



**Accord en faveur de l'amélioration de la Qualité de Vie
et des Conditions de Travail (QVCT)
2024 - 2027**

Entre les soussignés :

L'UES Norauto, dont le siège social est situé à Villeneuve d'Ascq (59650), représentée Madame Camille DELESALLE, Directrice des Ressources Humaines, dûment mandatée à cet effet ;

Et

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'Unité Economique et Sociale (UES) Norauto, représentées par :

- Monsieur Sylvestre AÏSSI en qualité de Délégué Syndical Central CFDT
- Monsieur Alain MONPEURT en qualité de Délégué Syndical Central CFE-CGC
- Monsieur Christophe DANIEL en qualité de Délégué Syndical Central CFTC
- Madame Corinne BRIENNE en qualité de Déléguée Syndicale Centrale FO
- Monsieur Olivier BORIE en qualité de Délégué Syndical Central SUD INDUSTRIE

Il est conclu l'accord suivant :

Sommaire

Sommaire	3
Préambule	4
Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord	5
Article 2 : L'engagement de tous les acteurs de la Qualité de Vie et des conditions travail	5
Article 3 : Les indicateurs de mesure de la qualité de vie au travail	7
Article 4 : Les mesures visant l'amélioration de la qualité de vie au travail	8
Article 4.1 : Placer la prévention et la sécurité au coeur de nos préoccupations et agir sur la santé	8
Article 4.2 : Améliorer le bien-être au travail	10
Article 4.3 : Accompagner nos collaborateurs tout au long de leur parcours	12
Article 5: Communication autour de l'accord	13
Article 6: Suivi du présent accord	14
Article 7: Date d'application et durée de l'accord	14
Article 8: Révision et dénonciation de l'accord	14
Article 9 : Signature électronique de l'accord	14
Article 10 : Dépôt et publicité de l'accord	15

Préambule

Depuis 2016, NORAUTO a fait de la Qualité de Vie au Travail un sujet à part entière de discussion et de négociation avec ses partenaires sociaux dans l'objectif de favoriser durablement la satisfaction et l'épanouissement de ses collaborateurs avec la conviction que la qualité de vie au travail est aussi un facteur d'attractivité, un levier d'engagement, de motivation et de fidélisation. Ainsi, une première étape déterminante a été franchie avec la conclusion d'un accord expérimental d'une durée d'un an le 28 octobre 2016, puis par la signature d'un accord de 3 ans, le 31 octobre 2017 prorogé de 7 mois, soit jusqu'au 31 mai 2021. Ces deux accords ont permis de tester de nouvelles pratiques et de nouvelles solutions qui améliorent et/ou facilitent la vie des collaborateurs.

Par le présent accord, NORAUTO et ses partenaires sociaux réaffirment leur volonté de replacer la Qualité de Vie et des Conditions de Travail au cœur de la politique sociale de l'entreprise.

Dans le cadre de sa politique humaine, NORAUTO et ses partenaires sociaux ont, jusqu'à ce jour, construit et signé un ensemble d'accords visant à favoriser l'emploi, l'intégration et l'évolution des collaborateurs ainsi que la considération de leurs besoins en fonction de leur situation personnelle (Accord handicap, Accord égalité professionnelle, Accord télétravail...).

Le présent accord Qualité de Vie et Conditions de Travail pérennise d'une part les dispositifs mis en place au cours des années précédentes, améliore d'autre part certains dispositifs existants, et développe enfin de nouveaux dispositifs au service d'une politique Qualité de Vie et Conditions de Travail renforcée. De plus, il se veut complémentaire et en lien avec les différents accords existants au sein de l'entreprise, qu'il permet de relier les uns aux autres, mais sans empiéter sur leur champ d'actions.

Il est rappelé que la qualité de vie au travail "désigne et regroupe les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale de l'entreprise" (ANI du 19 juin 2013).

Nos objectifs à travers cet accord, en lien avec la stratégie de l'entreprise, sont de favoriser :

- le bien-être et la satisfaction de nos collaborateurs;
- l'engagement et la motivation de nos collaborateurs;
- l'attractivité de notre marque employeur.

A travers le présent accord Qualité de Vie et Conditions de Travail 2024-2027, NORAUTO et ses partenaires sociaux souhaitent se fixer les axes de travail prioritaires suivants:

- Placer la prévention et la sécurité au coeur de nos préoccupations et agir sur la santé
- Améliorer le bien-être au travail
- Accompagner nos collaborateurs tout au long de leur parcours

Article 1 : Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs au sein de l'UES Norauto.

Article 2 : L'engagement de tous les acteurs de la Qualité de Vie et des Conditions Travail

Les acteurs de la QVCT	Leur rôle dans la QVCT
<p>L'entreprise</p>	<p>Conformément à l'article L 4121-1 du Code du travail, l'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des collaborateurs. A ce titre, elle identifie, évalue les risques pour la santé et la sécurité des salariés et les transcrit dans le document unique.</p> <p>Au-delà de ses obligations légales, Norauto souhaite, avec le présent accord, traduire sa volonté forte de s'engager dans un processus d'amélioration de la QVCT de ses collaborateurs. Cette démarche s'inscrit, d'autre part, pleinement dans sa logique de responsabilité sociétale d'entreprise ainsi que dans ses valeurs humaines.</p>
<p>L'ensemble des collaborateurs et managers</p>	<p>Les managers, et l'ensemble des collaborateurs, sont les premiers acteurs de la démarche d'amélioration de la QVCT. Leur action au quotidien est essentielle pour nos collaborateurs en ce qui concerne leurs conditions de vie au travail et d'exécution de leurs missions quotidiennes.</p> <p>En effet, leurs attributions leur permettent d'agir et de favoriser, au quotidien, le bien-être au travail de leurs équipes grâce notamment à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la reconnaissance du travail accompli, de l'engagement, - une communication ciblée porteuse de sens, - une organisation du travail optimale, - un accompagnement personnalisé, - une écoute de proximité, - le développement des compétences, - l'identification et la régulation des conflits, <p>Il leur est demandé de concilier les exigences de bien-être de leurs équipes et de performance.</p> <p>Par ailleurs, dans le cadre de la prévention des risques d'accidents du travail, l'ensemble des managers s'engage à agir pour la prévention des risques professionnels liés à l'environnement de travail des collaborateurs. Ils s'engagent également à veiller à la fourniture, au port, à l'entretien et au maintien en état des équipements de protection individuelle au sein de son équipe.</p>

<p>La Direction des ressources humaines</p>	<p>Le service Ressources Humaines, dans son rôle de conseil, d'appui et d'accompagnement des collaborateurs, constitue un interlocuteur privilégié dans le cadre de l'amélioration de la Qualité de Vie au Travail.</p> <p>La Direction des Ressources Humaines a notamment un rôle de veille, d'alerte et de remontée d'informations sur les conditions de vie au travail. Sa mission est essentielle notamment en terme d'accompagnement et de conseil des managers ou de leurs équipes et, si nécessaire, en terme d'orientation vers d'autres intervenants ou dispositifs appropriés (médecin du travail, assistante sociale, responsable sécurité...).</p> <p>De façon plus générale, la Direction des Ressources Humaines veille à apporter aux salariés conseil et accompagnement, notamment en matière de parcours professionnels, de développement des compétences et de formation.</p>
<p>Le service de santé au travail</p>	<p>En plus de la mission de suivi médical individuel et d'intervention sur le milieu de travail, les médecins du travail ont également un rôle de conseil et d'alerte auprès de l'employeur, des salariés et de leurs représentants.</p> <p>A ce titre, ils constituent des ressources et leur expertise peut être sollicitée notamment au sujet des actions de prévention qui visent à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail.</p> <p>Ils peuvent également être amenés à formuler des propositions d'actions et/ou à s'exprimer sur les actions engagées au sein de l'entreprise. Compte tenu des visites sur site qu'ils réalisent ou encore des visites médicales et/ou entretiens infirmiers, ils sont en mesure d'estimer les résultats et/ou perceptions des collaborateurs quant aux mesures mises en place.</p>
<p>L'assistante sociale</p>	<p>Pour accompagner les collaborateurs rencontrant des difficultés personnelles, Norauto a mis en place un service d'assistance sociale.</p> <p>Les missions de ce service social sont, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accompagner et soutenir les salariés dans la résolution de leurs difficultés liées à la sphère privée et/ou professionnelle - Les informer et les conseiller en visant leur autonomie - Faire le lien avec les services internes à l'entreprise, services de santé au travail, et acteurs de l'entreprise (missions handicap, managers, DRH...) - Orienter vers les partenaires externes <p>Les domaines d'intervention du service social couvrent aussi bien la sphère privée que professionnelle : budget, logement, famille, travail, santé, handicap... Le service social s'efforce d'être un service de proximité, privilégiant la notion de service, de souplesse et de disponibilité, tout en garantissant une parfaite confidentialité.</p>
<p>Le Comité social et économique</p>	<p>La mission du CSE et de sa commission CSSCT, telle que définie par la loi et la réglementation, est de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, à la sécurité des salariés, à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales et réglementaires prises en la matière.</p> <p>Les réunions du CSE et de la CSSCT sont des espaces privilégiés de dialogue, d'information, de consultation et de suivi des actions en matière de prévention des risques professionnels et ils constituent en ce sens une réelle force de proposition.</p>

Article 3 : Les indicateurs de mesure de la qualité de vie au travail

La mesure de la Qualité de Vie et des conditions de travail est une composante nécessaire pour la mise en œuvre d'une démarche globale et adaptée aux attentes et besoins de nos collaborateurs. Dans ce cadre, Norauto disposera d'indicateurs intégrant des éléments tant quantitatifs que qualitatifs.

Le suivi de ces indicateurs permet à Norauto et ses partenaires sociaux :

- d'apprécier l'évolution de la situation,
- de sensibiliser toutes les parties prenantes de l'entreprise à la question de la QVCT

Ces indicateurs seront communiqués à la commission de suivi du présent accord lors d'une réunion annuelle.

<p>Enquête de satisfaction (SMILE Collaborateur)</p>	<p>Une enquête de satisfaction portant sur différents thèmes sera organisée plusieurs fois dans l'année auprès des collaborateurs.</p> <p>Les résultats de cette enquête sont communiqués aux managers, aux partenaires sociaux et à l'ensemble des collaborateurs. Cette enquête doit aboutir à l'élaboration d'un plan d'actions mis en place au niveau de chaque centre et service qui remontera au niveau régional et national au travers d'un tableau de synthèse des plans d'actions piloté par les équipes RH. Cette compilation permettra d'une part la partage de bonnes pratiques (en région, au national) mais également l'identification des plans d'actions à porter au niveau national.</p> <p>L'évolution de ces indicateurs permet également de suivre le niveau de satisfaction et donc de bien-être au travail des collaborateurs.</p>
<p>Indicateurs liés à la santé et la sécurité</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre d'accidents du travail (AT) et de maladies professionnelles (MP) - Nombre de jours d'arrêt de travail suite à AT/MP - Indice/taux de fréquence, indice/taux de gravité des AT (comparatif avec la branche des services de l'automobile)
<p>Les indicateurs RH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de turn over sur 12 mois <ul style="list-style-type: none"> • Par catégorie professionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre) et par fonction • Atelier / Magasin / Service team • Par région • Par ancienneté - Taux d'absentéisme sur 12 mois <ul style="list-style-type: none"> • Par catégorie professionnelle (employé, agent de maîtrise, cadre) • Par type d'absence • Atelier / magasin / Service team • Par région • Par ancienneté

Article 4 : Les mesures visant l'amélioration de la qualité de vie au travail

Article 4.1 : Placer la prévention et la sécurité au coeur de nos préoccupations et agir sur la santé

Axe d'engagement	Actions / Objectifs	Mise en oeuvre	Calendrier prévisionnel
<p>1. Placer la prévention et la sécurité au coeur de nos préoccupations et agir sur la santé</p>	<p>Diminuer le nombre d'accident de travail avec arrêt de 10% par an</p>	<p>Un des enjeux prioritaire de Norauto est d'offrir un environnement de travail de qualité et sécurisant. Aussi, Norauto poursuit et renforce ses actions de sensibilisation en vue de réduire le nombre d'accidents de travail.</p> <p>L'objectif de ces actions est d'animer, coordonner et renforcer la culture sécurité en impliquant de façon plus active les managers dans la mise en oeuvre d'actions concrètes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poursuite des actions de sensibilisation pour prévenir les accidents du travail par la diffusion d'alertes accident, • Animation en région de la sécurité dans le réseau par les différents correspondants • Réalisation d'un entretien systématique entre le manager et le collaborateur victime d'un accident. Il y sera associé la mise en place d'un plan d'action à chaque accident. • Déploiement d'un e-learning sécurité pneu et d'une formation gerbeur théorique et pratique • Accélération du nombres de visites de prévention • Formation des RRH référents à l'animation de la sécurité incluant la désignation d'un référent • Inclusion de la thématique en RDC et synergie CA et RSV <p>Ainsi, une communication renforcée sera mise en place tout au long de cet accord sur les bonnes pratiques attendues pour sensibiliser, accompagner et former les managers sur la thématique sécurité.</p> <p>Accès des managers à leurs statistiques AT/MP mises à jour chaque trimestre.</p> <p>Continuer à étudier l'aménagement des postes de travail «dans le respect des principes ergonomiques limitant les contraintes posturales».</p> <p>De plus, dans le cadre de sa politique de prévention des AT/MP et afin d'améliorer les conditions de travail, Norauto s'engage à poursuivre et pérenniser une étude ergonomique des postes de travail en atelier et en magasin, en lien avec un ergonome et la</p>	<p>Dès la signature de l'accord</p>

		<p>médecine du travail, qui accompagnera l'entreprise spécialement à cet effet.</p> <p>Norauto s'engage à diffuser un guide à destination des managers afin de parfaire leur connaissance en matière d'aménagement des postes de travail.</p> <p>Enfin, concernant les collaborateurs de la service team, Norauto s'engage à sensibiliser les collaborateurs par le biais d'un E-learning qui reprendra notamment les bonnes postures pour prévenir les risques liés aux Troubles Musculo Squelettiques (TMS) et à la fatigue visuelle pouvant être occasionnée par le travail sur écran.</p>	
	<p>Prévention des risques psychosociaux</p>	<p>Proposer des ateliers de prévention sur les risques professionnels en partenariat avec la médecine du travail et IRP AUTO.</p> <p>Norauto est particulièrement conscient des enjeux qui découlent d'une bonne gestion de prévention des risques psycho-sociaux et s'inscrit totalement dans la lutte contre la violence ordinaire, les agissements sexistes et le harcèlement sexuel et s'engage en mettant en place les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Temps d'échange relatifs aux conditions et à la charge de travail lors de l'Entretien annuel d'évaluation (EAD). • Plusieurs dispositifs internes sont à disposition des salariés pour leur apporter un soutien psychologique adapté en cas de difficultés personnelles, familiales, sociales. Ces dispositifs de prévention des risques psychosociaux sont assurés et coordonnés par plusieurs acteurs : Stimulus, médecine du travail. Il apparaît nécessaire de réactualiser une campagne d'information interne, pour en rappeler le rôle et permettre d'en identifier les acteurs. • Mise en place d'un dispositif de remontées d'information interne afin d'identifier les centres les plus à risque sur les problématiques d'incivilités quotidiennes afin de les accompagner en conséquence (ex : mise en place d'un vigile, vidéosurveillance, mode opératoire de dépôt de plainte, suivi psychologique proposé....) • Afin de faire cesser la violence en centre et d'éviter toute banalisation, Norauto sensibilisera les collaborateurs contre les violences et les incivilités en centre en mettant en place un plan d'action visant à : <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser via un affichage dédié en centre à destination de notre clientèle - Agir en amont et prévenir des situations à risque en développant la formation des collaborateurs notamment dans les centres les plus exposés • Afin de sensibiliser l'ensemble de ses collaborateurs sur la question du harcèlement sexuel/ moral et des agissements sexistes et faciliter la remontée de ce type de situations via les référents dédiés : <ul style="list-style-type: none"> - Norauto mettra en place des campagnes de communication régulière à destination des centres et de la service team. - Norauto s'engage à ce que tous les collaborateurs soient sensibilisés sur la thématique par le biais d'un e-learning obligatoire, réalisé durant le parcours d'intégration du collaborateur. - Norauto s'engage à ce que l'ensemble des collaborateurs déjà en poste soient sensibilisée sur la thématique 	<p>Dès la signature de l'accord</p>

		par la réalisation du e-learning au terme de l'accord	
	Prévention du risque routier	<p>Mettre en place des actions de prévention sur ce risque au sein de l'entreprise:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Ré impulser le E-Learning "Pour une mobilité plus responsable" à tous les collaborateurs; ● Campagne de sensibilisation auprès des collaborateurs à l'occasion des Journées Nationales de la sécurité routière; <p>La sensibilisation portera également sur la conduite à vélo et en trottinette.</p>	Dès la signature de l'accord
	Sensibilisation aux questions de santé publique	<ul style="list-style-type: none"> ● Diffuser des campagnes de sensibilisation sur des thématiques de santé (tabac, alcool, drogue, cancer, endométriose...). ● Proposer des ateliers de prévention sur des questions de santé publique (tabac...) en partenariat avec la médecine du travail, IRP AUTO et les organismes de prévoyance. Ces ateliers seront notamment impulsés et coordonnés par le service santé sécurité Norauto France. ● Proposer une fois par an un challenge sportif solidaire (exemple: la course des héros, ludopital, etc). 	Dès la signature de l'accord

Article 4.2 : Améliorer le bien-être au travail

Axe d'engagement	Actions / Objectifs	Mise en oeuvre	Calendrier prévisionnel
<p>2. Améliorer le bien-être au travail</p>	<p>Qualité des locaux sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> La qualité de l'environnement de travail et les conditions de travail est indissociable du bien-être des salariés, aussi, Norauto veillera à ce que ses collaborateurs bénéficient de locaux sociaux dans lesquels ils se sentent bien (<i>vestiaires pour les hommes et vestiaires pour les femmes, salle de pause, sanitaires, bureaux</i>). <p>Un état des lieux de l'ensemble des locaux sociaux des centres sera dressé avec une grille d'audit spécifique dans l'objectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> d'identifier les centres qui ne répondent pas aux exigences sanitaires et de dotation minimum des équipements puis de mener des actions correctives dans le but de répondre aux exigences de qualité et d'aménagement des locaux sociaux <p>Afin de s'assurer du bon état des locaux sociaux sur le long terme, un contrôle de l'état sera effectué lors des visites en centre par l'équipe santé / sécurité, et les Responsables des Ressources humaines, qui alertent et accompagnent le Directeur de centre sur les améliorations à mettre en place.</p> <p>Lors de ces contrôles, il est vérifié, non seulement que le centre satisfait aux normes réglementaires en termes d'hygiène et d'équipements obligatoires, mais qu'il satisfait également à nos exigences internes de qualité des locaux sociaux, a minima dans un bon état : chaises, table, micro-onde, machine à café, évier, chauffage/clim, frigo.</p> <ul style="list-style-type: none"> Norauto s'engage à ce que le nettoyage de l'ensemble des locaux sociaux et sanitaires soit assuré 1 fois par semaine par un prestataire dédié au ménage. 	<p>Septembre 2024</p> <p>D'ici la fin exercice 23/24</p>
	<p>Protéger le droit à la déconnexion</p>	<p>Par le présent accord, Norauto réaffirme que <u>chaque collaborateur dispose d'un droit à la déconnexion en dehors de ses heures de travail.</u></p> <p>Pour garantir ce droit au sein de l'entreprise, Norauto s'engage à :</p> <ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les managers sur leur rôle essentiel et leur devoir d'exemplarité dans le respect du droit à la déconnexion. Norauto s'engage à communiquer auprès des managers les règles et les bonnes pratiques dans l'usage des outils numériques (mail, chat et messagerie instantanée...). Sensibiliser également les collaborateurs sur l'utilisation des outils numériques, afin d'ancrer les bonnes pratiques dans les esprits et les habitudes de vie de tous. 	<p>Dès la signature de l'accord</p>

	<p>Continuer à promouvoir les formations liées au développement personnel</p>	<p>Afin de favoriser le bien-être au quotidien des collaborateurs et leur permettre de mieux s'épanouir dans leur poste, Norauto poursuit le déploiement des formations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La formation « du stress à l'équilibre »: l'objectif est de leur permettre de déterminer les sources de stress, repérer les différents symptômes du stress, prévenir et maîtriser le stress. - La formation « Mieux gérer son temps et ses priorités »: permettre aux collaborateurs de mieux connaître leur fonctionnement dans la gestion du temps, trouver des solutions pour rééquilibrer la situation. - La formation « Mieux se connaître pour mieux communiquer »: mieux se connaître, optimiser sa communication, savoir convaincre et s'affirmer, savoir créer un climat de confiance entre les différents collaborateurs. - Les formations d'accompagnement à gérer différentes situations à destination des managers "Manager pour faire grandir les collaborateurs" ; "Gestion des conflits dans l'équipe" ; pour les Directeurs de centre : "Manager engageant" ; "Entrepreneur Agile" ; "Conduire le changement positivement". 	<p>Dès la signature de l'accord</p>
	<p>Faire vivre et renforcer la valeur de solidarité au sein de l'entreprise</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Le mécénat de compétence <p>Par le présent accord, Norauto réaffirme son attachement à ce dispositif qui correspond à ses valeurs humaines.</p> <p>Ce dispositif permet aux collaborateurs qui le souhaitent de mettre leurs compétences à disposition d'une association à but non lucratif, pendant leur temps de travail tout en conservant leur rémunération.</p> <p>Les collaborateurs éligibles bénéficient d'un crédit de 5 jours par annualisation, fractionnables par demi-journées. Le dispositif s'adresse aux collaborateurs ayant au moins un an d'ancienneté.</p> <p>Le mécénat de compétence sera mis en place à destination d'associations engagées autour des thématiques suivantes : jeunesse, insertion, entrepreneuriat, mobilité, santé et environnement. L'association choisie par le collaborateur devra faire l'objet d'une validation préalable.</p> <p>Pour faciliter la mise en relation des associations et des collaborateurs, les offres de mission seront diffusées via le portail RH, chaque collaborateur pourra se porter candidat.</p> <p>Le collaborateur doit au préalable en informer son manager, qui pourra refuser ou décaler les dates en fonction de l'organisation du centre ou du service.</p> <p>L'entreprise s'engage à promouvoir ce dispositif auprès des collaborateurs par le biais de communications (Nor'Hebdo, intranet, l'envoi de mail à destination de collaborateurs etc).</p>	<p>Dès la signature de l'accord</p>

Article 4.3 : Accompagner nos collaborateurs tout au long de leur parcours

Axe d'engagement	Actions / Objectifs	Mise en oeuvre	Calendrier prévisionnel
<p>3. Accompagner nos collaborateurs tout au long de leur parcours</p>	<p>Mesure relative à l'intégration de nos collaborateurs</p>	<p>Afin de répondre aux enjeux liés à l'intégration des nouveaux collaborateurs, Norauto s'engage à accompagner l'intégration de ses collaborateurs grâce à un parcours d'intégration construit en 6 étapes définies comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalisation du e learning de bienvenue dès le 1er jour d'intégration en vue de mieux appréhender l'entreprise - Réalisation d'une session d'accueil réalisée idéalement entre le 1^{er} et le 2^{ème} mois de présence du collaborateur - Suivi du parcours de formation PIA/PIV entre le 1^{er} mois et le 3^{ème} mois de présence du collaborateur - Envoi d'un questionnaire d'intégration à l'ensemble des collaborateurs 30 jours après leur arrivée en vue de recueillir leur avis et mettre en oeuvre d'éventuelles actions correctives - Mise en place, dès l'arrivée du collaborateur, d'un binôme avec un parrain afin de faciliter son intégration sociale et professionnelle en l'aidant à comprendre ses missions et à accéder aux ressources nécessaires à la réalisation de celles-ci - Dès la 1^{ère} semaine, le collaborateur est invité à réaliser les e-learning obligatoires en lien avec sa filière métier <p>Afin de faciliter l'intégration de son collaborateur, chaque manager disposera en point d'appui d'une check list d'intégration pour lui permettre d'identifier les étapes clés à réaliser.</p>	<p>Dès la signature de l'accord</p>
	<p>Mesure relative à l'organisation du temps de travail</p>	<p>Norauto s'engage à ce que chaque collaborateur bénéficie d'un samedi de repos par mois afin de satisfaire son équilibre personnel et familial.</p>	<p>Dès la signature de l'accord</p>
	<p>Mesures relatives au seniors</p>	<p>Norauto s'engage à ouvrir une négociation spécifique sur la thématique des seniors.</p>	<p>A compter du T1 de l'exercice 2024-2025</p>
	<p>Mesures de soutien de la parentalité</p>	<p>Norauto entend soutenir et promouvoir les actions concrètes qui respectent les équilibres de vie des collaborateurs et favorisent la prise en compte des événements importants de la vie personnelle qui surviennent au cours de la vie professionnelle.</p>	<p>Dès la signature de l'accord</p>

		<ul style="list-style-type: none"> Le guide sur l'accompagnement à la parentalité au sein de l'entreprise a été créé pour accompagner les collaborateurs dans cette étape de vie. Il sera re communiqué et mis à disposition sur l'intranet afin d'en assurer une large diffusion et son appropriation. Chaque collaborateur faisant part de la future naissance ou de l'arrivée à son foyer d'un enfant recevra ce guide de la parentalité par mail. La rentrée scolaire est un moment important tant pour les enfants que pour les parents. Afin d'accompagner les familles dans le cadre de cet événement, l'entreprise s'engage à faciliter l'aménagement des horaires de la journée soit pour accompagner leur(s) enfant(s) à l'école le matin, soit pour aller le(s) chercher à la sortie de l'école en fin de journée. Cette mesure, dont la mise en œuvre sera à définir en fonction de l'organisation effective du travail (horaires variables, horaires fixes, etc..), est accordée aux parents d'enfants allant jusqu'en classe de 6e incluse. L'aménagement des conditions de travail des femmes enceintes est crucial, aussi, afin d'accompagner ces femmes à partir du 6e mois de grossesse, ces salariées bénéficieront de 2 jours de congés supplémentaires à prendre entre le 6e mois de grossesse et le départ en congé maternité. Il est rappelé que dans le cadre d'une suspension de contrat de travail notamment liée à un congé parental, les salariés bénéficient du maintien d'une adhésion au régime de frais de santé dans les mêmes conditions que lorsqu'ils sont en activité pendant une durée de 6 mois. Ainsi, la cotisation employeur à la mutuelle est maintenue. 	
	<p>Mesures de soutien en situation de fragilité sociale</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dispositif KLARO <p>Afin d'accompagner les collaborateurs dans la gestion de leur pouvoir d'achat, il a été convenu de la mise en place de la plateforme KLARO pour une année test pour l'ensemble des salariés en CDI.</p> <p>Cette plateforme, qui sera financée par l'entreprise, permet aux collaborateurs de vérifier toutes les aides nationales, locales et celles de l'entreprise auxquelles ils peuvent prétendre, tenant compte de leur situation personnelle.</p> <p>Au-delà du diagnostic individuel et totalement confidentiel, cette plateforme accompagne les potentiels bénéficiaires dans l'ensemble des démarches administratives.</p> <ul style="list-style-type: none"> L'assistante sociale accompagne les collaborateurs rencontrant des difficultés personnelles sur différentes thématiques: logement, budget, famille, travail... <p>Norauto s'engage à poursuivre cet engagement mis en place depuis plusieurs années.</p> <p>L'entreprise s'assurera que les collaborateurs connaissent ce dispositif à travers notamment:</p> <ul style="list-style-type: none"> Un affichage dans les locaux sociaux en centre et à la service team; 	<p>Dès la signature de l'accord</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - Des communications régulières envoyées par mail et dans la NOR'HEBDO par exemple - La création d'un guide de l'action sociale visant à recenser toutes les offres de services pour conseiller et accompagner les salariés sur leurs problématiques sociales. Une communication interne sera réalisée pour présenter ce guide et il sera accessible sur le portail intranet. <p>● Le don de jour de repos</p> <p>Ce dispositif d'entraide entre collaborateurs a été mis en place en 2017. Norauto et ses partenaires sociaux souhaitent renforcer ce dispositif à fort impact humain et social pour les collaborateurs qui auraient besoin de temps pour s'occuper de leur conjoint(e), parent(s), ou enfant(s) gravement malade, handicapé, accidenté ou en fin de vie.</p> <p>Les modifications apportées au dispositif existant sont les suivantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le bénéficiaire peut recevoir un don en repos pouvant aller jusqu'à 30 jours ouvrés par événement (dans la limite du nombre de jours disponibles dans le fond de solidarité); - Dans un esprit de solidarité, Norauto réalisera un abondement de 5 jours ouvrés à destination de chaque collaborateur bénéficiaire du dispositif. Ces 5 jours ouvrés ne sont pas pris en compte dans le calcul du plafond maximal de 30 jours. <p>De plus, Norauto s'engage à mieux faire connaître ce dispositif, insuffisamment connu des collaborateurs par le biais de campagnes de sensibilisation auprès des collaborateurs et d'affiches dans les locaux sociaux.</p>	
--	--	--	--

Article 5: Communication autour de l'accord

A la signature de l'accord, Norauto communiquera sur celui-ci via les différents canaux de communication interne (Portail Norauto, Nor'hebdo etc.) pour le promouvoir auprès des collaborateurs.

Article 6: Suivi du présent accord

Une commission de suivi du présent accord sera mise en place, composée de 2 délégués syndicaux par organisation syndicale représentative, d'un représentant de la direction, des personnes internes ou externes qualifiées pouvant être invitées (responsable hygiène et sécurité, médecin du travail ...).

Elle sera réunie, à l'initiative de la Direction des ressources humaines, une fois par an, jusqu'au terme de l'accord.

Ces réunions seront consacrées à un échange concernant :

- Les engagements du présent accord
- La démarche d'amélioration de la QVCT

Article 7: Date d'application et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prendra effet à compter du 1er septembre 2024.

Article 8: Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet de révisions ou d'une dénonciation conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 9 : Signature électronique de l'accord

Les Parties conviennent expressément que l'accord signé par voie électronique constitue l'original du document et fait foi entre les Parties.

Les Parties s'engagent à ne pas contester la recevabilité, l'opposabilité ou la force probante de l'accord sur le fondement de sa nature électronique.

Les Parties reconnaissent expressément que l'accord signé électroniquement constitue une preuve écrite et à la même valeur probante qu'un écrit sur support papier conformément aux dispositions du Code civil.

En conséquence, les Parties reconnaissent expressément que l'accord pourra valablement leur être opposé.

Ces stipulations sont valables pour tout avenant à l'accord que les Parties seraient amenées à signer. La solution de signature électronique utilisée est la solution du prestataire de service de confiance DOCUSIGN. Ce tiers de confiance est qualifié Référentiel Général de Sécurité (RGS), certifié ETSI TS 102 023 au niveau européen (European Telecommunications Standards Institute) et déclare garantir la sécurité technique et la valeur probante du système de signature électronique mis en place.

L'archivage de la preuve électronique est réalisé par DOCUSIGN.

Article 10 : Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord signé des parties sera déposé en version électronique auprès de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités sur le site suivant : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Le présent accord sera également déposé auprès du Conseil de prud'hommes de Lys-lez-Lannoy.

Les formalités de dépôt de l'accord seront accomplies par la Direction de Norauto.

A Villeneuve d'Ascq, le 17 juillet 2024.

Un exemplaire du présent accord sera remis à chacune des parties.

Accord en faveur de l'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de travail (QVCT) 2024-2027

DS
CD
Paraphe
AM
Paraphe
AS
Paraphe
BO
Paraphe
BL
Paraphe
DL

Pour l'UES Norauto :

Camille DELESALLE, Directrice des Ressources Humaines

DocuSigned by:
DELESALLE Camille
95DCF8EB907C404...

Pour les Organisations Syndicales :

CFDT, représentée par Sylvestre AISSI

Signé par :
AISSI Sylvestre
A82EEF3B9EA8450...

CFE-CGC, représentée par Alain MONPEURT

Signé par :
Alain MONPEURT
B7AB3BE0EE2E485...

CFTC, représenté par Christophe DANIEL

DocuSigned by:
Christophe DANIEL
94128676254144A...

FO, représentée par Corinne BRIENNE

Signé par :
BRIENNE Corinne
F53D33212073449...

SUD INDUSTRIE, représenté par Olivier BORIE

Signé par :
BORIE Olivier
89FD0FEE8EA24D2...

Annexe - UES Norauto

Au jour de la conclusion du présent accord, l'Unité Economique et Sociale Norauto, dont le siège social est à Villeneuve d'Ascq (59 650), 2A boulevard Van Gogh, est composée de :

- NORAUTO France
- NORAUTO INTERNATIONAL
- NORAUTO SOLUTIONS A DOMICILE
- NORAUTO WASH FRANCE
- NORAUTO FRANCE FRANCHISE
- CAMANOSQUE
- CAPAULES
- CENTRE AUTO NIORT
- CAVIGNEUX
- CABIZANOS
- CAMORTEAU
- CABAILLEUL
- CADOLE
- CAVIERZON
- CAAMIENS
- CALENS
- CACHERBOURG
- CAFORBACH
- CALAROCH
- CAARRAS
- CABONNEUIL
- CASECLIN
- CACHATEAUBERNARD