nos installations, de nos équipements et de nos processus Le Groupe Valeo dispose d'installations et d'équipements dont les risques potentiels doivent être portés à la connaissance des populations locales par une communication et une signalétique adaptées. Valeo s'efforce de mettre en place de nouveaux moyens dont l'impact sur l'environnement est le moins important possible. Le Groupe utilise ou génère, dans le cadre de ses activités industrielles, des produits ou des émissions susceptibles de comporter des risques de dommages graves pour l'homme ou son environnement naturel. Face à cette réalité, les sociétés du Groupe Valeo s'engagent : - A mettre en place une démarche de prévention et de réduction continue des risques. - A mettre en place une démarche de précaution qui se traduira par une attitude volontaire d'anticipation et de veille dans les domaines scientifiques et technologiques vis-à-vis des problématiques de risques qui concernent l'activité des sociétés du Groupe. Le Groupe Valeo travaille à l'évaluation de ces substances chimiques, à travers le règlement REACH (enRegistrement, Evaluation et Autorisation des Substances Chimiques) et tâche d'en limiter l'utilisation. Le Groupe publie enfin un manuel de gestion des risques, ainsi qu'un référentiel d'audit de Développement Durable, afin d'aider les responsables de sites à gérer le risque environnemental. Le Groupe Valeo utilise également un système de Management (SME), fondé sur la norme ISO 14001, mis en place sur les différents sites de production du Groupe. Le SME mobilise et implique l'ensemble du management et forme les salariés concernés par les moyens appropriés. Dans la plupart des autres sites, des démarches environnementales adaptées aux enjeux environnementaux sont appliqués localement avec un management associé.	

	En complément, sur l'ensemble de ses sites, le Groupe veille à développer la prise de conscience et la compétence de ses salariés vis-à-vis des enjeux environnementaux.	
	3.3.3 - Performances environnementales ✓ Engagement en faveur d'actions pour une logistique plus sobre en carbone et moins consommatrice d'emballages 1- Les activités du Groupe Valeo génèrent d'importants flux de transport et une forte consommation d'emballages. Pour diminuer l'impact de ces activités, Valeo a mis en place un travail de fond visant à identifier de nouvelles pistes d'optimisation logistique et environnementale. L'accent est mis sur une meilleure gestion de la chaîne de sous-traitance en amont, une optimisation des flux entre les différents sites, ou encore une meilleure coordination entre les donneurs d'ordre. 2- Afin d'avoir une évaluation globale de son impact carbone, le Groupe Valeo a effectué en 2009 une première estimation de son bilan carbone visant à évaluer ses émissions directes et indirectes, selon une vision de cycle de vie. Ainsi le Groupe a pu identifier quelles sont les activités les plus émettrices en matière de CO2, ce qui constitue une solide base afin de cibler les efforts à effectuer à l'avenir.	
	✓ Développement de produits réduisant la consommation des véhicules Depuis 2009 : la réduction de la consommation de CO2 est l'un des deux éléments de la stratégie du Groupe Valeo. Le Groupe s'est engagé, depuis de nombreuses années, dans la protection de l'environnement et la lutte contre le changement climatique en faisant le choix de développer des produits et des systèmes écologiques. Les innovations Valeo récemment mises au point peuvent ainsi réduire la consommation de carburant et les émissions de CO2 de 20% lorsqu'elles sont combinées. En juillet 2009, la Banque Européenne d'Investissement, en coopération avec la Commission Européenne, a accordé au Groupe Valeo un financement dans le cadre de son programme d'aides RSFF (Risk Sharing Financial Facilities). Ce financement a pour objectif de soutenir les dépenses engagées dans le cadre de projets de recherche dans les domaines de la réduction de la consommation de carburant et des émissions de CO2, ainsi que l'amélioration de la sécurité active. L'obtention de ce prêt était ainsi conditionnée à la présence de strandards élevés en matière de politique environnementale. En octobre 2010, dans le cadre de ce même programme, le Groupe a bénéficié	

	d'un financement complémentaire ; financement témoignant à nouveau de la reconnaissance pour les engagements industriels de Valeo en matière de réduction d'émissions de CO2 et d'innovations vertes.	
	✓ <u>Diminution de la consommation d'énergie et de la production de déchets</u> 1- Le Groupe Valeo insiste sur la réduction de sa consommation d'énergie globale aussi bien en valeur absolue, que relative. 2- Les emballages représentent un poste important pour le Groupe Valeo, car ils permettent la manipulation des différents produits de la gamme. Ceux-ci servent à transporter, à stocker, à protéger et à promouvoir les produits. Valeo a recours à des emballages divers, principalement de type papier/carton, bois, plastique et métal. Le Groupe a donc poussé lors de ces dernières années à la réduction des consommations de ceux-ci, mais aussi à l'utilisation d'emballages réutilisables, de matières recyclables ou recyclées. 3- Le Groupe applique une politique de gestion des déchets. Elle consiste à réduire les déchets à la source, au tri des déchets, à l'économie de matières par recyclage et enfin par leur élimination dans des conditions respectueuses de l'environnement. 4- Enfin le Groupe a fait une de ses priorités la baisse de l'utilisation de métaux lourds, de façon à protéger l'environnement et la santé des travailleurs. Le Groupe Valeo a pour objectif de tendre vers "le Zéro métaux lourds" dans les années à venir, dans ses produits. Cet objectif se traduira notamment par une poursuite de l'effort technologique entrepris par les départements R&D.	
	✓ <u>Maîtrise de la consommation d'eau</u> 1- Le Groupe Valeo a aussi pour objectif de maîtriser sa consommation d'eau. Pour cela, le Groupe a fixé des objectifs de réduction qui doivent donner lieu à un plan d'action par site. 2- La réduction des consommations d'eau fait l'objet d'une attention particulière et plus encore dans les territoires où la ressource en eau est rare. 3- Chaque site du Groupe est incité, pour les années à venir, à mettre en œuvre les techniques qui permettent de réduire davantage les consommations d'eau : recherche de fuites, amélioration des	

	comportements individuels, remplacement des systèmes de refroidissement en circuit ouvert. La récupération des eaux de pluie et des eaux usées est aussi une voie à explorer au cas par cas.	
Accord européen sur la responsabilité sociale du groupe GAZ DE France - 2 juillet 2008	**IV LES ENGAGEMENTS DU GROUPE GAZ DE FRANCE VIS-A-VIS DES TIERS** 4.1) **Environnement** Le respect de l'environnement est une exigence ancrée historiquement dans la culture du Groupe. L'exercice de la RSE passe par la prise en compte de l'environnement sur l'ensemble de nos activités, nos produits et l'utilisation qui en est faite par nos clients et les salariés du Groupe. Les engagements fondamentaux du groupe Gaz de France se déclinent en référence au Pacte Mondial signé en avril 2003 : - Agir pour prévenir et réduire la pollution grâce à nos compétences et notre savoir faire ; - Définir un cadre de cohérence du management de l'environnement favorisant l'exercice de la subsidiarité par les métiers et les filiales ; - Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement, et plus particulièrement dans le développement des énergies renouvelables et la promotion de l'efficacité énergétique. Ces actions visent notamment à une réduction des émissions de CO2 ; - Promouvoir les économies d'énergies en direction des salariés, des professionnels et des particuliers ; - Veiller à la sécurité des installations vis-à-vis des personnes et des biens ; - Faire vivre la démarche d'amélioration continue de sa performance environnementale ; - Fournir des outils pour le pilotage de la mise en œuvre de cette politique et le reporting de niveau groupe.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée de 3 ans.

	En affirmant l'importance et la contribution de l'environnement dans l'exercice de la Responsabilité sociale, le Groupe s'engage à échanger avec ses parties prenantes dans la définition des enjeux et des réponses adaptées, à sensibiliser les salariés, les clients, les fournisseurs et les prestataires au respect de l'environnement, à considérer la santé des populations et du personnel dans la démarche. Par ailleurs, le groupe Gaz de France s'engage à poursuivre ses efforts de recherche, de développement, et d'innovation dans les domaines de l'environnement, des nouvelles technologies et de la sécurité. 4.2) **Relations avec les territoires** Gaz de France agit en opérateur industriel respectueux des réalités et spécificités partout où il exerce ses activités. Sa démarche partenariale de proximité procède de l'accompagnement du développement des territoires et de la solidarité. Le groupe Gaz de France s'engage, dans le respect des lois, réglementations et normes en vigueur dans les territoires où il est actif, à contribuer au développement économique et social : - Par un dialogue régulier avec les communautés concernées par son activité ; - Par la participation à des programmes de soutien et de développement de l'activité économique, dans le cadre de partenariats locaux ou internationaux appropriés ; - Par la prise en compte, au travers de partenariats avec des organisations gouvernementales et non gouvernementales, des besoins essentiels des communautés locales (éducation, santé, énergie), dans le cadre de participation à des projets humanitaires, environnementaux ou solidaires ponctuels ; - Par des actions concrètes et diversifiées en faveur de personnes en difficultés d'emploi ou de l'insertion de jeunes ; - Par un échange continu, entre les entités du Groupe, des bonnes pratiques en matière d'intégration locale.	

« Accord à vivre » Responsabilité sociale de l'entreprise – MERCK SANTE SAS – 29 janvier 2010	**5.1 Le télétravail** Le télétravail constitue une nouvelle forme de travail qui peut répondre à des objectifs variés tant pour les entreprises que pour les salariés. Aujourd'hui, l'entreprise dispose de locaux adaptés et en nombre suffisant et ne rencontre pas de problèmes d'organisation pour lesquels le télétravail serait une réponse adaptée. Toutefois, en tant qu'entreprise responsable (participation à la limitation des déplacements, bilan carbone) pour renforcer son attractivité externe et permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, Merck Santé souhaite pouvoir proposer ce type d'organisation du travail tout en sécurisant le cadre dans lequel il peut intervenir. Pour cela, un test est mis en place à destination de salariés, volontaires, autonomes dans leur organisation et déjà équipés d'outils de travail nomades (micro ordinateur + connexion à distance). Ce test sera réalisé pendant l'année 2010. Un bilan sera établir en décembre 2010 : il permettra de juger de la validité du dispositif et d'adapter ou d'étendre les conditions d'accès et modalités pratiques de mise en œuvre prévues ci-après.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée indéterminée.
Protocole d'accord relatif à la responsabilité sociétale des organisations – SERVICE MEDICAL D'AQUITAINE – 20 décembre 2018	***3)Déplacements domicile-travail*** Le Service médical d'Aquitaine s'engage à limiter son empreinte sur la planète, en engageant une responsabilité environnementale et économique. Dans le cadre des déplacements domicile-travail, l'employeur prend en charge l'abonnement aux transports en commun à hauteur de 50% des frais engagés, conformément aux dispositions définies par la loi en application des articles L. 3261-1 à L. 3261-4 du Code du travail. L'employeur participe également aux frais engagés par ses salariés se déplaçant à vélo ou à vélo à assistance électrique entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, sous la forme d'une "indemnité kilométrique vélo ", fixée à ce jour à 0,25€/km et à 500 € maximum par an	Trouvé sur Légifrance Accord conclu pour une durée indéterminée

	(avec une révision annuelle) dont 200 € au titre du seuil d'exonération fiscale, dans le respect de la législation en vigueur à la signature de cet accord. La participation à l'abonnement de transport peut être cumulée avec celle des indemnités kilométriques vélo, à condition que l'abonnement ne permette pas d'effectuer ces mêmes trajets. Concernant les modalités de mise en œuvre, le salarié fournit annuellement une déclaration sur l'honneur précisant le nombre de kilomètres parcourus, sachant qu'un seul aller-retour par jour est accepté. L'employeur peut contrôler les déclarations. Suite à l'annonce du remplacement de l'indemnité kilométrique vélo par un forfait de mobilité durable, ce dispositif se substituera dès l'entrée en vigueur de cette mesure. Les modalités de mise en œuvre seront définies lors de la publication du décret.	

K. Temps de travail

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord sur le temps de travail des cadres – ERDF – 20 juillet 2009	**PARTIE II : MAITRISE DU TEMPS PROFESSIONNEL** **CHAPITRE 4 – REDUIRE LES DEPLACEMENTS** La diminution des déplacements professionnels permet d'augmenter le temps disponible pour des activités productives ou pour être présent sur le terrain. Elle contribue aussi au développement durable par la baisse des émissions de CO2 et l'amélioration de la prévention grâce à la réduction des risques liés aux déplacements. Les réunions d'entités, organisées à fréquence régulière, sont la cause de déplacements répétitifs et parfois longs. Pour diminuer le temps passé dans ces trajets, il convient de se fixer comme principe de privilégier les moyens techniques permettant une réunion à distance, dans le cas où plusieurs participants auraient à effectuer des trajets dépassant une heure et demie de déplacement aller ou si la durée de la réunion prévue est inférieure à la durée de l'aller-retour. Les téléréunions du type web-conférence, visioconférence ou audioconférence sont ainsi privilégiées. Cependant, les réunions des institutions représentatives du personnel ne sont pas concernées par ces dispositions, sauf accord unanime au sein de l'institution. A l'issue de réorganisation ou de mutation, des salariés peuvent se retrouver en situation de célibat géographique. Des expérimentations pourront être menées, pour leur offrir certains jours, dans la mesure où l'organisation du travail le permet, la possibilité de travailler dans des locaux professionnels plus proches de leur domicile familial. Cette disposition pourra	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	également être expérimentée pour des salariés dont le domicile est situé à plus d'une heure et demie de trajet aller de leur lieu de travail habituel.	
Accord d'établissement relatif au travail dominical - BHV / MARAIS RIVOLI – 22 avril 2016	**Article 4.9 : Covoiturage** Les Parties souhaitent profiter de l'ouverture dominicale pour faciliter le développement du covoiturage au sein de l'Entreprise. Cette démarche, qui s'inscrit dans le cadre de la politique « Responsabilité Sociale et Environnementale » de l'Entreprise, a pour premier objectif d'améliorer la qualité de vie au travail de ses salariés, en réduisant les coûts du transport « domicile – lieu de travail » et en favorisant le partage et la convivialité. Par ailleurs, elle participe d'une politique plus globale de développement durable, de réduction de la pollution dans les villes et de désengorgement des réseaux routiers. A ce titre, elle rejoint les préoccupations du législateur, lequel incite désormais toutes les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés à faciliter, autant qu'il est possible, les solutions de covoiturage pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail de leurs salariés. S'agissant d'une pratique sociale nouvelle dans l'Entreprise, les Parties conviennent toutefois de la nécessité de l'encadrer.	Trouvé sur www.actuel-rh.fr Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

L. Sous-traitance

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord sur la sous-traitance socialement responsable au sein d'EDF SA – 19 octobre 2006	**Préambule** Le présent accord s'inscrit pleinement dans la déclinaison de l'accord sur la « responsabilité sociale du Groupe EDF » et plus particulièrement de son article 10 : « Vigilance vis-à-vis des pratiques de nos sous-traitants en matière de respect de la loi, santé-sécurité, comportement éthique avec les clients et respect de l'environnement ». Il a pour objectif de renforcer la mise en œuvre d'actions permettant à EDF SA d'exercer sa responsabilité sociale dans le domaine de la sous-traitance, et aux entreprises sous-traitantes et à leurs salariés d'intervenir pour le compte d'EDF dans les meilleures conditions d'emploi, de qualification, de conditions de travail et de santé-sécurité, en tout connaissance des risques inhérents aux activités exercées. Cet accord n'a pas pour finalité de développer la sous-traitance d'EDF SA qui relève des choix d'organisation de l'Entreprise. Il permet d'engager sur les cinq thèmes suivants des actions concrètes, améliorant les conditions de sous-traitance, conformes aux exigences d'EDF sur la responsabilité sociale : - L'éthique et la sous-traitance socialement responsable dans l'acte d'achat : intégrer des critères dans chacune des trois étapes du processus achat : la constitution du panel des fournisseurs, la contractualisation et le retour d'expérience des fournisseurs. - L'accompagnement des managers et des acteurs du processus achat : renforcer la culture de sous-traitance socialement responsable par des actions de sensibilisation, de formation et d'appui.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée de 3 ans.

	- Le recours à l'économie sociale et solidaire : développer une sous-traitance socialement responsable en faisant entrer des Entreprises d'Insertion dans le panel des fournisseurs consultables pour un appel d'offre. - L'implication d'EDF au sein des bassins d'emploi : être un levier de progrès au niveau local dans le domaine de la formation professionnelle et ainsi contribuer au maintien de l'emploi en région. - Le dialogue social : participer à la prise en compte de l'intérêt des salariés des entreprises sous-traitantes, notamment en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Ces thèmes sont traduits par des engagements pragmatiques permettant d'inscrire la démarche de sous-traitance socialement responsable dans une dynamique de réalisation positive pour les entreprises et pour les salariés, dans le respect : - Du pouvoir et des devoirs des donneurs d'ordre et des entreprises sous-traitantes, de leurs relations contractuelles, - Des prérogatives des représentants du personnel et des instances de dialogue social d'EDF, - De la réglementation européenne et française dans le domaine des achats, et d'une manière générale de l'environnement législatif et réglementaire. Les actions et les orientations du présent accord concernent EDF SA. Elles visent en priorité les achats de prestations de services à forte composante de main d'œuvre, y compris d'intérim, mais aussi le champ des achats de matériels et de combustible ainsi que les prestations intellectuelles et de conseil.	
	Article 1 **Inscrire la responsabilité sociale de la sous-traitance dans un cadre contractuel clair et équilibré tout en renforçant l'écoute des prestataires** **1-1 RENFORCER L'ETHIQUE DANS LA RELATION CONTRACTUELLE AVEC LES FOURNISSEURS**	

En 2006, après avoir confirmé pour elle-même l'engagement de respecter les principes du pacte mondial et les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, EDF demandera à ses fournisseurs de suivre et respecter ce même engagement pour eux et pour leurs sous-traitants.

Cette démarche se traduira concrètement par leur adhésion à la charte « Développement durable » de la Direction des Achats, qui la proposera systématiquement lors de nouveaux contrats ou à l'occasion de leur renouvellement.

Un bilan par grand domaine d'achat du déploiement de cette charte sera présenté aux signataires du présent accord dans le cadre du comité de suivi qui pourra, le cas échéant, en proposer des évolutions à cette occasion.

1-2 CONSOLIDER LES EXIGENCES DE SOUS-TRAITANCE SOCIALEMENT RESPONSABLE DANS L'ACTE D'ACHAT

1-2-1 En évaluant les fournisseurs en amont de la consultation

Préalablement à leur consultation, certains fournisseurs sont aujourd'hui évalués par EDF sur la base d'un questionnaire afin de constituer un premier panel.
Afin d'intégrer la dimension de responsabilité sociale suffisamment en amont dans la pré-sélection des fournisseurs consultables et d'afficher vis-à-vis d'eux, le plus tôt possible et en toute transparence, les exigences d'EDF dans ce domaine, les signataires du présent accord décident de renforcer les critères de cette évaluation sur trois axes :

- l'éthique et le social,
- la santé, la sécurité et l'environnement,
- les conditions de réalisation des prestations.

L'évaluation ainsi renforcée s'appliquera aux fournisseurs d'EDF lorsqu'ils seront concernés par une sous-traitance dans laquelle la main d'œuvre est une composante significative, ou

	lorsque les interventions envisagées présentent des risques connus notamment en matière de santé ou de sécurité, ou encore lorsque des formations spécifiques ou compétences sont nécessaires. En fonction de la taille des entreprises sous-traitantes, certains critères pourront être adaptés. Les dispositions du présent paragraphe (1-2-1) sont pleinement applicables en France et devront être mises en œuvre avec des entreprises d'autres pays en prenant en compte leur culture et leur contexte. Conformément au processus achats, cette évaluation reste instruite par l'acheteur en liaison avec le métier concerné qui pourra formuler des critères d'évaluation complémentaires en fonction des spécificités de la prestation envisagée. Pour chacun des trois axes d'évaluation, les critères ci-après sont susceptibles d'évolutions, notamment celles suggérées par le comité de suivi. **Concernant l'évaluation et la connaissance des fournisseurs sur les champs de l'éthique et du social** **Ethique** : L'entreprise est-elle signataire des principes du Pacte Mondial, a-t-elle connaissance des conventions fondamentales de l'OIT ? **Formation** : L'entreprise a-t-elle une politique de formation et de recrutement en vue de maintenir et de développer ses compétences, laquelle ? **Langue** : L'entreprise fait-elle appel directement ou indirectement à des salariés étrangers ne parlant pas la langue française ? Si oui, comment l'entreprise organise t-elle la traduction professionnelle nécessaire à la qualité des interventions dans le respect des conditions de sécurité des salariés ? **Hébergement** : Dans le cas de déplacements éloignés de leur domicile, comment l'entreprise organise t-elle l'hébergement et le déplacement de ses salariés ?	

	Dynamique Sociale : L'entreprise mène t-elle des actions dans le domaine du handicap, de l'égalité professionnelle ? A-t-elle signé des accords avec les représentants du personnel dans le cadre du dialogue social ? **Social** : L'entreprise communiquera ses trois derniers bilans sociaux en complément de ce questionnaire **Concernant l'évaluation des fournisseurs sur la santé, la sécurité et l'environnement** **Santé** : L'entreprise a-t-elle des actions préventives dans le domaine de la santé, notamment dans la lutte contre la toxicomanie ou la consommation d'alcool ou de tabac ? Prévoit t-elle d'utiliser pour sa prestation des produits chimiques ? Si oui, ces produits sont ils connus d'EDF ? Quelles sont les mesure de prévention et de gestion du risque professionnel ? **Sécurité** : Quelles sont les informations statistiques concernant les accidents pour les 3 dernières années ? Pour les travaux et services, quelles sont les actions d'amélioration de la sécurité après accidents et les actions de prévention ? Existe-t-il un CHSCT ? **Formation** : Quels sont les types de formation sécurité mis en place dans le domaine des travaux et des services ? Quel est le taux des heures de formation sécurité par rapport au nombre total d'hommes/femmes – heures travaillées au cours de l'année précédentes ? Quel est le taux de secouristes du travail ? De quelle manière le fournisseur s'assure t-il que ses usines, chantiers, équipements ne fonctionnent qu'avec du personnel totalement formé et qualifié (y compris pour les sous-traitants) ? **Environnement** : Quelle est la prise en compte des aspects liés à la maîtrise des déchets et à la protection de l'environnement lors de la préparation d'une affaire ? Quelles sont les actions de sensibilisation du personnel sous-traitant relatives à la protection de l'environnement (maîtrise des déchets, propreté de chantier, propreté radiologique, maîtrise des produits dangereux, chimiques ou PMUC…) ? **Concernant l'évaluation du fournisseur sur la réalisation des prestations** **Description** : Le produit relève-t-il de directive(s) européenne(s), répond-il à des normes (nationales, européennes, internationales), à des spécifications techniques particulières ? Présente t-il des risques ? Comment sont gérés les retours des emballages ?	

	Conception : Comment l'impact du produit sur l'environnement, les aspects santé et sécurité sont-ils pris en compte ? Quels sont les principes de fabrication, les modes d'intervention ? Le personnel est-il qualifié ou certifié ? Par quel organisme habilité ? Quels sont les principaux fournisseurs de matières premières ou de composants ? Quelles en sont les origines ? **Réalisation** : Quelles sont les conditions de réalisation du produit en usine (conformité de l'atelier à des normes, certification, sécurité et environnement) ? **Sous-traitance** : Quel est le taux de sous-traitance par activité pour la réalisation des fournitures, travaux, services ? Quelles sont les activités sous-traitées ? Quels sont les noms et les localisations des sous-traitants par activité ? Nota : *Les informations relatives à ce chapitre sont fortement dépendantes du type de produit et peuvent être spécifiques. Les questions sont données à titre indicatif et leur liste n'est pas restrictive.*	

M. Rupture conventionnelle collective

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord portant rupture conventionnelle collective – SANOFI-AVENTIS RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	**6.4.2.3 Engagements réciproques dans le cadre de la MDC** Afin d'assurer l'efficacité du dispositif, chacune des parties prend les engagements suivants qui seront insérés dans la convention de rupture. ✓ Engagements de l'entreprise Afin de donner accès aux salariés engagés dans la MDC des missions correspondant à leurs aspirations, des conseillers spécialisés de l'Espace d'Information et d'Accompagnement accompagneront les salariés dans l'élaboration de leur projet et dans sa réalisation. Les missions éligibles seront exclusivement celles proposées par l'Espace d'Information et d'Accompagnement. ✓ Engagement du salarié Durant la MDC, les bénéficiaires s'engagent à exercer des missions qui peuvent être notamment de deux types : - missions externes en entreprise ou au sein de collectivités publiques notamment territoriales dans le cadre d'un détachement, (par exemple conduite de projet, remplacement, diverses missions techniques...) dès lors qu'elles répondent à l'expérience du bénéficiaire et/ou à son projet ; - missions d'intérêt général répondant aux objectifs de la politique et de la responsabilité sociales de Sanofi : missions de tutorat, d'apprentissage / enseignement, travaux d'utilité sociale (développement économique local,	MDC : Mise à disposition de compétences Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

	développement durable....). Par ailleurs, le salarié s'engage à communiquer le cas échéant à la Direction des Ressources Humaines toute information relative à une embauche externe ou à une création/reprise d'entreprise. La convention de rupture précisera la durée de la période de mise à disposition de compétences, les cas de ruptures anticipées, notamment lorsque le salarié est en mesure de faire liquider ses droits à retraite sécurité sociale à taux plein, ses modalités d'application, les moyens accordés au salarié durant ledit dispositif et les engagements réciproques pris par l'entreprise et le salarié en ce qui concerne l'exécution du dispositif. La date de rupture d'un commun accord du contrat de travail dans le cadre de la MDC ne peut être postérieure à la date à laquelle le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein sans pouvoir excéder 2 années, étant entendu que chaque mission dans le cadre du présent dispositif ne pourra avoir une durée supérieure à une année. Le salarié remettra à l'entreprise tous les éléments permettant à cette dernière de connaître cette date ; la communication de ces éléments étant indispensable pour pouvoir adhérer au présent dispositif. L'adhésion au dispositif de MDC par le salarié emporte acceptation du principe de la rupture de son contrat de travail d'un commun accord des parties à l'issue du dispositif, ou à l'issue du dispositif de Congé de Fin de Carrière qui suit le cas échéant la MDC ou de façon anticipée, d'une part, si le salarié peut prétendre au bénéfice d'une retraite à taux plein avant la date d'échéance de la durée maximale de la MDC, d'autre part, dans les cas visés au paragraphe 6.4.2.7. ci- dessous.	

N. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et à l'accompagnement des évolutions de carrière – TDF SAS – 20 novembre 2018	• **Aide à l'acquisition d'un véhicule propre** ➢ Conditions d'éligibilité : Les salariés qui opteront pour l'utilisation de leur véhicule personnel pour se rendre sur le nouveau lieu de travail, bénéficieront d'une aide financière à l'achat d'un véhicule propre de 2 ou 4 roues, sous réserve que ce mode de transport leur procure un gain de temps pour accéder au site par rapport à l'utilisation des transports en commun. Le véhicule propre s'entend, dans le cadre du présent dispositif, et au regard des normes actuellement en vigueur, d'un véhicule à moteur non taxé à l'achat par un « malus écologique », du fait de la quantité de dioxyde de carbone (CO2) émise par kilomètre par le véhicule. Cette prime ne peut être cumulée avec la prise en charge des transports en commun ou le remboursement des indemnités kilométriques avant l'expiration d'un délai de 12 mois. Lorsque les deux conjoints, tous deux salariés de TDF, sont éligibles aux mesures du présent article, l'aide n'est attribuée qu'une seule fois par foyer. ➢ Montant de l'aide financière : Le montant de l'aide, en cas d'acquisition d'un véhicule propre (neuf ou d'occasion) est équivalent à 30% du prix d'achat (TTC) du véhicule, à concurrence d'un plafond de 2.500 euros bruts. L'aide financière est versée une seule fois au profit du conducteur utilisant son véhicule personnel pour se rendre sur le lieu de travail.	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans, jusqu'au 31 décembre 2021.

	L'aide à l'acquisition d'un véhicule propre est versée sur présentation du justificatif d'achat (facture acquittée/acte de cession de véhicule) et sous réserve que l'acquisition ait été réalisée dans les 2 mois précédant la date de prise de fonctions sur le nouveau lieu de travail ou dans les 6 mois suivants celle-ci.	
Accord social portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels dans le cadre des évolutions d'organisations – Nestlé Entreprise SAS – 28 juin 2018	**Chapitre 1 : Principes Généraux** **1.1 Objet** Le présent Accord a pour objet d'assurer, au niveau du Groupe Nestlé Entreprise SAS et en complément des mesures existantes (accord et usages existants) au sein des Sociétés en matière d'emploi et de gestion des compétences, la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels, destiné à accompagner de manière socialement responsable les évolutions d'organisation « Nestlé en France 2020 ». Il est conclu dans le cadre des dispositions de l'article L. 2242-20 et suivants du Code du travail. Il répond ainsi à la volonté des partenaires sociaux d'inscrire la mise en œuvre des évolutions d'organisation dans le cadre d'une politique dynamique de l'emploi de nature à éviter des départs contraints, et à garantir l'opportunité aux salariés qui souhaitent rester dans le Groupe de bénéficier d'un repositionnement interne. Il tend ainsi à accompagner le maintien de l'employabilité et l'adaptation des salariés du Groupe Nestlé concernés par les évolutions structurelles voulues par la Direction, en mettant en place des outils spécifiques de mobilité volontaire fonctionnelle et/ou géographique et en déployant tous les efforts nécessaires. Il garantit des moyens de formation et d'accompagnement soit en lien avec le développement des compétences des salariés concernés, dans le contexte de la mise en	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2021.

	œuvre de projets d'évolution des organisations « Nestlé en France 2020 », tel que rappelés en Préambule, soit permettant un repositionnement externe dans de meilleures conditions. Dans le cadre de la réalisation de ces projets, il propose par ailleurs la possibilité de recourir au télétravail sous réserve de conditions d'éligibilité, pour les salariés dont l'activité le permettrait, afin notamment de : • limiter les déplacements des salariés dans un souci de préservation de leur santé et sécurité ; • réduire l'empreinte écologique ; • s'inscrire dans une démarche de continuité de l'activité. Il offre, enfin, pour les salariés impactés par ces projets, un dispositif d'aménagement de fin de carrière et des opportunités d'accompagnement de la mobilité externe dans le cadre d'un congé de mobilité externe, sous réserve de conditions d'éligibilité et de l'expression du strict volontariat.	
Accord collectif relatif aux Compétences 2016-2019 – EDF SA - 28 octobre 2016	**<u>Préambule</u>** Tout au long de son histoire, EDF a su miser sur le développement des compétences de ses salariés pour soutenir son projet industriel. Le professionnalisme des femmes et des hommes de l'entreprise s'est avéré déterminant pour assurer ses missions de service public, garantir la sureté et la performance de ses installations, développer la satisfaction de ses clients, et faire d'EDF une référence mondiale dans l'énergie et la croissance bas carbone. Cette exigence d'excellence fait d'EDF l'une des toutes premières entreprises françaises en matière d'investissement dans la formation. Un investissement d'autant plus important qu'un large renouvellement des compétences a été engagé ces dernières années, pour faire face au départ en inactivité de Ia génération du baby-boom. Des programmes ambitieux	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	de recrutement et d'alternance ont été mis en place, entrainant une mutation générationnelle sans précédent, et nécessitant des actions très volontaristes en matière de formation et de développement des compétences. Aujourd'hui, de nouveaux défis, inédits, se présentent à l'entreprise, qui doit s'adapter à un contexte industriel et technologique complexe et en forte évolution, dans lequel les conditions de marché et la concurrence restreignent les marges de manœuvre. Le projet stratégique Cap 2030 donne l'orientation pour que l'entreprise se transforme et relève ces défis, en particulier via l'allongement de la durée d'exploitation des centrales nucléaires, la réussite du nouveau nucléaire, la croissance des énergies renouvelables et l'essor des services énergétiques et des offres numériques. La réussite de ce projet passera par l'ambition humaine qu'il sous-tend. Ce sont en effet les femmes et les hommes de l'entreprise qui, par leur engagement et leur professionnalisme, relèveront les challenges à venir. Beaucoup a déjà été fait, ces dernières années, pour se doter des compétences nécessaires, mais beaucoup reste à faire. C'est pourquoi l'entreprise continuera à investir durablement dans l'adaptation, la transmission et le développement des compétences, au service de l'avenir des salariés et de ses ambitions industrielles. Elle devra le faire en articulant au mieux différentes priorités, qui concourent toutes à ce que les compétences soient au rendez-vous des défis futurs : - Le contexte contraint rend plus que jamais indispensable l'anticipation des besoins en compétences, qui doit permettre d'actionner les leviers nécessaires pour se doter durablement, quantitativement et qualitativement, des bonnes compétences, au bon endroit, au bon moment. - Parmi ces leviers, l'entreprise souhaite, demain, davantage cibler ses recrutements en particulier sur les compétences rares et les métiers émergents. Désormais, la mobilité interne sera privilégiée au recrutement externe pour gréer les emplois, et des mesures adaptées et innovantes seront recherchées pour mieux accompagner	

	les fins de carrière. Pour développer la mobilité et décloisonner les parcours professionnels, l'entreprise a l'ambition d'encourager l'initiative des salariés, en les accompagnant tout au long de leur carrière. - L'entreprise maintiendra son engagement en faveur de l'alternance, à la fois pour contribuer au renouvellement de ses compétences, mais également pour assumer sa responsabilité sociétale en faveur de la qualification et de l'insertion professionnelle des jeunes ou des personnes éloignées de l'emploi. - La dynamique d'ascenseur social, renforcée ces cinq dernières années, sera soutenue : afin de contribuer à pourvoir les emplois dans les collèges maîtrise ou cadre, chaque salarié pourra accéder à une offre de formation promotionnelle certifiante, s'il dispose de la motivation et des qualités nécessaires. - La formation sera un levier incontournable, à la fois pour mener à bien le renouvellement des compétences, professionnaliser les salariés sur les métiers en transformation, intégrer les ruptures technologiques et l'évolution des modèles d'activité, mais aussi pour que chacun puisse se développer dans son parcours professionnel. Pour ce faire, l'entreprise a notamment l'ambition de renforcer la lisibilité d'une offre de formation que les académies des métiers continueront à adapter aux besoins, en lien avec les organismes internes de formation. La formation est un véritable investissement pour l'avenir, par conséquent l'entreprise est résolue à former autrement, avec une attention renforcée à l'efficience et à la qualité des formations dispensées, et en diversifiant l'accès à la formation par une meilleure utilisation du numérique et des ressources digitales en libre-service. L'articulation nécessaire de ces différents leviers destinés à répondre aux besoins en compétences, amène les partenaires sociaux à revisiter en profondeur le cadre conventionnel d'entreprise : - afin de traiter la problématique dans sa globalité au sein d'un même accord, en repositionnant ainsi, pour EDF SA, les priorités relatives à la gestion	

	prévisionnelle de l'emploi et des compétences, à l'alternance, au contrat de génération, aux parcours professionnels, à la formation et au dialogue social afférent ; - afin d'intégrer les évolutions législatives récentes, relatives à l'emploi, à la formation et au dialogue social (loi Sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, loi Formation professionnelle emploi et démocratie sociale du 5 mars 2014...). - et afin d'instaurer un dialogue social constructif et de qualité sur les compétences, au service des salariés en leur donnant les moyens d'un parcours professionnel inscrit dans l'avenir de l'entreprise. La qualité de ce dialogue constituera une véritable condition de réussite de l'ambition poursuivie.	
	1.2. Développer la prospective La prospective - destinée à éclairer l'action présente à la lumière des évolutions possibles - devient une pratique stratégique dans les entreprises. Elle permet notamment d'identifier les compétences qui devront être détenues pour répondre aux enjeux et aux projets à long termes, au-delà du temps GPEC, ainsi qu'aux contraintes et opportunités liées à l'environnement extérieur (économiques, technologiques, sociétales, réglementaires...). La démarche de prospective est une démarche systémique qui étudie les tendances lourdes, les ruptures possibles et construit des scénarios exploratoires. Elle peut permettre, sur l'horizon de temps GPEC, d'enclencher les actions d'anticipation visant à sécuriser les compétences clés à long terme. Dans un contexte en pleine mutation (évolutions du marché de l'électricité et de la pression concurrentielle, évolutions des technologies -en particulier dans le domaine du numérique et des télécommunications-, prise en compte accrue des questions environnementales...), la démarche devient indispensable pour certaines directions d'EDF SA.	

	Durant la période couverte par l'accord, EDF SA proposera une démarche de prospective et soutiendra la réalisation de prospectives au sein des directions qui décideront de la mettre en œuvre. Ces prospectives, une fois abouties, feront l'objet de présentations dans le cadre du suivi du présent accord.	
Accord intergénérationnel et de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences – UES BATIGERE – 30 décembre 2016	**<u>Article 19 : Les parcours métiers</u>** L'Institut Habitat & Compétences, met en œuvre des parcours de formation dont l'objectif est de professionnaliser les collaborateurs-trices. Ces parcours métiers s'inscrivent dans l'évolution professionnelle des collaborateurs-trices, notamment lorsque celle-ci s'accompagne d'une prise de responsabilité managériale. Des parcours « transverses » de formation ou de sensibilisation sont également conçus en vue d'intégrer les connaissances nécessaires à la contribution de chaque collaborateur-trice à l'évolution sociétale du Réseau BATIGERE. Ces parcours peuvent porter sur l'égalité des chances (égalité professionnelle, diversité, mixité), la responsabilité sociale de l'entreprise et le développement durable…	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

O. Vote électronique

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord sur l'adoption du vote électronique – LAGARDERE RESSOURCES – 16 juillet 2019	**PREAMBULE** L'article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles. Le décret n° 2007-602 du 25 avril 2007 et l'arrêté du Ministère de l'Emploi de la Cohésion Sociale et du Logement pris en application du décret précisent les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection des délégués du personnel et des représentants du personnel au Comité d'entreprise. La délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés formule des recommandations sur la mise en place du vote électronique. Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les élections des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique. La Direction a souhaité mettre en place le vote électronique, considérant que ce dernier est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'Entreprise, en permettant notamment : • de simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral • de faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement • d'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes • d'augmenter le niveau de participation • d'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement.	Trouvé sur Légifrance Accord conclu pour la durée des prochaines élections devant avoir lieu en 2019

	En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après.	
Accord relatif au vote électronique – FEDERATION AGIRC-ARRCO – 26 juillet 2019	**PREAMBULE** L'article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles. Les articles R 2314-5 et suivants du Code du travail précisent les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. La délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés formule des recommandations sur la mise en place du vote électronique. Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les élections des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique. Les parties considèrent que le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'entreprise, en permettant notamment : • de simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • de faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement, • d'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • d'augmenter le niveau de participation, • d'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement.	Trouvé sur Légifrance

	Conformément aux dispositions de l'accord relatif à l'adoption du vote électronique signé au sein du GIE Agirc-Arrco le 6 janvier 2017, l'entreprise a pu expérimenter cette nouvelle modalité lors de la désignation des délégués du personnel et des représentants du personnel au comité d'entreprise en juillet 2017. L'Agirc-Arrco souhaite s'inscrire dans la même démarche dans le cadre de l'élection de la délégation du personnel au comité social et économique. En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après. Les parties sont convenues de ce qui suit:	
Accord relatif aux modalités d'organisation par vote électronique des élections professionnelles – MAIF SOLUTIONS FINANCIERES – 16 juillet 2019	**IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT :** L'article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles. Les articles R 2314-5 et suivants du Code du travail précisent les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. La délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés formule des recommandations sur la mise en place du vote électronique.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les élections des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique. Les informations et témoignages recueillis ont conforté les parties dans l'appréciation que le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'Entreprise, en permettant notamment : • de simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • de faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement, • d'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • d'augmenter le niveau de participation, • d'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement. En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après.	
Accord sur le vote électronique – LA MONDIALE UES	**PREAMBULE** La loi pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles. Les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection de la délégation du personnel au Comité social et économique sont précisées par décret. Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les élections de la délégation du personnel au Comité social et économique.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'UES, en permettant notamment : • De simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • De faciliter le vote pour les salariés absents, • D'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • D'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement. En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après.	
Accord sur l'adoption du vote électronique – AIRBUS DS SLC – 21 juin 2019	L'article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles. Les articles R 2314-5 et suivants du Code du travail précisent les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du Comité Social et Economique. La délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés formule des recommandations sur la mise en place du vote électronique. Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les élections des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique. Les informations et témoignages recueillis ont conforté les parties dans l'appréciation que le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'entreprise, en permettant notamment :	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée correspondant au cycle électoral découlant des élections professionnelles de 2019.

	• de simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • de faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement, • d'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • d'augmenter le niveau de participation, • d'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement. En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après. Afin d'en faciliter la lecture, le cahier des charges relatif au vote électronique est intégré directement au texte de l'accord qui sera tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail. Il est mis sur l'intranet de l'entreprise.	
Accord d'entreprise sur l'adoption du vote électronique – C&A FRANCE – 7 juin 2019	**<u>IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT</u> :** L'article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles. Les articles R 2314-5 et suivants du Code du travail précisent les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. La délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés formule des recommandations sur la mise en place du vote électronique.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée.

	Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les élections des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique. Les informations et témoignages recueillis ont conforté les parties dans l'appréciation que le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'Entreprise, en permettant notamment : • de simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • de faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement, • d'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • d'augmenter le niveau de participation, • d'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement. En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après.	
Accord relatif à la mise en place du vote électronique – CANON FRANCE BUSINESS SERVICES S.A.S – 10 juillet 2019	**IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT :** L'article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles. Les articles R 2314-5 et suivants du Code du travail précisent les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. La délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés formule des recommandations sur la mise en place du vote électronique.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les élections des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique. Les informations et témoignages recueillis ont conforté les parties dans l'appréciation que le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'Entreprise, en permettant notamment : • de simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • de faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement, • d'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • d'augmenter le niveau de participation, • d'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement. En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après.	
Accord sur l'adoption du vote électronique – VINCI Construction Terrassement – 9 juillet 2019	**IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT :** L'article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles. Les articles R 2314-5 et suivants du Code du travail précisent les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. La délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés formule des recommandations sur la mise en place du vote électronique.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les élections des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique. Les informations et témoignages recueillis ont conforté les parties dans l'appréciation que le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'Entreprise, en permettant notamment : • de simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • de faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement, • d'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • d'augmenter le niveau de participation, • d'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement. En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après.	
Accord sur l'adoption du vote électronique – WARNER ELECTRIC EUROPE – 11 juillet 2019	**IL A ETE PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT :** L'article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles. Les articles R.2314-5 et suivants du code du travail précisent les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée déterminée de 1 an.

	La délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés formule des recommandations sur la mise en place du vote électronique. Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les processus de vote, notamment les élections des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. Les informations et témoignages recueillis ont conforté les parties dans l'appréciation que le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'Entreprise, en permettant notamment : • de simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • de faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement, • d'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • d'augmenter le niveau de participation, • d'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement. En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après.	
Accord collectif relatif à la mise en œuvre du vote électronique dans le cadre des élections	**Préambule :** L'article 54 de la loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique autorise le recours au vote électronique pour les élections professionnelles.	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour les seules élections professionnelles relatives à la mise en place du comité social et économique au

professionnelles des membres du comité social et économique – S.A.S.U MAGASINS GALERIES LAFAYETTE	Les articles R 2314-5 et suivants du Code du travail précisent les conditions et les modalités de vote par voie électronique pour l'élection des membres de la délégation du personnel du comité social et économique. La délibération n° 2010-371 du 21 octobre 2010 de la Commission nationale de l'informatique et des libertés formule des recommandations sur la mise en place du vote électronique. Dans ce cadre, les parties signataires ont étudié l'opportunité de recourir au vote électronique pour organiser les élections des membres de la délégation du personnel au Comité Social et Economique. Les informations et témoignages recueillis ont conforté les parties dans l'appréciation que le vote électronique est de nature à améliorer les processus de vote au sein de l'Entreprise, en permettant notamment : • de simplifier et sécuriser l'organisation du processus électoral, • de faciliter le vote pour les salariés en mission ou en déplacement, • d'obtenir en fin de scrutin des résultats sécurisés et affichés en quelques minutes, • d'augmenter le niveau de participation, • d'inscrire le processus électoral dans une démarche de préservation de l'environnement. En conséquence, les parties signataires ont convenu de la mise en place du vote électronique, dans le cadre et selon les conditions et modalités décrites ci-après.	sein de chaque établissement de la société MGL dont le premier tour est organisé au cours du dernier trimestre de l'année 2019.
Accord relatif au recours au vote	**PREAMBULE**	Trouvé sur Légifrance.

électronique pour les élections professionnelles – DASSAULT SYSTEMES – 17 juillet 2019	Afin de faciliter l'organisation des élections et de participer aux efforts environnementaux de la Société, les parties signataires du présent accord conviennent de mettre en place le vote électronique pour les opérations de vote aux élections des représentants du personnel au Comité Social et Économique de Dassault Système Société Européenne, tout en maintenant la possibilité de recourir au vote par correspondance. Le présent accord est établi conformément aux dispositions des articles L.2314-26 et suivants du Code du travail.	Accord conclu pour une durée indéterminée.
Accord relatif au vote électronique pour les élections des membres des instances représentatives du personnel – STARBUCKS COFFEE FRANCE – 17 juin 2019	**PREAMBULE** Conformément à la Loi pour la Confiance dans l'Économie Numérique n°2004-575 du 21 juin 2004 et à ses décrets et arrêté d'application, les élections des membres des instances représentatives du personnel peuvent être organisées par voie électronique. Ces dispositions légales conditionnent toutefois leur mise en œuvre à la signature du présent accord, nécessairement préalable et indépendant du protocole d'accord préélectoral. Les objectifs du présent accord sont de : - donner un cadre légal au vote par internet pour les élections des membres des instances représentatives du personnel, - simplifier et sécuriser l'organisation de ces élections, - favoriser l'accès au scrutin, optimiser la participation des électeurs, et ainsi renforcer la légitimité des acteurs du dialogue social, - supprimer les votes nuls, - sécuriser et accélérer les dépouillements et la proclamation des résultats, - participer à une démarche de développement durable, - mais aussi rappeler les principes fondamentaux qui doivent régir ces élections, à savoir le secret du vote, le caractère personnel, libre et anonyme du vote, la sincérité	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	des opérations électorales, les possibilités de surveillance et de contrôle, la conservation des éléments de preuve. Le contenu de cet accord est strictement limité aux dispositions légales en vigueur, le choix du prestataire et les modalités précises de mise en œuvre du vote par internet font en particulier l'objet d'articles spécifiques du protocole d'accord préélectoral. Lors de la réunion du vendredi 14 juin 2019, des discussions sont intervenues avec les trois organisations syndicales représentatives au sein de la société Starbucks Coffee France, à savoir : - La CFDT, - La CFTC, - La FO-FGTA. C'est ainsi qu'au cours de ces réunions les dispositions suivantes ont été arrêtées :	
Accord d'entreprise vote par voie électronique pour l'élection des représentants du personnel au comité social et économique – GEIE SYNERGIE – 1 juillet 2019	**PREAMBULE** Conformément à la Loi pour la Confiance dans l'Économie Numérique n°2004-575 du 21 juin 2004 et à ses décrets et arrêtés d'application, ainsi qu'à la Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels n° 2016-1088 du 8 août 2016 et à ses décrets et arrêtés d'application, les élections des membres des Instances Représentatives du Personnel peuvent être organisées par voie électronique. Ces dispositions légales permettent la mise en œuvre du vote électronique lequel est formalisé via la signature du présent accord, nécessairement préalable et indépendant du protocole d'accord préélectoral. Les objectifs du présent accord sont de : • Donner un cadre légal au vote par Internet pour les élections des représentants du personnel ;	Trouvé sur Légifrance. Accord conclu pour une durée indéterminée.

	• Simplifier et sécuriser l'organisation de ces élections ; • Favoriser l'accès au scrutin, optimiser la participation des électeurs, et ainsi renforcer la légitimité des acteurs du dialogue social ; • Supprimer les votes nuls ; • Sécuriser et accélérer les dépouillements et la proclamation des résultats ; • Participer à une démarche de développement durable ; • Mais aussi rappeler les principes fondamentaux qui doivent régir ces élections, à savoir le secret du vote, le caractère personnel, libre et anonyme du vote, la sincérité des opérations électorales, les possibilités de surveillance et de contrôle, la conservation des éléments de preuve. Le contenu de cet accord est strictement limité aux dispositions légales en vigueur, le choix du prestataire et les modalités précises de mise en œuvre du vote par internet font en particulier l'objet d'articles spécifiques du protocole d'accord préélectoral.	

P. Divers

Intitulé	Green Clause	Source et durée
Accord « Constuire ensemble l'avenir du Groupe : Un Nouvel Elan pour la Croissance » - PEUGEOT CITROEN AUTOMOBILES	**Préambule** Avec le plan « Push to Pass » présenté le 5 avril 2016, le Groupe PSA ouvre une nouvelle étape : passant de la reconstruction des fondamentaux économiques à une nouvelle phase de croissance organique, rentable et durable. La quête de la performance et de l'efficience, permettant de saisir toutes les opportunités, doit être au cœur de nos processus, en se fondant sur notre nouveau socle de valeurs : esprit d'équipe, exigence, force intérieure, respect, agilité et audace. Ce nouvel accord montre la volonté des parties prenantes de définir les axes d'amélioration qui accompagneront ce nouveau plan stratégique tout en prenant en compte le contexte dans lequel évolue l'entreprise. En effet, l'industrie automobile est confrontée à un contexte économique et sociétal instable, en proie à des bouleversements rapides et imprévisibles dans lequel nos concurrents continuent de progresser. De nombreux domaines subissent de profondes mutations : - une révolution technologique (digital, connectivité, transition énergétique), - de nouveaux acteurs potentiels, - des orientations politiques sévérisées (normes règlementaires et environnementales, restriction à l'usage de la voiture dans les villes), - une évolution de l'offre de mobilité,	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu jusqu'au 31 décembre 2019 à l'exception d'autres durées précisées dans certaines clauses.

	- la propriété versus l'usage. Ces évolutions conjoncturelles ou structurelles auront des impacts sur les marchés automobiles et par conséquent sur les constructeurs et leur capacité à vendre des produits et services. Dans ce cadre, les parties ont convenu d'un accord permettant de *Construire ensemble l'avenir du Groupe pour un Nouvel Elan pour la Croissance* et s'appuyant sur trois ambitions : - *Accompagner la performance et l'agilité* Le Groupe PSA doit se protéger par sa propre performance et assurer sa pérennité et celle de l'emploi de ses salariés, en s'appuyant sur l'excellence opérationnelle, la performance et l'agilité. Pour ce faire, nous devons rester concentrés avec une recherche constante de croissance rentable pour être au niveau des meilleurs : - une Recherche et Développement (R&D) Monde capable de relever les défis technologiques de demain et de représenter un avantage compétitif majeur, - un outil industriel agile et performant au service de la pérennité de son implantation industrielle, - le développement des compétences pour sécuriser l'avenir professionnel des salariés en anticipant les transformations majeures, et en renforçant leur employabilité à chaque étape de leur vie professionnelle, - une politique de l'emploi responsable sécurisant les parcours professionnels en interne et en externe, grâce à des dispositifs d'accompagnement performants et à une mobilité interne dynamique. ➢ *Développer l'Expérience Salarié*	

	Dans une Entreprise Collaborative 4.0, le Groupe PSA favorisera le travail en mode collaboratif grâce à des technologies et des organisations du travail permettant le développement, l'autonomie, la transformation innovante, et l'accès à la formation ainsi qu'aux services de manière immédiate : - accompagner la transformation digitale du Groupe et notamment par la compréhension et l'appropriation par les salariés de la terminologie, des usages et tendances du digital, - déployer la démarche auto-apprenante via le *digital learning* (apprentissage digital), - offrir aux salariés des modes et des espaces de travail collaboratifs, innovants, - améliorer la qualité de vie et le bien-être au travail, en développant les capacités d'action du salarié pour mieux agir sur son travail, - être la référence dans le domaine de la sécurité en allant plus loin en matière de politique santé, - mener une politique salariale équilibrée alliant la redistribution des fruits de la croissance, la valorisation des performances individuelles et collectives et la maîtrise des coûts, pour défendre la performance de l'entreprise dans l'intérêt des salariés. L'ensemble de ces actions contribuera à la performance et la motivation de chaque salarié. - *Co-construire l'avenir et renforcer le leadership social* L'ambition de l'accord est d'aller au-delà des pratiques habituelles de négociation, en faisant de la qualité du dialogue entre les parties et des relations avec les organisations syndicales, un avantage compétitif pour notre entreprise : - créer les conditions pour passer d'une culture de négociation à une culture de co-construction,	

	- créer les conditions de partage de la stratégie avec les signataires de l'accord, pour mieux accompagner les transformations nécessaires à l'entreprise. Les propositions du présent accord renforceront la performance, en contribuant aux deux socles de la transformation du Groupe : - l'accélération digitale pour améliorer son efficience, - des équipes compétitives pour challenger les meilleurs concurrents et faire face aux nombreux entrants. Ce *Nouvel Elan pour la Croissance* aura pour objectif d'accompagner notre vision qui consiste à tirer le meilleur profit de notre cœur de métier tout en plongeant dans ce « monde nouveau » pour devenir : - un constructeur automobile mondial de référence à la pointe de l'efficience, - le fournisseur de services de mobilité plébiscité par les clients avec de nouveaux services. Plutôt qu'un accord de compétitivité, c'est un accord de performance global accompagnant durablement la croissance du Groupe avec la volonté de faire gagner l'entreprise et ses salariés. Cet accord, qui s'appuie sur les dispositions du Nouveau Contrat Social qui perdurent, ne remet pas en cause les accords de compétitivité locaux existants. Les parties conviennent d'exclure sur la période, la conclusion de nouveaux accords locaux de compétitivité, sauf situation de crise majeure exceptionnelle.	
	Nos trois ambitions	

	Ambition 1 : Accompagner la performance et l'agilité **1.1 La France, base de référence de l'ingénierie du Groupe PSA** Le plan Push To Pass portant l'ambition de faire du Groupe PSA un constructeur mondial, la R&D du Groupe se doit d'être de portée mondiale et doit accompagner les développements technologiques ainsi que le déploiement international basé sur quatre pôles en France, en Chine, en Amérique Latine, puis, à compter de mi-2017, un centre R&D d'accompagnement au Maroc. **La France est la base de référence de l'ingénierie du Groupe PSA, avec un engagement de 85% des activités en avance de phase réalisées en France**. Les activités de recherche avancée et d'innovations technologiques, les activités de conception et de développement des bases véhicules, des chaînes de traction et des liaisons au sol, des architectures électrique / électronique et des conduites de projets des programmes véhicules y seront réalisées assurant **un maintien global de l'activité de la Recherche et Développement en France** pour les ressources humaines internes du Groupe. Afin de répondre aux futurs défis technologiques qui s'imposent à l'automobile de demain, la Direction de la Recherche et Développement a défini trois ambitions stratégiques avec le développement : - des « *clean technologies* », pour répondre aux enjeux de transition énergétique, - des systèmes d'assistance à la conduite (ADAS) et de la connectivité pour aller vers le véhicule autonome et connecté, - d'un portefeuille d'innovations technologiques complémentaires adaptées à l'ADN de nos trois marques. A ce titre, une enveloppe annuelle de **CAPEX et de dépenses R&D est fixée entre 7 et**	

	8 % du chiffre d'affaire de la Division Automobile. Pour répondre à ces ambitions stratégiques, la Recherche et Développement doit augmenter son efficience en veillant à une utilisation rigoureuse et optimisée des dépenses. Le pilotage de ce plan de performance, « DRIVE », permet de générer 1,5 milliards d'euros d'économies sur les cinq ans du Plan Moyen Terme (2015/2019), soit 300 millions d'euros par an. La feuille de route technologique du Groupe amène la Direction de la Recherche et Développement (DRD) à se concentrer sur ses missions fondamentales de conception et de développement et sur un cœur de compétences métier, dont elle a besoin pour livrer les projets définis au plan. Les travaux menés par les filières-métiers de la Recherche et Développement ont permis de renforcer l'expertise nécessaire à la préservation des compétences stratégiques du Groupe et donc à son indépendance technologique sur le long terme. De plus, la dynamique de formation est maintenue, notamment via le programme de reconversions internes, T op Compétences. La stratégie emploi et compétences de la DRD consiste à concentrer les ressources disponibles sur les domaines les plus stratégiques pour l'entreprise, tout en sous-traitant une partie des activités à moindre valeur ajoutée ou fortement standardisées, en priorité chez les fournisseurs majeurs d'ingénierie (FMI) retenus par le Groupe. Ce schéma permet également à la DRD de conserver l'ensemble des compétences pour être capable de concevoir une voiture en interne, tout en s'appuyant sur son réseau de sous-traitance pour répondre à la charge et ainsi constituer la mise en œuvre de la filière d'excellence automobile. Des recrutements ciblés seront réalisés pour répondre aux défis technologiques de demain. **1.2 Un outil industriel agile et performant, condition nécessaire pour assurer la**	

	pérennité de notre empreinte industrielle Le Groupe confirme son engagement **d'une cible de production annuelle d'un million de véhicules en moyenne sur les trois prochaines années,** sous réserve de la poursuite de la reprise du marché européen avec le retour à un niveau équivalent à celui d'avant crise, et l'absence de rupture (évolution négative) dans le contexte environnemental et règlementaire. Dans ce contexte, le Plan Moyen Terme assure une charge de production sur l'ensemble de notre dispositif industriel. A plus long terme, la poursuite de nos plans de performance menés sur l'ensemble des sites, est un gage de pérennité de notre outil industriel. Dans le cadre de l'amélioration continue du système industriel, les récentes initiatives de performance ont permis de renforcer la compétitivité de nos sites, à travers d'ambitieux plans de modernisation, de donner une visibilité à l'ensemble de nos sites en France (a minima un véhicule attribué par usine), et d'engager la transition énergétique du Groupe. La Direction Industrielle poursuit ses travaux sur la performance économique, qui contribue à une réduction du Prix de Revient de Fabrication (PRF) à hauteur de 700 euros (2015 – 2018), sur la flexibilité aux Silhouettes et au Mix-Energie, et sur la réponse aux marchés en croissance (C-SUV, Chaînes de Traction Electrique). La réduction des frais fixes (ajustement aux marchés, réduction des surfaces, optimisation des structures, optimisation des flux, modernisation des moyens) et la flexibilité aux volumes et aux produits (polyvalence des moyens, *Full Kitting*, adaptation des horaires à la variabilité de la demande, utilisation du levier de la mobilité professionnelle) contribuent à la modernisation des sites industriels et assurent leur performance. L'amélioration de la flexibilité de l'outil industriel est nécessaire : le Groupe en France est toujours en retrait par rapport à la meilleure concurrence au niveau de la flexibilité et de l'adaptabilité aux variations de volumes. Notre objectif est de rendre nos dispositifs plus souples et progressifs, d'éviter les changements brutaux d'organisation comme les	

	montages / démontages d'équipes de production, et d'augmenter la marge de flexibilité pour mieux répondre aux variations des marchés.	
	Ambition 3 : Co-construire l'avenir et renforcer le leadership social **3.1 Créer les conditions permettant de passer d'une culture de négociation à une culture de co-construction** Dans le cadre de notre volonté commune de co-construction de l'avenir, les parties conviennent des axes suivants : - renforcement des informations confidentielles communiquées au Comité Paritaire Stratégique en améliorant la précision des informations transmises à cette instance et en développant le périmètre des sujets traités, - instauration d'un processus d'information d'urgence auprès des Délégués Syndicaux Centraux en cas de crise majeure (environnementale, industrielle, médiatique ou autre), - pérennisation et adaptation du dispositif de l'ICCHSCT en améliorant la représentation des CHSCT lorsqu'un nombre restreint de ces comités sont concernés, une convocation par voie électronique et la possibilité de recourir à des réunions en visioconférence, - mise en place d'un groupe de travail, à partir d'octobre 2016, sur la création d'un parcours « Partenaires Sociaux » pour définir les compétences spécifiques des différents mandats, identifier les principaux leviers d'acquisition de ces compétences, ainsi que les passerelles entre mandats et activité professionnelle. Cette réflexion permettra de renforcer l'attractivité du syndicalisme et de préparer le renouvellement des générations. En termes d'évolutions liées à la digitalisation de l'entreprise, les éléments suivants seront mis en œuvre :	

	- mise en place des bons de délégation électronique (e-délégation), - engagement d'une étude sur la mise à disposition d'un espace d'affichage des informations syndicales via les sites intranets des sites et les dotations informatiques pour les représentants du personnel. *Le manager au cœur de la relation sociale* Les managers sont au cœur de l'animation quotidienne des relations sociales, avec le support de la fonction Ressources Humaines de leur établissement : les managers primo-accédants seront formés aux basiques de l'animation sociale. Les managers seront régulièrement informés : actualités sociales, communications post-CE, CCE et commissions centrales. Tous les managers de mandatés seront formés après chaque élection professionnelle.	
	Ambition 1 : Accompagner la performance et l'agilité Les dispositions décrites ci-dessous relatives à l'organisation de la modulation, la nuit aménagée et les mobilités sont à durée indéterminée. **Titre 1 : La France, base de référence de l'ingénierie du Groupe PSA** • **Contexte, défis et dépenses de la R&D** Afin de répondre aux futurs défis technologiques qui s'imposent à l'automobile de demain, la R&D a défini trois ambitions stratégiques applicables à l'ensemble de la R&D « monde » visant à répondre aux besoins croissants des marques en termes d'innovation et de création de valeur. Une enveloppe annuelle de dépenses CAPEX et R&D entre 7 et 8 % du chiffre d'affaire de la Division Automobile a été fixée pour relever ces défis technologiques et conduire ces trois ambitions stratégiques :	

	- le développement des « clean technologies », technologies dites propres tirées par des réglementations anti-pollution et des objectifs de consommation sévérisés partout dans le monde, - le développement des systèmes d'assistance à la conduite (ADAS) et de la connectivité pour aller vers le véhicule autonome connecté, - le développement d'un portefeuille d'innovations technologiques adaptées à l'ADN de chacune des trois marques du Groupe. Ces ambitions stratégiques permettent de conduire la feuille de route suivante : - mise en œuvre d'une stratégie GMP 2020 renouvelée et adaptée aux zones : poursuite des adaptations réglementaires €6.2, €6.3 et €7, renforcement de l'efficacité énergétique globale de nos chaînes de traction, en particulier pour les marchés Chinois où les exigences réglementaires vont croître avec l'arrivée des normes China VI et Beijing VI, - recherche d'un nouvel équilibre du mix diesel/essence et du mix boîtes manuelles/boîtes automatiques pour accompagner le développement et l'adaptation de nos chaînes de traction dans l'ensemble des régions, - développement de chaînes de traction plug-in hybrides modulaires (Projet PHEV), - extension de l'offre de chaîne de traction au pick-up, - développement d'un véhicule électrique sur la plateforme CMP (*Common Modular Platform*) en coopération avec DONG FENG Motor, - poursuite de l'optimisation et de l'allègement de nos bases véhicules, en utilisant des matériaux plus performants en masse (aciers HLE, aluminium, composites...), - développement de solutions technologiques au service de l'attractivité de nos trois marques, telles que le pack poly-sensoriel, l'i-cockpit Peugeot, les matériaux nobles pour le Premium, - développement maîtrisé des vagues deux et trois des ADAS (Aides Avancées d'Assistance à la Conduite),	

	- préparation de la nouvelle architecture électrique/électronique pour accompagner notamment la montée en puissance et le développement du véhicule autonome connecté et des services connectés, - développement de solutions IHM attractives et modulaires pour faire face à l'irruption de la connectivité dans le véhicule et répondre aux besoins différenciés des marques en termes d'organisation du cockpit, d'architecture et de sûreté fonctionnelles. Le Groupe confirme une enveloppe annuelle de CAPEX et de dépenses R&D stabilisée entre 7 et 8% du chiffre d'affaire de la Division Automobile pour la période du Plan Moyen Terme (PMT) 2017-2019. C'est dans cette enveloppe que la DRD doit augmenter son efficience en veillant à une utilisation rigoureuse et optimisée des dépenses, tout en répondant aux ambitions stratégiques de PSA.	
	Ambition 3 – Consolider le leadership social **Titre 1 : Consolider le leadership social et développer une co-construction** L'ensemble des dispositions contenues dans ce Titre et décrite ci-dessous sont à durée indéterminée. **Chapitre 1 Développement de la co-construction** • **Renforcement des informations communiquées au Comité Paritaire Stratégique International** Le Comité Paritaire Stratégique est une instance conventionnelle, extralégale, centrale et internationale, issue de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des	

	Compétences « Nouvelle Dynamique de l'Emploi et des Compétences » du 20 avril 2010. Dans l'accord « Nouveau Contrat Social » du 24 octobre 2013, les parties ont convenu de renforcer le dialogue social autour des enjeux stratégiques de l'entreprise, dans un contexte difficile, et d'augmenter la fréquence des réunions du Comité, adaptée en lien avec l'actualité du Conseil de Surveillance du Groupe. Les membres du Comité se sont réunis à 9 reprises entre octobre 2014 et mai 2016 pour aborder les sujets liés aux produits, aux marchés, à la concurrence, ainsi que des sujets plus stratégiques, tels que le plan produit, les orientations majeures du Plan Moyen Terme à 3 ans, la stratégie commerciale, les avants projets et la stratégie industrielle. Ce Comité est une instance d'information et d'échanges. Il ne se substitue pas aux instances représentatives existantes. La Direction s'engage à améliorer encore la précision des informations transmises à cette instance et en développant le périmètre des sujets traités. • **Instauration d'un processus d'information d'urgence des Délégués Syndicaux Centraux en cas de crise médiatique, environnementale, industrielle, ou autre impactant l'entreprise.** En cas de crise médiatique, environnementale, industrielle, ou autre impactant l'Entreprise, la Direction s'engage à convoquer, si ce n'est physiquement, au moins dans le cadre d'une audioconférence, les Délégués Syndicaux Centraux, dans le délai le plus court possible, afin de partager les éléments d'informations en sa possession. Il est convenu entre les parties que ce processus ne se substitue pas à ceux existant vis à vis des instances représentatives de l'entreprise.	

Accord cadre 2015-2017 – La caisse des dépôts et consignations (CDC) – 19 mars 2015	**PREAMBULE** L'accord-cadre constitue le socle de la politique sociale menée par la Caisse des dépôts. Conclu pour trois années, il définit les contours des politiques de ressources humaines que conduit l'Etablissement public pour répondre tout à la fois aux aspirations professionnelles dans ses personnels et aux enjeux de ses métiers. Dans un environnement économique en pleine mutation, la Caisse des dépôts se fixe l'ambition d'assurer pleinement sa mission d'opérateur du futur et se doit à ce titre : - D'accompagner les priorités actuelles du pays que sont le redémarrage de la croissance et la création d'emplois, - De répondre aux attentes de plus en plus fortes de ses mandants et des collectivités locales, - De relever les défis de l'économie de transition – transition du numérique, transition énergétique, transition territoriale, transition démographique. Cette ambition exigeante détermine l'optimisation de ses ressources et de ses moyens et la mobilisation de ses compétences, au service prioritairement du développement, de l'investissement et de la cohésion économique et sociale. Elle implique que l'ensemble des personnels en soient pleinement les acteurs. C'est donc dans ce contexte que l'accord-cadre doit contribuer à accompagner l'Etablissement public, ses métiers et l'ensemble de ses personnels dans l'accomplissement de toutes leurs missions, de manière dynamique et solidaire, au service de l'intérêt général et de la performance collective. La performance collective revêt tout à la fois une dimension économique, qui conditionne l'avenir de la Caisse des dépôts au service des politiques publiques, et une dimension sociale, portée par une politique de ressources humaines focalisée sur : - Le développement et la valorisation des compétences internes, - La reconnaissance professionnelle et la recherche de l'équité dans l'exercice des	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017.

	droits et des devoirs des personnels, quel que soit leur statut, - La responsabilité sociale et solidaire. Ces axes de développement essentiels constituent la trame et le sens de l'accord-cadre 2015/2017 avec la volonté de promouvoir, au nom de la cohésion du corps social, la notion d'équilibre : • Equilibre de la politique d'emploi : Les parties s'accordent à ce titre sur l'objectif d'un recours prioritaire à la mobilité interne pour répondre aux besoins des métiers et d'une politique de recrutement externe assurant le remplacement des départs à la retraite, dans le respect de l'équilibre de deux tiers public / un tiers privé au sein de l'Etablissement public. S'agissant de la mobilité interne, elles prennent ainsi l'engagement d'ouvrir dès la fin du premier semestre 2015 la négociation d'un accord. • Equilibre de la politique d'avancement, de promotion et de reconnaissance professionnelle : Le présent accord entend assurer la reconnaissance des personnels dans le cadre d'une gestion à la fois maîtrisée de la masse salariale et équitable des statuts, en prévoyant des dispositifs d'avancement régulier et des mesures de valorisation appropriées. Il a vocation à être mis en œuvre sans préjudice d'autres discussions touchant à la rémunération, s'agissant en particulier de l'intéressement et l'épargne salariale. • Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les garanties individuelles et l'engagement collectif : L'accord-cadre s'inscrit résolument dans la perspective d'une politique socialement responsable en consacrant l'engagement de négocier au second semestre 2015 un accord	

	sur la qualité de la vie au travail et en développant dès à présent des dispositifs liées à la solidarité sociétale, sociale, parentale…	
	1- Contexte de l'emploi à 3 ans L'Etablissement public s'est engagé pour les trois prochaines années dans une stratégie de modernisation et de développement de chacun de ses métiers. Qu'il s'agisse de son activité de tiers de confiance, de mandataire, d'investisseur ou de prêteur : l'Etablissement public entend consolider et développer ses offres, s'organiser pour être plus proche de ses mandants et partenaires, intégrer les évolutions numériques et faire face tant à une concurrence qu'à une exigence de qualité accrues. Plus que jamais il lui incombe de mobiliser ses ressources pour contribuer au développement de l'investissement et, dans ses domaines d'intervention, à la cohésion sociale. Parallèlement, au regard du contexte économique et financier actuel (baisse des taux, faible inflation…), l'Etablissement public inscrit son action dans la recherche d'une plus grande maitrise de ses coûts. Pour y parvenir, l'Etablissement public s'appuie sur la mobilisation des savoir-faire et des compétences de ses personnels. Au regard de ces objectifs de développement, les travaux de gestion prévisionnelle des emplois mettent évidence : o Une stabilité des « effectifs permanents en fonction » depuis 2012 et de l'équilibre entre les personnels de droit public et de droit privé autour de deux tiers/un tiers depuis 2014, o Un nombre de départs à la retraite estimés à au moins 500 sur la période 2015-2017, o Un besoin en termes d'emplois au global stable, prenant en compte les	

	perspectives de développement ou d'évolution différenciées selon les filières métiers telles qu'analysées et partagées lors des commissions thématiques Emploi – Formation du Comité technique, o Un nécessaire renforcement des compétences dans certaines filières métiers, compte tenu des transformations des activités et de l'environnement, o L'enjeu majeur que constitue la mobilité interne. Réaffirmant sa volonté de maintenir le modèle social qui le caractérise, l'Etablissement public s'engage pour les trois ans à venir à mettre en œuvre une dynamique d'emploi équilibrée qui assure le renouvellement et le développement des compétences, en cohérence avec les besoins des métiers en : - Organisant une plus grande fluidité au sein du bassin d'emploi interne par le biais d'un renforcement de la mobilité et le développement des parcours professionnels, - Limitant au plus juste le recours aux recrutements externes et à l'emploi temporaire, en diversifiant notamment les viviers de recrutement, - Réallouant les effectifs à l'occasion des départs et en fonction des besoins, dans le respect de l'équilibre entre l'emploi public et l'emploi privé. Dans le même temps, l'Etablissement public affirme son engagement socialement responsable par l'amplification de son action en faveur de l'insertion des personnes éloignées de l'emploi et de la lutte contre la précarité.	
Contrat d'Activité pour une Performance durable – Renault France – 13 janvier 2017	**Article 1 : Hygiène sécurité et environnement : tendre vers le zéro accident** L'amélioration constante de la sécurité et des conditions de travail représente un objectif prioritaire pour Renault. Dans ce cadre, Renault a engagé fin 2013 un plan de rupture afin de déployer une approche de prévention en matière de santé et de sécurité. Cette approche repose sur l'application des 10 fondamentaux de la sécurité, la caractérisation des dangers et la réduction des	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	risques. En outre, un processus d'alerte destiné à identifier et transversaliser les mesures de prévention des accidents, des incidents et des risques d'accidents a été mis en place. L'ambition du groupe Renault est d'être reconnue parmi les meilleures entreprises industrielles dans le monde en matière de sécurité au travail et d'environnement. Ainsi, Renault se donne comme cible : zéro accident. L'atteinte de cette cible repose sur la mise en œuvre du programme d'amélioration de la qualité de vie au travail. Elle permettra de renforcer la performance et l'attractivité de Renault en tant qu'employeur international. Renault poursuivra les actions prioritaires engagées dès 2016, à savoir notamment : ✓ Le contrôle de l'application rigoureuse des 10 fondamentaux de la sécurité dans tous les sites du groupe ; ✓ La caractérisation renforcée des dangers en vue de leur élimination ou de leur maitrise ; ✓ Le management de la sécurité des sous-traitants sur les sites, ... Dans le cadre du progrès continu, Renault a défini un indicateur d'accidentalité interne (figurant en annexe 2) plus précis et homogène sur le Groupe Renault au niveau international qui s'appliquera à compter de 2017. Par ailleurs, considérant que la santé et la sécurité présentent les mêmes enjeux pour les salariés du Groupe Renault au niveau international et pour les travailleurs temporaires, le nouvel indicateur d'accidentabilité défini ci-dessus intégrera les intérimaires à compter de 2018	
	2. Améliorer le cadre de travail dans les sites industriels	

	Un diagnostic établi par l'entreprise a mis en lumière la nécessité de concentrer les investissements sur les points suivants : ✓ La sécurité des sites sera encore renforcée afin de tendre vers le plus haut niveau possible (performance de la protection incendie notamment) ; ✓ La poursuite de la rénovation des espaces collectifs des sites (abords des bâtiments, voiries, allées, espaces collectifs, vestiaires,...) ainsi que l'amélioration des ambiances de travail (chaufferie, éclairage, ...) ; ✓ L'amélioration de la protection de l'environnement ; ✓ L'intensification du management visuel dans l'atelier, ce qui contribuera à l'amélioration de la qualité d'animation des UET.	
Accord relatif à la diversité et l'ouverture à l'écosystème – ORACLE France – 18 avril 2014	**Article 8. Partage des best practices** Aux fins de partager ses pratiques avec d'autres acteurs du monde paritaire et promouvoir le dialogue social, l'entreprise s'engage à adhérer : - **A l'Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE)** L'ORSE est une association de veille et d'échange sur la RSE et le développement durable. Elle associe des entreprises et des Syndicats (CFDT, CFE-CGC et CGT) avec pour vocation d'engager le débat entre partenaires sociaux sur des thèmes tels que la diversité, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les frais d'adhésion à l'Observatoire (7.500€ par an à la date de conclusion du présent accord) seront directement pris en charge par l'entreprise. - **A l'Association Travail Emploi Europe Société (ASTREES)**	Trouvé sur Lamyline. Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

	ASTREES est une association qui travaille, à partir d'actions concrètes, sur l'évolution des modèles sociaux. Elle rassemble des entreprises, des consultants RG (Altédia, Syndex, technologia) et organisations syndicales (CFDT, UNSA et CGT). Les thèmes abordés sont aussi divers que l'emploi et la dynamique territoriale, les restructurations, le dialogue social, la RSE et les relations inter-entreprises. Les frais d'adhésion à ASTREES (11.500€ par an à la date de conclusion du présent accord) seront directement pris en charge par l'entreprise. La participation aux activités de ces associations est ouverte à tout représentant du personnel qui pourra faire usage de son temps de délégation.	
Accord relatif à la diversité dans le cadre de la politique de développement durable – Division Messagerie France Groupe GEODIS – 10 novembre 2009	**PREAMBULE** La Division Messagerie du Groupe GEODIS affirme depuis longtemps sa volonté de favoriser l'expression de la diversité, la promotion de l'égalité des chances et le respect de l'environnement. En effet, la coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'équilibre et d'efficacité économique. Elle ne doit pas conduire à une individualisation des rapports sociaux ou des communautarismes. Elle permet à l'entreprise de s'entourer de meilleures compétences et de mieux refléter la société et son environnement, ce qui facilite la compréhension et la satisfaction des attentes des clients. Le poids des habitudes, les réflexes culturels ont tendance à reproduire des situations existantes.	Trouvé sur www.dialogue-social.fr Accord conclu pour une durée indéterminée

	Dans cet esprit, la Division Messagerie du Groupe GEODIS et les Organisations Syndicales veulent s'attacher à gérer ces différences dans la cohésion sociale et à prendre un ensemble de mesures visant à prévenir, à identifier et à proscrire tout traitement inégal tant lors du recrutement qu'au cours de la vie professionnelle des salariés. Par ailleurs, consciente de la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) dans un monde en constante mutation, la Division Messagerie du Groupe GEODIS souhaite affirmer sa volonté de s'inscrire dans des démarches de développement durable. Le présent accord a notamment pour objet de formaliser par écrit l'attachement de la direction de la Division Messagerie du Groupe GEODIS, des Organisations Syndicales, ainsi que de l'ensemble des salariés aux grands principes suivants : transmission des savoirs entre générations, créativité, innovation, accompagnement au changement, non discrimination, égalité des chances, promotion de la diversité, développement durable, respect de l'environnement. Il est par ailleurs l'aboutissement d'un processus initié il y a longtemps déjà, au sein de la Division Messagerie du Groupe GEODIS, qui a eu depuis ses origines, une démarche de valorisation de ses salariés : • En 1998, le lancement par la Division Messagerie de la politique dite de « Satisfaction Totale des Clients et des Collaborateurs » (STC), puis son extension en 2001 à l'ensemble des métiers de Geodis France, a marqué de manière profonde l'ancrage de l'entreprise dans la culture du respect d'autrui et son attachement à la valorisation et au développement des talents. La démarche STC prône en effet l'écoute et la considération et met en avant le respect, tant des clients que des salariés • Depuis 2003, Geodis adhère au Pacte Mondial des Nations Unies / Global Compact, qui rassemble les entreprises, les organismes des Nations-Unies, le monde du travail et la société civile autour de 10 principes universels regroupés	

	au sein de quatre thèmes fondamentaux : les droits de l'homme, les normes de travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Ces valeurs sont intégrées à la culture du Groupe Geodis au travers notamment du Code de déontologie et de bonne conduite (depuis 1997), de la démarche STC (depuis 1998), de la création d'une Direction Environnement (depuis 2002), et plus récemment de la mise en place d'une Direction du Développement Durable (juillet 2007). • En 2007, Geodis crée la « fondation Geodis », sous l'égide de la Fondation de France. Elle pérennise ainsi les actions de l'Association du prix Guy Crescent, et s'inspire des valeurs de l'un de ses anciens dirigeants, en engageant une action innovante d'aide au développement des projets portés par des personnes handicapées. Son objectif est d'encourager l'initiative et l'entreprenariat des personnes handicapées en France. L'objectif du présent accord est de fixer un certain nombre de principes et d'orientations, tout en engageant chaque entité de la Division Messagerie du groupe GEODIS à appliquer ces principes et orientations, en tenant compte de son contexte et de ses problématiques locales. Ce cadre répond au mode de gestion décentralisé de la Division Messagerie, tout en étant le garant d'une unité et d'une force d'engagement. Il assure la mise en œuvre des principes et orientations au plus près du terrain, répondant ainsi tout au long de leurs parcours professionnels aux attentes des salariés, aux problématiques et aux possibilités locales. Enfin, cet accord s'inscrit également dans le cadre des dispositions législatives et conventionnelles existantes, et notamment : • Articles L.1142-1, L.2242-1, L.2242-6 du code du travail (égalité professionnelle) ; • Article L.5212-1 du code du travail (travailleurs handicapés) ;	

	• Article L.1132-1 du code du travail (discriminations) ; • Articles L.1153)2 et L.1152-1 du code du travail (harcèlement) ; • Accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; • Accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des séniors ; • Accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise	
	ARTICLE 6 – POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ET DEVELOPPEMENT DURABLE La Division Messagerie du Groupe Geodis ne conçoit pas son développement sans se fixer d'ambitieuses lignes de conduite en matière de développement durable et d'exemplarité citoyenne. Une telle exigence est de plus en plus partagée par l'ensemble de nos interlocuteurs, clients, prestataires ou salariés. Les préoccupations de la Division Messagerie du Groupe Geodis se traduisent par la mise en œuvre d'actions concrètes, afin de préserver l'environnement et limiter, voire éliminer tout impact. Dans le cadre du développement durable : - Assurer la santé et la sécurité des salariés, - Garantir des conditions de travail respectant les droits existants - Favoriser le développement des compétences et fidéliser les salariés, Dans le cadre de la politique environnementale : - Réflexions sur une nouvelle organisation de transport, - Economie d'énergie,	

	- Favoriser le covoiturage et l'utilisation des transports en commun, - Prise en compte des problématiques environnementales, notamment sur les créations de sites. **6.1 – LIMITER LES EMISSIONS DE CO2 LIEES AU TRANSPORT** Afin de réduire la consommation de carburant et donc les émissions de CO2, la Division Messagerie du Groupe Geodis s'engage à : ▪ Procéder au renouvellement accéléré des véhicules, ▪ Procéder au bridage des moteurs, ▪ Promouvoir des actions de formations des conducteurs à l'éco conduite, ▪ Attribuer des objectifs en la matière, ▪ Signer la Charte d'engagement volontaire des émissions de CO2, initiée par le Ministère du Transport. Parallèlement, des tournées de distributions optimisées continueront à être mises en place ainsi que des véhicules « propres » pour la distribution en centre ville. Enfin, la Division Messagerie du Groupe Geodis s'engage, dans la mesure du possible, à recourir au transport combiné « rail-route ». **6.2- AMELIORER LA PERFORMANCE DE NOS SITES** La Division Messagerie du Groupe Geodis s'engage à continuer de s'employer à maîtriser les consommations d'eau, d'électricité, de gaz, et à développer de nouvelles sources d'énergie (panneaux photovoltaïques, …) ou encore à améliorer le traitement des déchets. Dans ce cadre, elle poursuit la certification environnementale de ses sites et entend développer les sites HQE (Haute Qualité Environnementale).	

	La Division Messagerie du Groupe Geodis sélectionnera en ce sens ses fournisseurs et responsabilisera ses sous-traitants.	
	ARTICLE 7 – LE ROLE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL Les Organisations Syndicales signataires de l'accord ainsi que les Représentants du Personnel de chaque entreprise veilleront à ce que le présent accord soit respecté. **7.1- INFORMATION DES MEMBRES DE LA CONCERTATION NATIONALE** Consciente des enjeux de la diversité et de la responsabilité d'une entreprise de messagerie vis-à-vis de l'environnement, la Division Messagerie du Groupe Geodis entend associer les membres de la concertation nationale à ces différentes problématiques. C'est pourquoi, la diversité, le développement durable et l'écologie seront autant de sujets abordés à l'occasion de la réunion bilatérale se tenant annuellement entre chaque organisation syndicale et la Direction de la Division Messagerie du Groupe Geodis. **7.2- DES ENGAGEMENTS RECIPROQUES** La Division Messagerie du Groupe GEODIS entend associer étroitement les représentants du personnel dans sa démarche de promotion de la diversité et de respect de l'environnement. Elle les encourage à ce titre à favoriser autant que possible la mise en œuvre des principes énoncés ci-dessus dans le cadre de leurs fonctions représentatives.	
Accord Social DPN 2019-2021 – EDF – 22 février 2019	**4.4.1 Prise en charge du lavage des bleus de travail** Un dispositif de nettoyage des vêtements de travail des salariés EDF sera étudié au sein de chaque unité.	Trouvé sur Légifrance Accord conclu pour une durée déterminée de 3 ans

	Dans le cadre des recommandations du projet ECOVET initié par le Groupe EDF, ce projet permettra de limiter les impacts sur l'environnement, de développer l'ancrage territorial ainsi que les activités confiées au secteur protégé. Dans cette perspective, les engagements suivants sont pris : • Réaliser sur chaque site une étude technico-économique et analyser la faisabilité en termes d'ancrage territorial avec un ESAT (échéancier de mise en œuvre à définir sur chaque site). • Suppression concomitante pour tous les salariés de l'indemnité de lavage.	