



**ACCORD RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET A LA PREVENTION SANTE
AU SEIN DU GROUPE MGEN**
(Par avenant N° 1 à l'Accord du 20 novembre 2011)

ENTRE

LES ENTITES JURIDIQUES MGEN, MGEN ACTION SANITAIRE ET SOCIALE, MGEN CENTRES DE SANTE, MGEN UNION, FONDATION MGEN POUR LA SANTE PUBLIQUE, GIE MGEN TECHNOLOGIES et MGEN SOLUTIONS, PARTIES A L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE MGEN,

*Dont les sièges sociaux sont situés :
3, square Max Hymans - 75748 PARIS Cedex 15*

D'une part,

ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES SUIVANTES :

D'autre part,

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

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

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

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

Il a été convenu ce qui suit,



Table des matières :

PREAMBULE.....	4
CHAPITRE 1 : Champ d'application	8
CHAPITRE 2 : Axe n°1 : Mobiliser l'entreprise, autour d'une communauté ressources dédiée à la Qualité de Vie au Travail et à la Prévention Santé	9
Article 2.1 : La Direction Générale	9
Article 2.2 : Les Managers	9
Articles 2.3 : Les Institutions Représentatives du Personnel	11
Article 2.4 : Les Ressources Humaines	12
Article 2.5 : Les collaborateurs.....	14
Article 2.6 : Le réseau des Intervenants Qualité de Vie au Travail	15
Article 2.7 : Les services de santé au travail.....	16
CHAPITRE 3 : Axe n°2 : Mobiliser l'entreprise : Autour de la performance sociale pour accompagner les transformations nécessaires tant en termes de structures et d'activités que de culture managériale	17
Article 3.1 : Anticiper et accompagner le changement et les transformations.....	17
Article 3.2 : Développer une ligne managériale exigeante et bienveillante.....	20
CHAPITRE 4 : Axe n° 3 : Conforter nos pratiques de mutuelle responsable : autour des équilibres des temps de vie personnels et professionnels des collaborateurs	24
Article 4.1 : Communiquer et sensibiliser au Droit à la déconnexion.....	24
Article 4.2 : Développer un mode d'organisation du travail hybride mêlant présentiel et travail à distance	25
Article 4.3 : Veiller à établir des mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale :	27
CHAPITRE 5 : Axe n° 4 : Conforter nos pratiques de mutuelle responsable : autour de dispositifs de Prévention santé et de Régulation de situations complexes en matière de bien-être au travail.....	33
Article 5.1 : La démarche de prévention autour du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	33
Article 5.2 : Le dispositif pénibilité	34
Article 5.3 : Les actions de lutte contre l'absentéisme	35
Article 5.4 : Les actions en lien avec une mobilité durable et la préservation de la santé.....	37
Article 5.5 : La Prévention des Risques Psychosociaux et du Harcèlement au travail - Dispositifs de Régulation de situations complexes en matière de bien-être au travail	40
CHAPITRE 6 : Axe n° 5 : Conforter nos pratiques de mutuelle responsable : autour du bien vivre ensemble	47
Article 6.1 : Le droit d'expression des salariés.....	47
Article 6.2 : Le recensement des bonnes pratiques en matière de Qualité de Vie au Travail et de Prévention Santé.....	49

Article 6.3 : Diversité	49
Article 6.4 : Démarche d'Evaluation de la QVT et Prévention Santé au sein du Groupe MGEN	50
CHAPITRE 7 : Pilotage et Suivi de l'accord Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé.....	52
Article 7.1 : Communication et Instances de Pilotage de l'accord	52
Article 7.2 : Suivi de l'accord : Commission Paritaire de Suivi de l'accord Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé	54
CHAPITRE 8 : Dispositions finales.....	55
Article 8.1 : Date d'entrée en vigueur	55
Article 8.2 : Révision	55
Article 8.3 : Dépôt et Publicité	55
ANNEXES.....	57

PREAMBULE

Dans un contexte de changement rapide où les attentes des adhérents s'accroissent et les tensions liées à la concurrence s'exacerbent, le Groupe MGEN a cofondé le groupe VYV pour relever ensemble ces défis. En cohérence avec le manifeste mutualiste du groupe, le Groupe MGEN s'est doté d'un projet stratégique couvrant l'ensemble de ses activités, gestionnaire du régime obligatoire, complémentaire santé, prévoyance, autonomie, offreur de soins, opérateur de prévention et acteur du mouvement social, construit avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise pour mobiliser toutes ses énergies au service de son développement responsable.

La construction de son plan stratégique « MGEN Demain » et en déclinaison son Plan de Transformation s'est basée sur une volonté d'impulser une démarche de co-construction et de collaboration entre les acteurs internes.

Le Groupe MGEN a mis en œuvre un plan stratégique intitulé « **MGEN demain** » dont l'objectif est de permettre aux adhérents, patients, militants et salariés de continuer à se reconnaître durablement dans la mutuelle santé et prévoyance qu'ils ont choisie et dans un projet entrepreneurial humain et responsable : « *L'engagement mutuel au service du mieux vivre* ».

Il s'articule autour de *cinq missions* :

- Apporter le meilleur service
- Mobiliser l'entreprise
- Développer notre performance économique
- Stimuler la croissance
- Conforter nos pratiques de mutuelle responsable

Le Groupe MGEN considère la Qualité de vie au travail et la Prévention Santé comme l'un des dénominateurs communs au succès des différents axes de son plan stratégique.

L'Article 1 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) relatif à la Qualité de Vie au Travail (QVT) et l'égalité professionnelle du 19 juin 2013 définit la Qualité de Vie au Travail comme « un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué».

L'ANI ajoute que « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci déterminent la perception de la Qualité de Vie au Travail qui en résulte ».

En déclinaison de son Plan Stratégique, le Plan de Transformation initié par le Groupe MGEN s'appuie sur l'adhésion, l'engagement et la responsabilisation des managers et collaborateurs du Groupe, dans une logique d'engagements réciproques et de symétrie des attentions.

La démarche de Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé mise en œuvre au sein du Groupe MGEN s'inscrit dans ce double enjeu du bien-être et de la performance des collaborateurs.

En cohérence avec ses valeurs mutualistes, le Groupe MGEN est conscient de la nécessité de développer et protéger toutes ses richesses humaines, en faisant de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention Santé des facteurs de développement du bien-être individuel et collectif des collaborateurs.

En déclinaison de l'article L. 2242-17 du Code du Travail, cette démarche non seulement permet de répondre à l'obligation de sécurité de résultat incombant à l'employeur en application de l'article L.4121-1 du Code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1 ° Des actions de prévention des risques professionnels ;

2° Des actions d'information et de formation ;

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »,

Et contribue ainsi à la performance sociale et économique du Groupe MGEN, attentif au respect de l'humain en termes de responsabilité sociétale.

La Qualité de Vie au Travail et la Responsabilité Sociétale d'Entreprise sont liées par un socle commun : le respect et le bien-être de l'être humain.

Le présent accord montre la volonté du Groupe MGEN, de permettre aux collaborateurs et collaboratrices, d'évoluer dans une entreprise responsable qui garantit le respect du bien-être individuel et collectif. L'engagement du Groupe MGEN en faveur de la Qualité de Vie au Travail est aussi une notion structurante de sa politique RSE.

Une démarche Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé est une démarche globale et stratégique qui met en relation trois dimensions :

- La capacité d'action, de mobilisation et d'expression de toutes les parties prenantes ;
- L'équilibre des temps de vie personnel et professionnel et la prévention des risques ;
- Le contenu du travail et les conditions de travail.

Ces trois dimensions regroupent elles-mêmes de nombreux aspects de la vie au travail (transformation et aménagement des activités, fonctions et postes de travail, outils et process d'organisation, politique de santé, mesures de sécurité par rapport aux risques, autonomie, reconnaissance, relations entre collègues, qualité du management, conciliation des temps de vie, employabilité, etc.).

L'engagement du Groupe MGEN en matière de Qualité de Vie au Travail a déjà été formalisé par l'accord de 2011. Il a à cet effet initié des dispositifs qui perdurent encore aujourd'hui en matière de prévention des états de stress, d'organisation du travail, de conciliation entre les domaines de vies ou encore de possibilités de développement professionnel.

D'autres accords en lien avec la Qualité de Vie au Travail ont d'ores et déjà été négociés au sein du Groupe MGEN :

- ⇒ Accord relatif au droit à la déconnexion en date du 18 juin 2020,
- ⇒ Accord relatif au télétravail en date du 24 avril 2020 concernant les entités MGEN Union et MGEN Technologies,
- ⇒ Accord relatif à la Politique Logement du 24 septembre 2020,
- ⇒ Accord relatif à la Politique Handicap du 20 novembre 2020,

- ⇒ Accord relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels du 13 décembre 2018,
- ⇒ Accord relatif au Plan de Transformation du Groupe MGEN du 1^{er} juin 2020,
- ⇒ Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 18 juin 2021.

En vue des négociations pour conclure un avenant valant nouvel accord, le Groupe MGEN a mis en place en Décembre 2020 une Enquête Qualité de Vie au Travail auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe MGEN via notre partenaire Bloom at Work, d'une part pour avoir une photographie à un instant T et d'autre part, pour permettre de construire cet accord.

Les résultats de cette Enquête Qualité de Vie au Travail ont été partagés :

- Lors de la **Commission Paritaire de Suivi du 04 février 2021** concernant les résultats au niveau Groupe MGEN faisant apparaître notamment les éléments ci-dessous en termes d'évaluation de la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe MGEN :
 - 28 % des collaborateurs du Groupe MGEN ont répondu à cette enquête Qualité de Vie au Travail (soit 40 % pour MGEN, MGEN Union, MGEN Technologies et MGEN Solutions et 11 % pour MGEN Action Sanitaire et Sociale et MGEN Centres de Santé) ;
 - Plus de 70 % des répondants évaluent de manière positive leur Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe MGEN mais 41 % des répondants mentionnent par ailleurs que la Qualité de Vie au Travail s'est dégradée alors que pour 27 % elle est restée inchangée voire pour 17 % s'est améliorée ;
 - 75 % des répondants considèrent que l'ergonomie du poste du travail est adaptée ;
 - Pour autant, 50 % des répondants considèrent que leurs conditions de travail portent atteinte à leur bien-être physique ou mental ;
 - 76 % des répondants sont intéressés par des actions de Prévention Santé ;
 - Entre 90 % et 95 % des répondants considèrent que les relations humaines entre collaborateurs et entre managers et collaborateurs contribuent à une bonne Qualité de Vie au Travail ;
 - 64 % des répondants n'ont pas de difficulté à assurer leur charge de travail mais pour les 36 % autres cela est dû à des difficultés de priorisation, du manque de ressources et de la communication réduite ou complexe ;
 - 77 % des répondants sont plutôt satisfaits de l'Equilibre Vie Familiale – Vie Professionnelle (notamment au regard de la mise en œuvre du Télé travail de manière exceptionnelle pendant la crise sanitaire) mais 45 % des répondants déclarent devoir se connecter en dehors de leurs horaires de travail ;
 - Les thématiques de l'accompagnement des aidants, des retours de congé maternité et parental, de l'accompagnement des fins de carrière sont sollicitées ;
 - 78 % des répondants souhaitent que les dispositifs d'accompagnement psychologique et d'accompagnement social mis en place au niveau du Groupe MGEN soient maintenus ;
 - Bien que les situations complexes de Harcèlement moral, Harcèlement sexuel et agissements sexistes apparaissent peu courantes (Harcèlement moral : 61 % répondent jamais ; 16 % ne savent ce que cela recouvre, Harcèlement sexuel et agissements sexistes : 80 % des répondants n'y ont jamais été confrontés), il est demandé que les mesures mises en œuvre autour de ces situations soient améliorées ;

- Le dispositif du droit d'expression des salariés est sollicité à travers des enquêtes anonymes du type Bloom at Work, des réunions d'échanges réguliers et des dispositifs type « boîte à idées ».
- Les actions prioritaires sollicitées sont les suivantes en majeur :
 - Améliorer les conditions de travail / les conditions en Télétravail
 - Meilleure conciliation vie professionnelle / vie privée
 - Être plus à l'écoute
- Lors de la *Commission Paritaire de Suivi du 7 mai 2021* concernant les résultats de cette enquête au niveau de chaque entité du Groupe MGEN.

Le Groupe MGEN souhaite aujourd'hui réaffirmer son engagement dans ce domaine et placer la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé au cœur de sa politique sociale, en coconstruisant une démarche de Qualité de Vie au Travail avec ses partenaires sociaux, dans un souci d'amélioration permanente et en prise avec les enjeux du Groupe, assurant ainsi un niveau de performance sociale et de performance économique adapté.

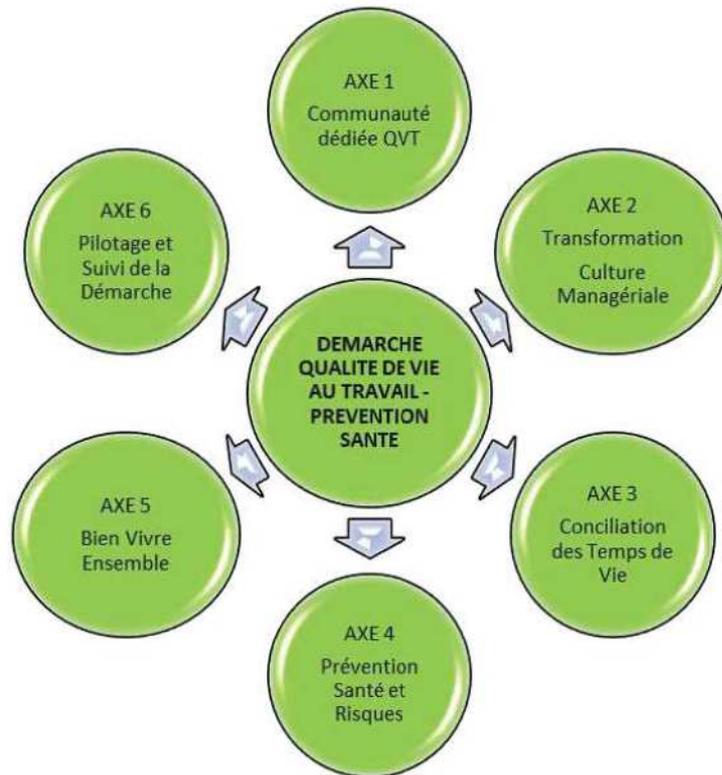
Cette politique se veut en phase avec les transformations de structure (conduite du Plan de Transformation du Groupe MGEN), les transformations sociales et démographiques actuelles (parcours de vie moins linéaires, familles recomposées, vieillissement de la population, transition numérique...), la prévention des risques psychosociaux mais aussi les attentes des collaborateurs et des collectifs de travail (tels qu'ils résultent notamment de l'Enquête Qualité de Vie au Travail susmentionnée).

Les parties au présent accord conviennent que les engagements autour de la démarche Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé s'articulent autour des axes suivants :

- ⇒ **AXE n°1** : La mobilisation de l'entreprise autour d'une communauté ressources dédiée à la Qualité de Vie au Travail ;
- ⇒ **AXE n°2** : La mobilisation de l'entreprise autour de la performance économique et sociale, en accompagnant les transformations nécessaires tant en termes de structures et d'activités que de culture managériale ;
- ⇒ **AXE n°3** : Le renforcement de nos pratiques de mutuelle responsable : autour des équilibres des temps de vie familiaux et professionnels des collaborateurs ;
- ⇒ **AXE n°4** : Le renforcement de nos pratiques de mutuelle responsable : autour de dispositifs de Prévention santé et de Régulation de situations complexes en matière de bien-être au travail ;
- ⇒ **AXE n°5** : Le renforcement de nos pratiques de mutuelle responsable : autour du Bien vivre Ensemble

Chaque Axe étant assorti d'Actions- Indicateurs-Objectifs

Le Groupe MGEN souhaite également se doter d'instances de pilotage et de suivi dans ce domaine, garantes d'une bonne mise en œuvre et déclinaison de cette démarche Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé.



CHAPITRE 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entités juridiques constituant le Groupe MGEN et aux salariés en relevant.

CHAPITRE 2 : Axe n°1 : Mobiliser l'entreprise, autour d'une communauté ressources dédiée à la Qualité de Vie au Travail et à la Prévention Santé

Article 2.1 : La Direction Générale

L'engagement des membres de la Direction Générale est une condition indispensable au développement et au maintien d'une Qualité de Vie au Travail, socle d'une performance sociale exemplaire au niveau du Groupe MGEN.

Conformément à l'article L.4121-1 du Code du travail « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ». Dans ce cadre, la Direction Générale du Groupe MGEN se porte garante du bien-être des collaborateurs du groupe, et s'assure du déploiement de toutes les actions de prévention des risques professionnels et d'accompagnement des collaborateurs nécessaires.

La Direction Générale veille avec attention à la prise en compte de la dimension humaine dans l'ensemble des projets inhérents au développement du Groupe MGEN, notamment dans le contexte de transformations en cours. Elle est responsable de la mise en œuvre des différentes mesures négociées au sein du présent accord, et reste vigilante à l'implication de l'ensemble de la communauté ressources et à la possibilité de conduire des actions supplémentaires permettant de garantir le bien-être des collaborateurs et un niveau de Qualité de Vie au Travail adapté.

La Direction Générale fait de la performance économique et sociale une priorité ; consciente que la satisfaction des adhérents, patients et assurés sociaux du Groupe MGEN est dépendante du bien-être physique et mental du collaborateur.

Article 2.2 : Les Managers

Acteurs incontournables de la promotion de la Qualité de Vie au Travail, Groupe MGEN attend des managers qu'ils facilitent l'expression des collaborateurs. Ils se positionnent comme des personnes « *ressource* », accessibles, à l'écoute et concourant à l'amélioration des conditions de travail.

Les managers jouent un rôle de premier niveau dans la Qualité de Vie au Travail au sein de leur collectif d'équipe. Le Groupe MGEN attend d'eux qu'ils contribuent activement à promouvoir la Qualité de Vie au Travail, en adoptant des pratiques adaptées.

Les pratiques cibles et les principes managériaux ont été formalisés et co-construits avec des managers, dans la démarche « Manager Demain », en soutien des actions du plan stratégique. Ces principes managériaux définissent, dans un « modèle », les rôles prioritaires communs à tous les managers du Groupe MGEN dans ce contexte pour partager une vision et développer des pratiques managériales efficaces et porteuses de sens. Par ailleurs, le dispositif d'accompagnement Manager Demain (cycle de formation, ateliers managériaux, expérimentation, ressources pédagogiques MgenCampus, animation de communauté, etc.) permet d'équiper les managers afin qu'ils puissent acquérir et développer les compétences attendues

Le rôle du manager se situe au carrefour de la performance économique et sociale. Il développe un leadership de proximité afin de donner du sens, favoriser la compréhension et l'appropriation de la stratégie d'entreprise par les équipes autour des principes suivants, contributeurs à la Qualité de Vie au Travail :

- **Le management de la performance** : animer et piloter la performance durable

Le Manager favorise une bonne Qualité de Vie au Travail, est à l'écoute de son équipe, a un rôle de prévention et de détection des signaux faibles, sait animer des temps collectifs et encourager la prise de parole et d'initiatives. Véritable créateur de sens, il délègue, responsabilise et valorise la performance, qu'elle soit individuelle ou collective. Il concentre ses efforts aussi bien sur la satisfaction adhérent - patient que sur la satisfaction de son équipe.

- **Le management du développement** : accompagner de manière individualisée chaque collaborateur

Parce que les trajectoires professionnelles au sein du Groupe MGEN représentent une opportunité riche de développement, les managers pratiquent l'écoute active et la pédagogie. Ils identifient les besoins en développement des compétences et mettent en place des plans d'accompagnement, informent sur les possibilités d'évolution et mettent en place des systèmes d'évaluation individuels afin de maintenir une performance pérenne.

- **Le management de la transformation** : porter la stratégie d'entreprise et favoriser les synergies entre équipes

Le Manager est l'ambassadeur des valeurs mutualistes du Groupe MGEN. Son rôle est prépondérant dans le développement d'une culture inclusive, bienveillante et en faveur de l'innovation. A ce titre, il donne du sens à la stratégie d'entreprise auprès des collaborateurs, adapte une organisation du travail au service de l'innovation et du bien-être des collaborateurs et conduit le changement auprès de leurs équipes.

C'est en ce sens que le programme « **Manager Demain** » a été mis en œuvre au niveau du Groupe MGEN dès 2019.

AXE n°1		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> ● Intégrer, dans le cursus managérial, un contenu de formation au développement et enjeux de la Qualité de Vie au Travail (Y compris au regard du Baromètre Qualité de Vie au Travail) 	<p>Nombre et nature des formations</p> <p>Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures, et nb de personnes formées</p> <p>Restitution des éléments d'évaluation mis en place notamment à chaud et à froid</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formations effectuées à 100 % - Indicateurs et Restitution des éléments d'évaluation en Observatoire Qualité de Vie au Travail - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Articles 2.3 : Les Institutions Représentatives du Personnel

Le Groupe MGEN rappelle le rôle fondamental des Institutions Représentatives du Personnel, dans la préservation de la Qualité de Vie au Travail des collaborateurs du Groupe.

Les Institutions Représentatives du Personnel contribuent à la construction, à la mise en œuvre et au suivi des dispositifs liés à la protection de la santé physique et mentale des salariés. Elles participent à l'analyse des risques professionnels auxquels les salariés sont exposés, et œuvrent pleinement à les limiter ou à les supprimer.

Elles tiennent un rôle de relais entre les salariés, les managers représentants légaux de l'employeur au niveau local, la Direction Générale et les Ressources Humaines. Elles sont force de proposition sur ce qui impacte positivement ou négativement la Qualité de Vie au Travail. En ce sens, elles sont plus qu'impliquées dans la mise en œuvre et le suivi du présent accord.

Détentrices du droit d'alerte, elles agissent lorsqu'elles ont connaissance d'informations ou de faits préoccupants. Dès lors qu'elles constatent qu'il existe une atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale et aux libertés individuelles dans l'entreprise, elles activent les procédures d'alerte adéquates.

C'est dans ce cadre que l'Accord IRP 2019 du Groupe MGEN mentionnent :

- Les rôles et missions des Comités Sociaux et Economiques (CSE) : en référence aux dispositions légales. Dans le cadre des 6 CSE au niveau de l'UES MGEN, ont été désignés 6 Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (Dont les coordonnées figurent sur l'Intranet du Groupe)
- Les rôles et missions des Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail :

« En application de l'article L. 2315-38 du Code du travail, les CSSCT exercent, par délégation des CSE d'établissement, l'ensemble des attributions du CSE relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant du périmètre de l'établissement concerné à l'exception du recours éventuel à un expert et des attributions consultatives qui restent de la compétence exclusive des CSE d'établissement. En particulier, les CSSCT sont compétentes afin d'intervenir à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ainsi qu'en cas d'évènement grave lié à l'activité de l'entreprise ayant porté atteinte ou ayant pu porter atteinte à la santé publique ou à l'environnement. La CSSCT dispose également, via l'espace digitalisé dédié, et en lien avec les attributions des RP, d'une vision d'ensemble des suggestions des salariés en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail, les alertes en matière de risques psycho sociaux et harcèlement transmis par ces RP, des comptes rendus d'inspections des différents centres ou établissements du Groupe MGEN et comptes rendus d'enquêtes.

De manière trimestrielle, la CSSCT élabore un rapport d'activité à destination des membres du CSE qui l'examinent dans le cadre des réunions du CSE portant sur les attributions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail. »

- Les rôles et missions des Représentants de Proximité (RP), que le Groupe MGEN a souhaité mettre en place dans le cadre de son Unité Economique et Sociale :

« Les RP sont des représentants du personnel intervenant dans un champ de compétence plus restreint que celui du Comité Social et Economique auquel, au titre des attributions dévolues par les textes, ils ne peuvent se substituer.

Pour autant, les Représentants de Proximité, à l'écoute du terrain, constituent de véritables relais du CSE et dans ce cadre exercent les attributions suivantes :

- *Présentent au représentant de l'employeur au niveau local et font remonter à l'employeur au niveau du CSE les réclamations individuelles ou collectives locales relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.*
- *Transmettent au CSE toute situation qui leur paraît relever de l'exercice du droit d'alerte, c'est-à-dire une atteinte aux droits des personnes au sens de l'article L. 2312-59 du code du travail ou un danger grave et imminent au sens de l'article L. 2312-60 du code du travail.*
- *Contribuent à la promotion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail au local autour du document unique et transmet au CSE ou à la commission santé-sécurité, les suggestions des salariés en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail, les alertes en matière de risques psycho sociaux et harcèlement, agissant ainsi comme une courroie de transmission des observations issues ou reçues du terrain.*
- *Procèdent, sur délégation de la commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), aux inspections des différents centres ou établissements du Groupe MGEN et aux enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.*
- *Prennent en charge la gestion locale afférente aux activités sociales et culturelles du CSE, ou du CSEC dans les périmètres où il en assure la gestion par délégation du CSE. »*

AXE n°1		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre en place une action de formation dédiée aux IRP pour développer leurs compétences en lien avec la Qualité de Vie au Travail 	<p>Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures,</p> <p>Restitution des éléments d'évaluation mis en place notamment à chaud et à froid</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formations effectuées à 100 % (Au cours de la 1^{ère} année civile complète d'application de l'accord) - Indicateurs et Restitution des éléments d'évaluation en Observatoire Qualité de Vie au Travail. - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 2.4 : Les Ressources Humaines

L'un des rôles de la fonction Ressources Humaines étant d'accompagner le Groupe dans sa transformation, il est attendu de la communauté Ressources Humaines qu'elle soit au service de la Qualité de Vie au Travail des collaborateurs, et de l'accompagnement social.

À ce titre, la communauté Ressources Humaines, que ce soit au niveau de la DRH Groupe MGEN ou des différents centres/établissements du Groupe MGEN, intervient notamment dans 2 domaines :

- **Le Domaine du Développement Ressources Humaines et de la Transformation**
 - Développer l'engagement et l'employabilité des acteurs Groupe MGEN.
 - Simplifier et optimiser les processus RH, pour améliorer l'expérience collaborateurs.
 - Sécuriser l'organisation et accompagner les transformations.

- **Le Domaine de la Santé, Conditions de travail, Qualité de Vie au Travail et de l'Action Sociale**
 - Création de 2 adresses mail dédiées : DRH-santeQVT@mgen.fr; DRH-ActionSoc@mgen.fr
 - Conseils et supports sont dispensés auprès des Directions Métiers du Groupe et des opérationnels, sur toutes les problématiques relatives à la santé, et conditions de travail des collaborateurs.
 - Développement d'actions de prévention « santé » à l'attention des collaborateurs du Groupe.
 - Développement de dispositifs de bien-être au travail.
 - Coordination et animation du réseau des Intervenants Qualité de Vie au Travail (IQVT), et des référents Qualité de Vie au Travail (*Fonction Ressources Humaines*).
 - Coordination des actions relatives à l'assistance psychologiques des collaborateurs et à l'accompagnement social.
 - Elaboration d'outils d'accompagnement des managers, face à des situations de risque.
 - Mise en œuvre de la démarche Qualité de Vie au Travail du Groupe, en lien avec les nouvelles instances représentatives du personnel.
 - Mise en œuvre de plans de prévention, en suivi de l'analyse des risques professionnels.

Les Ressources Humaines de proximité soutiennent la ligne managériale par le développement de leurs compétences relationnelles. Elles sont disponibles et mobilisables pour traiter des situations conflictuelles au sein des équipes, et sont en veille constante sur le climat social des services de leur périmètre. Elles sont attentives aux indicateurs relevant de leur champ de compétences (bilan social, absentéisme, turn-over...)

Par ailleurs, les ressources humaines de proximité accompagnent les carrières, développent les compétences et permettent ainsi à l'ensemble des collaborateurs d'adopter une trajectoire professionnelle sereine et stimulante.

AXE n°1		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une action de formation dédiée à la Fonction Ressources Humaines pour développer leurs compétences en lien avec la Qualité de Vie au Travail 	Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures, Restitution des éléments d'évaluation mis en place notamment à chaud et à froid	<ul style="list-style-type: none"> Formations effectuées Indicateurs et Restitution des éléments d'évaluation en Observatoire Qualité de Vie au Travail. Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 2.5 : Les collaborateurs

Tout en déployant des dispositifs visant à préserver la Qualité de Vie au Travail, le Groupe MGEN souhaite que les collaborateurs soient acteurs de leur propre Qualité de Vie au Travail.

La contribution bienveillante de chaque acteur est une condition indispensable au développement et au maintien d'une bonne Qualité de Vie au Travail. Les collaborateurs incarnent les valeurs mutualistes du Groupe MGEN au travers de l'investissement dont ils font preuve dans la satisfaction de l'adhérent, patient ou assuré social, ils œuvrent également à l'installation et au maintien d'une atmosphère de cohésion sociale et d'esprit d'équipe.

Les collaborateurs doivent se sentir libres de solliciter les acteurs mis à disposition par le Groupe MGEN (Dispositif d'écoute IAPR, IQVT, adresses mail dédiées...) lorsqu'ils le souhaitent et qu'ils en ont le besoin.

AXE n°1		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des webinaires de sensibilisation au sujet de la Qualité de Vie au Travail 	Nombre et nature des webinaires Nombre de participants	<ul style="list-style-type: none"> Webinaires effectués sur le temps de travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Concevoir une animation clef en main pour les directions de site autour de la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé 	Nature de l'animation	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des sites concernés sur la durée de l'accord Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un webinaire présentant les dispositifs Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé Groupe MGEN 	Nombre et nature des webinaires Nombre de participants	<ul style="list-style-type: none"> Webinaires effectués sur le temps de travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 2.6 : Le réseau des Intervenants Qualité de Vie au Travail

Depuis 2015, le dispositif d'Intervenants Qualité de Vie au Travail (IQVT) interne a été mis en œuvre (Cf Flyer de présentation en annexe, accessible également sur People Doc). Ce dispositif aujourd'hui à hauteur de 7 IQVT sera renforcé pour atteindre 16 Intervenants Qualité de Vie au Travail.

Les collaborateurs sont libres de le solliciter via une adresse mail dédiée la DRH Groupe MGEN (DRH-SignalementRPS DRHGPEMGEN-signalementRPS@mgen.fr) lorsqu'ils considèrent se trouver dans une situation professionnelle complexe. La ligne managériale et les représentants du personnel sont également libres de mobiliser ce dispositif.

Ces situations complexes peuvent par exemple correspondre à un ressenti de harcèlement ou à une situation conflictuelle récurrente. Le dispositif relevant d'un dispositif d'enquête interne repose sur une écoute active de la part des Intervenants Qualité de Vie au Travail. Cette écoute est formalisée par un entretien téléphonique et des entretiens face à face qui permettent aux deux intervenants de diagnostiquer la situation et de proposer des préconisations auprès des DRH métier pour solutionner la situation problématique. Une restitution :

- Des comptes rendus d'enquête intégrant le contexte d'intervention ;
- Des préconisations des intervenants qualité de vie au travail ;
- Du plan d'actions en résultant qui donnera lieu à un suivi

est effectuée dans le cadre des Commissions Santé Sécurité Conditions de Vie au Travail (CSSCT).

Les intervenants Qualité de Vie au Travail sont formés à cette pratique. Les compétences attendues et développées leur permettent de pratiquer l'écoute active, de garantir la confidentialité des propos recueillis ainsi que l'ensemble des règles éthiques inhérentes au traitement efficace des situations traitées (objectivité, équité, respect).

AXE n°1		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none">● Renforcer le dispositif d'Intervenants Qualité de Vie au Travail	Nombre d'intervenants Qualité de Vie au Travail	<ul style="list-style-type: none">- Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail (Au cours du second semestre 2021) des modalités de recrutement et formation des Intervenants Qualité de Vie au Travail- Améliorer le délai de traitement des enquêtes
<ul style="list-style-type: none">● Mettre en place une action de formation (45 heures la 1^{ère} année, 7 heures les années suivantes) d'accompagnement et d'animation du dispositif Intervenants Qualité de Vie au Travail	Nombre et nature des formations Nombre de réunions d'animation du réseau des Intervenants Qualité de Vie au Travail	<ul style="list-style-type: none">- Formations effectuées- Mise en place d'un dispositif d'animation du réseau des Intervenants Qualité de Vie au Travail- Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 2.7 : Les services de santé au travail

Le rôle des services de santé au travail est prépondérant dans la promotion de la Qualité de Vie au Travail. Il identifie et évalue les dangers issus de l'environnement professionnel, de l'organisation du travail ainsi que des relations au sein de l'entreprise.

Il est garant de l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé physique et mental du salarié. A ce titre, le médecin du travail est libre de proposer des aménagements garantissant aux collaborateurs un quotidien de travail propice à leur bien-être et à leur performance.

Le cadre déontologique inhérent à la profession médicale est au service du respect de l'intégrité physique et psychique des différents collaborateurs qu'il rencontre et prend en charge.

En application des articles R.4624-46 et suivants du code du travail, une fiche entreprise et un rapport annuel d'activité sont élaborés et transmis à l'entreprise.

AXE n°1		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none">Recensement des fiches entreprise et rapport annuels d'activité	<p>Nombre de fiches entreprises et rapports annuels recensés</p> <p>Evaluation</p>	<ul style="list-style-type: none">- Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail du recensement et analyse des fiches entreprise et rapports annuels d'activité transmis- Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

CHAPITRE 3 : Axe n°2 : Mobiliser l'entreprise : Autour de la performance sociale pour accompagner les transformations nécessaires tant en termes de structures et d'activités que de culture managériale

Article 3.1 : Anticiper et accompagner le changement et les transformations

La prise en compte de la dimension humaine dans les projets de transformation est une condition indispensable pour garantir le bien-être des acteurs concernés par le changement. Au service de l'entreprise et de ses adhérents, patients, assurés sociaux, de l'innovation organisationnelle, le changement et les transformations associées au sein du Groupe MGEN constituent de véritables opportunités de développement individuel et collectif en termes de diversification des activités et des compétences pour répondre aux enjeux du Groupe et aux enjeux d'employabilité.

Conscient que les évolutions de l'entreprise ne doivent pas être subies mais comprises et acceptées par tous les collaborateurs dans une dynamique d'accompagnement au changement, le Groupe MGEN a veillé à une véritable association des salariés et des Instances Représentatives du Personnel aux projets de transformation du Groupe MGEN et dans ce cadre, a souhaité conclure avec ses partenaires sociaux un accord de méthode pour accompagner le Plan de transformation du Groupe MGEN.

Cet accord de référence poursuit l'ambition de renforcer l'implication de tous dans les axes de transformation du Groupe MGEN. Un des principes directeurs de ce texte est l'horizontalité : bâtir la cible et les nouveaux modes de fonctionnement en associant pleinement l'ensemble des acteurs MGEN.

Y figurent des engagements et démarches :

- Engagement en termes de **Qualité de Vie au Travail** amenant à la mise en œuvre d'une véritable démarche d'accompagnement au changement et de mesure des transformations, par notamment :
 - La mise en place de Pilotes auxquels sont associés l'ensemble des acteurs et la formalisation de Retours d'expérience permettant d'en tirer des enseignements avant déploiement ;
 - La mise en œuvre d'un Baromètre social et d'indicateurs de suivi ; permettant une évaluation embarquée des projets engagés à l'aide d'outils de mesure identifiant les impacts culturels, managériaux, opérationnels et RH.

Tableau de bord Indicateurs Transfo RH :

Domaine	Indicateurs
RH	Taux de satisfaction Global des collaborateurs embarqués dans Transfo
	Taux d'absentéisme
	Taux de Turn-over
	Engagement collaborateur (consolidation résultats par solution)
	Baromètre Qualité de Vie au Travail (QVT)

NB : Engagement collaborateur : Indice du niveau d'engagement (mesure de la transformation) + Taux d'atteinte des objectifs managériaux par projet

- Des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs en termes de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels).
- Engagement en termes de communication et de diffusions des bonnes pratiques : soucieux de prendre en compte l'ensemble des salariés face à cette transformation, une communication renouvelée et la diffusion de bonnes pratiques sont d'ores et déjà mises en œuvre par notamment :
 - Une newsletter mensuelle présentant l'évolution et les différentes phases du Plan de Transformation :



- Un Nouveau Modèle Managérial « Manager Demain » : se basant sur les principes d'exigence et de bienveillance pour accompagner les collaborateurs ;
- La possibilité offerte aux collaborateurs de solliciter la Cellule d'écoute psychologique pour les salariés rencontrant des difficultés et le Réseau d'assistants sociaux.

Accompagner les transformations et le changement en mettant en places des dispositifs :

- Permettant à tous les collaborateurs une bonne appropriation des enjeux de l'entreprise
- Permettant aux collaborateurs de monter en compétences sur les nouvelles pratiques attendues, dans le cadre de l'évolution de leurs activités, de leurs métiers ou de l'organisation
- Veillant à l'employabilité de ces mêmes collaborateurs ;
- Mesurant l'impact des projets engagés ou à venir et permettre ainsi d'en suivre la bonne appropriation des acteurs internes et ajuster la trajectoire en conséquence
- Associant les IRP à chaque étape des jalons de transformation

est un gage de la volonté du Groupe MGEN d'être à la hauteur du développement de la Qualité de Vie au Travail des acteurs concernés par le changement.

L'ensemble de ces dispositifs font l'objet de suivi et de communication régulières soit sur l'Intranet du Groupe MGEN soit dans le cadre des Instances de Représentation du Personnel ou d'instances paritaires ad-hoc telles que les Commissions Paritaires de Suivi.

Par ailleurs, conscient des profondes transformations de la société et de l'environnement professionnel en matière de numérique, le Groupe MGEN est d'ores et déjà mobilisé dans l'accompagnement de l'ensemble des collaborateurs sur ce sujet.

A cet effet, le Groupe MGEN met à disposition de ses salariés des formations et des fiches techniques disponibles en libre-service sur l'intranet permettant de faciliter l'usage des nouvelles technologies. Le projet TED a pour ambition la montée en compétences de tous les collaborateurs sur les outils Office 365, par la désignation de référents et l'organisation de webinaires dédiés.

Ces actions ont pour vocation de permettre aux personnels de fluidifier leur utilisation des différents outils (applications office 365, teams, planification de réunion...). Elles concourent à l'installation d'un confort numérique dans le quotidien de travail, et à une circulation de l'information à distance plus sereine.

L'ambition du Groupe MGEN est de piloter le changement par des leviers à la fois stratégiques et opérationnels. Les managers sont à cet effet des acteurs incontournables de l'accompagnement aux transformations.

Ils permettent notamment au Groupe MGEN de demeurer transparent et régulier dans la transmission de l'information auprès des acteurs concernés et de faciliter l'accompagnement des collaborateurs dans le cadre de ces transformations. Ils sont positionnés comme ambassadeurs incontournables dans un contexte d'exigence et de bienveillance

AXE n°2		
Actions	Indicateurs	Objectifs
- Communiquer sur les projets de Transformation du Groupe MGEN	Nombre de communications Nombre de vues sur la newsletter mensuelle Transfo	- Communication effectuées (nature) - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
- Suivre les indicateurs de mesure mis en place sur la Qualité de Vie au Travail/ Projets de Transformation du Groupe MGEN	Indicateurs de mesure issus du Plan de Transformation	- Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
- Réaliser le suivi des projets de Transformation du Groupe MGEN	Nombre de Commissions Paritaires de Suivi de la Transformation	- Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
- Présenter les Bilans de la Cellule d'écoute IAPR et du Réseau d'Assistants sociaux RESSIF	Bilans	- Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail (Au cours du second semestre 2021) - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 3.2 : Développer une ligne managériale exigeante et bienveillante

Par le biais du lancement en 2019 de son nouveau modèle managérial « manager demain », le Groupe MGEN entend que :

« Par leurs actions et attitudes au quotidien, les managers du Groupe MGEN mobilisent les équipes en :

- Relayant et faisant vivre la stratégie et les projets,
- Pilotant l'activité autour des principaux axes de progrès (qualité de service, performance économique, croissance, mutuelle responsable)
- Encadrant les équipes d'une manière motivante et respectueuse

Ces principes managériaux définissent, dans un « modèle », les rôles prioritaires communs à tous les managers du Groupe MGEN dans ce contexte pour partager une vision et développer des pratiques managériales efficaces et porteuses de sens. »

Extrait Livret Modèle Managérial « Manager Demain » :

Les rôles partagés par tous les managers du groupe MGEN



Les principes managériaux en pratiques

Management exigeant & bienveillant

Être exigeant c'est :

- poser un cadre clair en donnant du sens.
- préciser les attendus vis-à-vis de chacun et évaluer les écarts.
- veiller à la mise à disposition des moyens nécessaires et donner des retours constructifs pour permettre à chacun de répondre aux attendus.
- être exigeant avec soi-même (exemplarité).

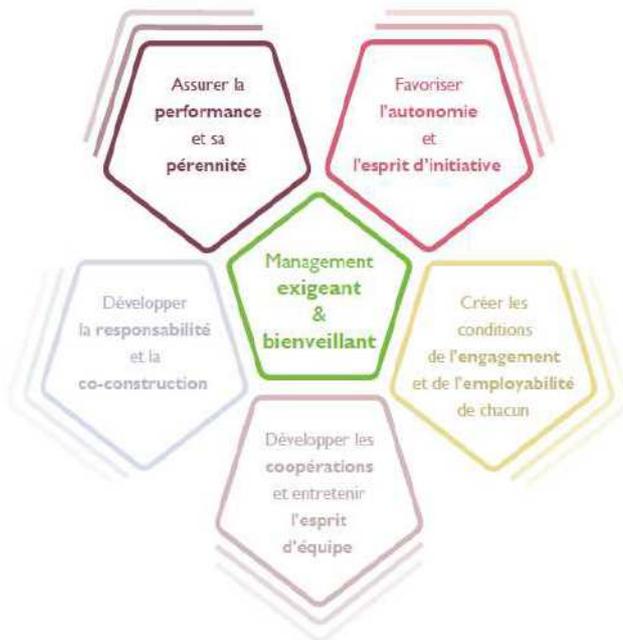
Être bienveillant c'est :

- écouter, respecter et être attentif à chaque personne.
- recadrer quand il le faut de manière recevable, juste et claire.
- veiller à ce que les conditions soient réunies pour permettre à la personne de progresser et de trouver des solutions.
- écouter et tenir compte des retours constructifs des autres.

Un management exigeant et bienveillant a pour conséquences de :

- responsabiliser et rassurer les collaborateurs, notamment dans le cadre des transformations.
- mettre les acteurs dans des dispositions optimales pour agir de manière constructive et contribuer à la performance.

Les compétences pour incarner le modèle managérial



Management exigeant et bienveillant

- Donner et recevoir du feedback
- Pratiquer l'écoute active
- Montrer l'exemple

Assurer performance et pérennité

- Impulser l'amélioration continue
- Assurer la qualité du service
- Être orienté résultats
- Donner du sens

Favoriser l'autonomie et l'esprit d'initiative

- Déléguer et ouvrir des espaces d'autonomie
- Développer l'ouverture & l'esprit d'initiative
- Pratiquer le droit à l'erreur

Créer les conditions de l'engagement et de l'employabilité de chacun

- Motiver les membres de l'équipe
- Favoriser le développement de chacun
- Créer un environnement de travail positif

Développer les coopérations et entretenir l'esprit d'équipe

- Développer des relations de coopération
- Développer l'efficacité collective et l'esprit d'équipe

Développer la responsabilité et la co-construction de chacun

- Décider et arbitrer
- Favoriser la responsabilité individuelle et collective
- Développer une approche participative

Le Groupe MGEN, dans ce cadre, positionne la ligne managériale comme un vecteur primordial du développement de la Qualité de Vie au Travail.

Le présent accord réaffirme la volonté du Groupe MGEN de développer les compétences managériales afin que les équipes soient soutenues, valorisées et reconnues dans leur quotidien professionnel, et puissent jouer pleinement leur rôle dans les projets et transformations actuels.

Les piliers sur lesquels repose la démarche « Manager Demain » sont portés au Livret Manager Demain :

- Pratiquer un management exigeant et bienveillant
- Assurer la performance et sa pérennité
- Favoriser l'Autonomie et l'Esprit d'Initiative
- Créer les conditions de l'engagement et de l'employabilité de chacun
- Développer les coopération et l'esprit d'équipe
- Développer la responsabilité et co-construction

Cette démarche vise à poser un cadre commun à l'exercice du management au sein du Groupe MGEN, et à donner aux managers des outils et moyens d'adapter leurs pratiques managériales aux enjeux de l'entreprise et aux attentes des collaborateurs, en cohérence avec les enjeux stratégiques, la culture cible que vise l'entreprise, ses valeurs, dans une logique de performance durable et humaine.

Un programme de développement managérial est en place depuis 2019, il comporte différents pans :

- Un référentiel de compétences managériales est intégré dans les entretiens d'évaluations ; parmi les objectifs annuels, les managers sont incités à fixer un objectif portant sur le développement d'une compétence managériale ;
- Un cycle de développement managérial est déployé vis-à-vis de l'ensemble des managers ;
- Une offre de formation managériale est proposée, avec différentes modalités, pour répondre à des besoins plus spécifiques ;
- Des ateliers sont mis en place périodiquement pour répondre à des besoins plus ponctuels (préparation des EAE, management à distance) ;
- Des ressources pédagogiques sont mises à disposition régulièrement dans le MgenCampus Manager ;
- Les managers peuvent, de manière accompagnée et dans un cadre de confiance sécurisé, expérimenter de nouvelles pratiques managériales, qui sont ensuite partagées avec les autres managers ;
- Des outils d'évaluation permettent d'identifier les facteurs de risque et de régulation inhérents à la culture et aux pratiques managériales (baromètre Le Management et Nous, Baromètre QVT - Bloom at Work) Ainsi, le baromètre, « Le Management et Nous », questionnaire proposé à l'ensemble des collaborateurs et managers, permet d'avoir une visibilité sur la perception des salariés par rapport au vécu dans les équipes au quotidien, par rapport à la culture cible souhaitée, du point de vue collectif. Un dispositif d'accompagnement managérial spécifique est proposé, pour permettre aux managers de tirer des enseignements de ces résultats, de mettre en place des plans d'action, afin d'adopter des pratiques de management adaptées, et créer les conditions, pour leurs équipes, de l'engagement, de la motivation, de l'autonomie et du développement ;
- La construction de tableaux de bord RH au service du suivi des situations sociales dans les différentes entités (indicateurs d'absentéisme, turn-over...).

AXE n°2		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Intégrer, dans le cursus managérial, un contenu de formation au développement et enjeux de la Qualité de Vie au Travail 	<p>Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures, Nb de personnes formées</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formations effectuées Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Alimenter la plateforme « Campus Manager » avec des guides de bonnes pratiques en matière de QVT, de prise en charge de situations complexes ou toute autre thématique en lien. 	<p>Nombre de guides créés et mis en ligne</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilité des guides sur la plateforme Campus Manager Une communication auprès des managers dès la mise à disposition des guides Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

CHAPITRE 4 : Axe n° 3 : Conforter nos pratiques de mutuelle responsable : autour des équilibres des temps de vie personnels et professionnels des collaborateurs

Le Groupe MGEN est membre actif de l'Observatoire de l'Equilibre des Temps et de la Parentalité en Entreprise et souhaite réaffirmer, dans le cadre de cet accord, sa volonté de continuer à promouvoir et mettre en place des dispositifs garantissant un équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Au-delà des dispositifs existants et répertoriés au Guide de la Parentalité du Groupe MGEN, l'employeur s'emploiera à :

- Communiquer et sensibiliser au droit à la déconnexion ;
- Développer un mode d'organisation du travail hybride mêlant présentiel et travail à distance ;
- Veiller à établir des mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale.

Article 4.1 : Communiquer et sensibiliser au Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion désigne le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique en lien avec sa situation professionnelle en dehors de son temps de travail (tablette, smartphone, tablette, messagerie, logiciels...).

Les risques liés à l'hyper connexion sont nombreux et hétérogènes : atteintes cognitives (mémoire, attention...), sédentarité, irritabilité, qualité du lien social dans l'entreprise... Le droit à la déconnexion est à ce titre un barrage indispensable pour préserver l'équilibre entre les domaines de vie des salariés. Le Groupe MGEN est bien conscient qu'il en va de sa responsabilité de limiter la charge mentale numérique, aussi bien hors du temps de travail qu'en son sein.

L'article L.2242-17 du code du travail impose aux entreprises d'intégrer à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la Qualité de Vie au Travail « Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. »

Le Groupe MGEN tient compte des liens entretenus entre un droit à la déconnexion respecté et la Qualité de Vie au Travail. C'est dans ce cadre qu'en juin 2020, a été conclu un accord relatif au droit à la déconnexion définissant les mesures mises en œuvre pour favoriser le droit à la déconnexion et notamment :

- Définissant un cadre commun de déconnexion ;
- Sollicitant sur ce champ l'implication de la ligne managériale ;
- Faisant mention d'une étude à conduire avec MGEN Technologies afin de faire évoluer les paramétrages de la messagerie professionnelle, pour y intégrer des dispositifs de régulation
- Annonçant la mise à disposition d'un Guide d'utilisation des mails avec un accompagnement spécifique des collaborateurs à ce sujet par la mise en œuvre d'actions de sensibilisation et de formations relatives au droit à la déconnexion

AXE n°3		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'une étude avec MGEN Technologies afin de faire évoluer les paramètres de la messagerie professionnelle, pour y intégrer des dispositifs de régulation 	Nature et identification des points clefs de l'étude Points d'évolution des outils	<ul style="list-style-type: none"> Etude sur la mise en place de dispositifs de régulation de la messagerie professionnelle Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition d'un Guide d'utilisation des mails 	Nombre de guides créés Outils de mesure de l'impact des guides diffusés Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilité des guides auprès des collaborateurs Une communication auprès des managers dès la mise à disposition des guides Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'actions de sensibilisation relatives au droit à la déconnexion 	Nombre d'actions de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 4.2 : Développer un mode d'organisation du travail hybride mêlant présentiel et travail à distance

Le télétravail permet au salarié de travailler hors des locaux de l'entreprise, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC). Il peut être mis en place, dans le respect de certaines règles, dès l'embauche du salarié ou plus tard. Le salarié bénéficie de garanties particulières jusqu'à ce qu'il soit mis fin à sa situation de télétravailleur.

Le travail à distance s'est imposé au regard de l'épidémie du COVID-19. Le Groupe MGEN est attentif aux impacts diversifiés du télétravail sur le collaborateur. Lors de la crise sanitaire Covid 19, le Groupe MGEN a d'ailleurs mis en place un dispositif « mieux vivre le confinement », avec un certain nombre de ressources mises à disposition des collaborateurs et manager.

Gage de modernité et d'innovation, le télétravail concourt à préserver l'équilibre entre les domaines de vie : réduction de la fatigue liée aux temps de transport, davantage de présence aux côtés de sa famille... Il est également vecteur de considération et de responsabilisation du collaborateur, par le

biais de l'autonomie et de la confiance qui lui sont accordées. Il permet ponctuellement une concentration plus aisée, en limitant le bruit et les interruptions dans le travail.

C'est dans la poursuite de ces ambitions que le Groupe MGEN a signé avec les Organisations Syndicales Représentatives de l'UES MGEN un protocole d'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein des entités MGEN Union et MGEN Technologies. Il offre au salarié la possibilité de télétravailler à hauteur de 90 jours par an. Bien conscient des risques liés à l'isolement et de délitement de la cohésion d'équipe, le Groupe MGEN requiert une présence minimale par semaine sur site.

Par ailleurs, le Groupe MGEN accorde aux salariés une indemnité forfaitaire mensuelle permettant de couvrir une partie des frais associés au télétravail (frais de maintenance du matériel, d'abonnement télécoms et Internet...).

Une négociation prochaine permettra d'élargir ce mode de travail à distance aux autres entités du Groupe MGEN. Cette négociation sera également l'occasion d'intégrer à ce dispositif les récentes évolutions résultant de l'accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre réussie du télétravail conclu par les partenaires sociaux le 26 novembre 2020 et étendu par un arrêté publié au Journal officiel le 13 avril 2021.

AXE n° 3		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Négociation d'un Accord Groupe MGEN sur le Télétravail 		<ul style="list-style-type: none"> Mise en place du Télétravail sur l'ensemble des entités du Groupe MGEN (Second semestre 2021)
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un suivi de l'Accord Télétravail 	Indicateurs tels que résultant de l'accord à négocier	<ul style="list-style-type: none"> Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Télé travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition d'un Guide Télétravail et de formations pour les collaborateurs du Groupe MGEN et d'un Guide « Manager à distance » 	<p>Nombre de guides créés Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p> <p>Nombre de formation réalisées sur « manager à distance » (figurant déjà au catalogue formation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Disponibilité des guides auprès des collaborateurs Une communication auprès des managers dès la mise à disposition des guides Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 4.3 : Veiller à établir des mesures facilitant la conciliation de la vie professionnelle et la vie familiale :

Le Groupe MGEN attentif aux évolutions sociétales et aux attentes des collaborateurs ne peut dissocier la Qualité de Vie au Travail des mesures mises en œuvre pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Les différentes vagues de confinement ont par exemple souligné la difficulté que représente la position de collaborateurs-parents ou de collaborateurs aidants familiaux.

Le conflit de rôles correspond à une situation où plusieurs attentes sont incompatibles, nécessitant de faire un choix. La charge mentale occasionnée par l'exposition répétée à ces situations est susceptible d'altérer la santé mentale.

D'ores et déjà engagé sur ce sujet, le Groupe compte pérenniser et développer les dispositifs déjà mis en place :

- **Dispositifs facilitant l'exercice de la parentalité :**

En complément aux dispositifs conventionnels de branche, partant du constat que les absences pour congé lié à la naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant peuvent provoquer un éloignement avec le monde professionnel et afin d'améliorer les conditions de la reprise d'une activité professionnelle :

- Pendant les absences pour congé lié à un enfant, les collaborateurs se verront adresser, par courrier, les informations diffusées à l'ensemble des collaborateurs du Groupe, afin de maintenir le lien avec l'entreprise ;
- Dans la semaine qui suit le retour de congé de maternité, d'adoption/parental, le manager tiendra un « **Entretien de parentalité** », entretien portant sur les conditions de la reprise d'activité, la détermination de besoins de formation et les souhaits de conciliation entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale. Cet entretien fera l'objet d'un compte rendu via un formulaire à compléter, signé des deux parties.
- Faciliter l'accès au temps partie et le retour au temps plein notamment dans le cadre de l'article L.3123-3 du code du travail.

A cet effet, un Guide d'entretien est à disposition des managers.

- Lors de cet entretien, il sera proposé, de manière systématique, au salarié un Bilan de compétence
- Pour faire le point sur ses aptitudes, potentiels et motivations personnelles et professionnelles,
- Pour le positionner dans son environnement professionnel,
- Pour définir éventuellement un nouveau projet professionnel

Afin de promouvoir l'exercice de la parentalité par les pères et prenant en compte l'évolution de la législation en la matière, l'employeur s'engage au maintien du salaire net durant les 25 premiers jours du congé de paternité, sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale.

Les managers seront sensibilisés à l'importance de valoriser la prise du congé de paternité des collaborateurs, quelle que soit leur fonction/métier.

- Dispositifs améliorant les conditions de mise en œuvre de la solidarité familiale :

Conscient du fait que le collaborateur sera de plus en plus confronté à des problématiques humaines de solidarité inter générationnelle et familiale et afin de faciliter l'exercice de cette solidarité, l'employeur maintient son engagement à assurer un salaire à hauteur de 80 % du net durant les congés de solidarité familiale sous déduction des allocations que le salarié bénéficiaire pourrait percevoir par ailleurs. Ladite prise en charge est conditionnée par la production d'un justificatif des sommes versées par la sécurité sociale.

- De manière générale, des dispositifs de conciliation des temps de travail et de la vie personnelle et familiale sont mis en place et diffusés sur l'ensemble des sites du Groupe MGEN.

Ces dispositifs sont les suivants :

- Les **réunions de travail** ne débuteront pas avant 9 heures le matin et ne se termineront pas après 18 heures le soir ;
- Les **temps de formation et de missions extérieures**, pour prendre en compte la durée et la pénibilité des temps de transport notamment en Ile de France et grandes agglomérations, seront organisés au niveau de l'entreprise afin de permettre aux collaborateurs de se déplacer en prenant en compte les contraintes familiales communes. Dans ce cadre, il est veillé à ce que les temps de formation et de missions extérieures ne nécessitent pas de partir ou de rentrer le week-end ou un jour férié. Dans le cas contraire, les collaborateurs pourront solliciter la prise en charge des frais de garde d'enfants fiscalement à charge, âgés de moins de 14 ans pour les jours de week-end et/ou jours fériés concernés. Cette prise en charge est assurée, sur justificatif, dans la limite de 100 euros par mois pour la globalité des enfants. Cette limite d'âge est portée à 21 ans pour un enfant en situation de handicap.
- Des **actions de communication** seront mises en place pour faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise ;
- Des **actions de sensibilisation** seront conduites auprès des managers pour une meilleure prise en compte de la parentalité en interne, respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents et prévenir les pratiques discriminantes.

- **Dispositifs relatifs aux collaborateurs aidants**

Les activités réalisées après le temps de travail (tâches domestiques et ménagères, courses, soins personnels, lever/coucher, gestion du budget, démarches administratives...) représentent une charge supplémentaire indiscutable pour les proches aidants et une menace à la préservation de l'équilibre entre leurs domaines de vie.

En application des articles L3142-16 à L3142-25-1 du code travail : « *Le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes énumérées ci-après présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité : ...* »

En application des articles L. 3142-25-1 et suivants du code du travail : « *Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, l'une de celles mentionnées aux 1° à 9° de l'article L. 3142-16...* ».

Direction Relations & Affaires Sociales, DRH Groupe MGEN

Le Groupe MGEN s'engage à soutenir ces salariés au-delà des dispositifs légaux [Congé de proche aidant et Don de jours de repos mentionnés ci-dessus] en mettant en place :

- **Un Fonds de solidarité pour Don de Jours aux Aidants** où chaque collaborateur du Groupe MGEN est libre de verser un ou plusieurs jours de congés, de façon anonyme, en réponse à un appel au don formalisé par l'entreprise pour répondre à une situation individuelle visée aux articles L.3142-25-1 et suivants du code du travail, selon les modalités suivantes :

Nature des jours pouvant être apportés au fonds de solidarité :

Les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

- Des jours de congés payés correspondant à la 5ème semaine,
- Des jours de congés payés conventionnels,
- Des jours de congés supplémentaires de fractionnement,
- Des jours de RTT,
- Des jours de RTT placés sur le compte épargne temps.

Les jours cédés doivent avoir été préalablement acquis. Le don par anticipation est par conséquent exclu.

Les dons sont anonymes, définitifs et sans contrepartie et interviennent lors de campagnes ponctuelles réalisées par l'entreprise pour répondre à une situation individuelle. La période de recueil de dons se déroulera jusqu'au recueil du nombre de jours souhaités par le collaborateur concerné.

Chaque collaborateur peut donner au maximum 10 jours par année civile.

Les jours de repos donnés seront considérés comme utilisés à la date du don.

Le salarié qui a donné des jours de repos verra son solde réduit du nombre de jours donnés sur son compte. Le don entraînera une augmentation de la durée annuelle du travail du salarié donateur. Ce dépassement n'entraînera aucun droit à heures supplémentaires.

Modalités d'alimentation et de valorisation des jours de repos donnés :

Pour formaliser leur don, les salariés complètent le formulaire correspondant sur RH + et transmettent ce formulaire à leur manager.

Celui-ci adresse les formulaires complétés à la DRH Groupe pour alimentation du Fonds de Solidarité. La valorisation des jours donnés au niveau du Fonds de Solidarité se fait à hauteur de la valeur monétaire du jour pour le salarié donateur.

Salariés donateurs :

L'ensemble des salariés de l'entité du Groupe MGEN à laquelle appartient le salarié bénéficiaire sont habilités à donner des jours de repos au Fonds de Solidarité, suite à appel au don. Dans ce cadre, un formulaire sur RH + est mis à disposition.

Abondement de l'employeur :

Afin de promouvoir ce dispositif, le Groupe MGEN abonde chaque jour déposé dans le Fonds de Solidarité à hauteur de 40 % et jusqu'à un maximum de 10 jours annuels par situation individuelle.

Salariés bénéficiaires et critères d'attribution :

Tout salarié peut demander à bénéficier des jours de repos en précisant le nombre de jours nécessaires dans la limite de 60 jours annuels pour être aidant au profit de :

- Son conjoint, concubin ou partenaire de PACS ;
- L'un de ses ascendants ou descendants ;
- L'un des ascendants ou descendants de son conjoint, concubin ou partenaire de PACS ;
- L'un de ses collatéraux jusqu'au 4ème degré inclus.

La personne aidée doit être atteinte :

- D'une maladie, victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, en situation de dépendance (GIR 1 à 5).
- D'un handicap d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le handicap s'apprécie au regard de la décision prise en application de la législation de sécurité sociale ou d'aide sociale subordonnée à la justification d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 %.

Le salarié bénéficiaire devra joindre à sa demande un document prouvant la situation visée ci-dessus :

- Un **certificat médical** mentionnant :
 - La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ;
 - Le caractère indispensable d'une présence soutenue ;
 - La durée nécessaire de présence.
- **L'évaluation du degré de dépendance** selon la grille AGGIR réalisée par l'équipe socio-médicale du Conseil Départemental.

Chaque salarié sera informé au préalable par la Direction des Ressources Humaines Groupe MGEN du nombre de jours dont il peut disposer.

- Des **entretiens spécifiques** réalisés par les managers lors de l'identification d'un proche aidant au sein de leur équipe et ce à la demande du salarié aidant ;
- La mise à disposition de ressources permettant **de guider les aidants** dans leurs démarches ;

- L'accès à *Chorum Facilit* :

« Le 1er service d'accompagnement social dédié aux dirigeants et salariés de l'ESS - Téléphone : 09 69 39 74 82 - Du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30 - Accueil 24h /24, 7 jours/7 : laissez vos coordonnées, nous vous rappelons dès que possible »

- L'accès à la Ligne *Info Aidant de Malakoff Humanis*

« Ligne Info Aidant Téléphone : Un numéro unique : 01 56 76 81 91 (appel non surtaxé),- Du lundi au samedi de 8h à 20h »

- L'accès au *Fonds de Solidarité de la Branche Mutualité* : permet de financer sous condition des actions de prévention ou de santé publique et des actions sociales.

AXE n°3		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Bilans de compétence organisés à l'issue d'un retour de congé de maternité/ Paternité, d'adoption, parental 	Nombre de Bilans de compétence	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 50%. - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Entretiens de parentalité organisés à l'issue d'un retour de congé de maternité, d'adoption, parental 	Nombre d'entretiens organisés à l'issue d'un retour de congé de maternité, d'adoption, parental/Nombre de collaborateurs réintégrant l'entreprise après un tel congé	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 80%. - Mettre à disposition un guide permettant de structurer cet entretien + communiquer auprès des managers sur la nécessité de mener cet entretien - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Congés de paternité effectivement pris par les pères 	Nombre de congés de paternité effectivement pris par les pères	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 10%. - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Nombre de congés de solidarité familiale avec un indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 	Nombre de congés de solidarité familiale avec un indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 100%.	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 100%. - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie

100%.		au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Actualisation du guide de la parentalité 	Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature	<ul style="list-style-type: none"> - Guide de la parentalité actualisé et mis à disposition (Second semestre 2021) - Une action de communication auprès des salariés - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / résultats sondage -
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un Fonds de solidarité pour Don de Jours aux Aidants 	<p>Nombre de jours versés dans le Fonds par les salariés</p> <p>Nombre de jours versés dans le Fonds par abondement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place effective des dispositifs - Une action de communication auprès des salariés - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord qualité de vie au travail pendant la durée de l'accord a minima -
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place du dispositif d'appel au don 	<p>Nombre de demandes formulées</p> <p>Nombre de demandes acceptées</p> <p>Nombre de jours accordés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisation des collaborateurs au statut de proche aidant 	Nature et nombre de dispositifs de sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> - Un évènement par an à minima, par exemple au moment de la journée nationale des aidants (06/10) -
<ul style="list-style-type: none"> Réalisation d'entretiens spécifiques entre un collaborateur aidant et son manager 	Nombre de communication sur ce dispositif aux managers	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre à disposition des managers un guide d'entretien - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition de ressources permettant de guider les aidants dans leurs démarches 	<p>Nature et nombre de ressources</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / résultats sondage

CHAPITRE 5 : Axe n° 4 : Conforter nos pratiques de mutuelle responsable : autour de dispositifs de Prévention santé et de Régulation de situations complexes en matière de bien-être au travail

Article 5.1 : La démarche de prévention autour du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels

S'agissant d'installer une véritable culture de la prévention, le préalable à toute démarche de prévention santé est de déterminer les risques existants ou potentiellement à naître concernant chaque unité de travail. Conformément aux articles R4121-1 à R4121-4 du code du travail, le document unique permet de lister et de hiérarchiser les risques professionnels susceptibles de nuire à la santé et à la sécurité des salariés. Il contribue à l'obligation de résultats qui incombe à l'employeur concernant la santé et la sécurité des collaborateurs. Les risques inscrits dans le DUERP peuvent être d'origine variée selon les spécificités de l'entreprise et de l'environnement de travail : risques liés à la posture de travail, aux agents chimiques dangereux, à la charge mentale, au travail sur écran, à l'utilisation d'outils, aux déplacements professionnels etc.

Le DUERP doit être mis à disposition de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise et de leurs représentants, auprès des services Ressources Humaines ou d'un bureau dédié par la direction. Le DUERP est également déposé dans l'espace digitalisé dédié aux missions des représentants de proximité.

Concernant l'actualisation de ce document, l'article R. 4121-2 du Code du Travail impose une mise à jour régulière du DUERP (le non-respect de ces dispositions étant passible d'une amende pour l'employeur) :

- Au moins une fois par an
- Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, au sens de l'article L. 4612-8 ;
- Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie.

Il s'inscrit ainsi dans une logique d'amélioration continue des conditions de travail, aussi bien sur le versant de son environnement que de son organisation par la traçabilité des expositions aux risques professionnels.

Au-delà de la prévention des risques professionnels, le Groupe MGEN considère le document unique d'évaluation des risques comme une opportunité de développement d'une démarche contribuant à la Qualité de Vie au Travail.

Concernant les entités juridiques du Groupe MGEN relevant du Livre 2 élargi, il s'est à cet effet doté en 2021 d'un outil, PREVISOFIT, avec l'ambition d'harmoniser les DUERP au sein des entités du Groupe MGEN et de formaliser le PAPRIACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail).

A cet effet, des modules de formation à la méthodologie d'analyse des risques et pour utiliser PREVISOFIT sont mis à la disposition des acteurs (représentants de l'employeur et représentants de proximité) en lien avec l'élaboration et la mise à jour du DUERP. Dans une logique de diagnostic partagé, des réunions ont eu lieu rassemblant les Responsables de Services Généraux de chaque territoire pour échanger autour du DUERP.

Concernant les entités juridiques du Groupe MGEN relevant du Livre 3, un dispositif de même envergure et de même nature sera mis en œuvre en 2022.

Ce n'est qu'au terme de ce solide processus que le PAPRI Pact sera formalisé avant d'être présenté de manière consolidé (DUERP et PAPRI Pact par entité juridique du Groupe MGEN) en CSSCT.

Axe n° 4		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Pérenniser et accompagner la démarche DUERP au sein du Groupe MGEN afin d'installer une culture de prévention 	Nombre de DUERP réalisés et plan d'actions en découlant, Nombre de mises à jour Nombre /Taux d'actions réalisés	<ul style="list-style-type: none"> 100% des DUERP réalisés Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima Présentation annuelle en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Evaluation plan d'actions
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des actions de formation à la méthodologie d'analyse des risques en lien avec le DUERP (représentants de l'employeur et représentants de proximité) 	Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures, Nb de personnes formées Restitution des éléments d'évaluation mis en place notamment à chaud et à froid	<ul style="list-style-type: none"> Formations effectuées <i>(Au cours de la 1ère année civile complète d'application de l'accord)</i> Indicateurs et Restitution des éléments d'évaluation en Observatoire Qualité de Vie au Travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 5.2 : Le dispositif pénibilité

Selon les articles L. 4161-1 et D. 4161-1 du code du travail, la pénibilité correspond à des facteurs de risques identifiés :

- Les contraintes physiques marquées (manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques)
- L'environnement physique agressif (agents chimiques dangereux, températures extrêmes, bruit...)
- Rythmes de travail (travail de nuit, en équipes successives alternantes, travail répétitif).

Au titre de l'article L.4162-1 du code du travail, « Les employeurs d'au moins cinquante salariés, y compris les entreprises et les établissements publics mentionnés aux articles L. 2211-1 et L. 2233-1 employant au moins cinquante salariés, ainsi que les entreprises appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2133-1 dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés, engagent une négociation d'un

accord en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 :

1° Soit lorsqu'ils emploient une proportion minimale, fixée par décret, de salariés déclarés exposés au titre du dispositif mentionné à l'article L. 4163-1 ;

2° Soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à un seuil dans des conditions définies par décret. »

Un diagnostic, à cet effet, sera mis en œuvre en concertation avec les membres de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail.

L'article L.4121-3-1 du code du travail quant à lui, impose à l'employeur de consigner dans une fiche les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ainsi que les dispositifs de prévention mis en œuvre pour limiter l'exposition à ce type de risque professionnel. Les salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels fixés par décret sont éligibles au compte personnel de prévention de la pénibilité, ou CPPP ; permettant de compenser cette exposition par l'acquisition de points, jusqu'à 100 sur l'ensemble d'une carrière. Ces points, calculés depuis 2015, peuvent être utilisés pour :

- Partir plus tôt à la retraite (jusqu'à 2 ans),
- Bénéficier d'un temps partiel sans diminution de salaire,
- Obtenir une formation professionnelle en vue d'accéder à un poste moins ou pas exposé à des facteurs de risques.

Une communication sera réalisée sur le compte personnel de prévention de la pénibilité afin de s'assurer qu'il est bien renseigné pour tout salarié concerné.

Axe n° 4		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un diagnostic Pénibilité 	Bilan du diagnostic	- Présentation du diagnostic et analyse
<ul style="list-style-type: none"> • Communiquer sur le Compte personnel de prévention de la pénibilité 	<p>Nombre de communications (alimentation et utilisation du compte)</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<p>- Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage</p> <p>- Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima</p>

Article 5.3 : Les actions de lutte contre l'absentéisme

L'absentéisme en entreprise est un sujet qui ne laisse personne indifférent car impactant l'humain mais aussi la performance tant sociale qu'économique de l'entreprise. Il provoque de nombreux dysfonctionnements : mal être, souffrance psychologique, retards, mauvaise qualité du travail, accroissement de la charge de travail pour les collaborateurs présents, etc. Il est souvent considéré comme l'indice de la valeur conférée au travail par les collaborateurs et le management.

Trop élevé, il suscite une alerte et doit entraîner des mesures correctives.

Chaque année, est présentée en CSSCT, par entité juridique du Groupe MGEN, une **enquête absentéisme** faisant apparaître :

- Le nombre de jours d'absence par type d'absence ;
- Le nombre de jours d'absences par CSP/fonctions- métiers ;
- Le taux d'absentéisme par type d'absence ;
- Le nombre d'ETP correspondant

Un **plan d'actions associé** pour lutter contre les causes de l'absentéisme et ainsi le limiter a été initié en 2020 :

- **Identification des leviers en matière de santé et conditions de travail**
 - Etude relative à l'ergonomie au poste de travail en lien avec un cabinet spécialisé
 - Accompagnement des situations individuelles en lien avec la Médecine du travail
- **Accompagnement des collaborateurs**
 - Identification parmi les collaborateurs absents de ceux relevant d'une problématique liée à une situation d'aidant, handicap, ou autre
 - Plan de communication relatif à l'absentéisme : rappel du cadre RH relatif à la justification des absences, de la politique en matière de contrôle des arrêts de travail par une entreprise externe, sensibilisation aux impacts de l'absentéisme
 - Mise en œuvre d'accompagnement spécifique pour les salariés en absence de longue durée (préservation lien social, maintien dans l'emploi). Dans ce cadre sera mobilisé le dispositif en cours d'élaboration au niveau de la Branche Mutualité concernant l'aide au retour à l'emploi.
 - Dans ce cadre, en 2021, a été mis en place le Dispositif « Gardons le Lien »
- **Accompagnement des managers**
 - Créer les conditions propices à l'engagement des collaborateurs : formation relative au ré-accueil, évolution de carrière, sens au travail
 - Sensibilisation des collaborateurs aux impacts de l'absentéisme
- **Implication des Représentants de proximité à la démarche**
 - Communication des indicateurs relatifs à l'absentéisme
 - Point d'étape sur le plan d'action

Axe n° 4		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Conduire 1 Enquête Absentéisme annuelle 	Enquête réalisée et présentée en CSSCT (Second semestre Année N)	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima -
<ul style="list-style-type: none"> Décliner le Plan d'Actions suite à l'Enquête Absentéisme 	Nombre et type d'actions mises en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Evaluer le Plan d'Actions suite à l'Enquête Absentéisme 	Présentation de mise en œuvre du Plan d'actions en CSSCT (Second semestre Année N+1)	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 5.4 : Les actions en lien avec une mobilité durable et la préservation de la santé

La mobilité durable est au carrefour des enjeux économiques, sociaux et environnementaux. Elle fait référence bien évidemment aux moyens de déplacements utilisés, mais intègre plus globalement la capacité de chaque salarié à se déplacer en toute sécurité.

La loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités réforme en profondeur le cadre général des politiques de mobilités, en intégrant les enjeux environnementaux. Elle intègre à la négociation obligatoire " Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Qualité de Vie au Travail" (EP-QVT) un item sur « les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail, notamment en réduisant le coût de la mobilité, en incitant à l'usage des modes de transport vertueux ainsi que par la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 du Code du travail »

Le Groupe MGEN est bien conscient de la nécessité d'engager des actions en faveur de la mobilité durable, aussi bien pour l'environnement que pour le respect de la santé de ses collaborateurs voire la préservation d'un équilibre entre la vie personnelle et professionnelle des salariés en améliorant leur expérience du trajet domicile-travail.

Les **bénéfices attendus** sont multiples tant pour l'entreprise :

- Synergies avec d'autres projets internes tels que le développement du télétravail ou la réalisation d'un Bilan Carbone contribuant à la démarche de responsabilité sociétale de l'entreprises (RSE) ;
- Diminution des coûts liés aux accidents de travail et aux arrêts maladie des collaborateurs ;
- Amélioration de l'efficacité des collaborateurs grâce à l'impact de la pratique d'une activité physique et sportive ;

- Meilleure accessibilité du site via une amélioration des itinéraires cyclistes et piétons, voire de la desserte en transports en commun et des possibilités de stationnement vélos.

Que pour les **collaborateurs** :

- Amélioration du bien-être, de la motivation et de la santé des collaborateurs grâce à la pratique de modes actifs (vélo, marche) qui a un impact positif sur la condition physique, le moral et la concentration ;
- Meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle grâce à des dispositifs tels que le télétravail ;
- Augmentation du pouvoir d'achat grâce à la diminution du budget transports ;
- Sécurité accrue grâce à une meilleure maîtrise des risques routiers.

Au-delà des dispositifs déjà existants résultant de dispositions légales (prise en charge de 50 % du prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accompli au moyen de services de transports publics et services publics de location de vélo) et de dispositions conventionnelles : accords instaurant une indemnité vélo et un prime transport personnel des 5 avril 2016 et 21 mai 2015.

Le Groupe MGEN, acteur dans les domaines du sport-santé et de la santé environnementale, s'engage dans ce cadre, à :

- Mettre en place des actions de formation à l'éco conduite, en partenariat avec la Fondation de la Route ;
- Promouvoir des actions telles que celles mises en œuvre avec le collectif "Mai à vélo" en 2021. A travers cette collaboration le Groupe entend promouvoir la pratique du vélo, dans le respect des règles du vivre ensemble, tout en favorisant la diffusion des messages de prévention quant aux bienfaits d'une activité physique quotidienne. Au programme : des rendez-vous hebdomadaires pour « *bien circuler à vélo* » et une webconférence à l'occasion de la semaine de la sécurité routière au travail ;
- Favoriser l'accès de tous les salariés au sport en entreprise.

En complément, des actions de sensibilisation autour des questions de santé en général seront également mises en place via l'accès à des conférences thématiques pouvant porter sur les TMS, le sommeil, l'alimentation, les risques cardiovasculaires Plus particulièrement, des actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent en déclinaison du décret paru le 20 avril 2021 au Journal Officiel (modalités d'application relatives à la loi du 03 juillet 2020 – Loi du citoyen sauveteur) concernant la sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque pour les salariés partant à la retraite seront déployées.

De même nature seront mises en œuvre des actions de sensibilisation aux questions environnementales.

Axe n° 4

Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Actions de formation à l'Eco conduite 	<p>Nombre d'actions de formation mises en œuvre autour de l'éco conduite</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à la prévention des risques routiers en réalisant des actions de prévention grâce à des outils pédagogiques. - Permettre aux usagers de l'espace routier d'acquiescer ou renforcer un comportement responsable, pour faire de la route un endroit plus sûr. - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Dispositifs Plan Vélo 	<p>Nombre et Nature des actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Dispositifs mis en place et/ou recensés - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des actions pour favoriser l'accès de tous au sport en entreprise 	<p>Nombre et Nature des actions</p> <p>% de salariés concernés par entité et grand périmètre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Dispositifs mis en place et/ou recensés - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Actions de sensibilisation autour des questions de santé et des questions environnementales 	<p>Nombre et Nature des actions</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent en déclinaison du décret paru le 20 avril 2021 au Journal Officiel pour les salariés partant à la retraite 	<p>Nombre et Nature des actions</p> <p>% de salariés concernés par entité et grand périmètre</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Dispositifs mis en place et/ou recensés - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des actions autour des questions environnementales 	<p>Nombre et Nature des actions</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Dispositifs mis en place et/ou recensés - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

Article 5.5 : La Prévention des Risques Psychosociaux et du Harcèlement au travail - Dispositifs de Régulation de situations complexes en matière de bien-être au travail

Le Groupe MGEN, en tant qu'employeur responsable et fortement attaché au respect de l'humain ainsi que de l'égalité entre les femmes et les hommes, entend condamner fermement les comportements générant des risques psychosociaux ou relevant de situation de harcèlement au travail, par ailleurs passibles de sanctions disciplinaires et pénales, tant à l'encontre des collaborateurs du Groupe MGEN que des intervenants d'entreprises extérieures.

Il tient à réaffirmer sa volonté forte de renforcer les actions en matière de prévention des risques psychosociaux et de harcèlement au travail et à rappeler que, notamment dans ce cadre, l'ensemble des acteurs tels que spécifiés au Chapitre 2 du présent accord ont un rôle essentiel dans l'identification des situations relevant des risques psychosociaux ou du harcèlement au travail et la lutte contre ce type de situations.

En préalable à la détection et de l'identification de ces situations, il convient de rappeler ce que recouvre :

- Les Risques Psychosociaux (source INRS) :



- Le Harcèlement au travail :

Extrait des mentions portées au Règlement intérieur du Groupe MGEN à cet effet :

Dispositions relatives aux harcèlements et agissements sexistes

Article 34 - Harcèlement sexuel

Selon les dispositions de l'article L 1153-1 et suivants du Code du travail, aucun salarié ne doit subir des faits :

- a) *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*
- b) *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

Conformément à l'article L. 1153-2 et suivants du Code du travail, aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

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

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

Article 35 - Harcèlement moral

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

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements constitutifs de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

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

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

Article 36– Agissements sexistes

Conformément à l'article L. 1142-2-1 du Code du travail, nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Afin de lutter et de se prémunir contre la survenance de tels risques psychosociaux et situations de harcèlement au travail, le Groupe MGEN s'engage à renforcer ses actions sur les 3 niveaux de prévention : prévention primaire, prévention secondaire et prévention tertiaire.

- **En termes de prévention primaire :** La démarche de prévention doit être centrée sur l'analyse des situations de travail ou des comportements au travail pour comprendre les conditions d'exposition des salariés aux facteurs de risques. Cette analyse se fait en continu et est intégrée à la démarche d'évaluation des risques transcrite au niveau du DUERP, y compris concernant l'évaluation des risques psychosociaux.

Des formations à la Prévention des Risques psychosociaux et Qualité de Vie au Travail seront organisées auprès des managers et des représentants de proximité afin de fournir les clés de compréhension des mécanismes qui sous-tendent les risques psychosociaux et d'outiller les participants à la formation, afin de mettre en œuvre une démarche de Qualité de Vie au Travail et de Prévention Santé durable et collective.

Un **Baromètre Qualité de Vie au Travail** se voulant comme un véritable outil de perception du bien-être au travail a été lancé en mars 2021 :

- Ce baromètre est déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs, toutes les trois semaines, comportant cinq questions portant sur des thématiques telles que l'ambiance générale, le sens et l'alignement ou encore l'esprit d'équipe.
- Les managers ont accès en temps réel aux résultats globaux de leurs équipes et donc de façon anonymisée, dans un espace personnel dédié « Bloom at Work ».
- Des synthèses automatiques, avec indicateurs clés, sont générées, offrant ainsi une analyse immédiate des résultats.
- L'objectif est de prendre le pouls des équipes en continu, de détecter d'éventuels signaux faibles et de mettre en œuvre, si cela est nécessaire, des actions concrètes pour améliorer le bien-être au travail des collaborateurs.

Comme mentionné, acteurs incontournables de la promotion de la Qualité de Vie au Travail, les managers facilitent l'expression des collaborateurs. Ils se positionnent comme des personnes « ressource », accessibles, à l'écoute, et concourant à l'amélioration des conditions de travail.

En cas de difficultés au sein d'un collectif de travail, le manager et les collaborateurs se réunissent pour répondre au mieux à la situation et coconstruire des solutions.

- **En termes de prévention secondaire :**

Des actions de communication et de sensibilisation seront déployées afin d'identifier et de prévenir tout comportement pouvant générer un risque psychosocial.

Une démarche de même nature sera mise en place concernant la lutte contre toute sorte de harcèlement : harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes.

Il est rappelé dans ce cadre qu'un Référent Groupe MGEN et des Référents CSE Harcèlement Sexuel ont été mis en place et qu'ils peuvent être sollicités en cas de besoin : *coordonnées accessibles sur l'Intranet de l'entreprise* : **Coordonnées Référents Harcèlement**

- **En termes de prévention tertiaire :**

- **Dispositifs internes :**

Dans le cadre d'un groupe de travail paritaire qui s'est réunie sur l'année 2021, ont été élaborés des protocoles de gestion et de régulation de situations complexes en matière de bien-être au travail, relevant des risques psychosociaux et/ou de situation de harcèlement au travail.

Ces protocoles ont matière à être mis en œuvre pour signaler, gérer, analyser voire mettre en place des enquêtes internes via le dispositif des Intervenants Qualité de vie au Travail (pouvant se faire accompagner par un cabinet externe spécialisé si besoin), accompagner les managers avec le concours des différents acteurs autour de la QVT afin de remédier à ces situations complexes.

Ces protocoles seront intégrés à un Guide d'accompagnement des Managers « *Pour faire face à ...* » qui sera diffusé auprès de la population concernée ainsi que des Représentants de Proximité.

- **Dispositifs externes :**

En complément des dispositifs internes de détection, d'écoute et d'accompagnement des salariés en difficulté, le Groupe MGEN a mis en place des dispositifs externes depuis 2011 et entend poursuivre la mise à disposition de ces services auprès des collaborateurs :

■ **Une cellule d'écoute des collaborateurs via notre partenaire IAPR :**

Cette cellule d'écoute permet aux collaborateurs une prise en charge particulière lorsqu'ils rencontrent une difficulté professionnelle ou personnelle auprès d'un réseau de psychologues cliniciens tout en conservant l'anonymat.

Ce dispositif prend la forme d'un numéro vert, accessible 24H/24H.

Une information sur ce dispositif figurera notamment sur l'Intranet du Groupe.

Notre partenaire IAPR peut également être amené à prendre en charge un collectif en souffrance ou confronté à un événement traumatique.

■ **Une cellule d'accompagnement des collaborateurs via notre partenaire RESSIF :**

De la même façon, cette cellule d'accompagnement permet aux collaborateurs une prise en charge particulière lorsqu'ils rencontrent une difficulté professionnelle ou personnelle auprès d'un réseau d'assistants sociaux (démarches administratives, problème de logement, accompagnement de situations de surendettement, difficultés d'ordre familial...), tout en conservant l'anonymat.

Ce dispositif prend la forme d'un numéro vert.

Une information sur ce dispositif figurera notamment sur l'Intranet du Groupe.

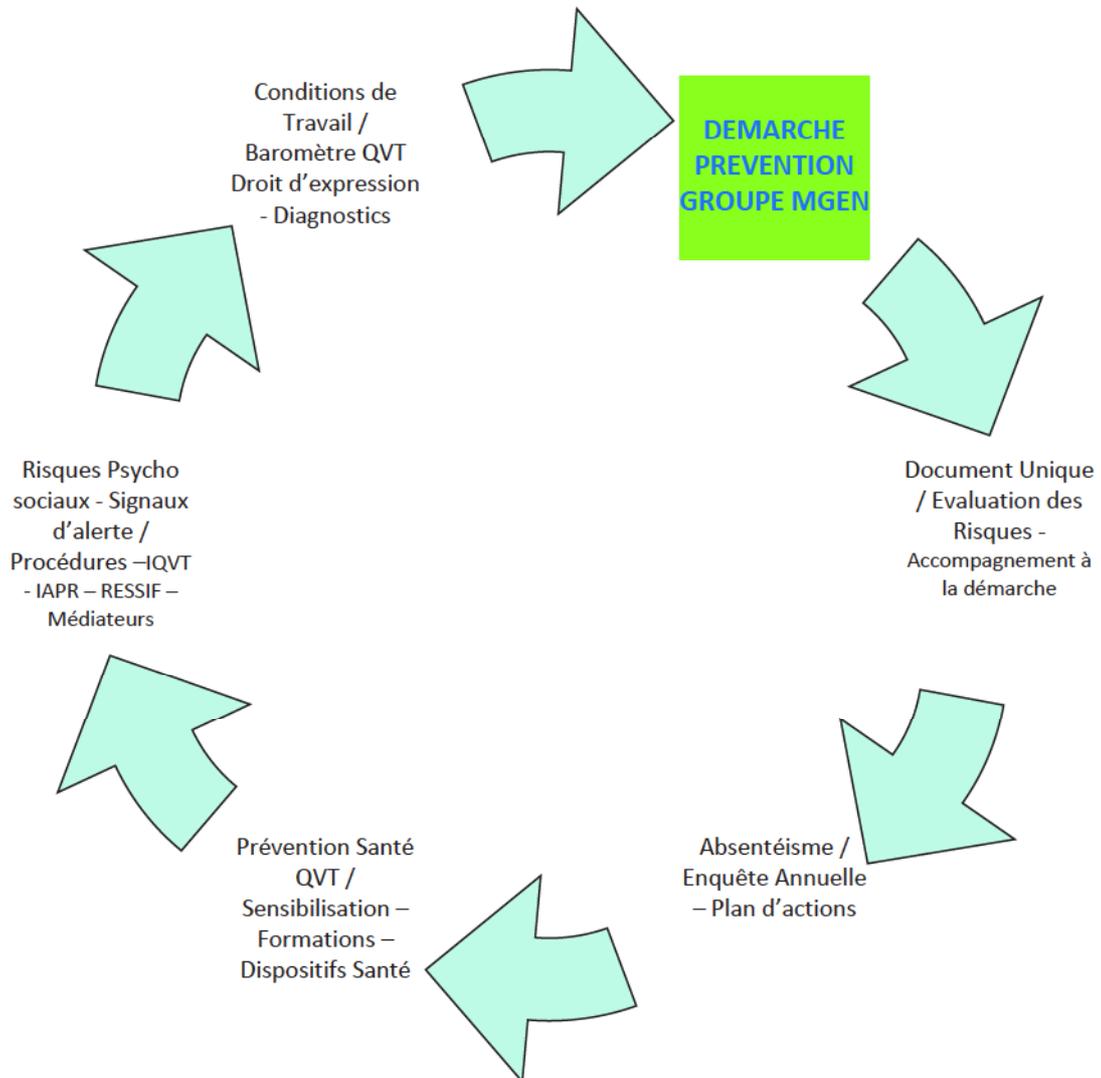
En complément, une réflexion est en cours pour que le Groupe MGEN puisse se doter d'un **réseau de médiateurs externes**. La médiation est un processus complémentaire structuré, volontaire et coopératif de prévention et de résolution amiable des différends qui repose sur la responsabilité et l'autonomie des participants.

Le médiateur est un facilitateur de communication, sans pouvoir de décision, ni rôle d'expertise technique ou de conseil, il favorise le dialogue et la relation, notamment par des entretiens et rencontres confidentiels. Il aurait matière à intervenir dans le cadre de situations conflictuelles récurrentes.

Axe n° 4		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Présentation des résultats du Baromètre QVT 	Résultats consolidés du Baromètre QVT par entité tous les 4 mois	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi trimestriel en Observatoire Qualité de Vie au Travail.
<ul style="list-style-type: none"> Recours à une Enquête Intervenants Qualité de Vie au Travail 	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de recours à une enquête Intervenants Qualité de Vie au Travail (acceptation/refus) Evaluation du dispositif Nombre de situations de harcèlement moral Nombre de situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes Nombre de situations conflictuelles récurrentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / indicateurs et évaluation du dispositif - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Dispositifs de communication et de sensibilisation sur la prévention des RPS et du Harcèlement 	<ul style="list-style-type: none"> Nature et Nombre de communications et sensibilisations Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / résultats sondage - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Cellule d'écoute IAPR 	<ul style="list-style-type: none"> Bilan IAPR Evaluation du dispositif 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / bilan et évaluation du dispositif - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Cellule d'accompagnement RESSIF 	<ul style="list-style-type: none"> Bilan RESSIF Evaluation du dispositif 	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / bilan et évaluation du dispositif

		<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un réseau de Médiateurs externes 	<p>Dispositif de mise en place</p> <p>Nombre de recours à une médiation</p> <p>Evaluation du dispositif</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail du dispositif de mise en place d'un réseau de médiateurs externes (Au cours du second semestre 2021) - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / indicateurs et évaluation du dispositif - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

DEMARCHE PREVENTION GROUPE MGEN



CHAPITRE 6 : Axe n° 5 : Conforter nos pratiques de mutuelle responsable : autour du bien vivre ensemble

Article 6.1 : Le droit d'expression des salariés

Le 19 juin 2013, l'Accord National Interprofessionnel sur la qualité au travail désigne l'expression directe et collective des salariés dans leur travail comme une voie de progrès. Considéré comme un véritable vecteur de renforcement des relations humaines, le droit d'expression favorise la motivation, l'engagement professionnel, la cohésion sociale et l'innovation.

Les thématiques professionnelles inhérentes au droit d'expression sont définies par l'article L. 2281-1 du code du travail « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ».

Au sein du Groupe MGEN et plus spécifiquement au sein de l'unité de travail des salariés, cette expression a pour objectif de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer les conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité du travail.

Sont exclues de ce droit d'expression les sujets relevant de la compétence des instances représentatives du personnel.

Sans préjudice du rôle des instances représentatives du personnel, ni de l'exercice du droit syndical, ni du pouvoir hiérarchique de management, les parties rappellent l'importance de l'exercice du droit d'expression afin d'échanger sur les conditions de travail en se fondant sur les attentes des salariés.

L'expression et l'écoute au plus proche du terrain sont des conditions essentielles à la réussite des lieux d'échanges et à l'implication des participants.

Les différents dispositifs d'expression et d'information existant déjà au sein du Groupe MGEN, seront poursuivis :

- Le livret d'accueil de la société permet aux nouveaux arrivant de faire connaissance avec l'entreprise
- Les entretiens d'évaluation
- Les réunions d'équipe organisées avec les managers
- Et également la disponibilité, de tout instant, des membres de la Direction

L'ouverture au dialogue ainsi que la faculté de pouvoir s'exprimer librement sur le travail contribuent à la Qualité de Vie au Travail. Ainsi, le Groupe MGEN souhaite développer davantage le droit d'expression ; celui-ci pouvant relever de plusieurs formats :

- L'expression via les réunions d'équipes notamment en s'appuyant sur le baromètre de perception Bien-être au travail (BQVT) ;
- L'expression via des espaces de discussion dédiés avec ou sans la présence des managers (Selon le format arrêté en concertation au sein des équipes) ;

Lors de son enquête QVT, le Groupe MGEN a sollicité les collaborateurs sur les dispositifs de droit d'expression souhaités.

Au-delà d'actions innovantes pour mettre en place des espaces de discussion, les réponses se sont orientées vers la mise en place de boîtes à idées au niveau des centres /établissements (un mémo pratique Comment mettre en place une boîte à idées ? Comment en faire un outil d'interaction au sein des équipes ? sera élaboré et communiqué aux managers) pour faire vivre ce droit d'expression selon de nouvelles modalités.

La **boîte à idée** est un processus d'innovation dont le principe est de faire participer l'ensemble des collaborateurs à la recherche et au développement de l'entreprise, à l'amélioration des conditions de travail.

L'accès à l'information est une condition indispensable pour jouir du droit d'expression. En ce sens, « Manager demain » favorise l'organisation de temps d'informations et d'échanges en équipe sur la vie sociale et économique de l'entreprise.

Par ailleurs, le Groupe MGEN met à la disposition des collaborateurs un réseau social d'entreprise, YAMMER, qui facilite et favorise le partage d'informations. Ce dispositif permet aux collaborateurs de dialoguer également avec le top management. Enfin, la mise en place du nouvel intranet M (ou espace numérique M) permet d'accéder plus facilement à l'information, de suivre l'actualité des différentes directions et de l'entreprise

Axe n° 5		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Action d'accompagnement à la mise en place d'espaces de discussion 	Nombre de communications Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter et suivre le droit d'expression des collaborateurs - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'espaces de discussion par entité 	Nombre d'espaces de discussion mis en place par entité Nombre de réunions annuelles par site Identification des thématiques abordées	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter et suivre le droit d'expression des collaborateurs - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Indicateurs et thématiques abordées - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un mémo pratique : Comment mettre en place une boîte à idées ? Comment en faire un outil d'interaction au sein des équipes ? 	Nombre de mémo	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter et suivre le droit d'expression des collaborateurs

Article 6.2 : Le recensement des bonnes pratiques en matière de Qualité de Vie au Travail et de Prévention Santé

De manière annuelle seront recensées les bonnes pratiques et initiatives en matière de Qualité de Vie au Travail et de Prévention Santé mises en place dans les centres/établissements du Groupe afin d'identifier et d'analyser les actions pouvant être déployées au niveau du Groupe allant dans le sens de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention Santé.

Axe n° 5		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none">Elaboration d'un questionnaire « Recensement des Bonnes pratiques »	Nature et modalités de diffusion du questionnaire	<ul style="list-style-type: none">Elaboration au niveau de l'Observatoire Qualité de Vie au TravailDiffusion et partage des retours au niveau de l'Observatoire Qualité de Vie au TravailUn point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none">Recensement des Bonnes pratiques	Nombre et nature des bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none">Diffusion et partage des retours au niveau de l'Observatoire Qualité de Vie au TravailUn point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord pendant la durée de l'accord a minima



Article 6.3 : Diversité

Acteur de santé et employeur de référence de l'économie sociale et solidaire, le Groupe MGEN se veut également acteur de société et se mobilise, depuis de nombreuses années, pour la diversité et l'égalité des chances, contribuant ainsi au Bien Vivre Ensemble.

Ce n'est que par l'instauration d'un climat social inclusif que chaque membre de l'entreprise peut se sentir soutenu et reconnu. La lutte contre la discrimination est en ce sens un levier de performance, et s'inscrit dans une démarche de progrès et de responsabilité sociale d'entreprise (RSE).

Le Groupe MGEN s'est déjà emparé des questions attenantes à l'égalité sur le lieu de travail mais aussi dans l'accès à l'emploi.

Différents accords installant de véritables politiques sociales et ressources humaines ont été ainsi conclus :

- Accord Politique Logement du Groupe MGEN du 24 septembre 2020,
- Accord Politique Handicap Groupe MGEN du 20 novembre 2020,

- Accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes au sein du Groupe MGEN du 18 juin 2021,
- Accord sur la Gestion des Emplois et Parcours Professionnels du 13 Décembre 2018 consacrant un chapitre de cet accord aux seniors au travers de l'articulation entre vie professionnelle et retraite + et un chapitre sur les jeunes.

Dans ce cadre, en cours d'élaboration à destination des collaborateurs Seniors un Guide Retraite.

Article 6.4 : Démarche d'Evaluation de la QVT et Prévention Santé au sein du Groupe MGEN

En complément au Baromètre QVT, une Enquête QVT sera déployée tous les 2 ans permettant aux collaborateurs du Groupe MGEN de s'exprimer sur leur Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé ainsi que sur les dispositifs mis en œuvre dans ce cadre.

Les modalités d'élaboration de l'enquête QVT sont définies en concertation avec les membres de l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé.

Les résultats permettant d'identifier des axes d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail et de la prévention santé des équipes feront l'objet d'une présentation devant l'Observatoire Paritaire de la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé.

Axe n° 5		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'un suivi de l'accord Logement 	Indicateurs tels que résultant de l'accord et présentés dans la commission paritaire de suivi ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Logement pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'un suivi de l'accord Handicap 	Indicateurs tels que résultant de l'accord et présentés dans la commission paritaire de suivi ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Handicap pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'un suivi de l'accord Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes 	Indicateurs tels que résultant de l'accord, et présentés dans la commission paritaire de suivi ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Egalité Professionnelle pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre d'un suivi de l'accord GEPP 	Indicateurs tels que résultant de l'accord et présentés dans la commission paritaire de suivi ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord GEPP pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mise à disposition d'un Guide Retraite 	<p>Nombre de guides créés</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité des guides auprès des collaborateurs concernés - Une communication auprès des managers dès la mise à disposition des guides - Présentation en Observatoire en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage

		<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une Enquête Qualité de Vie au Travail – Prévention Santé à périodicité bisannuelle 	Enquête Qualité de Vie au Travail	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et Partage des résultats en Observatoire Qualité de Vie au Travail par entité juridique Groupe MGEN et par grands périmètres

CHAPITRE 7 : Pilotage et Suivi de l'accord Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé

Article 7.1 : Communication et Instances de Pilotage de l'accord

Afin de sensibiliser et fédérer autour de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention Santé, lors de la mise en œuvre de l'accord :

- **Une communication** Groupe MGEN sera faite des grands axes de l'accord et actions associées ;
- **Des instances de pilotage** tant stratégique qu'opérationnelle seront mises en place pour s'assurer de la bonne déclinaison de la démarche :
 - Une instance de pilotage, composée notamment d'un sponsor politique et d'un sponsor opérationnel, chargée de suivre la politique globale en matière de Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé qui aura pour rôle de prendre les décisions stratégiques relatives au projet, d'établir les arbitrages et de gérer les financements liés à la mise en œuvre de la démarche ;
 - Un groupe de travail opérationnel à installer impliquant les DRH et la ligne managériale des différentes entités, chargé de rassembler et structurer toutes les actions menées en matière de Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé ;
- **Un Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé**, instance paritaire, aura en charge l'analyse de la déclinaison et l'évaluation des plans d'action résultant des grands axes de l'accord.
 - Missions de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé :

Sans se substituer aux prérogatives des Instances Représentatives du Personnel, les missions de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé consistent à participer à l'analyse des risques professionnels et l'évolution de la Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise ainsi qu'à la proposition de mesures de prévention à mettre en œuvre.

Cet Observatoire a pour mission :

- De déterminer de manière paritaire avec l'employeur les différentes phases du plan d'actions tel que résultant du présent accord et notamment les actions à engager de manière prioritaire ;
- D'assurer l'analyse de la déclinaison et l'évaluation des dispositifs figurant au présent accord ;
- De contribuer aux réflexions relatives à la Qualité de Vie au Travail et prévention santé et d'être force de propositions dans ces domaines ;
- De soutenir le suivi de la démarche Qualité de Vie au Travail - prévention santé du Groupe MGEN et de mener des analyses sur des sujets spécifiques dont il pourrait être saisi dans le domaine de la Qualité de Vie au Travail – prévention santé ;
- De mener une réflexion sur le contenu des futures Enquêtes QVT – Prévention Santé.

- Compositions de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé :

L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé est composé paritairement :

- D'une Délégation Employeur (incluant le sponsor politique et le sponsor opérationnel de l'instance de pilotage ainsi que des représentants du groupe de travail opérationnel pouvant être accompagnés d'un ou deux référents QVT),
- D'une Délégation composée de Représentants du Personnel : quatre salariés désignés par chacune des Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'UES MGEN (*dont la liste sera communiquée à la Direction des Relations & Affaires sociales*). En cas d'absence d'un Représentant du Personnel, l'Organisation Syndicale concernée communique le nom de son remplaçant 10 jours avant la tenue de l'Observatoire à la Direction Relations & Affaires sociales.

La Présidence de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé est assurée par un Représentant de la Direction. Il sera assisté d'un Représentant du Département Santé Sécurité Qualité de Vie au Travail de la DRH Groupe MGEN et éventuellement de Responsables de l'entreprise dont la présence, en tant que spécialistes, permet d'enrichir les échanges sur les sujets inscrits à l'ordre du jour.

A la fin de chaque réunion de l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé, un tour de table sera effectué pour échanger sur les prochains sujets à aborder, ceci afin d'anticiper les thèmes pouvant être traités lors des prochaines réunions. Un compte rendu des échanges intervenus en l'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé est élaboré et transmis aux participants, copie Secrétaires de CSSCT et de CSE/CSEC.

- Périodicité de réunion de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé :

L'Observatoire de la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé se réunit tous les 4 mois. Lors des 6 premiers mois de mise en œuvre de l'Observatoire, celui-ci se réunira tous les 2 mois.

- Moyens de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé :

Les membres de la Délégation des Représentants du Personnel à l'Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé bénéficient :

- D'un crédit d'heures quadrimestriel spécifique de 14 heures par membre (pouvant correspondre à 4 demi-journées).

Le temps passé par les membres de la délégation salariale aux réunions l'Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé ainsi que le temps de trajet pour se rendre à ces réunions sont payés comme temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les frais de déplacement et d'hébergement associés seront pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs et en fonction des règles arrêtées au niveau de l'UES MGEN.

En vue de faciliter les travaux de coordination, une réunion préparatoire d'une demi-journée sera organisée en amont de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé.

Article 7.2 : Suivi de l'accord : Commission Paritaire de Suivi de l'accord Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé

Les parties signataires proposent de mettre en place une Commission Paritaire de Suivi qui soit l'instance de suivi de la mise en œuvre du présent accord sur Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé et dont la composition, les missions et les moyens sont précisés ci-après.

Composition

Cette Commission Paritaire de Suivi est composée paritairement des représentants de l'employeur et de quatre salariés désignés par chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

Mission et fonctionnement

Présidée par l'employeur, la Commission Paritaire de Suivi se réunit au moins une fois par an sur le thème spécifique de la Qualité de Vie au Travail et de la Prévention Santé.

La mission dévolue à la Commission Paritaire de Suivi du présent accord consiste notamment à :

- S'assurer du respect de l'application du présent accord et de sa mise en œuvre, notamment par le suivi des indicateurs et objectifs résultant du présent accord,
- Être force de proposition pour l'amélioration et l'efficacité du dispositif mis en place, notamment en cas d'interprétation nécessaire des dispositions du présent accord.

Moyens

Le temps passé par les membres de la délégation salariale aux réunions de la Commission Paritaire de Suivi du présent accord ainsi que le temps de trajet pour se rendre à ces réunions sont payés comme temps de travail effectif et ne s'imputent pas sur le crédit d'heures de délégation.

Les frais de déplacement et d'hébergement associés seront pris en charge par l'employeur, sur présentation des justificatifs et en fonction des règles arrêtées au niveau de l'UES MGEN.

En vue de faciliter les travaux d'analyse en matière de Qualité de Vie au Travail et de Prévention Santé, une réunion préparatoire d'une demi-journée sera organisée en amont de la Commission Paritaire de Suivi.

CHAPITRE 8 : Dispositions finales

Article 8.1 : Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

En référence à l'Accord relatif au déroulement de la Négociation collective obligatoire au niveau de l'UES MGEN en date du 11 octobre 2017, il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et s'appliquera jusqu'au 25 juillet 2024.

Article 8.2 : Révision

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

Article 8.3 : Dépôt et Publicité

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-4 et suivants du Code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier et une version sur support électronique, auprès de la DREETS, et un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes. Le présent avenant sera publié sur l'intranet du Groupe MGEN sur la base de données nationale des accords d'entreprise, conformément à la législation en vigueur.

Chaque Organisation Syndicale représentative recevra un exemplaire du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 juillet 2021.

POUR L'EMPLOYEUR

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

Signé par Fabrice Heyries
Le 27/07/2021



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Fabrice Heyries".

Fabrice HEYRIES
Directeur Général

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

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

Signé par Nathalie DEGRELLE
Le 26/07/2021



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Nathalie Degrelle".

Nathalie DEGRELLE

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

Signé par Stéphane GUILBERT
Le 26/07/2021



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Stéphane Guilbert".

Stéphane GUILBERT

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

Signé par Frédéric MULLER
Le 26/07/2021



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Frédéric Muller".

Frédéric MULLER

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

Jonathan FERRARI

Signé par Jonathan FERRARI
Le 26/07/2021



A handwritten signature in black ink, appearing to read "Jonathan Ferrari".

ANNEXES

AXE n°1		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Intégrer, dans le cursus managérial, un contenu de formation au développement et enjeux de la Qualité de Vie au Travail (Y compris au regard du Baromètre Qualité de Vie au Travail) 	<p>Nombre et nature des formations</p> <p>Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures, et nb de personnes formées</p> <p>Restitution des éléments d'évaluation mis en place notamment à chaud et à froid</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formations effectuées à 100 % Indicateurs et Restitution des éléments d'évaluation en Observatoire Qualité de Vie au Travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une action de formation dédiée aux IRP pour développer leurs compétences en lien avec la Qualité de Vie au Travail 	<p>Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures,</p> <p>Restitution des éléments d'évaluation mis en place notamment à chaud et à froid</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formations effectuées à 100 % (Au cours de la 1^{ère} année civile complète d'application de l'accord) Indicateurs et Restitution des éléments d'évaluation en Observatoire Qualité de Vie au Travail. Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une action de formation dédiée à la Fonction Ressources Humaines pour développer leurs compétences en lien avec la Qualité de Vie au Travail 	<p>Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures,</p> <p>Restitution des éléments d'évaluation mis en place notamment à chaud et à froid</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formations effectuées Indicateurs et Restitution des éléments d'évaluation en Observatoire Qualité de Vie au Travail. Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des webinaires de sensibilisation au sujet de la Qualité de Vie au Travail 	<p>Nombre et nature des webinaires</p> <p>Nombre de participants</p>	<ul style="list-style-type: none"> Webinaires effectués sur le temps de travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Concevoir une animation clef en main pour les directions de site autour de la Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé 	<p>Nature de l'animation</p>	<ul style="list-style-type: none"> 100 % des sites concernés sur la durée de l'accord Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place un webinaire présentant les dispositifs Qualité de Vie au Travail et Prévention Santé Groupe MGEN 	<p>Nombre et nature des webinaires</p> <p>Nombre de participants</p>	<ul style="list-style-type: none"> Webinaires effectués sur le temps de travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Renforcer le dispositif d'Intervenants Qualité de Vie au Travail 	<p>Nombre d'intervenants Qualité de Vie au Travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail (Au cours du second semestre 2021) des modalités de recrutement et formation des Intervenants Qualité de Vie au Travail Améliorer le délai de traitement des enquêtes
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une action de formation (45 heures la 1^{ère} année, 7 heures les années suivantes) d'accompagnement et d'animation du dispositif Intervenants Qualité de Vie au Travail 	<p>Nombre et nature des formations</p> <p>Nombre de réunions d'animation du réseau des Intervenants Qualité de Vie au Travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formations effectuées Mise en place d'un dispositif d'animation du réseau des Intervenants Qualité de Vie au Travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Recensement des fiches entreprise et rapport annuels d'activité 	<p>Nombre de fiches entreprises et rapports annuels recensés</p> <p>Evaluation</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail du recensement et analyse des fiches entreprise et rapports annuels d'activité transmis Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

AXE n°2		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Communiquer sur les projets de Transformation du Groupe MGEN 	<p>Nombre de communications</p> <p>Nombre de vues sur la newsletter mensuelle Transfo</p>	<ul style="list-style-type: none"> Communication effectuées (nature) Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Suivre les indicateurs de mesure mis en place sur la Qualité de Vie au Travail/ Projets de Transformation du Groupe MGEN 	<p>Indicateurs de mesure issus du Plan de Transformation</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

- Réaliser le suivi des projets de Transformation du Groupe MGEN	Nombre de Commissions Paritaires de Suivi de la Transformation	- Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
- Présenter les Bilans de la Cellule d'écoute IAPR et du Réseau d'Assistants sociaux RESSIF	Bilans	- Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail (Au cours du second semestre 2021) - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
• Intégrer, dans le cursus managérial, un contenu de formation au développement et enjeux de la Qualité de Vie au Travail	Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures, Nb de personnes formées	- Formations effectuées - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
• Alimenter la plateforme « Campus Manager » avec des guides de bonnes pratiques en matière de QVT, de prise en charge de situations complexes ou toute autre thématique en lien.	Nombre de guides créés et mis en ligne Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature	- Disponibilité des guides sur la plateforme Campus Manager - Une communication auprès des managers dès la mise à disposition des guides - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

AXE n°3		
Actions	Indicateurs	Objectifs
• Mise en œuvre d'une étude avec MGEN Technologies afin de faire évoluer les paramétrages de la messagerie professionnelle, pour y intégrer des dispositifs de régulation	Nature et identification des points clefs de l'étude Points d'évolution des outils	- Etude sur la mise en place de dispositifs de régulation de la messagerie professionnelle - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition d'un Guide d'utilisation des mails 	<p>Nombre de guides créés</p> <p>Outils de mesure de l'impact des guides diffusés</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité des guides auprès des collaborateurs - Une communication auprès des managers dès la mise à disposition des guides - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'actions de sensibilisation relatives au droit à la déconnexion 	<p>Nombre d'actions de sensibilisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Négociation d'un Accord Groupe MGEN sur le Télétravail 		<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du Télétravail sur l'ensemble des entités du Groupe MGEN (Second semestre 2021)
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un suivi de l'Accord Télétravail 	<p>Indicateurs tels que résultant de l'accord à négocier</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Télé travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition d'un Guide Télétravail et de formations pour les collaborateurs du Groupe MGEN et d'un Guide « Manager à distance » 	<p>Nombre de guides créés</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p> <p>Nombre de formation réalisées sur « manager à distance » (figurant déjà au catalogue formation)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité des guides auprès des collaborateurs - Une communication auprès des managers dès la mise à disposition des guides - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Bilans de compétence organisés à l'issue d'un retour de congé de maternité/ Paternité, d'adoption, parental 	<p>Nombre de Bilans de compétence</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 50%. - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Entretiens de parentalité organisés à l'issue d'un retour de congé de maternité, d'adoption, parental 	<p>Nombre d'entretiens organisés à l'issue d'un retour de congé de maternité, d'adoption, parental/Nombre de collaborateurs réintégrant l'entreprise après un tel congé</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 80%. - Mettre à disposition un guide permettant de structurer cet entretien + communiquer auprès des managers

		<p>sur la nécessité de mener cet entretien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> ● Congés de paternité effectivement pris par les pères 	<p>Nombre de congés de paternité effectivement pris par les pères</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 10%. - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> ● Nombre de congés de solidarité familiale avec un indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 100%. 	<p>Nombre de congés de solidarité familiale avec un indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 100%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicateur de progression, sur la durée de l'accord, de 100%. - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> ● Actualisation du guide de la parentalité 	<p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Guide de la parentalité actualisé et mis à disposition (Second semestre 2021) - Une action de communication auprès des salariés - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / résultats sondage
<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en place d'un Fonds de solidarité pour Don de Jours aux Aidants 	<p>Nombre de jours versés dans le Fonds par les salariés Nombre de jours versés dans le Fonds par abondement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place effective des dispositifs - Une action de communication auprès des salariés - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord qualité de vie au travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> ● Mise en place du dispositif d'appel au don 	<p>Nombre de demandes formulées Nombre de demandes acceptées Nombre de jours accordés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> ● Sensibilisation des collaborateurs au statut de proche aidant 	<p>Nature et nombre de dispositifs de sensibilisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Un évènement par an à minima, par exemple au moment de la journée nationale des aidants (06/10)
<ul style="list-style-type: none"> ● Réalisation d'entretiens spécifiques entre un collaborateur aidant et son manager 	<p>Nombre de communication sur ce dispositif aux managers</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre à disposition des managers un guide d'entretien - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition de ressources permettant de guider les aidants dans leurs démarches 	<p>Nature et nombre de ressources</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / résultats sondage
---	---	--

Axe n° 4		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> Pérenniser et accompagner la démarche DUERP au sein du Groupe MGEN afin d'installer une culture de prévention 	<p>Nombre de DUERP réalisés et plan d'actions en découlant, Nombre de mises à jour</p> <p>Nombre /Taux d'actions réalisés</p>	<ul style="list-style-type: none"> 100% des DUERP réalisés Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima Présentation annuelle en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Evaluation plan d'actions
<ul style="list-style-type: none"> Mettre en œuvre des actions de formation à la méthodologie d'analyse des risques en lien avec le DUERP (représentants de l'employeur et représentants de proximité) 	<p>Liste des formations par thème, type d'action, nb de stagiaires, nb d'heures, Nb de personnes formées</p> <p>Restitution des éléments d'évaluation mis en place notamment à chaud et à froid</p>	<ul style="list-style-type: none"> Formations effectuées (Au cours de la 1ère année civile complète d'application de l'accord) Indicateurs et Restitution des éléments d'évaluation en Observatoire Qualité de Vie au Travail Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un diagnostic Pénibilité 	<p>Bilan du diagnostic</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation du diagnostic et analyse
<ul style="list-style-type: none"> Communiquer sur le Compte personnel de prévention de la pénibilité 	<p>Nombre de communications (alimentation et utilisation du compte)</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Conduire 1 Enquête Absentéisme annuelle 	<p>Enquête réalisée et présentée en CSSCT (Second semestre Année N)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Décliner le Plan d'Actions suite à l'Enquête Absentéisme 	<p>Nombre et type d'actions mises en œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima

<ul style="list-style-type: none"> • Evaluer le Plan d'Actions suite à l'Enquête Absentéisme 	Présentation de mise en œuvre du Plan d'actions en CSSCT (Second semestre Année N+1)	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Actions de formation à l'Eco conduite 	Nombre d'actions de formation mises en œuvre autour de l'éco conduite	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à la prévention des risques routiers en réalisant des actions de prévention grâce à des outils pédagogiques. - Permettre aux usagers de l'espace routier d'acquiescer ou renforcer un comportement responsable, pour faire de la route un endroit plus sûr. - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Dispositifs Plan Vélo 	Nombre et Nature des actions	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Dispositifs mis en place et/ou recensés - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des actions pour favoriser l'accès de tous au sport en entreprise 	Nombre et Nature des actions % de salariés concernés par entité et grand périmètre	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Dispositifs mis en place et/ou recensés - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Actions de sensibilisation autour des questions de santé et des questions environnementales 	Nombre et Nature des actions Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Actions de sensibilisation à la lutte contre l'arrêt cardiaque et aux gestes qui sauvent en déclinaison du décret paru le 20 avril 2021 au Journal Officiel pour les salariés partant à la retraite 	Nombre et Nature des actions % de salariés concernés par entité et grand périmètre	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Dispositifs mis en place et/ou recensés - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des actions autour des questions environnementales 	Nombre et Nature des actions	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Dispositifs mis en place et/ou recensés - Un point de suivi annuel par la

		Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Présentation des résultats du Baromètre Qualité de Vie au Travail 	Résultats consolidés du Baromètre QVT par entité tous les 4 mois	- Un point de suivi quadrimestriel en Observatoire Qualité de Vie au Travail.
<ul style="list-style-type: none"> Recours à une Enquête Intervenants Qualité de Vie au Travail 	<p>Nombre de recours à une enquête Intervenants Qualité de Vie au Travail (acceptation/refus)</p> <p>Evaluation du dispositif</p> <p>Nombre de situations de harcèlement moral</p> <p>Nombre de situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes</p> <p>Nombre de situations conflictuelles récurrentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / indicateurs et évaluation du dispositif Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Dispositifs de communication et de sensibilisation sur la prévention des RPS et du Harcèlement 	<p>Nature et Nombre de communications et sensibilisations</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / résultats sondage Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Cellule d'écoute IAPR 	<p>Bilan IAPR</p> <p>Evaluation du dispositif</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / bilan et évaluation du dispositif Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Cellule d'accompagnement RESSIF 	<p>Bilan RESSIF</p> <p>Evaluation du dispositif</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / bilan et évaluation du dispositif Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'un réseau de Médiateurs externes 	<p>Dispositif de mise en place</p> <p>Nombre de recours à une médiation</p> <p>Evaluation du dispositif</p>	<ul style="list-style-type: none"> Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail du dispositif de mise en place d'un réseau de médiateurs externes (Au cours du second semestre 2021) Présentation en Observatoire Qualité

		<p>de Vie au Travail / indicateurs et évaluation du dispositif</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
--	--	--

Axe n° 5		
Actions	Indicateurs	Objectifs
<ul style="list-style-type: none"> • Action d'accompagnement à la mise en place d'espaces de discussion 	<p>Nombre de communications</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter et suivre le droit d'expression des collaborateurs - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'espaces de discussion par entité 	<p>Nombre d'espaces de discussion mis en place par entité</p> <p>Nombre de réunions annuelles par site</p> <p>Identification des thématiques abordées</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter et suivre le droit d'expression des collaborateurs - Présentation en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Indicateurs et thématiques abordées - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Qualité de Vie au Travail pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'un mémo pratique : Comment mettre en place une boîte à idées ? Comment en faire un outil d'interaction au sein des équipes ? 	<p>Nombre de mémo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Faciliter et suivre le droit d'expression des collaborateurs
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration d'un questionnaire « Recensement des Bonnes pratiques » 	<p>Nature et modalités de diffusion du questionnaire</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration au niveau de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail - Diffusion et partage des retours au niveau de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord pendant la durée de l'accord a minima

<ul style="list-style-type: none"> Recensement des Bonnes pratiques 	Nombre et nature des bonnes pratiques	<ul style="list-style-type: none"> - Diffusion et partage des retours au niveau de l'Observatoire Qualité de Vie au Travail - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un suivi de l'accord Logement 	Indicateurs tels que résultant de l'accord et présentés dans la commission paritaire de suivi ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Logement pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un suivi de l'accord Handicap 	Indicateurs tels que résultant de l'accord et présentés dans la commission paritaire de suivi ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Handicap pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un suivi de l'accord Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes 	Indicateurs tels que résultant de l'accord, et présentés dans la commission paritaire de suivi ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord Egalité Professionnelle pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre d'un suivi de l'accord GEPP 	Indicateurs tels que résultant de l'accord et présentés dans la commission paritaire de suivi ad hoc	<ul style="list-style-type: none"> - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord GEPP pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise à disposition d'un Guide Retraite 	<p>Nombre de guides créés</p> <p>Sondage annuel auprès d'un échantillon représentatif / évaluation de l'impact des communications de toute nature</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disponibilité des guides auprès des collaborateurs concernés - Une communication auprès des managers dès la mise à disposition des guides - Présentation en Observatoire en Observatoire Qualité de Vie au Travail / Résultats sondage - Un point de suivi annuel par la Commission Paritaire de Suivi de l'Accord pendant la durée de l'accord a minima
<ul style="list-style-type: none"> Mise en place d'une Enquête Qualité de Vie au Travail – Prévention Santé à périodicité bisannuelle 	Enquête Qualité de Vie au Travail	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration et Partage des résultats en Observatoire Qualité de Vie au Travail par entité juridique Groupe MGEN et par grands périmètres

- **FLYER « Intervenants Qualité de Vie au Travail »**

