

Avenant à l'accord sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psycho-sociaux

ENTRE:

- La société Ericsson Broadcast Services France, SAS au capital de 12 636 899 € dont le siège social est sis 23 rue du Dôme 92100 BOULOGNE-BILLANCOURT immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE sous le numéro 453 557 746, représentée par XXX agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

D'UNE PART,

Et les organisations syndicales représentatives suivantes :

- Le Syndicat SNFORTAC, représenté par XXX
- Le syndicat SNME CFDT représenté par XXX
- Le Syndicat UNSA, représenté par XXX
- Le Syndicat CGT, représenté par XXX

Ci-après collectivement désignés« les Parties»

D'AUTRE PART.

Préambule

L'un des engagements de la Direction est d'assurer à ses salariés « un cadre de travail sûr et sain dans le respect des dispositions légales en vigueur, le suivi des procédures, la prévention des risques professionnels ainsi que la formation du personnel ». La Direction et les organisations syndicales attachent une importance particulière aux conditions dans lesquelles travaillent les salariés et d'une façon générale à l'égalité des chances, la qualité de l'emploi, le respect de la dignité de chacun étant fondamentale.

Le présent accord vise à promouvoir la qualité de vie au travail chez Ericsson Broadcast Services France en définissant un cadre général et des dispositifs qui, au-delà des actions visant à préserver et à améliorer la santé au travail, assure la promotion du bien-être au travail et tend à développer ou illustrer des bonnes pratiques en ce qui concerne le stress au travail dans sa dimension collective et/ou liée à l'organisation du travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 2242-17 et suivants (négociation sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail incluant aussi l'articulation vie personnelle et vie professionnelle, lutte contre la discrimination, prévention des RPS, l'emploi des travailleurs handicapés, la pénibilité, droit d'expression...)

Aussi, les parties signataires de cet accord souhaitent concourir à la prévention de la santé des salariés par:

L'information et la formation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise et la promotion de bonnes pratiques;

Continuer la mise en place d'une politique de prévention afin de prévenir, d'éliminer ou à défaut de réduire les situations difficiles génératrices de tensions;

La prise en compte de l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et personnelle;

La lutte contre le harcèlement sexuel et/ou moral, la discrimination en matière d'emploi et de formation;

La prévention des risques psycho-sociaux.

* *
*

La qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux sont régies au sein de la société ERICSSON Broadcast Services France par un accord conclu entre les Parties le 6 mai 2021.

Les Parties ayant souhaité compléter les dispositions de cet accord, elles ont négocié et conclu le présent avenant qui est une version consolidée et exhaustive contenant :

Les dispositions initiales reprises de l'accord du 6 mai 2021;

Les dispositions nouvellement négociées.

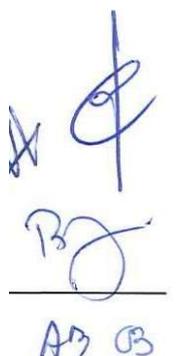
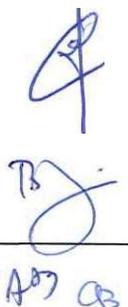


Table des matières

| | |
|---|----|
| Préambule..... | 2 |
| Table des matières | 3 |
| ARTICLE 1- Engagement de tous les acteurs dans la promotion de la qualité de vie au travail..... | 4 |
| 1.1- Le rôle de l'employeur | 4 |
| 1.2- Le rôle du médecin du travail..... | 4 |
| 1.3- Le salarié, acteur de la prévention de la santé et de la promotion de la qualité de vie au travail..... | 4 |
| 1.4- Le rôle du manager | 4 |
| 1.5- Le rôle de la CSSCT..... | 5 |
| ARTICLE 2 Conciliation vie professionnelle/ vie personnelle | 5 |
| ARTICLE 3- La prévention des facteurs de risques professionnels..... | 6 |
| ARTICLE 4-1 'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi des travailleurs handicapés, Lutte contre la discrimination en matière d'embauche, de rémunération et de formation..... | 6 |
| 4-1 Insertion professionnelle des travailleurs handicapés | 6 |
| 4-2 Lutte contre la discrimination en matière d'embauche, de rémunération et de formation..... | 7 |
| 4.2.1 Evaluation de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes..... | 7 |
| 4.2.2 Objectifs retenus et actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes: | 7 |
| 4-3 Articulation entretien professionnel/ entretien annuel/ plan de développement des compétences..... | 10 |
| ARTICLE 5- La prévention des risques psycho-sociaux et la prévention du harcèlement sexuel et moral..... | 10 |
| 5-1 lutte contre les agissements sexistes | 10 |
| 5-2 Harcèlement sexuel et/ou moral..... | 11 |
| 5-3 Lutte contre les Risques Psychosociaux | 11 |
| 5.3.1- Rappel de la notion de stress au travail et des 3 catégories identifiées..... | 11 |
| 5.3.2 - Mesures de préventions, éliminations ou réduction des problèmes de stress au travail au cas échéant | 12 |
| A - Evaluation des risques psycho-sociaux: | 12 |
| B - Indicateurs des situations de stress au travail..... | 12 |
| C - Les actions de préventions individuelles..... | 12 |
| D - Les actions de formations aux préventions des RPS..... | 13 |
| ARTICLE 6- Durée et formalités | 13 |
| ARTICLE 7 - Révision | 14 |



ARTICLE 1 - Engagement de tous les acteurs dans la promotion de la qualité de vie au travail

L'amélioration des conditions de vie et de santé au travail est liée au plein exercice des rôles et des compétences respectives des différents acteurs en la matière: l'employeur et notamment les managers et les Ressources Humaines, les médecins du travail, la CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) et le CSE (Comité Social et Economique).

Les salariés eux-mêmes sont aussi acteurs des démarches visant à l'amélioration des conditions de vie et de santé au travail.

1.1 - Le rôle de l'employeur

L'employeur a un rôle déterminant dans les conditions de travail, de santé et de sécurité des salariés de son entreprise puisqu'aux termes de la jurisprudence lui est régulièrement rappelée son obligation de sécurité.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et, compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Il transcrit au moins une fois par an, dans le document unique les résultats de ces évaluations. Il définit ainsi la politique de santé et met en oeuvre les actions nécessaires.

1.2 - Le rôle du médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail, tout au long de leur parcours professionnel, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagions et leur état de santé.

Le médecin du travail qui effectue sa mission en toute indépendance et dans le respect du secret médical, est le conseiller de l'employeur, des travailleurs, et des représentants du personnel. Lorsqu'il constate la présence d'un risque pour la santé des travailleurs, il propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à les préserver.

La Direction s'engage à ce que dans toutes les situations le permettant, les Ressources Humaines prennent en compte ces propositions. A défaut, la Direction fera connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

1.3 - Le salarié, acteur de la prévention de la santé et de la promotion de la qualité de vie au travail

Chaque salarié est un des acteurs de la santé, la sécurité et de la qualité de vie au travail.

A cette fin, la Direction s'engage à ce que les salariés bénéficient d'informations aussi précises que possible sur d'éventuels risques et, si nécessaire pour la tenue du poste, de formations adaptées à la sécurité.

1.4 - Le rôle du manager

Les managers contribuent à l'amélioration de la qualité de vie au travail par l'attention qu'ils portent notamment sur la charge de travail des salariés qu'ils encadrent et à l'organisation du travail qu'ils mettent en place, ceci dans le cadre du respect des règles légales et conventionnelles en matière de temps de travail.



Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'B', 'A3', and 'UB'.

Le rôle de manager est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. La Direction s'engage à former l'ensemble des managers afin de bénéficier de l'ensemble des clés pour mieux identifier les conditions d'une bonne coopération avec les équipes.

1.5 - Le rôle de la CSSCT

La CSSCT a un rôle essentiel pour la santé physique et mentale et la sécurité des salariés.

Les missions principales du CSSCT sont de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière.

La CSSCT exerce l'ensemble des attributions du Comité Social et Economique en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, à l'exception des attributions consultatives et de la désignation d'un expert.

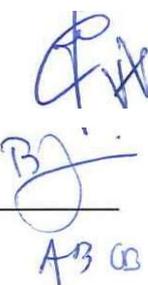
La CSSCT a par ailleurs la charge d'éclairer les membres du CSE et de préparer les délibérations du Comité relatives aux projets d'aménagement important des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail des salariés.

En matière de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux, la CSSCT peut proposer des actions au niveau de l'entreprise, notamment de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

ARTICLE 2 - Conciliation vie professionnelle / vie personnelle

La Direction maintient son engagement à favoriser « le bien-être au travail » dans une démarche générale d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Dans ce cadre la Direction s'engage à maintenir les dispositions suivantes et ce pendant la durée de l'accord:

- Un congé rémunéré d'allaitement de trois mois.
- Des réductions d'horaires extra légales, lorsque la maternité est déclarée.
- Des journées pour enfants malades rémunérées, dans la limite de 4 jours par an.
- L'autorisation d'absence d'une demi-journée d'absence rémunérée le jour de la rentrée scolaire pour tout enfant scolarisé (de 3 à 16 ans).
- L'autorisation d'une journée d'absence rémunérée pour la salariée afin de passer une échographie lorsque la maternité est déclarée, sur présentation d'un justificatif.
- Compléter les IJSS lors de la prise du congé paternité dans la limite de 1.5 fois le plafond de la sécurité sociale et dans la limite de 11 jours calendaires.
- Intégration de la période de congé parental dans le calcul de l'ancienneté
- A partir du 5^{ème} mois de grossesse, pour une salariée dûment déclarée en état de grossesse, maintien de la majoration des heures de nuit non effectuée par rapport au planning nominal (à savoir sur la base de la moyenne des heures de nuit régulières effectuées sur les 5 mois précédents la grossesse)
- Pour les salariés travaillant le 24 et 31 décembre, et n'étant pas amené à continuer leur vacation après minuit, les heures effectuées de 20h à minuit feront l'objet d'une majoration de 100%, payées le mois suivant.
- Accompagnement sur le deuxième repas au cours d'une même vacation :
Prise en charge à hauteur de 6 euros bruts des dépenses supplémentaires de restauration pour le deuxième repas dans le cadre des vacances répondant aux conditions suivantes : vacation qui englobe deux repas, débutant avant et jusqu'à 12 h 00 et se terminant après 21 H 30.



Cette indemnité est une indemnité de restauration pour le salarié contraint de prendre une restauration sur son lieu de travail en raison de conditions particulières d'organisation de travail et sera exonérée de cotisation sociale. Cette mesure a fait l'objet d'une procédure de rescrit et ne pourra s'appliquer qu'en cas de réponse positive expresse ou tacite de L'URSSAF, le délai de réponse tacite sur cette procédure s'appliquant jusqu'au 03 mai 2021. Dans l'hypothèse d'une réponse « négative » expresse, l'indemnité ainsi versée ne serait alors plus exonérée de cotisation sociale à compter de la date de réception de la lettre.

ARTICLE 3 - La prévention des facteurs de risques professionnels

La Direction maintient ses engagements en matière de prévention de la pénibilité. Dans ce cadre la Direction s'engage à maintenir les dispositions suivantes et ce pendant la durée de l'accord:

- Prise en compte des heures de 6h à 8 heures pour la détermination du statut travailleur de nuit lors d'une vacation ayant débutée avant minuit
- Transformation des majorations extra conventionnelles en temps de repos sur la base du volontariat
- Traitement prioritaire des plus de 55 ans souhaitant passer sur un poste de jour
- La mise à disposition d'une journée tous les 5 ans pour un checkup de santé (sur présentation d'un justificatif) pour les salariés de plus de 55 ans ayant travaillé au moins 10 ans de nuit ou en équipe successives alternantes
- Engagement de la société à préserver et entretenir des salles de repos et de restauration. Est également précisé que la société s'engage à entretenir ou à faire entretenir, dans la mesure du possible, en se rapprochant du client lorsque la prestation s'effectue dans ses locaux, les équipements nécessaires en place (frigidaires, micro-ondes)
- Mise à disposition de lingettes ou gel hydroalcooliques sur les sites
- Passage à temps partiel 80% pour un salarié souhaitant partir à la retraite dans les 3 ans, prise en charge par l'entreprise, dans la limite de 12 trimestres des cotisations assises sur l'écart entre salaire à temps partiel et salaire à temps plein pour la retraite et l'assurance incapacité, invalidité, décès.

ARTICLE 4 - 1 'insertion professionnelle et au maintien de l'emploi des travailleurs handicapés, Lutte contre la discrimination en matière d'embauche, de rémunération et de formation

4-1 Insertion professionnelle des travailleurs handicapés

La Direction confirme sa volonté d'essayer de travailler à l'élaboration d'un partenariat sur « l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi » en travaillant en collaboration notamment avec l'Agefiph.

De surcroît l'entreprise s'engage à continuer à faire appel aux ateliers protégés pour l'achat de fournitures.

Les parties s'accordent également pour mettre en place en sus des dispositions légales en vigueur d'accorder un jour de congé supplémentaire par an à tout collaborateur de l'entreprise ayant à charge un enfant handicapé.

4-2 Lutte contre la discrimination en matière d'embauche de rémunération et de formation

La Direction confirme sa volonté de lutter contre la discrimination en matière d'embauche, de rémunération et de formation et de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les parties constatent qu'à la date de conclusion du présent accord il n'existe pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui ne soient justifiées par des raisons objectives tenant en particulier à l'ancienneté dans l'entreprise, l'expérience professionnelle, l'importance des responsabilités... Les parties conviennent de procéder à la vérification de l'existence d'éventuels écarts chaque année dans le cadre de la NAO et à convenir si nécessaire des mesures correctrices.

Par ailleurs la Direction s'engage à maintenir et à améliorer par les objectifs suivants définis à l'article 4.2.2 les dispositions suivantes et ce pendant la durée de l'accord.

4.2.1 Evaluation de l'égalité professionnelle Femmes/Hommes

Les bilans et rapports sociaux, notamment le rapport de situation comparée (RSC) et l'index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes permettent d'évaluer l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et servent de base à la négociation du présent accord.

Pour rappel et pour information, l'ensemble des indicateurs précises ci-dessous sont et seront communiqués annuellement à la Commission Egalité Femmes/ Hommes.

Il est par ailleurs précisé, que l'entreprise bénéficie d'un contexte d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes favorable. Le plan d'action et les objectifs fixés ne visent donc pas à résoudre des problématiques identifiées mais à garantir et à veiller au maintien de ce contexte favorable et équilibré d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

4.2.2 Objectifs retenus et actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes:

Outre les dispositions relatives aux conditions de travail et à l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle (reprises dans l'accord initiale), les parties souhaitent poursuivre et améliorer les démarches existantes dans l'entreprise, au travers des thèmes suivants:

- o L'accès à l'emploi, l'embauche
- o La formation professionnelle
- o La rémunération
- o Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

Pour chacun de ces thèmes, sont fixés des objectifs de progression accompagnés d'indicateurs chiffrés et des actions définies de manière qualitative et quantitative permettant d'atteindre ces objectifs.

A - L'embauche

Les parties conviennent de la nécessité de faire progresser la mixité des emplois dans l'entreprise et notamment d'augmenter le nombre de femmes recrutées dans les métiers très masculins.

Les actions :

- ▶ Vérifier le respect de la réglementation en matière d'offre d'emploi : l'offre doit être rédigée de façon à faire apparaître clairement qu'elle s'adresse

indifféremment aux hommes et aux femmes. Par exemple « Cadre H/F » ou « Employé(e) ».

- ▶ S'engager à présenter au manager au moins une candidature féminine sur les fonctions identifiées comme étant en sous-représentation féminine, dès lors qu'au moins une candidature féminine correspondant aux critères de l'offre a été reçue et au moins une candidature masculine sur les fonctions identifiées comme étant en sous-représentation masculine, dès lors qu'au moins une candidature masculine correspondant aux critères de l'offre a été reçue.

Les indicateurs de suivi :

- ▶ Suivi annuel de la répartition femmes-hommes dans les effectifs
- ▶ Suivi annuel des embauches par catégorie professionnelle et par sexe
- ▶ Récapitulatif par sexe des embauches annuelles et communication aux membres de la commission égalité H/F

B - La formation professionnelle

Les parties rappellent que l'accès des collaborateurs à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une égalité de traitement dans l'évolution de leur qualification et le déroulement de leur carrière et ainsi garantir à tous les salariés le même parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution.

Elles conviennent donc de la nécessité d'assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes tant dans les formations d'adaptation au poste qu'aux formations de développement des compétences individuelles et professionnelles.

Les actions :

- ▶ L'Entreprise s'engage à ce que les taux d'accès à la formation des hommes et des femmes ne représentent pas plus de 25% d'écart, compte tenu de la proportion d'hommes/ femmes dans l'entreprise.
- ▶ Les parties conviennent cependant, qu'au cas échéant sur une année donnée, en cas de nécessité d'actions de formations spécifiques sur une catégorie professionnelle pouvant être composée majoritairement d'hommes ou de femmes, liées notamment à des mutations technologiques, l'effet mécanique d'un écart significatif momentané sur le taux d'accès à la formation pourrait compromettre l'atteinte de cet objectif.

Les indicateurs de suivi :

- ▶ Suivi annuel du nombre d'heures de formation suivie par les femmes et les hommes compte tenu de la proportion d'hommes/ femmes dans l'entreprise.
- ▶ Suivi annuel du nombre de formation suivie par les femmes et les hommes compte tenu de la proportion d'hommes/ femmes dans l'entreprise.

C - La rémunération

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Les actions :

Handwritten signatures and initials:
A large signature in blue ink at the top right.
The initials "B.J." in blue ink below it.
The initials "A.B. CB" in blue ink at the bottom right.

- ▶ L'Entreprise veillera particulièrement lors des évolutions individuelles au mérite, à ce jour traitée dans le cadre de la NAO (à titre informatif à ce jour au 01 avril), que les collaborateurs ou collaboratrices en suspension de contrat pour maternité/allaitement ou congé parental soient traité(e)s de la même manière que les collaborateurs(trices) dont le contrat n'est pas suspendu.

Les indicateurs de suivi :

- ▶ Suivi annuel du % des salarié(e)s (femmes ou hommes) concerné(e)s ayant bénéficié de la garantie de d'évolution de rémunération à son retour de congé maternité ou d'adoption via l'index égalité professionnelle.
- ▶ Suivi annuel du % des salarié(e)s (femmes ou hommes) concerné(e)s ayant bénéficié de la garantie de d'évolution de rémunération à son retour de congé parentale et/ou paternité via le rapport de situation comparée.
- ▶ Suivi annuel de l'écart de rémunération, d'augmentations et de promotions entre les hommes et les femmes via l'index égalité professionnelle.

D - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle selon l'angle de l'égalité professionnelle

La recherche d'un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, tant pour les femmes que pour les hommes, est un facteur important du bien vivre au travail et de performance de l'entreprise et favorise l'égalité entre les femmes et les hommes et entre tous les salariés au-delà des contraintes personnelles individuelles.

Les parties conviennent de porter une attention particulière aux salariés (femmes et hommes) parents et notamment de la nécessité de permettre aux pères de prendre effectivement leur congé paternité et d'accueil de l'enfant et de faire en sorte que le congé maternité, le congé d'adoption, le congé parental du/de la salarié(e) et le congé paternité et d'accueil de l'enfant ne puissent constituer un frein à l'évolution de carrière.

Les actions :

- ▶ Un congé rémunéré d'allaitement de trois mois.
- ▶ Intégration de la période de congé parental dans le calcul de l'ancienneté
- ▶ A partir du 5ème mois de grossesse, pour une salariée dument déclarée en état de grossesse, maintien de la majoration des heures de nuit non effectuée par rapport au planning nominal (à savoir sur la base de la moyenne des heures de nuit régulières effectuées sur les 5 mois précédents la grossesse)
- ▶ Compléter les IJSS lors de la prise du congé paternité dans la limite de 1.5 fois le plafond de la sécurité sociale et dans la limite de 11 jours calendaires.

Les indicateurs de suivi :

- ▶ Suivi annuel du nombre de salariée ayant bénéficié du congé rémunéré d'allaitement via le rapport de situation comparée
- ▶ Suivi annuel du nombre de salariés (avec une répartition par sexe) en congé parental (pour une durée supérieure à six mois) via le rapport de situation comparée

- Suivi annuel du nombre de salariés et de jours de congé paternité via le bilan social

4-3 Articulation entretien professionnel / entretien annuel/ plan de développement des compétences.

Les entretiens annuels intègrent dans leur structure une partie relative au plan de développement des compétences du salarié concerné.

Tous les ans, les salariés sont interrogés sur leurs souhaits de formations.

Le plan de développement des compétences est établi en tenant compte des souhaits ainsi exprimés et dans le respect du budget versé à ce jour sur une base volontaire de 0,6% de la masse salariale annuelle brute des permanents à l'opérateur de compétences AFDAS.

L'article L6315-1 III du Code du travail prévoit qu'un accord collectif d'entreprise peut définir une périodicité des entretiens professionnels différente de celle prévue par le Code du travail.

Aussi, au regard des éléments rappelés ci-dessus, les parties conviennent:

- Pour la période de 2014 à 2020 :
 - o Les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté au 7 mars 2020 bénéficieront chacun d'au moins un entretien professionnel avant le 30 juin 2021;
 - o Pour ceux ayant à minima six années d'ancienneté le 7 mars 2020, cet entretien professionnel sera l'occasion de réaliser le bilan prévu par l'article L6315-1 li et ce, au plus tard le 30 juin 2021.
- Pour la période postérieure, les entretiens professionnels seront organisés tous les 3 ans, soit à compter du dernier entretien et à défaut, à compter de la date d'embauche.

ARTICLE 5 - La prévention des risques psycho-sociaux et la prévention du harcèlement sexuel et moral

L'objectif de cet accord est d'augmenter la prise de conscience et la compréhension des risques psycho-sociaux par l'employeur, les salariés et les instances représentatives, attirer l'attention sur les signes susceptibles d'indiquer des problèmes de stress ou de RPS au travail, et fournir aux employeurs et aux salariés un cadre qui permette de détecter, de prévenir, d'éviter des problèmes de stress au travail et d'y faire face.

5-1 lutte contre les agissements sexistes

Le respect de la dignité des personnes à tous les niveaux est un principe fondamental qui ne peut être transgressé, y compris sur le lieu de travail. C'est pourquoi les agissements sexistes, la discrimination, le harcèlement et la violence, qui enfreignent très gravement ce principe, sont inacceptables. Les parties signataires les condamnent sous toutes leurs formes.

La Direction s'engage à poursuivre son action de sensibilisation, de compréhension et de prise de conscience à l'égard des agissements sexistes, de la discrimination, du harcèlement et de la violence au travail auprès de l'ensemble des salariés.



Des sessions de sensibilisation de lutte aux agissements sexistes seront poursuivies et animées par la Responsable Ressources Humaines, sur l'ensemble des sites.

Lors de ces sessions, seront abordés les thèmes suivants :

- o Le cadre légal de l'interdiction du sexisme dans l'entreprise
- o Définition de l'agissement sexiste/ Exemples concrets d'agissements sexistes
- o Du sexisme au harcèlement sexuel et les risques encourus
- o Le rôle du référent harcèlement dans l'entreprise
- o Les remarques sexistes, le harcèlement d'ambiance
- o Rappel des principes de « bonne conduite »

5-2 Harcèlement sexuel et/ou moral

Les parties signataires soulignent que les actes de harcèlement sexuel, de harcèlement moral constituent un délit au regard de la loi. Ils sont strictement sanctionnés.

La Direction réaffirme ses engagements de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser et sanctionner tout agissement de cette nature qui serait porté à sa connaissance.

Les parties signataires conviennent d'informer chaque collaborateur des coordonnées du référent harcèlement dans l'entreprise et des démarches à entreprendre:

- par la personne s'estimant victime de discrimination, de violences ou de harcèlement en vue de signaler les faits incriminés;
- par les témoins de tels actes.

La Direction s'engage à poursuivre la formation de l'ensemble des managers sur la prévention du harcèlement sexuel et/ou moral, sur la discrimination en matière de recrutement, d'emploi et de formation et de veiller à l'actualisation de ses connaissances en cas de modifications législatives importantes.

Lors de cette session, seront abordés les thèmes suivants :

- Le cadre légal du harcèlement sexuel et/ou moral
- Les risques encourus
- La gestion d'une situation présumée de harcèlement moral et/ou sexiste (méthodologie d'enquête...)
- Rappel du rôle du référent harcèlement dans l'entreprise
- Rappel des principes de « bonne conduite »

5-3 Lutte contre les Risques Psychosociaux

L'objet du présent accord est de poursuivre la prévention en vue du mieux-être au travail des salariés.

La prévention consiste à lutter contre les risques avant l'apparition de toute difficulté. Elle agit pour éliminer ou, à défaut, réduire les causes d'éventuels risques pour la santé et augmenter les sources de bien-être.

5.3.1 - Rappel de la notion de stress au travail et des 3 catégories identifiées

Définition: « Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne à des contraintes que lui impose son environnement et les perceptions qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »

Les risques psycho-sociaux revêtent une grande diversité et complexité, ils peuvent être identifiés selon les 3 catégories suivantes:

- Les tensions liées aux contraintes du contenu du travail (monotonie, surcharge, sous-charge de travail, fortes exigences liées à la cadence, environnement physique défavorable, bruit, manque d'espace..., exigences contradictoires, absences d'objectifs clairs...)
- Les tensions liées aux relations et aux comportements (soutien, mode de management, reconnaissance par ses pairs, par la hiérarchie, par ses subordonnés...)
- Les tensions liées aux valeurs et exigences du salarié vis-à-vis de son travail (environnement socio-économique difficile, incertitude sur l'avenir de son poste, stratégie peu claire, projets de changements organisationnels ou technologiques non concertés ou mal accompagnés...)

5.3.2 - Mesures de préventions, éliminations ou réduction des problèmes de stress au travail au cas échéant

A - Evaluation des risques psycho-sociaux:

Conformément aux articles L 4121-3 et R 4121-1 du Code du Travail, La Direction, doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés. Cette évaluation permettra d'établir un diagnostic qui sera intégré au Document Unique, et fera l'objet d'une révision chaque année.

B - Indicateurs des situations de stress au travail:

La Direction décide de poursuivre la mise en place un dispositif d'évaluation collective par le biais d'indicateurs suivants:

- Taux d'absentéisme maladie
- Nombre d'accidents du travail
- Nombre de visites à la médecine du travail à l'initiative des salariés
- Nombre d'inaptitudes ou de restrictions d'aptitude
- Turn Over (nombre de démissions/ effectif moyen permanent de l'entreprise)

La Direction s'engage à fournir à la CSSCT et au CSE tous les trimestres l'ensemble de ces indicateurs.

C - Les actions de préventions individuelles :

Les signataires attachent une importance toute particulière à la santé des salariés, composante majeure de la politique de ressources humaines.

En effet, la politique tend à garantir à chaque salarié un cadre de travail sûr et sain par le déploiement d'une procédure lui offrant la possibilité:

- D'échanger régulièrement à propos de son travail, de son rôle et des conditions de sa réalisation afin d'éviter notamment des situations d'isolement;
- D'assurer les conditions d'une bonne adéquation entre les objectifs fixés et la réalisation de ces derniers;

Elle se traduit par un entretien annuel visant à fixer et à évaluer les objectifs du salarié et à prendre en considération ses souhaits de développement professionnel. Une attention particulière est portée à ce que cet entretien constitue un moment privilégié d'un dialogue qui doit se poursuivre

tout au long de l'année.

Pour rappel, des entretiens avec le Manager et un des acteurs RH ont lieu dès qu'une situation de « stress ou mal être au travail » est identifiée, et ce dans le but d'accompagner le salarié concerné.

Il est également précisé que tout salarié peut s'il le souhaite demander un entretien complémentaire avec son Manager ou un des acteurs RH. Il peut aussi effectuer une demande de visite médicale avec la médecine du travail.

D - Les actions de formations aux préventions des RPS :

Consciente des enjeux humains et économiques attachés aux risques psycho-sociaux et, plus particulièrement aux situations de harcèlement sexuel et moral qui peuvent se mettre en place dans une entreprise, la Direction entend rappeler les valeurs fondamentales de l'entreprise et poursuivre la démarche initiée en 2018.

Cette démarche se décline par les 3 actions de formation suivante :

- 1 - Une information et formation des nouveaux managers de l'entreprise et les élus de la Commission Santé Sécurité et Conditions de travail sur les risques psycho-sociaux. Ces formations seront dispensées au cours de l'année 2021 (1^{er} semestre si possible) à l'ensemble des nouveaux managers de l'entreprise et ceux n'ayant pu suivre la précédente session et ce pendant le temps de travail.
 - Cette formation traitera des points suivants:
 - o Définitions et manifestation des RPS
 - o Prévention des RPS
 - o Traitement des différentes situations de RPS
- 2 - Une formation d'actualisation de la prévention des RPS pour les managers ayant suivi la précédente formation.
 - o Rappel des définitions et manifestations des RPS
 - o Rappel des actions de prévention des RPS
 - o Rappel du traitement des différentes situations de RPS
- 3 - Une formation à la prévention des risques psychosociaux pour les salariés par le biais d'un webinar traitant d'un des sujets suivants:
 - o La gestion du stress
 - o Sensibilisation des salariés aux RPS
 - o Gestion du sommeil et des rythmes de travail

ARTICLE 6 - Durée et formalités

- Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. Il entrera en vigueur le 01 octobre 2022 et cessera, par conséquent, de s'appliquer le 30 septembre 2026. Les parties conviennent que les dispositions relatives à l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail feront l'objet d'une renégociation dans les 3 mois précédant son échéance. Cet avenant sera déposé par la direction sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, accessible depuis le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr et sera accompagné d'une version publiable de cet accord. Un exemplaire du présent accord sera également remis au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

ARTICLE 7 - Révision

- Le présent accord pourra être révisé, pendant la période d'application selon les conditions légales en vigueur.
- Toute demande de révision, totale ou partielle, devra être adressée aux autres parties signataires. **Elle** doit être accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser.
- La discussion de la demande de révision doit s'engager dans les 3 mois suivants la présentation de celle-ci. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.


B
03 AB

Fait à Boulogne Billancourt, en 7 exemplaires, dont un pour chaque partie
Le 20 septembre 2022

Pour la Société Ericsson Broadcast Services France

M. XXXX

Pour les Organisations Syndicales, les délégués syndicaux :