

# **ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE PSA RETAIL France S.A.S**

Entre les soussignés :

La Société PSA RETAIL France SAS, représentée par Madame Claudia CONSTANT, dûment mandatée, ci-après dénommée « PSA RETAIL »,

d'une part,

Et

Les Organisations Syndicales suivantes, dûment mandatées :

- CFDT, représentée par Monsieur Pascal GUEDON
- CFE-CGC, représentée par Monsieur Frank TOUPET
- CGT, représentée par Monsieur Giuseppe LUCATELLI
- FO, représentée par Madame Patricia BOCCIARELLI

d'autre part,

## Table des matières

PREAMBULE .....	3
CADRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL.....	4
LES ACTEURS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL .....	4
CHAPITRE 1 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL.....	5
A. Management de la Sécurité et de la Santé au Travail .....	5
B. Formation des Managers et des salariés .....	6
C. Sensibiliser les salariés pour les aider à préserver leur capital santé.....	7
D. Le Management des risques psychosociaux.....	7
E. Environnement de travail et locaux sociaux.....	9
CHAPITRE 2 : MANAGEMENT ET EXPERIENCE SALARIE .....	10
A. Accompagner nos Managers : leaders de demain.....	10
B. Détecter les potentiels d'évolution .....	11
C. Développer les compétences de nos collaborateurs.....	12
D. Fidéliser nos collaborateurs .....	14
CHAPITRE 3 : LE COLLECTIF DE TRAVAIL .....	15
A. Faciliter la communication entre les services.....	15
B. Fédérer les équipes.....	15
C. Oser la Diversité des profils .....	16
CHAPITRE 4 : CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE.....	16
A. Plus de souplesse dans les horaires de travail.....	16
B. Les aidants familiaux.....	18
C. Le travail à distance .....	19
D. Le droit à la déconnexion.....	20
E. Les services aux salariés.....	22
CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES.....	23
ANNEXES .....	26
ANNEXE 1 : AIDANTS FAMILIAUX ET DON DE JOURS.....	27
ANNEXE 2 : TRAVAIL A DISTANCE .....	33

## **PREAMBULE**

Le présent accord traduit la volonté de la Direction et des signataires de promouvoir une démarche d'amélioration dans la vie du collaborateur et ainsi développer son engagement au service de la performance individuelle et collective et le sentiment d'appartenance.

Pour relever les défis des transformations multiples et rapides qui résultent principalement de l'émergence des nouvelles technologies (web, digital), la transition énergétique, des changements sociétaux de vie et de comportement, du développement de nouveaux modèles d'organisation du travail (travail à distance), dans un contexte de forte concurrence, l'entreprise doit sans cesse s'adapter et innover avec la contribution essentielle des femmes et les hommes qui la composent.

Ces évolutions ont des conséquences sur nos activités, nos métiers et nos modes de management. Dans ce contexte, la Direction et les organisations signataires, convaincues du lien étroit entre performance économique et progrès social, soulignent l'importance de la qualité de vie au travail comme levier dans la conduite des transformations nécessaires à la compétitivité de l'entreprise.

En effet, PSA Retail a toujours placé la satisfaction de ses clients au cœur de toutes ses actions, de la même manière, l'entreprise a la volonté de favoriser l'épanouissement des collaborateurs.

Cet accord a pour grandes orientations :

- ✓ Préserver la santé et la sécurité de nos collaborateurs
- ✓ Améliorer l'Expérience Salarié
- ✓ Renforcer les formations managériales
- ✓ Préserver l'équilibre vie privée / vie professionnelle

## **CADRE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Tenant compte des enjeux majeurs de transformation de l'Entreprise, et s'inscrivant dans le prolongement de la loi relative au Dialogue Social du 17 août 2015 qui a créé un nouveau bloc de négociation obligatoire intitulé « Qualité de vie au travail et Egalité professionnelle », les parties ont ouvert une négociation sur la qualité de vie au travail avec la volonté de négocier un accord spécifiquement sur ce thème.

Par ailleurs, un accord de méthode relatif aux informations-consultations, aux négociations obligatoires et à la mise en place de la BDES au sein de PSA Retail France SAS signé le 8 mars 2019 prévoit que la Direction et les organisations syndicales se réuniront tous les trois ans, pour négocier autour des thèmes suivants :

- L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés,
- Les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion (C. trav., art. L. 2242-8),
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle,
- Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (L. 5212-1 et suivants du Code du travail),
- La santé, le bien-être et la sécurité au travail.

Les sujets de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés font l'objet de la signature d'accords spécifiques signés respectivement en 2019 et 2020.

La Direction a associé ses partenaires sociaux à cette démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail par la constitution de groupes de travail. Constitués de trois membres par organisation syndicale, d'opérationnels et de membres de la Direction, ces groupes de travail se sont réunis en amont des séances de négociation à plusieurs reprises dans le cadre d'échanges constructifs.

## **LES ACTEURS DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

- Le Comité de Direction et les managers
- La Fonction RH
- Les Equipes de Santé et Sécurité au travail
- Les Organisations Syndicales
- Les salariés

# CHAPITRE 1 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL

## A. Management de la Sécurité et de la Santé au Travail

La santé et la sécurité au travail des salariés constituent la première exigence du Groupe et de PSA Retail. Le Système de Management de la Sécurité et de la Santé au Travail permet de créer les conditions pour que chaque collaborateur se sente bien au travail et soit motivé pour réaliser son activité tout en préservant son capital santé. Ce Système de Management permet de prendre en compte l'ensemble des risques professionnels.

A ce titre, de nombreuses actions concernant la sécurité, la santé, l'amélioration des conditions de travail et l'ergonomie ont déjà été engagées ces dernières années et se poursuivront.

Dans le cadre de la qualité de vie au travail, les parties conviennent qu'une attention particulière sera portée aux mesures suivantes :

### ✓ **L'engagement de la Direction**

Chaque année, la Direction de PSA Retail France définit les cinq Engagements de la politique sécurité. Les Directions locales définiront leur plan d'action annuel et identifieront trois actions prioritaires en accord avec les engagements de la Direction.

Un suivi des plans d'action définis localement sera réalisé au niveau de chaque Plaque Ville ; dans le cadre des réunions ordinaires des CLSSCT.

### ✓ **L'animation**

Un panneau d'affichage sécurité type sera mis en place dans un lieu de passage et visible de tous sur l'ensemble des sites de PSA Retail France. Cet affichage, accessible à l'ensemble des salariés comprendra la politique santé sécurité du Groupe, les engagements de la Plaque Ville, les Safety Alerts, les points ergonomie, les contacts utiles (Sauveteur Secouriste du Travail, le Responsable Hygiène Sécurité et Ergonomie (RHSE), le médecin du travail, le N° Vert PSYA, l'assistante sociale, les interlocuteurs de la cellule de veille...), les résultats sécurité du site.

Des rituels santé / sécurité / ergonomie seront mis en place au sein des ateliers pour les compagnons. Pour animer ces rituels, le Manager pourra s'appuyer sur l'affichage sécurité type.

### ✓ **La maîtrise des risques**

La cotation ergonomique des ateliers sera déployée au sein de PSA Retail France via l'outil FORE (Fiche Observation Rapide Ergonomie). Au travers de cet engagement, notre ambition est de standardiser la démarche Ergonomie, de réaliser des cartographies et d'identifier les risques ergonomiques de nos ateliers. Enfin, le déploiement de cet outil nous permettra de définir et suivre les plans d'action.

La cartographie des différentes Plaques Ville ainsi que les plans d'action mis en œuvre seront présentés annuellement lors de la CSSCT Centrale.

Les gestes d'échauffement et d'étirements préalables à la prise de poste contribuent à la prévention des douleurs, accidents et maladies professionnelles.

Ces gestes seront intégrés de manière systématique à la formation « Gestes et postures » des compagnons, qu'ils soient salariés ou intérimaires.

La prévention des risques liés au travail, la préservation de la santé physique et mentale des collaborateurs et la lutte contre toute forme de violence au travail constituent des axes majeurs de notre politique sociale.

La prévention des Risques Psychosociaux est structurée selon 2 axes principaux :

- L'amélioration collective par l'analyse des données de population et la mise en œuvre de plans d'action adaptés,
- La prise en charge individuelle des salariés qui le nécessitent, par les services de santé et les dispositifs complémentaires (cellules de veille en particulier), afin de ne laisser personne seul face à ses difficultés.

Les objectifs sont de :

- Disposer d'un diagnostic partagé sur la question du stress au travail,
- Prévenir les situations à risque en disposant d'une évaluation collective permanente,
- Construire et déployer des plans d'action collectifs basés sur les facteurs de stress identifiés,
- Assurer l'écoute individuelle pour proposer un accompagnement personnalisé et aider les salariés en détresse psychologique,
- Accentuer la formation de la ligne managériale.

#### ✓ **Des outils d'alerte**

L'Alerte Liée au Travail (ALT) est l'une des briques du Système de Management de la Sécurité et Santé au Travail. L'ALT permet de remonter une gêne (douleur articulaire) ou contrainte rencontrée dans l'exécution du travail avant qu'elles ne deviennent une source d'accident ou de maladie professionnelle. La personne qui identifie le problème alerte son hiérarchique ou le RHSE.

L'ALT est transmise à l'équipe pluridisciplinaire centrale (médical, sécurité, ergonomie) qui proposera la mesure conservatoire à mettre en place. A la demande du site, l'ergonome et le médecin coordinateur du Retail peuvent intervenir sur le terrain pour analyser la situation de travail.

Le nombre de situations déclarées et les mesures de prévention appliquées seront présentées lors des CLSSCT.

Un bilan annuel du nombre de situations prises en charge sera réalisé et présenté devant la CSSCT.

L'ensemble des mesures liées au Système de Management sera déployé progressivement sur les sites du périmètre au cours du 1er semestre 2021. Au second semestre 2021 le déploiement sera réalisé sur l'ensemble des sites sous le pilotage de l'Ingénieur SCDT de PSA Retail et les Responsables Hygiène Sécurité et Ergonomie.

La cible étant d'atteindre 100% de l'étape 3 du Système de Management pour l'ensemble des sites à fin 2021 et 100% des sites à l'étape 4 d'ici 3 ans.

## **B. Formation des Managers et des salariés**

Développer l'efficacité de l'encadrement dans la prévention des risques professionnels en vue d'améliorer les résultats en Santé et Sécurité au Travail est un enjeu majeur pour PSA Retail.

La PSA Retail Academy a développé dans son cursus de formation destiné aux Managers, un module de formation destiné à maîtriser les démarches et les outils méthodologiques du Management de la Santé et de la Sécurité au Travail et de la prévention des risques professionnels.

Tous les nouveaux managers seront obligatoirement inscrits à une session de formation au cours des 6 mois suivant leur arrivée. Le suivi de la mise en œuvre de cette mesure sera assurée par le RHSE sous le pilotage de l'Ingénieur SCDT de PSA Retail.

La cible d'ici trois ans étant que 100 % des managers primo accédants soient formés.

La formation est un élément important de prévention. Chaque collaborateur devra bénéficier d'au moins une action de formation santé – sécurité – ergonomie par an, en complément des formations obligatoires, en utilisant si possible les techniques innovantes (lunettes 3D, classe virtuelle...). Les actions de formation des collaborateurs seront définies avec le manager lors de l'Entretien de Développement Professionnel.

Le suivi de la mise en œuvre de cette mesure sera assurée par le RHSE sous le pilotage de l'Ingénieur SCDT de PSA Retail.

La cible d'ici trois ans étant que 80% des salariés aient bénéficié d'au moins une action de formation santé – sécurité – ergonomie par an.

### **C. Sensibiliser les salariés pour les aider à préserver leur capital santé**

Depuis 2016, le Groupe PSA est partenaire de la démarche Healthy Workplaces pilotée par l'Agence Européenne pour la Sécurité et la Santé au Travail. Cette démarche met en œuvre des dispositifs de diagnostics collectifs de santé au travail, et permet d'avoir une vision globale des déterminants de santé et d'en faire la promotion au plus près des collaborateurs, dans le cadre d'une prestation santé homogène et globale.

Plusieurs campagnes de communication ont été réalisées sur différents thèmes tels que le diabète, le dépistage de certains cancers, l'hypertension...

La Direction s'engage à relayer ces campagnes de communication auprès des salariés de PSA Retail France via les Relais Hygiène Sécurité Ergonomie et le médecin coordinateur.

La cible étant de relayer, par voie d'affichage, en moyenne trois campagnes par an.

### **D. Le Management des risques psychosociaux**

#### **✓ Evaluation des Risques Psychosociaux**

S'agissant de la prévention des risques psychosociaux, le dispositif d'Evaluation du Stress en Situation Professionnelle (ESSP) est l'outil utilisé pour recenser et analyser, pour chaque individu volontaire et chaque équipe (dès lors que le total de répondants est supérieur à 30 personnes), le niveau de bien-être, de motivation et de stress. L'Evaluation et le Suivi du Stress Professionnel (ESSP) s'appuie sur un questionnaire renseigné par les salariés volontaires.

Dans le périmètre de PSA Retail France, une évaluation est réalisée une fois tous les deux ans auprès de l'ensemble des salariés. L'analyse collective des questionnaires doit aboutir à l'élaboration de plan de progrès en vue d'améliorer le niveau de bien-être et de motivation et de diminuer celui du stress. Ceci, tout en garantissant l'anonymat des réponses.

Le système interdit toutes analyses inférieures à 30 personnes afin d'éviter tout risque d'identification indirecte d'individus, et de proposer des résultats statistiquement significants.

L'analyse définit, suivant des critères géographiques, de sexe et de catégories socioprofessionnelles :

- Le niveau de stress, de motivation et de bien-être au travail,
- Le nombre et le pourcentage de salariés exposés aux différents domaines de sollicitants.

Les données sont disponibles par établissement, permettant d'établir une cartographie du niveau de stress et de motivation. Les différents domaines de sollicitants professionnels sont évalués par le biais de leur fréquence dans la population étudiée (niveau d'exposition) et par le biais de leur impact sur stress et motivation. Un top 5 des sollicitants professionnels générateurs de stress et démotivation est établi.

Chaque établissement dispose ainsi d'une évaluation précise du niveau de risque et de ses facteurs de risque lui permettant d'engager la constitution de groupes de travail. Une méthodologie de conduite de ces groupes de travail est également proposée.

Comme pour toute démarche de prévention, l'évaluation des risques, complétée des éclairages apportés par les acteurs de terrain, conduit à la mise en place de groupes de travail par Plaque Ville (RSH, ZMRH, Collaborateur(s), Manager, Représentant du Personnel). La priorisation des actions retenues est basée sur la combinaison de la présence et de l'impact des facteurs de stress mesurés.

#### ✓ **Renforcer le dispositif de cellules de veille autour des cas collectifs**

Des cellules de veille sont mises en place dans le périmètre de chaque CSE afin de mieux assurer la prévention et le traitement des situations de stress et de violence au travail. Elles se réunissent une fois par trimestre et sont composées du Directeur Plaque ville, ZMRH (animateur), RHSE local, Secrétaire CLSSCT, Médecin du travail, Assistante Sociale. Une synthèse de ces alertes collectives sera communiquée en commission centrale SSCT. Les membres de ces cellules sont tenus par une obligation de confidentialité.

Le rôle de ces cellules est de rassembler tous les éléments d'alerte ou « signaux faibles » en vue de déceler les situations à risques. Ces éléments peuvent venir de vecteurs très différents comme les ZMRH, les services médicaux, les assistantes sociales, les organisations syndicales, les collègues et la hiérarchie.

#### ✓ **Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux Risques Psychosociaux**

La prévention des risques liés au travail et la préservation de la santé des salariés constituent un axe prioritaire de notre politique Santé Sécurité. C'est pourquoi, la question du "Bien-être au travail et de la prévention des risques psychosociaux" est intégrée dans le Système de Management de la Sécurité et de la Santé au Travail.

En tant qu'employeur responsable, il est indispensable non seulement de veiller au bien-être de ses salariés, mais également de prévenir toute situation pouvant générer l'apparition des risques psychosociaux. Chaque collaborateur doit être attentif à sa santé mais également à celle de ses collègues et doit avoir connaissance des actions à mettre en œuvre pour le cas échéant venir en aide à un salarié en détresse.

Dès 2021, PSA Retail France mettra en place des formations S-Box RPS (Safety-Box sur les risques psychosociaux).

La S-Box RPS aura pour objectifs de :

- Sensibiliser les collaborateurs et les managers à la problématique en leur donnant des clés de lecture,
- D'amener les collaborateurs et les managers à se positionner par rapport au stress, aux facteurs de stress,

- D'attirer leur attention sur les moyens dont ils disposent pour détecter les situations à risques et, en cas de besoin, alerter.

✓ **Renforcer l'accompagnement de la ligne managériale dans le management du changement**

L'accompagnement des transformations sous l'angle de la bonne gestion des risques psychosociaux et du développement de la motivation et de l'engagement des équipes est un élément clé du modèle managérial de PSA Retail.

Un module destiné à être intégré au cursus de formation de chaque manager a été élaboré : « créer les conditions d'une performance durable ». Il conjugue exigence de la performance et respect de l'individu.

L'objectif est d'avoir réalisé le déploiement de cette formation auprès de 100% des managers d'ici deux ans.

✓ **Soutenir et accompagner les équipes en front line**

Les violences et incivilités externes entraînent une dégradation des conditions de travail des salariés en contact direct avec la clientèle. Chaque fois que la situation le nécessitera et que les équipes le souhaiteront, nous formerons les équipes à la gestion de l'agressivité verbale et physique en situation d'accueil. Les sessions de formation seront organisées par le Relais formation de la Plaque, en lien avec la ligne managériale.

## **E. Environnement de travail et locaux sociaux**

L'environnement dans lequel les collaborateurs évoluent est indéniablement un facteur clé en matière de qualité de vie au travail.

Des conditions optimales de sécurité, de santé et de développement dans l'entreprise permettent à chaque collaborateur de donner le meilleur de lui-même.

Afin de garantir un environnement qui réponde à cet objectif, au-delà même de la conformité aux seules règles d'hygiène et de sécurité, un état des lieux complet des ateliers et locaux sociaux (sanitaires, vestiaires, locaux de restauration) sera réalisé au travers d'audits pour identifier les actions d'amélioration à engager.

En complément de ces audits, la Direction s'engage à faire appliquer la démarche 5S (Débarrasser, Ranger, Nettoyer, Maintenir l'ordre et Etre rigoureux) de manière systématique et standardisée. Cette démarche contribuera à améliorer l'environnement de travail, la sécurité et l'efficacité de nos ateliers.

Afin d'assurer la bonne application de cette démarche, des tours de terrain seront réalisés 1 fois par mois par les responsables de site. Ces tours de terrain devront également identifier les anomalies, vérifier l'état des moyens.

A chaque évolution des schémas directeurs des sites, des objectifs sécurité, santé et ergonomie (Fiche FORE, cahier des charges ergonomie) seront définis afin de ne pas dégrader les conditions de travail.

La démarche sera initialisée en 2021 et les audits seront réalisés.

Une restitution de ces audits sera réalisée en CLSSCT.

D'ici trois ans, les actions d'amélioration auront été menées et la démarche 5S sera appliquée et standardisée sur l'ensemble des sites.

## CHAPITRE 2 : MANAGEMENT ET EXPERIENCE SALARIE

La transformation des entreprises et les évolutions sociétales se poursuivent et leurs rythmes s'accroissent.

Client et Salarié suivent les mêmes tendances. Ils sont plus informés, plus impliqués, mais aussi plus exigeants et moins fidèles. Les jeunes générations sont moins réceptives à l'autorité et, davantage en attente de sens, de reconnaissance et de valorisation, de responsabilisation et de prise en compte des dimensions sociales et environnementales dans le monde du travail

Les entreprises confrontées à de nouveaux business models et à de nouvelles formes de concurrence doivent savoir se réinventer en permanence.

### A. Accompagner nos Managers : leaders de demain

#### ✓ Le développement des compétences managériales

Dans un contexte de grandes transformations et d'incertitude, les attentes envers les managers n'ont jamais été aussi fortes. Le niveau de compétences est très hétérogène et l'accompagnement des nouveaux managers peut être renforcé. Dans le même temps, les styles de management attendus évoluent. Enfin, les équipes aussi comptent de plus en plus sur leurs managers pour les inspirer et les faire monter en compétence.

À cette fin, il convient d'accompagner les managers pour qu'ils puissent :

- Intégrer dans leur pratique managériale une veille attentive et permanente à la recherche d'une meilleure conciliation vie professionnelle - vie personnelle,
- Être en capacité, dans le cadre de la mise en œuvre du télétravail, de prendre la mesure du management à distance et d'ajuster l'organisation du collectif ainsi que leur propre organisation personnelle,
- S'assurer d'un usage maîtrisé des outils numériques, et d'un droit à la déconnexion de leurs collaborateurs,
- Veiller à proscrire toute action discriminatoire et être attentif à valoriser la diversité,
- Créer, au travers de l'organisation qu'ils mettent en œuvre et par leur management, les conditions pour que la performance sociale et la performance opérationnelle se nourrissent l'une de l'autre,
- Créer les conditions qui favorisent l'innovation, la responsabilisation, la cohésion d'équipe,
- Exercer pleinement leur rôle dans le développement des compétences et la gestion des parcours professionnels de leurs collaborateurs.

Et ce, dans le respect de leur propre qualité de vie au travail et dans un esprit de bienveillance réciproque.

C'est à cette fin que la PSA Retail Academy développera en 2021 une offre de formation managériale accompagnant ces évolutions.

Parce que le rôle du manager est d'accompagner ces transformations, de savoir mobiliser les femmes et les hommes qui composent son équipe pour en faire des acteurs de la transformation de l'entreprise, il est essentiel de préciser, aux collaborateurs ainsi qu'aux managers, les comportements les plus importants dans l'entreprise aujourd'hui et de développer leur posture de « manager coach ».

Ainsi, un modèle de leadership a été construit par le Groupe pour servir de repère, de référence globale sur les attentes de l'Entreprise vis-à-vis d'un manager pour l'ensemble de nos métiers.

Au cours de l'entretien de Développement Professionnel, le manager pourra se situer par rapport à ces attitudes attendues et identifier ses points forts et ses axes de progression. Le hiérarchique veillera à accompagner, soutenir cette montée en compétence permettant au manager d'être plus agile, mobilisateur et de s'adapter au contexte.

Annuellement, chacun devra établir son Plan de Développement afin d'assurer la meilleure adéquation avec ce modèle.

#### ✓ **Des « référents manager » terrain**

En complément des actions de formation proposées aux nouveaux managers, la Direction souhaite identifier et mettre en place des « référents manager » terrain pour accompagner les nouveaux managers dans leur prise de poste afin de les aider à comprendre les enjeux de leur nouvelle fonction, de les aider à monter en compétences et ne pas les laisser seuls face à cette prise de fonction de manager.

Les modalités de mise en œuvre de cet engagement seront définies au cours de l'année 2021.

#### ✓ **Un séminaire d'intégration des nouveaux managers**

La rencontre physique des managers d'une entreprise est vitale. A ce titre, un séminaire d'intégration pour les nouveaux managers France sera organisé une à deux fois par an.

#### ✓ **Les « Café Managers »**

Des « Café Managers » seront organisés localement et dans la mesure du possible au moins une fois par semestre. Mixant des collaborateurs de divers services avec la Direction locale afin de faire plus ample connaissance, mieux se comprendre, connaître les difficultés et les attentes de chacun. Ces rencontres permettront de créer un lien supplémentaire facilitant la communication interne de l'entreprise.

## **B. Détecter les potentiels d'évolution**

#### ✓ **Appliquer les étapes obligatoires et structurantes**

Le manager est idéalement placé dans la phase de détection des talents. D'abord au quotidien, il est en effet amené à voir évoluer ses équipes dans différents contextes et situations. Il doit être le premier à détecter des aptitudes particulières chez ses collaborateurs. Le rôle du manager est alors de faire état de tous ces éléments dans le cadre de rendez-vous structurants tels que les entretiens d'évaluation de la performance et de développement professionnel. Ces rencontres jouent un rôle important dans le dispositif de détection des talents.

Si le rôle du manager est essentiel dans la détection des talents, le collaborateur y participe également de façon active en valorisant son parcours, son expérience et ses compétences, mais aussi en faisant

part de ses souhaits d'évolution ou de mobilité, de ses ambitions ou de ses projets professionnels. Il les communique notamment lors des entretiens annuels.

Il est donc essentiel que les process mis en place au sein de l'entreprise soient appliqués pour l'ensemble des collaborateurs :

- Une fois par an, en début d'année le manager doit au cours d'un entretien avec chaque collaborateur évaluer la performance de l'année écoulée puis définir les missions et les objectifs pour les 12 prochains mois. Cet échange est un moment clé dans la vie au travail du collaborateur au cours duquel le manager peut lui donner du feedback et identifier les points forts ainsi que les points de progrès.
- Le manager réalise l'Entretien de Développement Professionnel de chaque collaborateur. Au cours de cet entretien le manager et le collaborateur échangent sur les perspectives d'évolution professionnelle du collaborateur, ses éventuels besoins en formation ainsi que sur l'organisation et la charge de travail. En cours d'année, un entretien spécifique relatif à la charge de travail pourra être organisé si le salarié en fait la demande.

Les informations collectées par le manager lors des entretiens vont permettre d'alimenter La Talent Review.

La Talent Review est un processus annuel animé par les ZMRH en présence du Directeur Plaque Ville et des managers. C'est lors de cette instance que les potentiels vont pouvoir être clairement identifiés. L'objectif est ainsi de pouvoir établir une cartographie des talents, pour ensuite mettre en place l'accompagnement nécessaire aux développements des compétences et à l'évolution dans l'entreprise.

Ce processus est aussi un levier pour créer un vrai vivier de talents sur les fonctions clés de l'entreprise et anticiper les successions et les plans de remplacement.

## **C. Développer les compétences de nos collaborateurs**

Le développement des compétences est un élément incontournable de la stratégie de l'entreprise pour être en phase avec la rapidité des évolutions technologiques, la transformation énergétique, l'apparition de nouveaux métiers. Par ailleurs, la montée en compétences permet au collaborateur d'être compétent et efficace et de développer sa motivation et son employabilité pour progresser dans l'entreprise.

### **✓ Les orientations de la formation**

Notre exigence de montée en compétence définie depuis plusieurs années sera maintenue. Les orientations sont de :

- Améliorer le taux de salariés formés : Notre objectif était de 90% en 2020, notre cible à terme étant 100%. Mesurer le taux d'accès est efficace pour identifier les collaborateurs non formés, trouver les causes de cette situation, et mettre en place des actions d'amélioration en impliquant la ligne managériale et les acteurs de la formation,
- Réaliser un suivi des collaborateurs restés sans formation sur une période de 3 ans,
- Permettre un accès de tous les collaborateurs aux offres de formation : PSA Retail a déployé « Tous connectés » en juillet 2020 avec un PC en libre-service par site,
- Poursuivre le développement du « Digital Learning » (moyens pédagogiques qui s'appuient sur la technologie digitale) qui complète la formation présentielle classique pour renforcer l'efficacité de la formation, et enrichir les modalités pédagogiques au service du

développement professionnel des collaborateurs. Chaque collaborateur peut ainsi se former à son rythme et selon ses besoins afin d'être plus efficace, disponible dans sa mission : chacun devient acteur de sa formation,

- Améliorer la communication des offres de formation auprès des collaborateurs par la création d'une newsletter, d'une communication via Yammer ou Live'IN par la PSA Retail Academy,
- Améliorer le parcours de formation de tout nouvel entrant et intégrer les parcours existants dans Learn'in PSA,
- Intégrer un point « formation » régulier dans les rituels existants sur nos sites (rituel d'animation Après-Vente « 10/10 », rapport des ventes...),
- Organiser annuellement un Learning Booster sur chaque Plaque Ville pour favoriser l'accès à la formation de tous les collaborateurs, lors d'une ou plusieurs journées identifiées, un temps privilégié est consacré à la formation. Diverses activités permettant de développer les compétences sont organisées. Elles prennent différentes formes (présentiel, digital, forum, ...), et concernent différents domaines (management, leadership, métier, sécurité, ...),
- Développer les actions de développement telles que le coaching et le mentoring,
- Renforcer le rôle du relais formation qui a pour mission au sein de sa Plaque Ville de contribuer au développement des compétences, du professionnalisme et de l'employabilité des collaborateurs.

#### ✓ **L'entretien de développement Professionnel et état des lieux récapitulatif à 6 ans**

L'entretien professionnel constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre le manager et le collaborateur, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle. Il s'agit d'un acte clé du management, nécessitant une forte implication des managers.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du collaborateur. Il est distinct des éventuels entretiens réguliers et formels, essentiels à l'exercice de l'activité professionnelle.

L'entretien professionnel doit être systématiquement proposé à tout collaborateur qui reprend son activité après une période d'interruption due à un des cas suivants :

- Congé de maternité, congé parental à temps plein ou partiel, congé d'adoption
- Congé de proche aidant
- Congé sabbatique
- Période de mobilité volontaire sécurisée
- D'un arrêt de travail causé par une affection de longue durée ou d'une interruption de travail de longue durée
- Mandat syndical

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du collaborateur. Cet état des lieux permet de vérifier que le collaborateur a effectivement bénéficié d'au moins trois entretiens professionnels au cours des 6 dernières années.

#### ✓ **Les acteurs de la formation**

- Le salarié
- Le Manager
- Le Relais formation
- Le ZMRH
- Le RQ et RHSE

La PSA Retail Academy agit pour mettre en œuvre les objectifs des métiers en proposant une offre de formation adaptée et en organisant le déploiement de cette offre en fonction des priorités de chaque métier.

#### ✓ **L'intégration des jeunes Talents**

En 2020, PSA Retail France a lancé son premier programme Graduate avec treize jeunes diplômés d'écoles de Commerce, d'Ingénieur ou d'Universités. Après un mois d'intégration, de cohésion, de formation et d'évènements exclusifs, ces jeunes talents rejoignent chacun un point de vente de rattachement sur chaque Plaque Ville de PSA Retail en France.

Pendant 18 mois, ces jeunes talents vont découvrir sur le terrain les métiers du Véhicule Neuf / Véhicule d'Occasion / Après-Vente et Pilote Economique pendant 3 périodes de 6 mois à des postes différents.

En 2021, de nouveaux talents intégreront le programme Graduate. Par ailleurs, un programme similaire spécifique à l'Après-Vente sera mis en place en 2021.

Au travers de ces programmes, PSA Retail se crée un vivier de futurs Managers.

#### ✓ **Les partenariats Ecoles**

Avec le concours de l'ESSCA (Ecole de management) et du GNFA (organisme de formation de la branche des services de l'automobile), PSA Retail a inauguré en décembre 2019 une première promotion regroupant 13 de ses meilleurs profils parmi les managers des différentes Plaques Ville.

Cette formation diplômante de niveau Bac+5 se déroule sur dix-huit mois en présentiel et distanciel permet d'accéder à des postes de Direction au sein de nos activités.

## **D. Fidéliser nos collaborateurs**

Dans un contexte de forte concurrence économique et de recherche continue de la performance, il est capital de réussir nos recrutements, mais également de savoir conserver nos talents afin de préserver les compétences développées par chacun de nos collaborateurs.

La qualité de l'accueil et de l'intégration de nos collaborateurs est un point essentiel, qui débute par la remise du livret d'accueil et la présentation des locaux et des différents services, et doivent être pensés comme la première étape de fidélisation des collaborateurs. C'est dans cet objectif qu'un parcours d'intégration, conçu par PSA Retail Academy et destiné à tous les nouveaux collaborateurs sera proposé dès le début de l'année 2021.

Durant la période d'application de l'accord, plusieurs actions seront engagées pour accompagner la stratégie de fidélisation à l'entreprise :

- Des « amphis Manager » (réunions d'information de l'encadrement) France 1 fois par an,
- Chaque collaborateur dispose d'une lettre de mission. Remise aux nouveaux arrivants dans la fonction, elles seront accessibles à chaque collaborateur et pourront servir de support lors de l'évaluation annuelle et l'Entretien de Développement Professionnel,
- Donner aux collaborateurs de la perspective sur les parcours de carrière possible au sein de PSA Retail et du Groupe,
- Communiquer plus largement sur les postes à pourvoir en interne afin de donner de la visibilité aux collaborateurs sur les opportunités en terme de mobilité fonctionnelle et/ou géographique,

- Rendre l'information accessible à tous via « Tous Connectés »,
- Donner chaque année la parole à nos collaborateurs via une enquête de satisfaction interne portée par le Central.

## **CHAPITRE 3 : LE COLLECTIF DE TRAVAIL**

La qualité du collectif de travail dans lequel les collaborateurs évoluent au quotidien contribue de manière importante à la qualité de vie au travail.

### **A. Faciliter la communication entre les services**

La communication est indissociable de la qualité de vie au travail. Elle a un rôle majeur pour une performance durable de l'organisation et le bien-être de ses collaborateurs.

La qualité des relations de travail est en grande partie déterminée par les liens de coopération qui se nouent entre les collaborateurs. Ces liens engendrent un sentiment de solidarité et d'appartenance à un même collectif, sentiment qui renforce à son tour ces liens de coopération.

Il est donc essentiel de créer au sein de nos organisations les conditions optimales pour favoriser la cohésion et les relations de travail en veillant :

- A la bonne intégration de tout nouvel arrivant dans un collectif de travail pour favoriser l'échange, lui offrir des repères,
- A communiquer sur les changements d'organisation, les nominations et promotions afin que chacun connaisse les bons interlocuteurs,
- A privilégier, chaque fois que cela est possible, les échanges directs à l'utilisation des mails, des messageries instantanées, du téléphone,
- A réunir les équipes, de façon régulière, afin de partager sur l'activité du site, les résultats, les difficultés rencontrées et trouver collectivement les actions à mettre en place.

Des relations de travail ne peuvent être sereines et enrichissantes que si elles se nourrissent d'échanges et d'interactions.

### **B. Fédérer les équipes**

La communication a aussi pour objectif de faire en sorte que les collaborateurs se sentent bien au travail, qu'ils aient plaisir à y aller et à y travailler. Son rôle sera donc de favoriser les rencontres et les moments conviviaux et de participer à un environnement de travail agréable. Les événements internes fédèrent les équipes et favorisent la cohésion.

A titre d'expérimentation, nous équiperons des points de vente d'écrans digitaux à usage interne en vue d'améliorer l'information collective et fédérer les équipes. Une étude sera engagée début 2021 avec les équipes du Marketing et de la Communication afin de définir le contenu de l'information qui pourra être partagée pour répondre à cet objectif.

L'entreprise est un lieu de vie et de rencontres avant d'être un lieu de production. Partager des choses en dehors du seul contexte professionnel contribue à renforcer la cohésion sociale.

L'entreprise doit susciter les occasions pour partager le lancement de nouveaux véhicules. Cela pourra également se traduire par l'organisation de challenges inter plaques, d'animations en fonction de l'actualité sportive dès lors que la situation sanitaire le permettra.

## **C. Oser la Diversité des profils**

En ce qui concerne la performance des organisations, la diversité est également perçue comme un atout. La valorisation des différences est source de cohésion interne, elle renforce la motivation des collaborateurs ainsi que la fierté d'appartenance et l'implication.

En encourageant l'égalité des chances et en fondant ses pratiques sur des critères objectifs de compétences et de résultats, l'entreprise favorise l'engagement et la motivation de chaque collaborateur et développe une culture de performance et d'efficacité économique.

L'accord-cadre mondial sur la responsabilité sociale de l'entreprise précise les règles de non-discrimination et d'égalité de traitement. Toutes les parties prenantes sont ainsi impliquées pour pratiquer un management inclusif, considérer les compétences dans l'accès à l'emploi et l'évolution professionnelle, reconnaître les mérites et prévenir toutes les formes de discrimination et d'intolérance à l'égard des différences.

Les canaux de recrutement sont diversifiés, notamment par la création de partenariats avec les systèmes éducatifs et les services publics de l'emploi, le développement des offres en ligne et l'utilisation des réseaux sociaux pour toucher le plus large public.

En 2020, PSA Retail a créé sa vitrine sur Welcome To The Jungle afin d'élargir sa visibilité auprès des candidats. Ce canal sera utilisé pour communiquer très largement sur notre politique RSE et attirer les profils les plus divers.

Dans le cadre de ses engagements pour lutter contre l'inégalité, la discrimination, ou de promouvoir l'insertion des personnes en difficulté, des partenariats seront engagés avec des associations pour faire émerger des pistes de travail innovantes et faciliter la mise en œuvre de nouvelles pratiques de coopération.

L'offre Re-boost d'Auto Consultant et du GNFA sera reconduite. Cette solution combine recrutement et formation auprès de demandeurs d'emploi, et permet d'intégrer de nouveaux talents dans des métiers clés à forts besoins : la réception après-vente, la maintenance et la carrosserie.

## **CHAPITRE 4 : CONCILIATION VIE PRIVEE / VIE PROFESSIONNELLE**

### **A. Plus de souplesse dans les horaires de travail**

La mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail à titre exceptionnel pour des motifs personnels permet de mieux gérer les contraintes de temps pour les collaborateurs et contribue ainsi à un meilleur équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle, tout en évitant que le fonctionnement du service concerné ne soit trop impacté.

✓ **Aménagement d'horaire exceptionnel pour un motif personnel ponctuel**

La pratique observée au sein de l'entreprise permet à tout collaborateur de solliciter à titre exceptionnel auprès de sa hiérarchie le décalage de son heure de prise de poste ou de celle de sa fin de poste pour un motif personnel impératif (rendez-vous médical ou scolaire par exemple), dès lors que ce décalage est récupéré par le collaborateur sur la semaine.

Les parties conviennent que cette pratique, qui évite que le collaborateur soit contraint de poser une demi-journée de congé, doit être encouragée.

Les parties font confiance à une gestion de ces situations avec bienveillance au plus près du terrain, entre le collaborateur et le manager, sans qu'il soit nécessaire de l'encadrer formellement dans le cadre du présent accord.

✓ **Aménagement d'horaire (décalage d'horaires pour une durée de travail équivalente) sur une période à durée déterminée**

Les parties rappellent qu'en application de l'accord du 19 mars 2020 relatif à l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, ces dernières peuvent bénéficier d'une adaptation de leur horaire (ex : temps partiel, décalage d'horaires pour des durées de travail équivalentes), en accord avec la hiérarchie, et en tenant compte de l'organisation du travail (article 4.1.4). Il en va de même pour les collaborateurs, dont le(la) conjoint(e) ou l'un des enfants présente un handicap reconnu (article 4.2).

Au-delà de ce dispositif, les parties conviennent d'étendre la possibilité d'aménagements d'horaires (décalage des horaires du salarié par rapport à l'horaire collectif pour une durée de travail hebdomadaire équivalente) pendant une période déterminée.

La faculté d'aménagement des horaires du salarié serait organisée selon les critères suivants :

- Motif recevable :

Accompagnement (rendez-vous médicaux, démarches administratives, visites...) d'une personne en perte d'autonomie (ascendant ou descendant du salarié ou de son conjoint/concubin - frère ou sœur du salarié ou de son conjoint /concubin).

Nécessité de présenter un justificatif.

- Objet :

Aménagement individuel de l'horaire collectif avec possibilité de décaler l'horaire de prise de poste ou d'anticiper l'horaire de fin de poste. Ce décalage peut se faire également par réduction de la pause méridienne (avec une durée minimale de 30 minutes).

La durée hebdomadaire du travail reste inchangée.

- Durée :

Cet aménagement serait possible pour une durée maximale d'un mois, renouvelable une fois pour la même durée.

Cet aménagement pourrait être mis en place une fois par année civile.

- Formalités / processus :

Le collaborateur devra respecter un délai de prévenance de 15 jours et fournir des justificatifs appropriés à sa demande.

La demande devra être soumise à la hiérarchie et au ZMRH. Tout refus devra être motivé.

En cas d'accord, un avenant au contrat de travail sera mis en place pour formaliser les nouveaux horaires temporaires.

### ✓ **Temps disponible pour la rentrée scolaire**

L'objectif de cette mesure, déjà pratiquée sur certaines Plaques Villes, est de permettre aux collaborateurs parents de pouvoir accompagner sereinement leur enfant le jour de la rentrée scolaire.

Les parties conviennent qu'à l'occasion de chaque rentrée scolaire de septembre, il est accordé aux salariés parents qui souhaitent accompagner leur(s) enfant(s) entrant dans une classe de maternelle, primaire ou collège, une souplesse horaire allant jusqu'à 2 heures, le jour de la rentrée considérée.

Ce crédit de 2 heures, qui n'a pas à être récupéré, est accordé à chaque salarié quel que soit le nombre d'enfants concernés. Si les deux parents travaillent dans l'entreprise, ce crédit sera ouvert aux deux parents.

Le collaborateur devra informer sa hiérarchie 15 jours avant l'évènement, pour ne pas perturber l'organisation du service.

## **B. Les aidants familiaux**

En 2020, près de 3 Français sur 10, âgés de 18 ans et plus, soit 11 millions étaient en situation d'aidants. L'aidant assiste dans ses actes de la vie quotidienne (au moins deux fois par semaine) une personne de son entourage proche, qui du fait d'un handicap, d'un âge avancé ou d'une maladie ne peut pas vivre en totale autonomie. En France, le nombre de salariés s'occupant régulièrement d'un membre de leur famille dépendant ou malade est en progression constante. Compte tenu du vieillissement de la population et de la moindre progression de la population active, on estime que d'ici 2030, 25% des salariés du secteur privé seront concernés. Deux tiers des salariés aidants sont des femmes.

Si la vie sociale et familiale des aidants est souvent impactée par cette situation, deux tiers des aidants estiment que leur situation d'aidant impacte leur vie professionnelle : aménagement des horaires, réduction de temps de travail voire même arrêt de l'activité professionnelle.

### ✓ **Soutenir les salariés en situation d'aidants familiaux**

Conscient de cette problématique et de sa responsabilité sociale d'entreprise, PSA Retail France souhaite accompagner les salariés en situation d'aidants familiaux en les informant des droits à congés spécifiques prévus par la loi ainsi que des aides/services proposés par l'institution de prévoyance IRP AUTO.

Un guide sera consacré à l'accompagnement des salariés en situation d'aidants familiaux.

Des campagnes de communication internes seront déployées dès 2021 afin d'informer les salariés de leurs droits en tant qu'aidants familiaux. Ces informations seront relayées par le biais du réseau des assistantes sociales.

Des Flyer d'information pourront être communiqués au moment de la distribution du Bulletin de Paie.

L'ensemble des dispositions relatives aux aidants familiaux est détaillé dans l'annexe 1 du présent accord.

### ✓ **Le don de jours de repos**

Dès 2014, les Organisations Syndicales et la Direction ont convenu de la nécessité de mettre en place un système permettant à un salarié de PSA Retail France de faire don de jours de repos au profit d'un salarié PSA Retail France dont l'enfant est gravement malade.

Dans le cadre du présent accord, ce dispositif sera étendu aux salariés ayant un conjoint gravement malade et au bénéficiaire des proches aidants de personnes en perte d'autonomie importante ou en situation de handicap.

L'ensemble des dispositions relatives aux dons de jours est détaillé dans l'annexe 1 du présent accord. L'article 6 « dons de jours » du chapitre 3 de l'accord contrat de cohésion et de performance pour la SCA (accord dit C2P) signé en décembre 2014 et faisant partie des accords collectifs applicables à la société unique PSA RETAIL France sera supprimé.

Conformément à l'article 3 du chapitre 1 de l'accord Solidaire du 5 avril 2020, les parties décident d'affecter une partie du reliquat du fonds de solidarité Covid 19 au fonds spécifique de Solidarité consacré aux dons de jours de repos.

A cette fin, une fraction du reliquat total de 454 443 euros, correspondant à un montant de 54 443 euros sera convertie en jour selon les modalités suivantes :

1 jour est valorisé à hauteur de 121 euros (salaire moyen journalier toutes CSP confondues).

Le montant est ensuite divisé par cette valeur pour obtenir le nombre de jours. 449 jours seront ainsi déversés dans le fonds de solidarité consacré au don de jours de repos au plus tard le 31 mars 2021. Le solde de 400 000 € reste inscrit au crédit du fonds de solidarité COVID-19. Les parties rappellent que les signataires de l'accord du 5 avril 2020 décideront de la meilleure utilisation du reliquat avant la clôture du fonds.

## **C. Le travail à distance**

Le travail à distance (régulier ou occasionnel) s'inscrit dans un contexte à plusieurs dimensions :

- Celui d'une entreprise dont les transformations sont impactées par le développement de nouvelles technologies et de nouveaux outils de communication plus modernes, agiles,
- Celui d'une entreprise soucieuse de l'équilibre entre la sphère familiale et personnelle et la sphère professionnelle,
- Celui d'une entreprise désireuse de renforcer son niveau d'attractivité,
- Celui de répondre à des enjeux de RSE au cœur de notre politique sociale.

### **✓ Le télétravail**

La situation sanitaire liée à la COVID19, a conduit à la mise en œuvre du travail à domicile en mars 2020, pour les catégories de salariés exerçant une activité professionnelle compatible avec ce mode de travail.

Ce retour d'expérience à grande échelle nous permet aujourd'hui d'inscrire ce mode de travail dans nos organisations selon certaines modalités.

Les parties conviennent d'ouvrir le télétravail à tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée à l'exception de ceux dont l'activité doit nécessairement être réalisée dans les locaux de l'entreprise. Les alternants et stagiaires ne seront pas éligibles.

Le télétravail sera ouvert aux salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté. Cette ancienneté d'un an, rendue nécessaire au regard de l'autonomie attendue d'un télétravailleur, pourra être abaissée à 6 mois après accord du salarié, de son manager et du ZMRH.

Le personnel encadrant une équipe dont les membres exercent une activité ne pouvant être réalisée en dehors des locaux de l'entreprise pourrait travailler à distance de manière occasionnelle uniquement au travers du TAD.

En complément, quatre critères d'éligibilité pour l'accès à cette forme d'organisation du travail ont été définis : autonomie suffisante, confiance réciproque, maîtriser les compétences nécessaires à la tenue du poste, une organisation compatible avec ce mode de travail.

Le télétravail sera mis en place à l'initiative du salarié, sur la base d'un double volontariat. Il sera formalisé par un avenant au contrat de travail incluant une période d'adaptation.

Le salarié en télétravail pourra exercer son activité professionnelle depuis son domicile principal ou une autre résidence entre 1 et 3 jours par semaine. Le salarié, en accord avec sa hiérarchie, pourra choisir entre deux modalités :

- Le télétravail hebdomadaire : les jours télétravaillés sont choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail,
- Le télétravail mensuel : le salarié télétravaillera au minimum 3 jours par mois et ne devra pas télétravailler plus de 3 jours dans une même semaine. Le volume mensuel de jours télétravaillés sera défini en concertation avec le manager et précisé dans l'avenant au contrat de travail, sans pouvoir dépasser 12 jours.

#### ✓ **Le TAD**

Tous les salariés, à l'exception de ceux dont l'activité doit nécessairement être réalisée dans les locaux de l'entreprise, disposeront d'un volume de 25 jours/an (maximum 4 jours par mois sans dépasser 2 jours/semaine). La consommation de ces jours, par demi-journée ou journée entière, se fera en accord avec le manager.

Il sera préconisé de respecter un délai de prévenance de 7 jours pour informer la hiérarchie. Dans certaines situations imprévues, ce délai pourra être réduit à 1 journée.

Le salarié pourra exercer son activité professionnelle depuis son domicile principal ou une autre résidence voire un tiers lieu. Il précisera le lieu choisi à chaque fois qu'il consommera une journée.

Le TAD sera ouvert à tous les salariés disposant d'une ancienneté au sein de l'entreprise de six mois minimum.

Les stagiaires et alternants seront éligibles au TAD.

Ce mode d'organisation du travail occasionnel ne fera pas l'objet d'un avenant au contrat de travail.

L'ensemble des dispositions relatives au travail à distance (télétravail et TAD) est détaillé dans l'annexe 2 du présent accord.

Ces nouveaux modes de travail s'appliqueront au plus tard au 1er juin 2021.

## **D. Le droit à la déconnexion**

Selon la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la modernisation des parcours professionnels « Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion ainsi que la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques

sont définis en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale ».

Le développement du digital et les multiples possibilités d'interaction et de travail collaboratif transforment l'Expérience Salarié pour simplifier le travail au quotidien.

Ces évolutions peuvent générer des risques nouveaux et le sentiment d'une nécessaire disponibilité ou d'une obligation de connexion permanente et sans limite. Les outils numériques doivent donc être utilisés à bon escient.

Les Organisations syndicales signataires et la Direction ont donc convenu des mesures qui suivent :

✓ **Le droit à la déconnexion pendant les temps de repos**

Aucun salarié n'est tenu de prendre connaissance et de répondre à des courriels, messages à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail.

Chaque salarié doit veiller à ne pas solliciter ses équipes ou collègues pendant des périodes de repos.

Chaque salarié doit veiller à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de mail ou téléphoner en dehors de ses heures habituelles de travail.

Les cas d'urgence se définissent comme des circonstances particulières de gravité, d'urgence et d'importance des sujets à traiter au regard de l'activité et des conséquences potentielles pour l'organisation. Ces circonstances doivent rester exceptionnelles et peuvent concerner des situations de crise ou d'extrême urgence inattendues ou imprévisibles.

✓ **L'utilisation raisonnée des mails**

Chaque salarié devra s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres modes et outils de communication existant.

- S'interroger sur l'opportunité et l'urgence avant l'envoi d'un mail en dehors des horaires habituels de travail,
- Ne pas céder à l'instantanéité de la messagerie, les mails n'appelant pas nécessairement une réponse immédiate,
- Identifier les messages à traiter en priorité,
- Éviter de répondre aux messages adressés durant ses heures de repos ou en dehors de ses jours travaillés, sauf cas d'urgence exceptionnelle,
- S'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel et les fichiers à joindre au courriel,
- Activer le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer éventuellement les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence.

✓ **Le respect des règles en matière de réunion**

Dans un souci d'efficacité opérationnelle, et dans le respect de la conciliation vie privée et vie professionnelle. Sauf cas d'urgence, il est convenu de privilégier les bonnes règles suivantes :

- En dehors des horaires 8h-18h, l'organisation de réunion doit être limitée au strict nécessaire ou situations particulières (situation d'urgence...). Chaque organisateur veillera à permettre à chacun des participants de gérer ses contraintes personnelles en prévoyant systématiquement la possibilité de participer à distance,
- Au sein de chaque entité, le manager veillera à préserver le temps de repas de ses équipes,
- Les réunions courtes de 45 minutes seront privilégiées chaque fois que cela est possible afin de laisser une marge de manœuvre entre deux réunions,

- Les horaires et les jours de travail des salariés à temps plein et à temps partiel pour l'organisation des réunions devront être respectés.

#### ✓ **Information et sensibilisation des salariés**

Une communication spécifique sera réalisée afin d'informer les salariés et plus particulièrement l'encadrement, sur la règle de droit à la déconnexion et les dispositions du présent accord.

Une sensibilisation sur le droit à la déconnexion et son application chez PSA RETAIL sera faite à l'ensemble des salariés lors de leur arrivée, dans le cadre de leur parcours d'intégration.

Lors de chaque mise en place du télétravail, une note sera remise au salarié précisant les règles applicables en terme de déconnexion, et les bonnes pratiques, permettant l'exercice du droit à la déconnexion dans les meilleures conditions.

## **E. Les services aux salariés**

#### ✓ **La digitalisation au service des salariés**

Différentes actions sont mises en place pour accompagner la transformation digitale. PSA RETAIL souhaite simplifier le travail au quotidien et faciliter la vie de chaque collaborateur dans son environnement de travail grâce au digital.

Cela est rendu possible depuis juillet 2020 avec « Tous Connectés », qui permet aux salariés d'accéder via Live'In PSA, à de multiples services RH (plateforme de formation Learn'In PSA, bulletin de paie, bilan social individuel...), aux actualités du Groupe, à des liens externes (Site IRP AUTO Santé...), depuis un smartphone professionnel ou personnel.

La démarche « Tous Connectés » doit permettre de développer le « Digital Learning » qui recouvre les modalités pédagogiques qui s'appuient sur la technologie digitale (e-learning, classes virtuelles, vidéos, tutoriels, communautés d'apprentissage). Il s'agit d'un enjeu du plan de développement des compétences de 2021.

PSA RETAIL s'assurera qu'en 2021 tous les sites sans exception possèdent un PC en libre-service pour permettre à tous d'avoir accès aux offres de formation.

#### ✓ **La gestion des droits à congés**

L'article 2 de l'accord de convergence des statuts de la SCC et de la SCA du 22 décembre 2016 relatif aux modalités de transfert du reliquat de congés vers le Compte Epargne Temps (CET) est modifié par le présent article.

A titre de rappel, les jours de réduction de temps de travail, les jours de congés d'ancienneté doivent être consommés dans la période du 1<sup>er</sup> juin de l'année de référence au 31 mai de l'année N+1.

Un formulaire n'est plus requis pour que le salarié puisse transférer son reliquat de droits à congés dans le CET à l'issue de la période de consommation.

Un déversement automatique est mis en place. Il permet d'éviter au salarié une perte des droits à congés sans action volontaire de sa part.

Les seuils de déversement des droits à congés dans le CET ainsi que les règles de plafonnement de ce compteur, fixés par l'accord de convergence, ne sont pas modifiées.

Si le plafonnement du CET est atteint, aucun déversement n'est possible à l'issue de la période de consommation. Un système d'information par mail sera mis en place en mars et avril de l'année en cours pour prévenir le salarié de l'impossibilité de déversement de la totalité de ses droits au 31 mai, au regard du plafond applicable au CET en fonction de l'âge (15 jours pour les salariés de moins de 50 ans et 30 jours pour les 50 ans et plus).

Ce mail d'alerte invitera le salarié, avec l'accord de sa hiérarchie, à une prise de congés sur les prochaines semaines. Le hiérarchique recevra également un mail avec le nom des salariés ne pouvant pas basculer intégralement leurs droits dans le CET.

Ce dispositif permet aux collaborateurs de gérer leur épargne congé pour une meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

## **CHAPITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 1 – Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

L'ensemble des annexes fait partie intégrante de l'accord.

### **Article 2 – Commission de suivi**

Il sera instauré une commission de suivi centrale afin de suivre la mise en œuvre de l'accord.

Elle sera composée d'une délégation des Organisations Syndicales signataires représentatives au niveau Central, à raison de quatre représentants par Organisation Syndicale signataire de l'accord, dont le Délégué Syndical Central et le Délégué Syndical Central Suppléant et des représentants de la Direction.

Elle sera réunie une fois par an, afin de faire un bilan sur l'application du présent accord.

### **Article 3 – Dénonciation et révision de l'accord**

Le présent accord pourra être dénoncé, en totalité ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties signataires

Le présent accord pourra également être révisé à tout moment par avenant à la demande d'une des parties signataires. Il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

De même dans l'hypothèse où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles entreraient en vigueur et concerneraient les domaines couverts par cet accord, les parties conviennent de se rencontrer pour adapter le présent accord.

En tout état de cause et en application de l'accord de méthode relatif aux informations-consultations, aux négociations obligatoires et à la mise en place de la BDES au sein de PSA Retail France SAS signé

le 8 mars 2019 il est convenu que les parties se rencontreront au terme des trois ans d'application du présent accord.

**Article 4 – Notification, publicité et dépôt de l'accord**

PSA RETAIL France SAS procédera aux formalités de publicité et de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise.

# ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE PSA RETAIL France S.A.S

Pour la Direction de la Société PSA RETAIL France SAS :

Claudia CONSTANT

DRH PSA RETAIL



Pour les Organisations Syndicales :

- CFTD, représentée par Monsieur Pascal GUEDON



- CFE-CGC, représentée par Monsieur Frank TOUPET



- CGT, représentée par Monsieur Giuseppe LUCATELLI



- FO, représentée par Madame Patricia BOCCIARELLI



Fait à Poissy, le 26 janvier 2021

# ANNEXES

# ANNEXE 1 : AIDANTS FAMILIAUX ET DON DE JOURS

## Sous chapitre 1 : Les aidants familiaux

Etre en situation d'aidants familiaux est une préoccupation pour 11 millions de français. En France, le nombre de salariés s'occupant régulièrement d'un membre de leur famille dépendant ou malade est en progression constante.

Les deux-tiers des salariés aidants estiment que leur situation impacte leur vie professionnelle : diminution de l'engagement, besoin d'organisation du temps de travail, difficultés à concilier vie professionnelle et vie privée, etc... Mais moins d'un salarié sur deux informe son entreprise de sa situation d'aidant familial.

Conscient de cette problématique et de sa responsabilité sociale d'entreprise, PSA RETAIL France entend dans le cadre du présent accord renforcer son action et plus particulièrement:

- Accompagner les salariés en situation d'aidants familiaux en les informant des droits à congés spécifiques prévus par la loi ainsi que des aides/services proposés par l'institution de prévoyance IRP AUTO ;
- Libérer du temps par le biais de dons de jours de repos.

Dans ce cadre, les parties conviennent des dispositions suivantes :

### Article 1 : les congés légaux spécifiques

La loi encadre des mesures destinées à assurer aux aidants la possibilité de maintenir une vie professionnelle et sociale en permettant aux salariés en situation d'aidants de prendre des congés spécifiques afin d'accompagner un proche dépendant.

Dans le cadre du présent sous chapitre, les parties ont entendu rappelé les dispositifs légaux existants.

- Le congé proche aidant

En application des articles L 3142-16 et suivants du code du travail, le salarié a droit sans condition d'ancienneté à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

1° Son conjoint ;

2° Son concubin ;

3° Son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

4° Un ascendant ;

5° Un descendant ;

6° Un enfant dont il assume la charge au sens du code de la Sécurité Sociale ;

7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;

8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

La personne aidée doit résider en France de façon stable et régulière

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit en formuler la demande lui conférant date certaine au moins 1 mois avant la date de départ sauf dans les cas limitativement énumérés à l'article L3142-19 du code du travail.

D'une durée de 3 mois maximum, il est renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière professionnelle du salarié proche aidant.

Ce congé peut être accordé à temps partiel sous réserve de l'accord du manager et dans la limite de 3 mois renouvelable.

Il peut également être fractionné, la durée minimale de chaque période de congé étant alors d'une demi-journée.

Ce congé n'est pas rémunéré par l'employeur mais fait l'objet d'une indemnisation versée au proche aidant par la CAF dans les conditions prévues au Décret n° 2020- 1208 du 1<sup>ier</sup> octobre 2020.

- Le congé de solidarité familiale

En application des articles L 3142-6 et suivants du code du travail, ce congé bénéficie au salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable

Ce congé bénéficie, dans les mêmes conditions, au salarié ayant été désigné comme personne de confiance, au sens de l'article L. 1111-6 du code de la santé publique.

D'une durée de 3 mois maximum, il n'est renouvelable qu'une seule fois.

Ce congé peut en accord avec l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel.

Ce congé est sans solde mais les bénéficiaires peuvent percevoir une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP).

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé.

- Le congé de présence parentale

En applications des articles L 1225-62 et suivants du Code du Travail, ce congé est ouvert au salarié dont l'enfant à charge au sens de la Sécurité Sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés sur une période de 3 ans.

La durée initiale du congé est celle définie dans le certificat médical mentionné à l'article L. 544-2 du code de la sécurité sociale. Cette durée peut faire l'objet d'un nouvel examen dans les conditions fixées au second alinéa du même article L. 544-2.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

Ce congé n'est pas rémunéré mais le salarié peut percevoir une allocation journalière de présence parentale (AJAPP) versée par la CAF.

Le salarié informe l'employeur de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale au moins quinze jours avant le début du congé.

### **Article 2 : Les aides et services inclus dans les prestations du régime de prévoyance IRP AUTO**

En vertu des dispositions de la CCNSA, PSA RETAIL France adhère au régime de prévoyance obligatoire désigné par la Branche et géré par IRP AUTO.

Les parties entendent rappeler les aides financières et services inclus dans le cadre de l'Action Sociale du contrat « Prévoyance » passé avec IRP AUTO. (CF annexe au présent accord)

### **Article 3 : Communication auprès des salariés**

Les parties conviennent d'informer les salariés de leurs droits en tant qu'aidants familiaux au travers de campagnes de communication interne (flyers, affichages etc...), par le biais du réseau des assistantes sociales ainsi qu'au moyen d'un guide consacré à l'accompagnement des salariés en situation d'aidants familiaux qui sera diffusé en janvier 2021.

## **Sous chapitre 2 : Dons de jours de repos**

Les dispositions du présent sous chapitre s'inscrivent dans la politique de Qualité de Vie au Travail mise en œuvre au sein de l'entreprise.

### **Article 1 : Dispositions issues de l'accord C2P ayant le même objet**

Dans le cadre du présent accord, les parties conviennent de supprimer l'article 6 « dons de jours » du **chapitre 3 de l'accord contrat de cohésion et de performance pour la SCA (accord dit C2P)** signé en décembre 2014 et faisant partie des accords collectifs applicables à la société unique PSA RETAIL France.

### **Article 2 : Nouvelles dispositions applicables**

Le don de jours de repos est un dispositif de cohésion sociale, basé sur les valeurs de solidarité et d'entraide entre collègues ayant besoin de temps pour s'occuper d'un proche gravement malade, en perte d'autonomie importante ou en situation de handicap.

A cette fin, les parties conviennent d'étendre les dons de jours aux salariés ayant un conjoint gravement malade ou en situation de proches aidants de personnes en perte d'autonomie importante ou en situation de handicap afin de tenir compte des évolutions législatives issues de la loi 2018-84 du 13 février 2018.

## 2.1 : Don de jours de repos : définitions et principes

### Bénéficiaires des dons

-Tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant âgé de moins de 20 ans, ou l'enfant de 20 ans ou plus dont il assume la charge au sens de la Sécurité sociale est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants, pourra demander à bénéficier des jours de repos qui auront fait l'objet d'un don.

Depuis la loi du 8 juin 2020, le bénéfice des dons est également étendu aux salariés ayant perdu un enfant, ou une personne dont il avait la charge effective et permanente, âgés l'un et l'autre de moins de 25 ans à la date de leur décès.

-Peut également bénéficier de dons de jours de repos tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI sans condition d'ancienneté, dont le conjoint (époux, concubin, partenaire de PACS) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et/ou des soins contraignants.

-Enfin peut également bénéficier de dons de jours de repos tout salarié titulaire d'un CDD ou d'un CDI, sans condition d'ancienneté, venant en aide à un proche atteint d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap.

Cette personne peut être :

- son conjoint, son concubin, le partenaire auquel il est lié par un pacte civil de solidarité,
- un ascendant,
- un descendant,
- un enfant dont le salarié assume la charge au sens du Code de la Sécurité Sociale
- un collatéral jusqu'au quatrième degré,
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité,
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Au préalable de l'entrée dans le dispositif, le bénéficiaire devra avoir pris le jour de congé exceptionnel pour enfant malade rémunéré à 100 % et le congé hospitalisation prévus aux articles 3-2-1 et 3-2-2 de l'accord de convergence, le cas échéant.

Pour les salariés ayant perdus un enfant de moins de 25 ans et souhaitant bénéficier des dons des jours prévus ci-dessus, le bénéficiaire devra avoir pris ses congés pour décès prévus à l'article 3-2-2 de l'accord de convergence et par les dispositions légales en vigueur. Il en sera de même en ce qui concerne le congé deuil prévu à l'article L.3142-1-1 du code du travail.

## **Donateurs et jours de repos cessibles**

Tout salarié titulaire d'un CDI ou d'un CDD, sans condition d'ancienneté, a la possibilité de faire don d'au maximum 5 jours de repos (ou 35 heures) par année civile. Il doit pour cela être volontaire et disposer de jours de repos pouvant faire l'objet d'un don

Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

Afin de préserver le repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que seuls les JRTT et les congés d'ancienneté, affectés ou non, au CET pourront faire l'objet d'un don.

## **2.2 Modalités du don de jours de repos**

### **Recueil des dons**

Un salarié au forfait jours réalise un don en jour ou en fraction de jour. Pour les autres salariés, le don sera réalisé en heures. Les jours ou les heures donnés sont déversés dans le Fonds de Solidarité spécifique consacré à ses dons

L'unité de gestion du Fonds de Solidarité est le jour. Ainsi, les fractions de jours et les heures donnés sont convertis en jours lors de leur déversement dans le Fonds. Les parties conviennent d'une règle simple et unique pour cette conversion : 7 heures = 1 jour.

Les salariés pourront faire don de leurs jours de repos tout au long de l'année. Pour formaliser leur don, ils utiliseront le même processus que lorsqu'ils souhaitent poser un jour de congé, en utilisant un formulaire spécifique.

Les dons sont définitifs, les jours ou les heures donnés ne seront en aucun cas réattribués au salarié donateur.

Les jours ou heures donnés sont considérés comme consommés à la date du don.

### **Consommation des dons par le bénéficiaire**

Afin de permettre la consommation des jours contenus dans le Fonds de Solidarité, un nouveau motif d'absence pour enfant gravement malade, enfant de moins de 25 ans décédé, conjoint gravement malade ou proche aidé est créé. Les jours contenus dans le Fonds de Solidarité sont utilisés pour maintenir la rémunération des salariés utilisant ce motif d'absence.

Le salarié fait une demande d'absence pour enfant gravement malade, enfant de moins de 25 ans décédé, conjoint gravement malade ou proche aidé auprès de sa hiérarchie, en informant le ZMRH et en respectant, dans la mesure du possible, un délai de prévenance de deux semaines avant la prise des jours. Une analyse de la situation (justificatif à fournir) du demandeur est faite par l'assistant-e social-e du travail en liaison avec le ZMRH

Cette demande doit être accompagnée d'un certificat du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée.

En cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans, le salarié devra fournir un certificat de décès et prendre les jours d'absence dans un délai d'un an suivant le décès.

Un justificatif du handicap ou de la situation de dépendance pour la personne aidée sera également demandé.

Dès réception des justificatifs susvisés, la hiérarchie déclenche la mise en œuvre du processus en lien avec le ZMRH.

La prise des jours d'absence pour enfant gravement malade, enfant de moins de 25 ans décédé, conjoint gravement malade ou proche aidé se fait par journée entière dans la limite de 20 jours, ceci pour un même événement et dans la limite du nombre de jours disponibles dans le Fonds de Solidarité. Sur demande du médecin qui suit l'enfant ou le conjoint malade au titre de la pathologie en cause, la prise de ces jours pourra se faire de manière non consécutive. Dans tous les cas, un calendrier prévisionnel sera établi et transmis avec le ZMRH qui informera la hiérarchie.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et JRTT.

Ce processus simple et réactif permettra de répondre aux situations d'urgence. Le raccordement avec les dispositifs légaux, en particulier le congé de présence parentale, sera étudié pour permettre une transition plus rapide et adaptée. De même le don de jours pour les personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap ne se substitue pas au congé proche aidant.

En cas de besoins complémentaires, le Service Social guidera le salarié dans les démarches nécessaires à la mise en place des dispositifs légaux rappelés à l'article 1 du sous chapitre 1 du chapitre 4 du présent accord

### **2.3 Communication et gestion du Fonds de Solidarité**

Les salariés seront informés par le biais des différents outils de communication interne.

Les parties conviennent également de sensibiliser les salariés au don de jours de repos au travers de campagnes de communication.

En raison de l'échéance de la prise des congés d'ancienneté et JRTT au 31 mai, le mois de mai paraît particulièrement propice aux dons ; une communication sera réalisée dans cette perspective.

Le Fonds de Solidarité est géré par le CSP Paie qui en assure un suivi régulier. Si le solde du Fonds est jugé insuffisant par ce dernier, il alertera alors la Direction qui planifiera une action de sensibilisation. Parallèlement, la Direction informera les Organisations Syndicales signataires de la situation.

Si, malgré ces actions de communication, le solde du Fonds de Solidarité ne permet pas de répondre aux besoins des salariés bénéficiaires, la Direction pourra alors faire ponctuellement l'avance des jours nécessaires. En tout état de cause, le déficit du Fonds ne pourra pas excéder 60 jours.

### **Article 3 : L'utilisation du fonds de solidarité COVID 19**

Conformément à l'article 3 du chapitre 1 de l'accord Solidaire du 5 avril 2020, les parties décident d'affecter une partie du reliquat du fonds de solidarité Covid 19 au fonds spécifique de Solidarité consacré aux dons de jours de repos.

A cette fin, une fraction du reliquat total de 454 443 euros, correspondant à un montant de 54 443 euros sera convertie en jour selon les modalités suivantes :

1 jour est valorisé à hauteur de 121 euros (salaire moyen journalier toutes CSP confondues).

Le montant est ensuite divisé par cette valeur pour obtenir le nombre de jours. 449 jours seront ainsi déversés dans le fonds de solidarité au plus tard le 31 mars 2021.

## ANNEXE 2 : TRAVAIL A DISTANCE

Les dispositions relatives au télétravail sous toutes ses formes (exceptionnel, permanent et thérapeutique) s'inscrivent dans un contexte comprenant plusieurs facteurs :

- celui de la situation sanitaire actuelle liée au COVID19, qui a conduit à la mise en œuvre du télétravail de façon significative et quasi instantanée, pour les catégories de salariés pour lesquels c'était possible, alors que PSA Retail ne disposait pas d'accord collectif sur le sujet. Cette situation a accéléré, pour les salariés, les Organisations Syndicales et la Direction, la prise en compte du sujet

- celui d'une entreprise dont les transformations sont en partie générées par le développement de nouvelles technologies, de nouveaux outils de communication plus modernes et agiles, notamment digitaux, qui pénètrent de plus en plus rapidement le monde du commerce automobile

- celui d'une entreprise soucieuse de l'équilibre entre la sphère personnelle et la sphère professionnelle

- celui d'une entreprise désireuse de renforcer son niveau d'attractivité, notamment vis-à-vis des jeunes salariés intégrant le marché de l'emploi.

Le contenu des dispositions suivantes s'inscrit notamment dans le cadre des dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 19 janvier 2005 relatif au télétravail, de celui du 26 novembre 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail ainsi que dans le cadre des articles L1222-9 et suivants du Code du Travail.

### 1. Champs d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des établissements de PSA Retail France SAS. Il concerne potentiellement tous les salariés de l'entreprise, quel que soit leur statut, ayant au moins 12 mois d'ancienneté, qu'ils soient sous contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

### 2. Le télétravail

#### **Article 2.1 – Définition du télétravail chez PSA RETAIL France SAS.**

Le télétravail est une forme d'organisation et de réalisation du travail dans laquelle le salarié est amené à exécuter son activité professionnelle aussi bien dans les locaux de l'entreprise qu'à son domicile principal ou une autre résidence, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail exclut le travail nomade (notamment adapté aux salariés ayant une activité qui s'exerce par nature sur différents lieux de travail) et les périodes d'astreinte (période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir sa mission).

## **Article 2.2 – Personnel concerné**

Les parties conviennent d'ouvrir le télétravail à tous les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée et disposant d'une ancienneté au sein de l'entreprise de 12 mois minimum. Cette ancienneté d'un an, rendue nécessaire au regard de l'autonomie attendue d'un télétravailleur, pourra être abaissée à 6 mois après accord du salarié, de son manager et du ZMRH.

Le télétravail est accessible à tous les salariés à l'exception de ceux dont l'activité doit nécessairement être réalisée dans les locaux de l'entreprise et ne peut donc être exécutée au domicile du salarié ou dans un tiers lieu.

La modalité de travail à distance accessible aux managers, définis comme les salariés exerçant des fonctions d'encadrement d'équipe ne pouvant elle-même télé-travailler, sera celle du « travail à distance » (TAD), dans les conditions prévues à l'article 3 du présent chapitre. Les managers ne pourront donc accéder au télétravail selon les modalités visées au présent chapitre.

Les stagiaires et alternants ne sont pas éligibles au télétravail.

Le télétravail pour les personnes à temps complet sera réalisé par journée entière.

Les salariés à temps partiel sont également éligibles, sous réserve d'une présence minimale de 2 jours par semaine dans les locaux de l'entreprise.

Les salariés à temps partiels peuvent télé-travailler par demi-journée dès lors que cette demi-journée est accolée à une demi-journée d'inactivité.

En complément, quatre critères d'éligibilité pour l'accès à cette forme d'organisation du travail sont définis : autonomie, compétences, confiance réciproque, organisation du travail ; ainsi que deux principes : la responsabilité et le maintien du collectif de travail. Ces critères sont développés à l'article 2.6.1 du présent chapitre.

## **Article 2.3 – Différents types de télétravail**

Pour répondre aux attentes des salariés tout en préservant le bon fonctionnement des organisations, les parties conviennent que cet accord doit offrir des modalités d'exercice du télétravail adaptées aux situations les plus fréquemment rencontrées dans l'Entreprise. Ces modalités doivent également permettre de veiller au bien-être des collaborateurs et de prévenir les situations d'isolement du télétravailleur.

Ainsi, trois types de télétravail sont retenus : le télétravail « hebdomadaire », le télétravail « mensuel » et le télétravail pour événement exceptionnel.

### **Article 2.3.1 – Le télétravail « hebdomadaire »**

Le télétravail hebdomadaire permet au salarié d'exercer son activité professionnelle à domicile 1, 2 ou 3 jours par semaine. Les jours télé-travaillés sont choisis en concertation avec le manager et précisés dans l'avenant au contrat de travail.

En cas de circonstances exceptionnelles (formation, réunion avec présence indispensable des salariés, grève des transports, etc.) le ou les jours de télétravail peuvent être modifiés de manière concertée avec le manager. Cette modification sera formalisée par un échange de courriels.

Les parties conviennent que le télétravail hebdomadaire est celui qui offre au manager le plus de visibilité pour l'organisation de son entité et au salarié le plus de stabilité.

### **Article 2.3.2 – Le télétravail « mensuel »**

La mise en place du télétravail mensuel permet de répondre à des contraintes d'activité et d'offrir davantage de souplesse dans l'organisation du salarié. Il est adapté aux salariés dont l'activité professionnelle ne permet pas de définir des jours de télétravail réguliers.

Le salarié télé-travaillera au minimum 3 jours par mois et ne devra pas télé-travailler plus de 3 jours dans une même semaine. Le volume mensuel de jours télé-travaillés sera défini en concertation avec le manager et précisé dans l'avenant au contrat de travail, sans pouvoir dépasser 12 jours.

### **Article 2.3.3 – Télétravail pour événement exceptionnel**

En l'état actuel de la législation, le télétravail pour événement exceptionnel est prévu pour répondre à des situations inhabituelles et imprévisibles ou à des situations d'urgence (neige, pandémie, grève des transports occasionnant d'importantes difficultés pour se rendre sur le lieu de travail, etc.). Il peut être imposé par l'employeur et ne fait pas l'objet d'un avenant au contrat de travail et ne déclenche pas le versement d'une indemnité.

Ce télétravail est accessible uniquement aux salariés disposant d'un ordinateur portable et des logiciels permettant l'exécution du travail à distance.

Le déclenchement du télétravail pour événement exceptionnel se fait via le Directeur Plaque Ville, en lien avec le ZMRH concerné s'il s'agit d'une problématique locale ; via le Président de PSA Retail France SAS et en lien avec le DRH France s'il s'agit d'une problématique nationale.

Dans tous les cas, la ligne managériale est informée par mail puis informe à son tour par tout moyen les salariés concernés.

La formalisation du télétravail pour événement exceptionnel se fait ensuite au travers d'un échange de courriel entre le salarié et son manager.

### **Article 2.4 - Autres dispositions**

Lors d'une prise de poste ou suite à une mobilité le télétravail peut temporairement devenir incompatible avec l'organisation du travail, le manager pourra demander la suspension du télétravail. Elle ne pourra pas excéder 8 semaines par an fractionnables et un délai de prévenance de 15 jours minimum devra être respecté.

### **Article 2.5 – Télétravail thérapeutique**

Les parties rappellent que le télétravail thérapeutique est prévu par l'article 4.1.6 de l'accord du 19 mars 2020 sur l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, qui dispose ce qui suit :

#### *Application du télétravail thérapeutique*

*Les parties conviennent que toute personne rentrant dans le champ d'application des dispositions du présent accord pourra bénéficier du télétravail thérapeutique à la demande du Médecin du Travail.*

## Article 2.6 – L’encadrement du télétravail

### Article 2.6.1 – Double volontariat et critères d’éligibilité

#### - Double volontariat

Sauf pour le télétravail pour évènement exceptionnel, la mise en place du télétravail est basée sur le principe du double volontariat : la demande de télétravail émane du salarié et nécessite l’accord du hiérarchique.

Le salarié qui souhaite opter pour cette organisation du travail adresse une demande écrite à son manager, le ZMRH est en copie de cette demande. Au cours d’un entretien, le manager et le salarié complètent ensemble un questionnaire qui permet d’évaluer conjointement l’opportunité d’un passage en télétravail.

Le manager a ensuite 15 jours pour répondre au salarié au travers du formulaire de réponse prévu à cet effet.

Les parties conviennent que le refus doit être motivé par le hiérarchique. En cas de désaccord entre le salarié et son manager, le salarié pourra formuler un recours auprès de son N+2.

Au cours du processus de passage en télétravail, le manager et le salarié ont la possibilité de solliciter l’appui du ZMRH.

#### - Quatre critères d’éligibilité

Afin de permettre au salarié et à son manager d’évaluer l’opportunité d’un passage en télétravail, les parties ont défini quatre critères d’éligibilité. Les salariés souhaitant adopter cette nouvelle forme d’organisation du travail devront répondre à l’ensemble de ces critères d’éligibilité.

Les parties précisent que ces critères sont exclusivement destinés à apprécier l’éligibilité au télétravail et ne participent pas d’un système d’évaluation des salariés.

**L’autonomie** est une qualité essentielle que doit posséder le salarié pour être à l’aise en télétravail. Le salarié doit pouvoir gérer son activité à distance sans être physiquement dépendant de la présence de ses collègues ou de son manager. Il doit savoir s’organiser et gérer ses priorités pour réaliser ses missions dans les meilleures conditions possibles. Le salarié devra bien entendu disposer des outils techniques et des accès nécessaires pour travailler à distance.

**La compétence** au poste de travail est importante afin de pouvoir évaluer la capacité d’un salarié à travailler à distance. Le salarié doit se sentir à l’aise et autonome dans son métier car il maîtrisera les connaissances dont il a besoin, les outils pour réaliser les actions qui lui sont confiées, ainsi que l’environnement auquel il appartient et auquel il peut faire appel le cas échéant.

**La confiance** constitue le fondement sur lequel doit se construire la relation dans une organisation en télétravail. Elle découle en partie du degré d’autonomie et des compétences du salarié.

**L’organisation** est la clé de voûte de la mise en place du télétravail puisque c’est elle qui va devoir permettre d’harmoniser un service dont certains travailleront à distance alors que d’autres seront présents dans les locaux de l’entreprise. La décision du passage en télétravail ne doit donc pas dépendre des seuls facteurs techniques et technologiques de faisabilité mais bien de la faculté de l’organisation à s’adapter à cette évolution organisationnelle.

Au-delà des critères d’éligibilité, la réussite du télétravail implique la mise en œuvre des deux principes suivants :

**La responsabilité** est celle du télétravailleur comme celle du manager. Il est de la responsabilité du salarié de faire savoir à son manager ce qui ne fonctionnerait pas correctement dans sa nouvelle situation (la charge de travail, support technique nécessaire pour réaliser sa mission, articulation vie

privée / vie professionnelle, sentiment d'exclusion ou d'isolement) afin que celle-ci évolue dans le bon sens. Quant au manager, il a la responsabilité d'anticiper ces difficultés en s'impliquant pleinement dans l'évolution de l'organisation de son service.

**Le maintien du collectif de travail.** La distance est la base même du télétravail. Néanmoins, distance ne signifie pas absence de lien. Les relations professionnelles doivent être maintenues, ce sont simplement les modes de communication qui doivent être adaptés. Les moments de présence dans les locaux de l'entreprise deviennent des moments privilégiés pour le partage et l'échange et ils doivent apporter une réelle valeur ajoutée dans les relations humaines. La relation de travail sera quant à elle impactée dans une moindre mesure puisque le contact demeure entre l'ensemble des collaborateurs, donc y compris avec les télétravailleurs.

### **Article 2.6.2 – Formalisation**

Le passage en télétravail est formalisé par la signature d'un avenant au contrat de travail. Cet avenant prévoit notamment :

- l'établissement de rattachement du télétravailleur (établissement où le travail s'exécute lorsqu'il n'est pas en télétravail),
- l'adresse du lieu (domicile principal ou autre résidence) où le télétravail sera exercé,
- le nombre de jours hebdomadaires de télétravail et la répartition entre les jours travaillés en Entreprise et les jours télé-travaillés, ou le volume mensuel de jours télé-travaillés,
- les plages horaires pendant lesquelles le salarié est joignable,
- la période d'adaptation de 1 mois,
- la caducité de l'avenant en cas de mobilité du salarié si les critères d'éligibilité définis par l'accord collectif ne sont plus remplis,
- la réversibilité du télétravail et les conditions de retour,
- le matériel mis à disposition par l'Entreprise et l'indemnité versée au titre de l'occupation professionnelle du domicile.

Cet avenant au contrat de travail est conclu pour une durée déterminée d'un an. Il est reconduit tacitement chaque année.

### **Article 2.6.3. – Réversibilité**

Les parties affirment le caractère réversible du télétravail. Cette réversibilité est double, elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou de son manager hiérarchique.

La réversibilité implique le retour du salarié dans les locaux de l'entreprise pour l'intégralité de son temps de travail, dans son établissement de rattachement et au sein de son équipe de travail.

Si la demande d'arrêt du télétravail est formulée par le manager, cette dernière doit être justifiée. En cas de désaccord, le salarié pourra formuler un recours auprès de son N+2 et le ZMRH pourra être sollicité.

Un délai de prévenance réciproque de 1 mois est prévu. Au cours de la période d'adaptation, ce délai est réduit à 15 jours. En cas d'accord des deux parties, ces délais de prévenance pourront être réduits.

## **Article 2.7. – La qualité de télétravailleur**

### **Article 2.7.1 – Respect de la vie privée du télétravailleur**

L'employeur doit garantir le respect de la vie privée du salarié en télétravail. A cet effet, les plages horaires durant lesquelles il est joignable sont définies en concertation avec son manager et en cohérence avec le régime horaire du salarié et inscrites dans l'avenant au contrat de travail.

Les heures supplémentaires ne sont pas autorisées, sauf sur demande formalisée du manager.

Le télétravail étant basé sur la confiance réciproque entre le salarié et son manager, les parties conviennent qu'aucun moyen de contrôle ne sera mis en place par l'Entreprise.

### **Article 2.7.2 – Les droits individuels et collectifs du télétravailleur**

Le télétravail est un changement d'organisation du travail qui modifie uniquement la manière dont le travail est réalisé. Il n'affecte pas la qualité de salarié. Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et avantages légaux et conventionnels que ceux applicables aux autres salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise.

Ainsi, les dispositions et les processus applicables, notamment en matière de gestion de carrière, d'évaluation, d'accès à la formation, de développement professionnel et personnel, d'accès à l'information de l'Entreprise, etc. sont les mêmes que ceux applicables à un salarié qui travaille dans les locaux de l'Entreprise.

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que l'ensemble des salariés en matière de relations avec les représentants du personnel, d'accès aux activités sociales du CSE. Ils bénéficient des mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les Instances Représentatives du Personnel.

### **Article 2.7.3 – Confidentialité et protection des données**

Le salarié en télétravail s'engage à respecter les règles fixées par le Groupe en matière de sécurité informatique et décrites dans le règlement informatique. Il doit également assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des informations et documents que lui sont confiés ou auxquels il a accès dans le cadre professionnel.

Le télétravailleur s'engage à n'utiliser le matériel mis à sa disposition qu'à des fins professionnelles dans le cadre de l'exercice de ses fonctions professionnelles.

## **Article 2.8 – Organisation et environnement**

### **Article 2.8.1 – Lieu du télétravail**

Les parties conviennent d'un lieu de télétravail privilégié : la résidence principale du salarié, un domicile secondaire pouvant ponctuellement être utilisé.

Le télétravailleur devra disposer d'un espace approprié à la réalisation de son activité en télétravail.

La mise en œuvre du télétravail est possible sous réserve que le salarié atteste que son lieu de télétravail comporte une prise de terre et un disjoncteur différentiel. Le salarié devra fournir une attestation sur l'honneur de conformité de son installation électrique ou un diagnostic de moins de six mois établi par une entreprise agréée. Ce diagnostic sera dans ce cas pris en charge par l'employeur. En cas de non-conformité du diagnostic, l'entreprise refusera la mise en œuvre du télétravail.

Dans tous les cas, le salarié est informé des risques encourus en cas d'installation non conforme.

Le salarié devra prendre les dispositions nécessaires pour informer son assureur de sa nouvelle situation de télétravail et devra fournir à l'employeur une attestation d'assurance multirisques

habitation couvrant le lieu principal de télétravail, pendant la période d'adaptation. A défaut, il pourra être mis fin au télétravail.

Le salarié s'engage à informer l'entreprise en cas de déménagement et à lui communiquer sa nouvelle adresse de télétravail.

### **Article 2.8.2 – Organisation du télétravail**

Les parties conviennent que le salarié en télétravail s'engage à respecter l'ensemble des règles portant sur la durée du travail et notamment celles relatives au repos dominical et au repos journalier.

La charge de travail et les modalités de réalisation du travail sont inchangées. Le passage en télétravail n'a aucun impact sur les objectifs fixés lors de l'entretien individuel.

La mise en œuvre du télétravail doit se faire dans le respect des organisations du travail en place dans l'entreprise. Les échanges entre les télétravailleurs et leurs managers permettent de déterminer les conditions de la réussite de cette organisation du travail qui concilient les impératifs de services et les aspirations des salariés désireux de bénéficier du télétravail.

### **Article 2.8.3 – Equipement du télétravailleur et indemnités**

Sous réserve de la conformité des installations électriques, l'entreprise s'engage à fournir au salarié le matériel nécessaire à la réalisation de son activité professionnelle en télétravail.

Ainsi, il dotera le salarié d'un ordinateur portable, si celui-ci n'est pas déjà équipé avant son passage en télétravail, d'un casque audio ainsi que des logiciels nécessaires à la réalisation de son activité professionnelle à distance.

Le télétravailleur sera tenu d'utiliser le matériel informatique mis à sa disposition par l'entreprise pour exercer son activité professionnelle. Cet équipement reste la propriété de l'entreprise, qui en assure l'entretien.

Le télétravailleur doit informer immédiatement son manager en cas de panne, de mauvais fonctionnement, de perte ou de vol. Le télétravailleur bénéficie du support technique de la même manière que les salariés présents dans l'établissement.

En complément, si le salarié en exprime le besoin, l'entreprise pourra participer au financement de mobilier (bureau, fauteuil ergonomique) en prenant en charge 50% du coût d'achat dans la limite d'un montant maximum de 150 euros TTC, remboursé en une fois (sur présentation de la facture). Il ne pourra bénéficier du remboursement des frais d'installation qu'une seule fois et uniquement lors de son premier avenant télétravail. Le mobilier acquis restera la propriété intégrale du salarié.

Enfin, pour compenser les dépenses supportées par le salarié du fait de la réalisation de son travail à domicile, ainsi que la part d'accès internet consacrée à son activité professionnelle, l'entreprise versera au télétravailleur une indemnité forfaitaire de 10€ versée mensuellement quelle que soit la date de début du télétravail.

### **Article 2.8.4. Prévention des risques santé et sécurité des télétravailleurs**

Les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables à l'entreprise et aux télétravailleurs.

Le télétravailleur est informé de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier les règles relatives à l'ergonomie du poste de travail.

Avant son passage en télétravail, le télétravailleur réalise une analyse préalable des risques, en relation avec son hiérarchique et avec le support des professionnels en matière de santé et de sécurité de l'entreprise. Cette analyse se mène au travers du « Livret de prévention des risques du télétravailleur » complété par le salarié et remis au manager.

Les parties conviennent que des modules de formation en e-learning pourront le cas échéant remplacer le « livret de prévention des risques du télétravailleur » précité.

Le module e-learning : « PSA RETAIL Formation travail bureautique : les bonnes pratiques » (bonnes pratiques ergonomiques sur un poste tertiaire) sera réalisé par le collaborateur avant le démarrage de son télétravail ou au plus tard dans les 3 mois de ce démarrage.

L'Entreprise doit pouvoir s'assurer que le collaborateur en situation de télétravail exerce sa mission dans des conditions conformes. En conséquence, l'employeur et ses représentants en matière de sécurité, la CLSSCT, l'Inspecteur du Travail et le Médecin du Travail ont accès au lieu du télétravail, après accord du salarié.

Afin de respecter la vie privée du salarié, toute visite de la CLSSCT devra faire l'objet d'une prise de rendez-vous avec le télétravailleur (avec confirmation écrite de son accord). Elle sera conduite par des membres de la CLSSCT et se tiendra uniquement dans l'espace dédié au télétravail. Chaque visite fera l'objet d'une restitution au cours d'une réunion ordinaire de la CLSSCT. En complément, le salarié en télétravail peut, de lui-même, demander la visite de la CLSSCT.

En cas d'arrêt de travail lié à une maladie ou à un accident, le télétravailleur informe son responsable hiérarchique dans les mêmes délais que lorsqu'il travaille dans les locaux de l'Entreprise.

Tout accident survenu au télétravailleur à son domicile pendant le temps de travail sera soumis au même régime que s'il était intervenu dans les locaux de l'Entreprise.

### **Article 2.9. Communication et formation**

Pour accompagner la mise en œuvre du télétravail des outils (complémentaires à ceux déjà cités dans les articles précédents) sont mis à disposition des télétravailleurs ainsi que de leurs managers :

- une « auto-évaluation » est accessible depuis le site intranet dédié aux nouveaux modes de travail. Elle permet à tout salarié d'évaluer l'opportunité d'un passage en télétravail. Sa réalisation est facultative et permet à un salarié d'étudier l'adéquation de son poste avec une organisation du travail en télétravail avant de formuler sa demande auprès de son hiérarchique ;
  - un livret « questions – réponses » permet de répondre aux questions que peuvent se poser les télétravailleurs et leurs managers. Il est régulièrement mis à jour ;
  - un guide du passage en télétravail explique précisément la procédure de passage en télétravail ;
- Ce guide intégrera un volet relatif à l'ergonomie.

D'autres outils pourront être créés pour répondre aux besoins exprimés par les télétravailleurs et leurs managers.

## **3. Le TAD (travail à distance)**

Le travail à distance (TAD) est ouvert à tous les salariés, exerçant une fonction d'encadrement ou non, à l'exception de ceux dont l'activité doit nécessairement être réalisée dans les locaux de l'entreprise, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée et disposant d'une ancienneté au sein de l'entreprise de six mois minimum. Cette ancienneté de six mois est rendue nécessaire au regard de l'autonomie attendue du salarié.

Le TAD n'est pas cumulable avec le télétravail défini au chapitre 2.

Les stagiaires et alternants sont éligibles au TAD.

Le collaborateur éligible dispose d'un volume de 25 jours/an, consommables dans l'année civile. Le collaborateur éligible peut consommer ces jours, par demi-journée ou journée entière à raison de 4 jours par mois maximum sans dépasser 2 jours/semaine. A titre exceptionnel, le salarié pourra

consommer jusqu'à 6 jours par mois. La consommation de ces jours, se fera en accord avec le manager.

La demande de TAD sera émise par le collaborateur via un formulaire dédié et soumise à la validation du manager. Le refus devra être motivé par le hiérarchique.

Pour veiller à ne pas perturber l'organisation du travail, les parties préconisent de respecter un délai de prévenance de 7 jours pour informer la hiérarchie. Dans certaines situations imprévues, ce délai pourra être réduit à 1 journée.

Le salarié peut exercer son activité professionnelle depuis son domicile principal ou une autre résidence voire un tiers lieu externe. Il précisera le lieu choisi à chaque fois qu'il consommera une journée.

Compte tenu du caractère occasionnel de cette organisation du travail, il ne sera pas exigé que le collaborateur dispose d'un espace de travail équipé spécifique.

Ce mode d'organisation du travail ne fera pas l'objet d'un avenant au contrat de travail.



## 1. IRP AUTO Conseil à la personne « Aide aux Aidants » :

Exclusivement réservé aux adhérents IRP AUTO, ce service a pour objet de vous accompagner dans votre rôle d'aidant.

Un interlocuteur unique répond à toutes vos interrogations en toute confidentialité : notre service IRP AUTO Conseil à la personne au 0 820 225 225\* (Tapez 4 pour l'Action sociale, puis tapez 3 pour Conseil à la Personne). Les conseillers IRP AUTO sont à votre écoute et s'engagent à vous apporter une réponse efficace sur les thématiques suivantes :

- Analyse des besoins / mise en œuvre d'un plan d'aide,
- Ecoute et soutien psychologique,
- Recherche de solutions de soutien à domicile (prestataires) : portage de repas, aide-ménagère, auxiliaire de vie etc.
- Mise en place de solution de répit / soins infirmiers à domicile avec des partenaires renforcés,
- Recherche d'établissement de convalescence, de résidence sénior ou d'EHPAD,
- Mise en œuvre d'un accueil familial,
- Ouverture vers le réseau des « Cafés des aidants »™  
<https://www.aidants.fr/vous-etes-aidant/participer-action-pres-de-chez-soi/cafe-aidants>

## 2. Aide sociale pour des solutions de répit et d'hébergement. Accompagnement de nuit, Accueil Familial, Bulle d'air.

Vous accompagnez un proche fragilisé par la maladie, le handicap ou l'avancée en âge ? Vous avez besoin de vous reposer, vous absenter ou simplement souffler un peu ?

Pour vous aider à prendre soin de vous, IRP AUTO vous propose, plusieurs partenariats et vous apporte à chaque fois une participation financière sur une partie des coûts :

- L'accompagnement de nuit pour les personnes âgées, de 20 heures à 8 heures par un étudiant en santé qui assure une présence rassurante quand vous sentez que vos proches ne peuvent rester seuls et que vous ne pouvez être à leurs côtés (avec notre partenaire Ernesti). L'accompagnement de nuit est un des outils qui permet d'envisager un maintien à domicile de façon flexible et sereine.

- L'accueil familial, avec le dispositif IRP AUTO CetteFamille, offre une solution d'hébergement durable et chaleureuse à un coût très inférieur aux solutions d'hébergement en établissement spécialisé.

IRP AUTO prend en charge la mise en relation avec des familles d'accueil d'hébergement. Votre ligne dédiée pour appeler IRP AUTO CetteFamille :  
01 84 80 03 08

- Avec l'association Bulle d'Air, IRP AUTO vous donne accès à une solution de répit à domicile, simple et sécurisante. \*Pendant quelques heures ou plusieurs jours, un professionnel prend le relais auprès de votre proche, le temps de votre absence. L'intervenant, référencé par l'association Bulle d'Air, accompagne votre proche dans sa vie de tous les jours : compagnie, courses, repas, aide aux gestes quotidiens, sorties... (\*En cours de déploiement sur le territoire)

### 3. Aide aux aidants d'une personne handicapée

Pour faciliter votre quotidien, IRP AUTO vous propose des aides diversifiées telles que :

- l'aide et le conseil dans vos démarches administratives ;
- l'aménagement de votre domicile ;
- l'aménagement de votre véhicule ;
- la participation au financement de votre fauteuil ou d'une aide à domicile ;
- la mise à disposition d'une canne blanche électronique pour les personnes aveugles ou malvoyantes

Une allocation enfant handicapé :

Si le taux de handicap de votre enfant est supérieur ou égal à 80 %, la CAF vous verse l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé (AEEH) ou, pour votre enfant devenu adulte, l'Allocation Adulte Handicapé (AAH).

Pour vous permettre de faire face aux frais quotidiens en lien avec la situation de handicap, nous pouvons vous verser une aide supplémentaire (sous condition de ressources).

Vacances inclusives :

Le groupe IRP AUTO vous propose des séjours de vacances et de loisirs pour les enfants et adultes handicapés. Lors de votre séjour, vous bénéficiez d'un accueil adapté en fonction du handicap chez nos partenaires qui bénéficient des agréments publics

La canne blanche électronique : accompagner le handicap visuel.

IRP AUTO peut offrir la formation, le matériel et la maintenance de la canne blanche électronique aux salariés déficients visuels ou à leur conjoint qui répondent aux conditions d'utilisation du matériel.

IRP AUTO ouvre aux salariés aidant d'une personne handicapée le réseau des Cafés des aidants qui leur permet d'obtenir soutien et conseil de professionnels, travailleurs sociaux, psychologues ou autres professionnels en lien avec la dépendance (près des 200 « Cafés des aidants »<sup>TM</sup> sur tout le territoire).