

ACCORD RELATIF A L'EQUILIBRE DES TEMPS DE VIE AU SEIN DES SOCIETES DE L'UES SAGEMCOM

ENTRE :

- **SAGEMCOM BROADBAND SAS**, SAS au capital social de 58.251.417,36 €, immatriculée n° 440 294 510 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92500 Rueil-Malmaison Cedex ;
- **SAGEMCOM DOCUMENTS SAS**, SAS au capital social de 2.883.192,52 €, immatriculée n° 509 448 841 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92500 Rueil-Malmaison Cedex ;
- **SAGEMCOM ENERGY & TELECOM SAS**, SAS au capital social de 36.626.034,60 €, immatriculée n° 518 250 337 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92500 Rueil-Malmaison Cedex ;
- **SICONIA AUTOMOTIVE**, SAS au capital social de 1.400.000 €, immatriculée n° 528 456 593 RCS Nanterre, dont le siège social est situé 250 route de l'Empereur 92500 Rueil-Malmaison Cedex.

Représentées par xxx, en qualité de Directeur Général des Ressources Humaines, ayant pouvoir aux fins des présentes.

ci-après désignées, « **les Sociétés de l'UES SAGEMCOM** »

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales représentatives dans le périmètre de l'UES :

- pour la **CFE-CGC**, représentée par xxx en tant que Délégué Syndical ;
- pour la **CGT-FO**, représentée par xxx en tant que Délégué Syndical.

ci-après désignées, « **les Organisations syndicales** »

D'autre part,

ci-après désignées ensemble, « **les Parties** ».

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Le 1^{er} février 2023, les Sociétés composant l'UES Sagemcom et les Organisations Syndicales représentatives dans le périmètre de l'UES Sagemcom ont conclu un accord collectif majoritaire en vue d'adapter la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations obligatoires au sein de l'UES Sagemcom.

Ainsi, conformément au calendrier des thèmes et périodicité des négociations obligatoires tel que défini dans le cadre dudit accord, les partenaires sociaux se sont réunis pour définir :

- les modalités d'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle des salariés ;
- les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion en application de l'article L. 2242-17, 7° du Code du travail ;
- les modalités d'exercice par les salariés de leur droit d'expression directe et collective, en application de l'article L. 2281-1 du Code du travail ;
- 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, en application de l'article L. 2242-17, 8° du Code du travail.

Ces thèmes concourent chacun à l'amélioration de la qualité de vie au travail des collaborateurs au travers notamment une meilleure gestion des temps de vie, laquelle revêt une importance particulière pour les Sociétés de l'UES Sagemcom.

Dans le cadre des négociations qui se sont engagées, les Sociétés de l'UES Sagemcom ont souhaité tenir compte, d'une part, des évolutions sociétales et d'autre part, des nouveaux enjeux environnementaux des dernières années. Ainsi, les mesures définies et mises en place au terme du présent accord prennent en compte :

- la tendance à l'hybridation du travail, c'est-à-dire à une alternance au cours d'une même semaine de journées travaillées en présentiel et en distanciel ;
- le développement et la pérennisation du télétravail rendant les frontières plus floues entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés et donc la nécessité de les redéfinir et réaffirmer le droit à la déconnexion ;
- la recherche, notamment des nouveaux entrants sur le marché du travail, d'une meilleure conciliation des temps de vie obligeant les entreprises à s'adapter dans nos métiers pour demeurer attractives pour ces salariés ;
- les enjeux environnementaux et le développement de la Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) requérant des entreprises qu'elles prennent des mesures permettant de réduire l'impact des activités professionnelles sur l'environnement.

Par ailleurs, les négociations du présent accord interviennent dans un contexte spécifique. Depuis janvier 2022, Sagemcom est devenu « Entreprise à mission », affirmant son engagement environnemental, sociétal et social qui inclut notamment des mesures en faveur de l'équilibre des temps de vie.

En outre, un nouvel accord relatif au télétravail, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2023, permet à une large majorité des salariés de bénéficier de la possibilité de télétravailler jusqu'à 2 jours par semaine et ainsi de mieux concilier leurs différents temps de vie. Enfin, le Groupe a annoncé le déménagement des Sociétés de l'UES Sagemcom à la fin de l'année 2023.

Dans ce cadre et compte tenu du choix d'un nouveau Campus situé à proximité immédiate d'une gare ferroviaire (gare de Bécon-les-Bruyères) desservie actuellement par les trains de la ligne L du Transilien (réseau Paris-Saint-Lazare), les Parties ont souhaité renforcer les

mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail et promouvoir l'utilisation de modes de transport non polluants dits « vertueux », plus respectueux de l'environnement.

Les Parties rappellent que l'accord relatif à l'équilibre des temps de vie, signé le 23 décembre 2020, arrive à échéance le 31 décembre 2023.

Dans ce contexte, des réunions de négociation se sont tenues les 7 avril et 23 mai 2023 afin de négocier un nouvel accord.

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

ARTICLE 1^{ER} - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Collaborateurs relevant du périmètre de l'UES Sagemcom, quelle que soit la nature de leur contrat (à durée indéterminée, à durée déterminée, en alternance, etc.) et également aux stagiaires pour les mesures susceptibles de les concerner.

TITRE 1 : MODALITES D'ARTICULATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE DES SALARIES

Les Parties conviennent que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle/familiale est source d'épanouissement et de performance. A ce titre, les Parties rappellent que des accords successifs relatifs notamment à la mise en place du télétravail, dont le dernier en date du 26 septembre 2022, ont été conclus afin de renforcer la flexibilité de l'organisation du travail des collaborateurs et, par conséquent, de favoriser l'articulation de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle. Cet accord prévoit la mise en place du télétravail régulier jusqu'à 2 jours par semaine pour une large majorité de collaborateurs, conformément aux critères d'éligibilité définis.

Par ailleurs, les sociétés poursuivent le développement de leurs politiques et pratiques, favorisant ainsi l'atteinte de cet équilibre des temps de vie à travers d'autres accords et plan d'actions, tels que l'accord Diversité et le plan de prévention des risques psychosociaux.

Dans la continuité des engagements ainsi pris depuis de nombreuses années (à titre d'exemple, la mise en place d'accords relatifs aux horaires flexibles), Sagemcom réaffirme sa volonté d'accompagner au mieux chacun de ses salariés pour trouver un réel équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

Pour se faire, les Parties ont identifié trois axes autour desquels s'articulent les différents temps de vie des collaborateurs :

- l'activité professionnelle ;
- la conciliation de cette activité professionnelle avec la vie personnelle et familiale ;
- la gestion de situations spécifiques liées à la santé et au maintien dans l'emploi.

Des mesures propres à chacun de ces trois axes ont été arrêtées.

ARTICLE 2 - MESURES DESTINEES A PROMOUVOIR DES RELATIONS DE TRAVAIL DE QUALITE ET UNE MEILLEURE GESTION DU TEMPS D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Les Parties s'accordent sur le fait que pour parvenir à une meilleure gestion du temps de travail, il est important que les collaborateurs et les managers entretiennent un dialogue régulier et de qualité. Il doit être l'occasion de définir les attendus et le cas échéant, d'adapter la charge de travail.

Pour ce faire, le prérequis reste que les collaborateurs disposent d'un descriptif de leur poste et des principales missions associées ainsi que de la nature et du périmètre de leur responsabilité.

Article 2.1 - Communication autour des missions du collaborateur

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle découle d'une bonne gestion du temps de travail et en particulier, de la charge de travail par le collaborateur.

Dans cet objectif, en amont de l'entrée en vigueur de la nouvelle classification définie par la Convention collective de la Branche de la Métallurgie au 1^{er} janvier 2024, un important travail de cartographie des emplois et d'actualisation des fiches emplois a été réalisé.

A cet égard, chaque emploi a été décrit dans une fiche emploi reprenant notamment :

- la description des activités significatives de l'emploi ;
- la nature et le périmètre des responsabilités exercées (compétences et niveaux de maîtrise requis, périmètre de responsabilité et autorité) ;
- la description des relations de travail.

Ces fiches emplois actualisées seront communiquées aux collaborateurs aux fins de consultation avant l'entrée en vigueur de la nouvelle classification et au fil de l'eau, des embauches et intégrations à venir.

Des échanges ont lieu sur la base de ces nouvelles fiches emplois entre les managers et leurs collaborateurs afin de permettre à ces derniers d'avoir une meilleure visibilité sur leurs missions et leur contribution au sein des Sociétés de l'UES, cela dans l'objectif de leur permettre une meilleure gestion de leurs missions et responsabilités ainsi que de la charge de travail.

Il est rappelé par ailleurs que ces fiches emplois sont systématiquement affichées dans le cadre des Entretiens Individuels D'appréciation et de Progrès (EIDP) et des Entretiens de Projet Professionnel (EPP).

Article 2.2 - Instauration d'un dialogue régulier sur la charge de travail et les missions exercées par les collaborateurs

Les Parties rappellent qu'un dialogue régulier est mis en place par la tenue de divers entretiens avec son Manager et/ou le Responsable RH.

Ces entretiens sont l'occasion pour le collaborateur d'échanger sur les éventuelles difficultés rencontrées pour parvenir à trouver un équilibre entre son activité professionnelle et sa vie personnelle.

A cet égard, les Parties rappellent l'importance de l'Entretien Individuel D'appréciation et de Progrès (EIDP).

En effet, l'EIDP est l'occasion d'un échange entre le Manager et le collaborateur sur la charge de travail et les éventuelles difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale du salarié.

Les Parties affirment leur volonté de poursuivre l'analyse et le traitement des difficultés d'articulation des temps de vie que les salariés pourraient rencontrer et exprimeraient lors de l'EIDP, en :

- analysant et traitant le champ « Equilibre vie professionnelle/vie privée » de l'EIDP, lequel peut donner lieu à la mise en œuvre d'un plan d'actions adapté ;
- réalisant une analyse renforcée en cas de difficultés relatives à la charge de travail, exprimée dans le champ « Equilibre vie professionnelle/vie privée », et en veillant à la réalisation d'un entretien complémentaire avec le Responsable RH ;
- assurant la diffusion du Guide EIDP, précisant notamment les modalités d'expression des difficultés liées à l'organisation du temps de travail, à la charge de travail et à l'articulation vie professionnelle/vie personnelle et familiale.

Au-delà, il est rappelé que chaque collaborateur conserve la possibilité d'échanger, à tout moment et lorsqu'il en exprime le besoin, sur son activité professionnelle et la gestion de sa charge de travail avec son Manager et/ou avec son Responsable RH. Des solutions appropriées à sa situation spécifique pourront alors être recherchées.

Article 2.3 - Sensibilisation à la bonne gestion des temps

Les Parties conviennent que l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés est notamment assurée par le respect du droit à la déconnexion des collaborateurs, une gestion optimale des temps de travail et des déplacements professionnels.

A ce titre, les Parties conviennent de la nécessité de :

- diffuser régulièrement la charte des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion des temps (préconisation sur les horaires de réunion, la gestion individuelle et collective des temps, etc.) ;
- renforcer le suivi des déplacements professionnels et assurer le rappel régulier des règles relatives aux déplacements professionnels ;
- favoriser l'exercice du droit à la déconnexion, par la mise en œuvre des actions définies au sein du Titre 2 du présent accord.

ARTICLE 3 - MESURES FAVORISANT LA CONCILIATION DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE AVEC LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE DES COLLABORATEURS

La valeur « temps » s'avérant critique et essentielle compte-tenu de l'amplitude cumulée des responsabilités exercées dans la sphère professionnelle comme privée (personnelle et familiale), les Parties conviennent de maintenir les dispositifs suivants.

Il est rappelé que certaines de ces mesures sont connexes aux actions définies dans le plan de prévention des risques psychosociaux couvrant la période 2022-2024 et dans l'accord triennal 2022-2024 en faveur de la Diversité signé le 28 juin 2022.

Article 3.1 - Tenue d'entretiens permettant l'examen de l'articulation des temps de vie

Au-delà de l'examen de la charge de travail, les collaborateurs peuvent éprouver le besoin, lors de différentes étapes de leur vie, d'échanger sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Différents outils sont mis à la disposition des managers, collaborateurs et RH :

- l'Entretien de Projet Professionnel (EPP) de reprise permet, lors d'un retour de congé parentalité (maternité et/ou parental) ou d'une absence prolongée (à partir de 6 mois), l'examen des éventuelles difficultés d'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale du salarié. Cet entretien doit notamment permettre au collaborateur d'exprimer ses éventuels besoins en matière de conciliation des temps de vie et de réfléchir avec son Manager à l'adaptation de son activité professionnelle avec sa vie familiale ;
- en tout état de cause, il est rappelé que le collaborateur peut s'exprimer lors de l'EIDP, conformément à l'article 2.2 précité, afin d'évoquer sa charge de travail et les éventuelles difficultés de conciliation entre l'activité professionnelle et la vie familiale.

Article 3.2 - Faciliter le recours au temps partiel choisi

Les Parties entendent faciliter le recours au temps partiel choisi selon les modalités suivantes :

Modalités d'organisation du temps de travail à temps partiel :

- les salariés dont la durée du travail est définie en heures pourront demander à travailler à temps partiel à 80 % ou 4/5ème de l'horaire de référence de l'établissement (soit un jour par semaine non travaillé) ;
- les salariés dont la durée du travail est définie en jours pourront demander à travailler sur la base d'un forfait jours réduit à 80% ou 4/5ème du forfait jours sur la base de 217 jours par an (correspondant à un forfait réduit à 174 jours par an et d'un jour par semaine non travaillé).

Conditions et modalités de dépôt et de recevabilité de la demande d'aménagement du temps de travail à temps partiel :

- dépôt de la demande auprès du service des Ressources Humaines avec les éléments explicatifs et toutes précisions relatives à la nature de l'aménagement demandé ;
- réponse motivée dans un délai maximum de 3 mois par les services des Ressources Humaines à compter de la date de dépôt ;
- recherche avec le collaborateur de toute solution susceptible de satisfaire sa demande et ce, dans le délai de 3 mois défini ci-dessus en cas de difficulté identifiée par la hiérarchie opérationnelle et le service des Ressources Humaines ;
- à défaut de solution, motivation du refus par des raisons objectives pouvant notamment être l'absence de poste disponible correspondant à l'aménagement demandé ou l'incompatibilité avec le bon fonctionnement de l'entreprise ou du service auquel est affecté le salarié.

Possibilité, sur demande écrite de chaque collaborateur et suivant accord entre les parties (collaborateur et Entreprise) concernées, de maintenir les cotisations des régimes de retraite de base et complémentaire sur une base taux plein à la charge de l'employeur et du salarié dans les mêmes proportions que celles en vigueur pour un salarié à temps complet. Cet accord entre les parties sera mentionné dans l'avenant au contrat de travail traitant du passage à temps partiel.

Article 3.3 - L'hybridation du travail comme outil d'articulation de la vie personnelle et professionnelle

Le travail hybride est une organisation de l'activité professionnelle alternant des journées de présence sur site avec des journées de télétravail.

Ce mode de fonctionnement permet aux salariés concernés de bénéficier d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail de nature à améliorer l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle et leur permet ainsi d'avoir la possibilité de réduire leur temps de transport entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Le développement du travail hybride s'inscrit donc également dans la démarche de mobilité durable engagée par les sociétés de l'UES Sagemcom en permettant la réduction de la fréquence des déplacements des collaborateurs entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

A cet égard, soucieuses d'améliorer la qualité de vie de ses collaborateurs, notamment au travers de la mobilité durable, les Sociétés de l'UES ont mis en place le télétravail au travers d'accords collectifs successifs, dont le dernier en date a été signé le 26 septembre 2022.

Parmi ses mesures phares, cet accord prévoit que les collaborateurs éligibles à ce dispositif pourront y recourir jusqu'à 2 jours par semaine.

Article 3.4 - Mesures permettant l'accompagnement de la parentalité

La parentalité doit être appréhendée sous toutes ses formes : du désir d'enfant à la petite enfance, jusqu'à l'accompagnement des parents vieillissants. Ce sont autant de situations différentes qui font qu'aujourd'hui la parentalité se vit « à 360° ».

A chaque période de parentalité correspond des besoins et des solutions spécifiques. C'est pour y répondre que les sociétés mettent en œuvre un certain nombre de dispositifs adaptés, chaque salarié étant susceptible d'être concerné par l'une ou plusieurs de ces situations, à un moment de sa vie.

Il est également important de rappeler que l'exercice de la parentalité ne doit pas constituer un obstacle au bon déroulement des parcours professionnels et à l'évolution professionnelle.

Les Parties entendent donc poursuivre les efforts afin de promouvoir un environnement de travail où les collaborateurs pourront aisément concilier leurs missions familiales et leur vie professionnelle.

3.4.1 - Diffusion du Guide de la Parentalité à 360°

Pour une meilleure conciliation de l'activité professionnelle des collaborateurs et de leurs responsabilités familiales, les Parties rappellent que Sagemcom a établi un Guide de la Parentalité à 360°.

Afin de favoriser l'équilibre de la vie professionnelle et de la vie personnelle des salariés et améliorer la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise, les Parties conviennent d'assurer la diffusion du Guide de la Parentalité à 360° de la manière suivante :

- par la mise à disposition du Guide sur l'intranet ;
- par la remise du Guide à chaque collaborateur, dès lors que Sagemcom a connaissance que l'intéressé se trouve dans l'une des situations visées par le Guide.

3.4.2 - Accès facilité des salariés à un mode de garde en crèche

Les Parties rappellent que les sociétés de l'UES Sagemcom financent, à ce jour, 6 berceaux dans des crèches situées à proximité du Campus de Rueil-Malmaison facilitant ainsi l'accès des collaborateurs à un mode de garde en crèche.

Soucieuse de favoriser une meilleure conciliation de l'activité professionnelle et des responsabilités familiales des collaborateurs parents d'enfants en bas âge et d'améliorer la prise en compte de la parentalité dans l'entreprise, les Parties conviennent de renforcer ce dispositif de la manière suivante :

- doublement du nombre de places de crèches mises à disposition et financées par l'Entreprise, en portant à 12 berceaux dans le réseau avec lequel Sagemcom a conclu un partenariat ;
- faculté offerte aux collaborateurs de privilégier une crèche située à proximité de leur domicile. Cette mesure a notamment pour objectif de donner plus de souplesse aux parents dans l'organisation de leur vie familiale et professionnelle, en leur permettant de choisir une crèche située à proximité de leur domicile.

Il est convenu que ces mesures entreront en vigueur à compter du lendemain des modalités de dépôt du présent accord, ce afin d'assurer, aux collaborateurs, le bénéfice effectif de ces dispositions pour la rentrée scolaire de septembre 2023.

Article 3.5 - Dispositions et services de proximité visant à favoriser la conciliation des temps de vie

Les sociétés de l'UES Sagemcom portent une grande importance à l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie personnelle, et ont dès lors cherché à développer des solutions efficaces dans ce domaine et mis progressivement en place des dispositifs adaptés.

Ainsi, afin de continuer à faciliter l'organisation personnelle des collaborateurs, les Parties conviennent de maintenir et d'améliorer les mesures suivantes :

- un développement de panel de services à la personne via la mise en place d'une conciergerie d'entreprise permettant d'avoir accès et de déléguer, à partir du lieu de travail, certaines tâches de la vie quotidienne (prestations de pressing, cordonnerie, coiffeur, etc.) ;
- le co-financement des titres emplois-services (CESU) ;
- la possibilité de recourir au 1% logement (plateforme recherche logement, dépôt de garantie, prêt à l'accession, financement travaux/agrandissement, conseil, etc.) destiné à se rapprocher du lieu de travail ;
- des horaires variables et l'octroi de 27 jours de congés payés pour faciliter la gestion quotidienne par les collaborateurs de l'organisation de leur travail ;
- un accompagnement de la parentalité avec une indemnisation, plus favorable par rapport à la loi et/ou la convention collective, des « jours enfants malades », du congé maternité/adoption et paternité ;
- la neutralisation des périodes de réduction du temps de travail notamment sur les droits à la retraite par la possibilité de maintenir les cotisations afférentes pour les collaborateurs travaillant à 80%.

En outre, dans le cadre du déménagement, la Direction a décidé de mettre à disposition un local et des équipements dédiés à l'activité sportive de ses collaborateurs. L'animation de cette salle de sport sera confiée à des professionnels du domaine et son accès sous format d'abonnement, serait co-financé entre les collaborateurs souhaitant en bénéficier et le Comité Social et Economique (CSE).

Par ailleurs, conscientes des enjeux induits par une bonne conciliation vie professionnelle et vie privée, les Parties ont souhaité accorder à cette thématique une place importante dans le dialogue social au sein de l'UES, en poursuivant les actions visant à la prévention des risques psychosociaux au sein de l'UES. Ainsi, la Direction a mis en place en 2022 un 4ème plan d'actions relatif à la prévention des risques psychosociaux au sein de l'UES pour la période 2022-2024, partagé avec le Service de Prévention et de Santé au Travail et les Organisations Syndicales. Le quatrième axe de ce plan d'action porte sur la mise en place de mesures visant à favoriser l'articulation des différents temps de vie.

ARTICLE 4 - MESURES FAVORISANT LA GESTION DES TEMPS DE VIE DANS DES SITUATIONS SPECIFIQUES LIEES A L'ETAT DE SANTE

Au cours d'une carrière professionnelle, le collaborateur peut connaître des événements particuliers susceptibles d'impacter son état de santé ou celui de ses proches, nécessitant davantage de temps pour s'y consacrer.

Dans ce cadre, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs nécessite une prise en compte par les Sociétés de l'UES de la situation spécifique de chacun des collaborateurs.

A cet effet, les Parties conviennent de développer les mesures suivantes.

Article 4.1 - Le rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison est destiné à maintenir un lien entre le collaborateur en arrêt de travail d'au moins 30 jours et son employeur et à lutter contre la désinsertion professionnelle. Il est l'occasion d'un échange avec le collaborateur sur les mesures pouvant être mises en place pour favoriser son retour dans l'emploi, notamment à travers l'aménagement du poste et/ou du temps de travail lorsque cela s'avère nécessaire, la possibilité d'organiser une visite de pré-reprise, etc.

A cet égard, les sociétés de l'UES Sagemcom informeront les collaborateurs concernés de cette faculté.

Article 4.2 - La prise en compte des situations spécifiques dans l'organisation du télétravail

Afin d'assurer la prise en compte de certaines situations particulières, touchant directement les collaborateurs ou leurs proches, notamment sur le plan médical, un dispositif spécifique de télétravail a été mis en place par l'accord relatif au télétravail au sein des Sociétés de l'UES Sagemcom du 26 septembre 2022.

Il est ainsi rappelé qu'en vertu de l'article 4.4 de l'accord précité, les personnes éligibles à ce dispositif – justifiant notamment de raisons médicales sur avis du Médecin du travail, en situation de handicap ou en situation de proche aidant – pourront solliciter une journée supplémentaire de télétravail par semaine, portant la fréquence possible à 3 jours de télétravail par semaine.

Les Parties considèrent que cet aménagement de l'organisation du travail est de nature à permettre de favoriser le maintien en activité en concourant à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle des collaborateurs, dont la situation spécifique relative à l'état de santé ou celui d'un proche requiert une adaptation de l'activité professionnelle.

Article 4.3 - Maintenir le Compte-Epargne Solidarité familiale (CES) institué dans le cadre du don de jours

Pour rappel, l'accord socle relatif aux congés et absences du 26 octobre 2018 met en place un fond de solidarité « mutualisé » destiné à recueillir les jours donnés par les collaborateurs afin d'aider des collègues placés dans une situation familiale difficile.

Ces dons permettent de compléter l'insuffisance des dispositifs d'accompagnement existants par les sommes recueillies dans le fonds couvrant ainsi tout ou partie de l'absence du collaborateur proche « aidant ».

La loi du 9 mai 2014 (n° 2014-459), la loi du 13 février 2018 (n° 2018-84), la loi du 8 juin 2020 (n°2020-692) et la loi du 23 décembre 2021 (n°2021-1754) sont venues entériner la pratique développée à l'initiative des sociétés. Aussi, il convient d'articuler le dispositif existant avec les modalités définies dans le cadre légal.

Le dispositif se poursuit donc aux conditions suivantes :

- conditions liées aux modalités du don :
 - o le don est réalisé sur la base du volontariat dans la limite de 2 jours de congés maximum par année civile (RTT, congés supplémentaires payés, congés d'ancienneté, etc. - seuls sont exclus les jours correspondants aux 4 semaines de congés payés légaux) y compris ceux capitalisés dans leur Compte-épargne temps ;
 - o le don prend la forme d'une renonciation anonyme pour le bénéficiaire, définitive et irrévocable du collaborateur sans contrepartie ;

- les dons sont recueillis dans un fond dédié, le « Compte-Epargne Solidarité» (CES), mutualisé pour toutes les sociétés du périmètre de l'UES ;
 - le montant versé est équivalent à la valeur des jours donnés ; l'abondement des jours de dons par les sociétés est réalisé aux mêmes conditions que celles applicables au versement dans le Compte-Epargne Temps.
- conditions liées à la situation du collaborateur souhaitant bénéficier du dispositif du don de jours :
- le collaborateur assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (loi n° 2014-459 du 9 mai 2014) ;
 - le collaborateur a perdu :
 - un enfant âgé d'au moins vingt-cinq ans ;
 - une personne âgée de moins de vingt-cinq ans à sa charge effective et permanente (loi n° 2020-392 du 8 juin 2020).
 - le collaborateur vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie, lorsque cette personne est, pour cet autre salarié, son conjoint(e), son concubin(e), son partenaire lié(e) par un PACS, un(e) ascendant(e), un(e) descendant(e), un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale, un(e) collatéral(e) jusqu'au 4ème degré, un(e) ascendant(e), un(e) descendant(e) ou un(e) collatéral(e) jusqu'au 4ème degré de son conjoint(e), concubin(e) ou partenaire lié(e) par un PACS, une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne (lois n° 2018-84 du 13 février 2018 et n°2021-1754 du 23 décembre 2021).
- conditions liées aux modalités de la demande du collaborateur souhaitant bénéficier du dispositif du don de jours :
- la demande écrite doit être adressée au service Ressources Humaines de la Société et préciser le nombre de jours souhaité ;
 - la demande doit être accompagnée d'un certificat médical détaillé établi par le Médecin traitant de la personne accompagnée et attestant de la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants ;
 - la réponse est adressée sous 7 jours au collaborateur concerné avec le nombre de jours accordés ; ce délai est réduit à 48 heures maximum en cas d'urgence avérée.
- conditions liées aux modalités de traitement de l'absence du bénéficiaire :
- le bénéfice du don se traduit par le maintien de la rémunération du bénéficiaire (salaire de base et prime d'ancienneté) pendant l'absence, en complément le cas échéant de l'indemnisation versée par le régime d'assurance maladie et sur présentation, le cas échéant, par le collaborateur du relevé d'indemnités journalières ;
 - sous réserve d'un montant suffisant de fonds disponibles dans le CES, les jours de solidarité sont attribués par année civile dans la limite de :
 - 21 jours calendaires pour une absence à temps complet prise de manière consécutive ;
 - 15 jours ouvrés en cas de prise fractionnée à raison d'une durée de congé équivalente à une journée complète.

TITRE 2 : DROIT A LA DECONNEXION

ARTICLE 5 - DEMARCHE DES PARTIES

Les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise mais les effets de leur développement et de leur usage sur les conditions de travail sont doubles.

Si leur pratique peut offrir aux collaborateurs plus de flexibilité, d'autonomie, d'échanges et de coopération, les outils numériques peuvent aussi générer des difficultés telles que la surcharge informative, l'intensification du travail, les contraintes de réactivité, etc.

Elles doivent donc être utilisées à bon escient, afin de :

- préserver les temps de repos et donc la santé des collaborateurs,
- respecter les personnes et leur vie privée et familiale.

Dans la continuité du diagnostic qualitatif et quantitatif ayant donné lieu à la conclusion de l'accord relatif à l'articulation vie professionnelle et vie privée, au droit à la déconnexion et au droit d'expression des collaborateurs au sein des Sociétés de l'UES Sagemcom, et aux commissions de suivi annuelles afférentes, les Parties ont convenu de s'inscrire dans une démarche pragmatique et adaptée tenant compte notamment de l'internationalisation grandissante des activités et de la spécificité des métiers.

L'objectif de cette démarche est d'identifier et de construire des solutions concrètes afin que l'ensemble des acteurs (sociétés, collaborateurs, clients) puissent continuer à bénéficier du progrès apporté par le digital tout en veillant à ce que :

- l'usage des outils numériques ne puisse se substituer au dialogue au sein des équipes, dans la mesure où les échanges en présentiel et oraux contribuent à la qualité du lien social ;
- l'objet et la finalité des moyens de communication mis à disposition, tant en termes de forme que de contenu (donner la bonne information, au bon interlocuteur, au bon moment, dans les bonnes formes, etc.) soient correctement appréhendés ;
- le droit à la « déconnexion » de chacun, en dehors de son temps de travail, soit respecté.

ARTICLE 6 - DEFINITIONS

Il y a lieu d'entendre par :

- **droit à la déconnexion** : le droit pour le collaborateur de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels et de ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, en dehors des plages horaires de travail habituelles ;
- **outils numériques professionnels** : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet, etc.) qui permettent de se connecter et/ou d'être joignable à distance ;
- **temps de travail habituel** : horaires de travail du collaborateur durant lesquels il est à la disposition de son employeur et comprenant les plages horaires habituelles de travail du collaborateur et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaire, des congés payés, des congés exceptionnels, des jours fériés et des jours de repos, les temps d'absence autorisée de quelque nature que ce soit (absence pour arrêt maladie, pour maternité, etc.) ;

- **télétravail** : désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un collaborateur hors de ses locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication adaptées ;
- **travail hybride** : désigne un mode d'organisation du travail permettant d'alterner, sur une même semaine, des journées de travail en présentiel sur site et des journées de travail à distance, notamment dans le cadre du télétravail ;
- **plages horaires d'accessibilité** : plages horaires définies dans le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle, constituant des périodes pendant lesquelles l'entreprise et ses partenaires peuvent habituellement joindre le collaborateur, notamment lorsqu'il est en télétravail.

ARTICLE 7 - DISPOSITIFS D'ORGANISATION VISANT A REGULER L'UTILISATION DES OUTILS NUMERIQUES EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL

Chacun doit s'assurer de la continuité des activités tout en veillant à respecter les temps de repos quotidien et la césure entre les différents temps de vie.

A cet effet, des règles de fonctionnement et d'organisation adaptées au métier et au contexte doivent être définies et déclinées dans chaque équipe.

Article 7.1 - Utilisation des outils numériques pendant les plages horaires habituelles de travail

Les outils numériques professionnels doivent en priorité être utilisés pendant les plages horaires habituelles de travail. Ne sont pas compris dans ces plages, les périodes suivantes :

- les plages horaires en dehors des horaires d'ouverture du site, soit avant 7 heures et après 21 heures. La plage horaire 7h – 21h correspond aux horaires d'ouverture du site. Elle est commune à l'ensemble des collaborateurs, quel que soit le régime du temps de travail auquel ils sont soumis, afin de tenir compte de la différence des horaires de travail d'une personne à une autre, en application du dispositif des horaires variables ;
- les week-ends, jours de repos, jours fériés, les jours de congés ou de suspension du contrat de travail.

Les collaborateurs ne sont pas tenus de prendre connaissance des mails qui leur sont adressés ou d'y répondre sur les périodes définies ci-dessus. Il en est de même des appels, SMS, ou messages téléphoniques professionnels reçus.

Pour les collaborateurs qui décideraient de se connecter sur ces périodes, il est également recommandé de :

- s'interroger sur le moment opportun pour envoyer un mail, SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel ;
- ne pas solliciter de réponse immédiate en dehors des plages horaires habituelles de travail ;
- dans le cas contraire, toute dérogation doit être justifiée par une situation exceptionnelle ou dont la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause est fondée ;
- privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un mail (préparer les messages en mode brouillon ou hors connexion).

En tout état de cause, il sera veillé à ne pas déroger aux temps de repos obligatoires quotidiens et hebdomadaires pour les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heures ou en jours.

En ce qui concerne les cadres sans référence horaire, s'ils sont exclus des dispositions relatives à la durée du travail et des repos, les Parties rappellent leur droit au bénéfice des congés et au respect de leur vie privée et familiale.

Article 7.2 - Préparation et gestion des absences : organisation des modes de suppléances

Sous la responsabilité du Manager, des règles de préparation et de gestion des absences sont élaborées et mises en œuvre au niveau des équipes concernant :

- l'identification et la désignation au sein de chaque équipe du ou des interlocuteurs adaptés pour pallier au mieux les absences d'un collaborateur en tenant compte du domaine d'activité ou d'expertise, de la durée prévisible de l'absence et de la charge de travail occasionnée pour le ou les interlocuteurs désignés ;
- les modalités de passation des dossiers entre collaborateurs : les périodes d'absence planifiées et de longue durée impliquent la définition de modalités préalables de passation concernant notamment le type d'information à transmettre, la forme, la période et les moyens de communication à utiliser ;
- les modalités d'information : lorsqu'un collaborateur est amené à être absent pour une durée d'au moins une journée (congés payés, congés spéciaux, etc.), un message automatique d'absence doit être prévu via la messagerie professionnelle à l'attention des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise, leur indiquant la durée prévisible de l'absence et l'interlocuteur désigné à joindre et ses coordonnées. Ce mail est positionné par le collaborateur en prévision de son absence et en cas d'empêchement de ce dernier (exemple : une absence non prévue tel qu'un arrêt maladie), la Direction des Systèmes d'Information peut procéder à cette intervention sur demande du Manager.

Article 7.3 - Mise en place de systèmes d'astreinte

Il est rappelé qu'une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le collaborateur, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, ni sur son lieu de travail, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise.

Sous la responsabilité de chaque Direction, et après concertation et accord préalable de la Direction des Ressources Humaines, un dispositif d'astreintes au sein des équipes peut être mis en place afin de répondre aux exigences suivantes :

- nécessité d'assurer en continu les process, la maintenance, le fonctionnement de certains matériels ou installations ;
- demande spécifique d'un client impliquant la disponibilité d'une expertise en permanence pour répondre à des besoins identifiés.

Le système d'astreinte est mis en place selon les modalités suivantes :

- entrée et sortie dans le régime d'astreinte : les collaborateurs susceptibles d'être concernés par la mise en place d'un régime d'astreintes régulières se verront proposer un avenant à leur contrat de travail conclu pour une durée déterminée (suivant besoins et ne pouvant excéder un an), renouvelable chaque fin de période. Cet avenant précisera les modalités d'application de l'astreinte.

- planification individuelle et information des collaborateurs :
 - o une planification au minimum mensuelle sera réalisée pour ces astreintes régulières en collaboration entre la hiérarchie et les intéressés ;
 - o la planification individuelle est portée à la connaissance de chaque collaborateur par email avec accusé de réception un mois à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles (notamment remplacement en raison de l'arrêt maladie d'un collaborateur en astreinte planifiée), sans pouvoir être inférieur à un jour franc ;
 - o un reporting mentionnant les périodes d'astreinte, les interventions réalisées dans ce cadre ainsi que les contreparties et les rémunérations correspondantes sera remis chaque mois au collaborateur concerné.

- fréquence des astreintes régulières : chaque Direction, en lien avec le service Ressources Humaines, veillera à ce que la fréquence des astreintes soit compatible à la préservation de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale des intéressés.

Lorsque le dispositif d'astreinte est mis en œuvre, les astreintes sont compensées et rémunérées de la manière suivante :

- contrepartie de l'astreinte :
 - o semaine (du lundi au vendredi de 21h à 7h) : 250€ par période d'astreinte réalisée ;
 - o week-end (du samedi 7h au lundi 7h) : 250€ par période d'astreinte réalisée ;
 - o jour férié (de 7h à 21h) : 100€ par période d'astreinte réalisée.
 Ces montants forfaitaires sont bruts.

- rémunération du temps d'intervention : Le temps d'intervention (déclaré par l'intervenant en astreinte et validé par la hiérarchie) sera rémunéré comme du temps de travail effectif.
A noter que le temps de déplacement sera lui aussi considéré comme du temps de travail effectif et sera donc, à ce titre, comptabilisé dans le temps d'intervention.

- indemnisation des frais de déplacement : En cas de déplacement, les indemnités kilométriques seront basées sur la distance domicile-lieu d'intervention définie par Mappy et le barème d'indemnisations kilométriques en vigueur au sein de l'entreprise.

Pour rappel, les dispositions et règles relatives aux durées maximales de travail et au temps de repos continuent de s'appliquer dans ce cadre (sauf en cas de travaux urgents tels que définis par le code du travail).

ARTICLE 8 - MESURES VISANT A FAVORISER LA COMMUNICATION

Les Parties conviennent que le maintien du lien social constitue un moyen de favoriser la communication au sein de l'entreprise.

Par conséquent, les Parties entendent favoriser la communication au sein de l'entreprise, à travers, notamment, le renforcement des mesures suivantes :

- l'organisation d'échanges réguliers par le manager avec les collaborateurs de son équipe, et également entre les collaborateurs eux-mêmes ;
- la transmission d'informations mutuelles nécessaires en lien avec les missions du salarié ;

- pour les collaborateurs en situation de télétravail, le maintien d'une communication nécessaire avec leur manager, et l'ensemble des membres de leur équipe.

Par ailleurs, les technologies de l'information et de la communication (TIC) font partie intégrante de l'environnement de travail et sont nécessaires au bon fonctionnement des activités.

Porteuses de lien social, facilitant les échanges et l'accès à l'information, elles doivent toutefois être utilisées à bon escient.

A cette fin, il est recommandé à tous les collaborateurs, quel que soit leur niveau de responsabilité dans la société, de :

- s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles. L'utilisation de la messagerie ne doit pas être systématisée en toutes circonstances, les modes collaboratifs étant dans certaines situations plus appropriés pour éviter l'affluence des mails ;
- veiller à ce que l'usage de la messagerie ne puisse se substituer au bon dialogue et aux échanges en présentiel et oraux qui contribuent au lien social dans les équipes.

Lors de l'utilisation de la messagerie électronique, chacun devra veiller à respecter l'objet et la finalité des moyens de communication mis à disposition, tant en termes de forme que de contenu : donner la bonne information au bon interlocuteur, au bon moment, dans les bonnes formes.

En ce sens, chacun doit s'attacher :

- à la pertinence des destinataires du mail et à l'utilisation modérée des fonctions « Copie à » ou « Répondre à tous » ;
- à la précision de l'objet du mail (court et explicite), cet objet devant permettre au(x) destinataire(s) d'identifier immédiatement le contenu du mail ;
- à la clarté, la neutralité, et la concision du mail ;
- à la pertinence et au volume des fichiers à joindre au mail ;
- au respect des règles élémentaires de politesse et de courtoisie lors de la rédaction du mail.

ARTICLE 9 - SENSIBILISATION ET FORMATION AU DROIT A LA DECONNEXION

Le droit à la déconnexion implique également un devoir de déconnexion.

Savoir se déconnecter est une compétence qui se construit à un niveau individuel tout en ayant besoin d'être soutenue au niveau de l'entreprise. Agir sur les comportements individuels permet également de favoriser à terme l'émergence de contextes collectifs favorables (exemple : réciprocité entre les collaborateurs).

La recherche et la mise en œuvre de solutions facilitant la déconnexion relève donc autant d'un apprentissage et d'une maîtrise au niveau individuel que d'une régulation au niveau de l'entreprise.

Il s'agit donc d'une coresponsabilité du collaborateur et de l'employeur : les collaborateurs et leurs managers doivent s'assurer du respect du droit à la déconnexion, que le collaborateur exerce ses fonctions sur site ou en télétravail.

Afin de faciliter l'appropriation des bonnes pratiques définies aux précédents articles, des actions doivent être menées pour induire des comportements de nature à préserver chaque acteur des risques et des excès.

L'exemplarité managériale reste néanmoins essentielle pour rendre effectif l'exercice du droit à la déconnexion. En ce sens, les Parties rappellent que la Direction veillera :

- à réaliser des actions de sensibilisation et/ou de formation auprès des collaborateurs et des managers en adaptant notamment l'offre e-learning proposée par la DRH Groupe. Les Parties rappellent que le e-learning de sensibilisation au droit à la déconnexion devra être suivi par tout nouvel embauché avant la fin de sa période d'essai ;
- à rappeler et diffuser les principes du droit à la déconnexion dans les formations managériales, ainsi que dans le guide de préparation de l'entretien annuel (EIDP) ;
- à partager les règles de bonnes pratiques ainsi définies dans le présent accord à travers notamment l'élaboration et la diffusion d'une charte sur : la « gestion des temps et des déplacements professionnels » ;
- les recommandations pour un usage raisonné de la messagerie professionnelle.

ARTICLE 10 - MODALITES DE CONTROLE DU TEMPS DE TRAVAIL ET DROIT A LA DECONNEXION DANS LE CADRE DU TELETRAVAIL

Il appartient conjointement à la Direction et au collaborateur en situation de télétravail, en raison de la spécificité de sa situation de travail, de veiller au respect des règles relatives au temps de travail et de repos.

D'une manière générale, et sauf situation exceptionnelle, le collaborateur ne peut être sollicité professionnellement, quelle qu'en soit la forme (téléphone, messagerie, etc.), en dehors de son temps de travail habituel.

Par ailleurs, un suivi régulier du salarié en situation de télétravail sera effectué par son manager, dans le cadre habituel de la relation de collaboration.

En outre, les conditions d'activité du collaborateur en télétravail et sa charge de travail seront évoquées lors de son Entretien Individuel D'appréciation et de Progrès (EIDP). Cela fera l'objet d'un point spécifique au cours de cet entretien.

Le collaborateur en télétravail pourra également, en cas de difficulté de toute nature rencontrée dans l'exercice de ses fonctions en télétravail, solliciter un entretien avec son manager et/ou son RRH pour un point de suivi spécifique.

En tout état de cause, les collaborateurs en télétravail doivent également respecter les modalités du droit à la déconnexion en vigueur au sein des Sociétés de l'UES SAGEMCOM.

Afin de s'assurer de la bonne appréhension du télétravail et du respect du droit de déconnexion susvisé, les Parties conviennent de la nécessité de :

- diffuser un guide du télétravail (bonnes pratiques, etc.) mis à disposition de tous et plus spécifiquement du collaborateur en télétravail et de son manager ;
- soutenir par des actions de formation/sensibilisation les collaborateurs et le management concernés par l'utilisation des TIC notamment dans le cadre du télétravail.

TITRE 3 : DROIT D'EXPRESSION DES COLLABORATEURS

ARTICLE 11 - DEFINITION

Le droit d'expression est l'un des éléments qui traduit la reconnaissance effective du droit pour tout collaborateur de participer comme acteur à part entière à la vie de Sagemcom.

En effet, tous les collaborateurs bénéficient d'un droit d'expression individuel (direct) et collectif sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de son travail et peut, à cet effet, faire part de propositions d'actions visant à les améliorer.

Au-delà de l'écoute des collaborateurs, le droit d'expression consiste également à partager avec eux la stratégie des activités et à leur donner les moyens de participer à sa construction.

Les Parties souhaitent rappeler que les dispositifs mis en place dans le cadre du droit d'expression des collaborateurs n'ont pas vocation à remplacer, ni à se substituer aux différentes instances de représentation du personnel et plus particulièrement au CSE, à la CSSCT et aux représentants de proximité ainsi qu'à tout nouveau Comité ad'hoc qui serait institué.

ARTICLE 12 - MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION AU SEIN DE L'UES SAGEMCOM

Sagemcom institue différents espaces et moments de partage permettant aux collaborateurs impliqués de s'exprimer sur leur travail pour trouver des réponses adaptées aux enjeux et aux difficultés rencontrées. L'objectif est de permettre à chaque collaborateur de disposer d'un espace d'expression au sein de Sagemcom.

A ce titre, ces espaces et temps de partage contribuent à l'amélioration de l'efficacité du travail mais aussi de la qualité de vie des collaborateurs au travail.

Il s'agit :

- d'échanger en particulier sur l'expérience du travail, les savoir-faire ou bonnes pratiques mobilisés pour faire face aux exigences du travail ;
- de trouver des réponses à des dysfonctionnements techniques ou organisationnels qui ont un impact sur l'activité et les conditions de travail.

A ce titre, les réunions suivantes sont organisées :

- les présentations semestrielles au niveau Groupe : ces réunions sont organisées chaque semestre. Elles associent l'ensemble des collaborateurs, quelle que soit leur Société d'appartenance ;
- les présentations semestrielles au niveau de chaque activité : ces réunions sont organisées 1 à 2 fois par an. Elles associent l'ensemble des collaborateurs dont les fonctions sont dédiées à l'activité concernée. Ces réunions sont centrées sur le partage des résultats, les perspectives, les enjeux, les ressources et contraintes ainsi que sur les pistes d'amélioration à envisager et à mettre en œuvre ;
- le process de la Strategy Review : ces réunions sont organisées au cours du 2nd semestre de chaque année. Elles associent les collaborateurs dont les fonctions participent au développement futur des activités. Les restitutions issues de ces groupes de travail permettent de fournir des réflexions servant de base à l'élaboration de la stratégie de chaque activité ;

- les réunions SCORE : ces réunions sont organisées trimestriellement. Elles associent l'ensemble du Management. Ces réunions mettent en œuvre une discussion centrée sur une démarche de diagnostic de chaque activité et d'amélioration continue ;
- des réunions d'équipe régulières, formelles et informelles, entre les managers et les collaborateurs de leurs équipes.

Par ailleurs, pour permettre à chaque collaborateur de s'exprimer et d'assurer son développement individuel, des entretiens sont réalisés pour chaque collaborateur :

- un Entretien Individuel D'appréciation et de Progrès (EIDP) ;
- un Entretien de Projet Professionnel (EPP).

Ces entretiens constituent de véritables temps d'échange entre le manager et le collaborateur. Ils sont également l'occasion pour le collaborateur d'exprimer ses souhaits éventuels d'évolution professionnelle et de mobilité.

ARTICLE 13 - MODALITES D'ORGANISATION DU DROIT D'EXPRESSION AU SEIN DES EQUIPES

Au sein de chaque équipe, tout manager est responsable de l'organisation de réunions dédiées aux temps de partage.

Afin de faciliter la participation, une attention particulière sera portée aux dates, heures et lieux de réunions (il s'agira par exemple d'éviter de planifier ces réunions dans les périodes de congés scolaires ou encore en toute fin de journée).

Le droit d'expression complète les moyens de communication existants au sein de Sagemcom, moyens qui permettent aux collaborateurs de faire connaître leurs propositions, suggestions ou revendications en matière de conditions de travail et d'organisation de celui-ci, par recours soit à la voie directe, soit à la voie hiérarchique, soit aux instances représentatives du personnel.

ARTICLE 14 - REGLES DE PARTICIPATION ET GARANTIE DE LA LIBERTE D'EXPRESSION

La participation aux espaces et temps de partage est considérée comme du temps de travail.

Chaque collaborateur participe en sa seule qualité de salarié et s'y exprime pour son propre compte sans pouvoir mettre en avant soit sa fonction ou position hiérarchique, soit son mandat syndical ou de représentant du personnel.

Les propos ou attitudes tenus par les collaborateurs aux réunions, quels que soient leur statut et leur position dans la ligne hiérarchique, échappent à toute possibilité de sanction, pour autant que ces propos ou attitudes :

- ne sont susceptibles de gêner la tenue de la réunion ;
- ne comportent aucune malveillance à l'égard de personnes.

TITRE 4 : MOBILITE DURABLE DES COLLABORATEURS ENTRE LEUR DOMICILE ET LEUR LIEU DE TRAVAIL

La transition écologique a pour objet d'encourager la mise en place d'un nouveau modèle économique et social, axé sur le développement durable afin de répondre aux grands enjeux environnementaux.

Sagemcom, consciente de ce contexte et engagé dans les enjeux sociétaux, sociaux et environnementaux, notamment à travers sa qualité d'entreprise à mission, entend être partie prenante dans l'amélioration de la transition écologique, d'autant que les Sociétés de l'UES Sagemcom déménagent à la fin de l'année 2023 et qu'elles ont fait le choix d'un site situé à proximité immédiate d'une gare ferroviaire et donc accessible facilement et rapidement par le biais de transports en commun (Ligne L du Transilien, réseau Paris-Saint-Lazare).

Le choix de ce Campus doit donc permettre de faciliter la mobilité des collaborateurs entre leur lieu de résidence habituelle et le lieu de travail.

Les Parties à l'accord, soucieuses d'améliorer la mobilité durable des collaborateurs entendent privilégier l'utilisation, par ces derniers, de modes de transport non polluants dits « vertueux » et plus respectueux de l'environnement. Pour ce faire, les Parties ont souhaité améliorer les mesures déjà existantes au sein des sociétés de l'UES Sagemcom afin d'inciter les collaborateurs à s'inscrire dans cette démarche de mobilité durable par l'utilisation régulière de transports réputés « écologiques ».

Ces mesures ont également été conçues dans un objectif de réduction de l'accidentologie routière, d'amélioration de la santé des collaborateurs et de leur qualité de vie au travail et de réduction des coûts de transports pour les collaborateurs.

Les Parties souhaitant véritablement développer une politique d'entreprise fondée sur le respect de l'écologie et du développement durable, des actions de sensibilisation seront faites auprès de l'ensemble du personnel de Sagemcom afin de communiquer sur les dispositions mises en place et inciter les collaborateurs à s'inscrire collectivement dans cette démarche.

Au-delà des mesures visant à favoriser à proprement parler la mobilité des collaborateurs, les Parties rappellent qu'un certain nombre de dispositifs ont d'ores et déjà été mis en place :

- horaires variables : les collaborateurs dont le décompte du temps de travail est effectué en heures bénéficient d'un dispositif d'horaires individualisés défini par accord et rappelé sur l'intranet RH. La possibilité offerte aux collaborateurs de moduler leur plage horaire de travail permet, ainsi :
 - o de faire bénéficier les collaborateurs d'une souplesse d'organisation ;
 - o d'effectuer leurs trajets domicile-travail en dehors des heures les plus fréquentées, et, par voie de conséquence, d'éviter que les collaborateurs privilégient l'utilisation d'un véhicule individuel motorisé plutôt que la prise des transports en commun ;
- télétravail : en vertu de l'accord relatif au télétravail du 26 septembre 2022, les Parties ont d'ores et déjà revu et inscrit dans la durée, les modalités d'organisation du télétravail au sein des sociétés de l'UES Sagemcom, pour étendre significativement les possibilités d'y recourir, dans le but, notamment, de diminuer la fréquence des déplacements des collaborateurs.

ARTICLE 15 - DEFINITION

La **mobilité « douce »** regroupe l'ensemble des moyens de transports alternatifs qui ne font appel qu'à la seule énergie humaine ainsi *qu'aux moyens de mobilité contribuant à une baisse de CO²* (exemples : marche à pied, vélo mécanique ou électrique, *véhicules électriques, hybrides ou hybrides rechargeables...*).

La **mobilité « durable »** conjugue les enjeux environnementaux et les problématiques de développement durable. Elle s'applique aux modes de transports de leur conception à leur mise en place et utilisation.

L'objectif du présent accord est d'améliorer les dispositifs existants et d'instituer de nouvelles mesures visant à concilier mobilité douce et mobilité durable, afin d'inciter à l'utilisation, par les collaborateurs, des modes de transport vertueux tels que les transports en commun alternativement aux modes de transport traditionnels (voiture et moto à moteurs thermiques...).

ARTICLE 16 - PRIVILEGIER LES MODES DE TRANSPORTS VERTUEUX PAR L'INCITATION A LA MOBILITE DURABLE

Afin de poursuivre sa démarche RSE, éthique et éco-responsable, les sociétés de l'UES Sagemcom ont fait le choix d'installer leur nouveau Campus à proximité immédiate d'une gare ferroviaire (Bécon-les-Bruyères, desservant via les trains de la ligne L du Transilien notamment la Défense en 6 minutes et Saint Lazare en 8 minutes).

Par le biais des dispositions prévues au présent accord, les Parties veulent encourager l'utilisation par les collaborateurs des modes de transports vertueux dans le cadre de leur trajet entre leur résidence habituelle et le lieu de travail.

Pour parvenir à cet objectif, les Parties se sont accordées sur l'instauration des mesures d'accompagnement et incitatives suivantes :

- un **Forfait Mobilités Durables (FMD)** pour les collaborateurs éligibles, dans les conditions et selon les modalités définies à l'article 16.1.1 du présent accord ;
- la facilitation de l'utilisation du vélo par la mise en place sur le Campus, d'infrastructures adaptées ;
- l'incitation au recours au co-voiturage;
- le développement des trajets dits « hybrides », mixant différents modes de transports pour un même trajet afin qu'au final le recours aux modes de transports vertueux soit largement majoritaire pour ce dit-trajet.

Article 16.1 – Le Forfait Mobilités Durables (FMD)

Le Forfait Mobilités Durables permet aux entreprises d'octroyer une aide à la prise en charge des frais liés aux trajets entre la résidence habituelle du collaborateur et son lieu de travail.

La résidence habituelle est celle déclarée à l'employeur.

Dans ce cadre, les Sociétés de l'UES ont choisi de participer aux frais engagés par les collaborateurs pour l'utilisation régulière des moyens de transport visés à l'article 16.1.2 du présent accord.

16.1.1 - Collaborateurs éligibles au Forfait Mobilités Durables

S'agissant spécifiquement des dispositions relatives au Forfait Mobilités Durables, les Parties conviennent que le terme « collaborateurs » vise les personnes suivantes :

- les salariés des sociétés de l'UES Sagemcom ;
- les apprentis et alternants ;
- les stagiaires ;
- les salariés intérimaires.

Ainsi, peuvent prétendre au bénéfice du Forfait Mobilités Durables les collaborateurs listés ci-avant sous réserve :

- d'une utilisation effective du Forfait Mobilités Durables conformément à son objet, pour les trajets entre la résidence habituelle et le lieu de travail ;
- et de la justification de cette utilisation effective, dans les conditions de l'article 16.1.5 ci-dessous.

Toutefois, les Parties conviennent que sont exclus du bénéfice de ce dispositif, les collaborateurs bénéficiant d'un véhicule de fonction.

16.1.2 - Dépenses et modes de transports donnant lieu au versement du Forfait Mobilités Durables

Les dépenses incluses et prises en charge dans le cadre du Forfait Mobilités Durables sont les suivantes :

- **pour le vélo** à assistance électrique ou non :
 - **les frais de location ;**
 - **l'achat d'accessoires de sécurité** tels que précisés dans l'annexe 1 du présent accord ;
 - **les frais d'entretien et de réparation.**
- **pour le covoiturage réalisé par le biais d'une application** : les frais engagés par les collaborateurs en qualité de passager sur production du justificatif délivré par l'application ;
- **pour les transports en commun** : participation à l'achat de tickets (titres individuels ou par carnet) de transports ;
- **service d'autopartage** visés à l'article L. 1232-14 du Code des transports avec des véhicules à faible émission (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène) : frais de location du véhicule pour la durée du trajet ou frais de l'abonnement.

16.1.3 - Montant du Forfait Mobilités Durables

Le montant du Forfait Mobilités Durables est fixé à **600 euros maximum par an et par collaborateur.**

Il est précisé que le montant du Forfait Mobilités Durables sera proratisé pour les collaborateurs en contrat à durée déterminée, les apprentis, les collaborateurs intérimaires, les stagiaires dont la durée du contrat de travail est inférieure à l'année civile ainsi que pour les collaborateurs (quel que soit la nature de leur contrat de travail) en cas d'entrée ou de sortie de l'entreprise en cours d'année. Pour les collaborateurs bénéficiant d'une prise en charge de leurs frais d'abonnement de transports publics (exemple : Navigo) ou de services publics de location de vélos (exemple : Veligo) à 50% et dans l'hypothèse où celle-ci est inférieure à 600 euros par an, ils pourront bénéficier du Forfait Mobilités Durables en complément. Le cumul de ces deux modalités de remboursement de frais est plafonné à 600 euros maximum par an et par collaborateur.

A titre d'exemple : pour un collaborateur bénéficiant d'un abonnement Navigo annuel d'un montant de 925,10 €, la participation à hauteur de 50 % de l'employeur s'élèvera à 462,55 €

par an. Ce collaborateur pourra alors bénéficier du Forfait Mobilités Durables dans la limite de 137,45 € par an.

16.1.4 - Modalités de mise en œuvre du Forfait Mobilités Durables

Les Sociétés de l'UES Sagemcom confieront la gestion du Forfait Mobilités Durables à un prestataire spécialisé, afin de faciliter les démarches à entreprendre et sa mise en œuvre.

Le montant maximum de 600 euros par an du Forfait Mobilités Durables sera utilisable par les collaborateurs via une carte de paiement ou une application dédiée. Cette carte (ou cette application) permettra aux collaborateurs de prendre en charge directement certaines de leurs dépenses éligibles au Forfait.

Cette carte (ou cette application) sera créditée d'un montant de 150 euros au début de chaque trimestre de l'année civile. Les montants crédités chaque trimestre sur la carte de paiement se cumulent sans pouvoir dépasser le plafond annuel de 600 euros.

Au 1^{er} janvier de chaque année, la carte (ou l'application) sera réinitialisée et créditée d'un nouveau montant de 150 euros correspondant au 1^{er} trimestre de l'année sans report ni cumul des années précédentes.

Il est rappelé que pour les collaborateurs concernés par la prise en charge obligatoire des frais d'abonnement aux transports en commun et/ou des services publics de location de vélos, le montant de 600 euros est réduit du montant de cette prise en charge. Pour ces collaborateurs, le montant du Forfait Mobilités Durables dont ils peuvent bénéficier ainsi calculé, sera crédité en une seule fois en début d'année.

16.1.5 - Les justificatifs

Le versement du Forfait Mobilités Durables est conditionné à la preuve d'une utilisation effective d'un ou de plusieurs des moyens de transports visés à l'article 16.1.2 du présent accord.

Cette preuve prendra la forme d'un justificatif de paiement enregistré automatiquement sur l'application mobile de la carte de paiement fournie aux salariés ou, à défaut, par une déclaration sur l'honneur :

- pour le covoiturage via une application en qualité de passager : facture ou justificatif dématérialisé de paiement indiquant la date et l'heure du trajet et les frais de covoiturage.
- pour l'achat de tickets à l'unité ou sous forme de carnet pour les transports en commun : facture justifiant de cet achat ;
- pour l'achat d'accessoires de vélo (cf. annexe n°1) : facture justifiant de cet achat ;
- pour les frais de réparation et d'entretien d'un vélo : justificatif de paiement précisant le montant des frais de réparation la date de celle-ci ;
- pour les vélos en location ou en libre-service : justificatif de location du véhicule indiquant la date et l'heure de la location ou la durée de celle-ci. En cas d'utilisation d'une application de véhicules en libre-service, une facture indiquant les frais de location et la date et l'heure de celle-ci ;
- service d'autopartage visés à l'article L. 1232-14 du Code des transports avec des véhicules à faible émission (véhicules électriques, hybrides rechargeables ou hydrogène) : déclaration sur l'honneur établissant une utilisation effective de ce moyen de transport à compléter mensuellement et précisant notamment la date des trajets réalisés pour permettre un suivi régulier. En cas d'utilisation d'une application mobile

de véhicules en libre-service, il est possible de transmettre une facture ou un justificatif indiquant les frais de location.

Ces justificatifs devront dans tous les cas être conservés pendant une durée de trois ans au-delà de l'année en cours.

Article 16.2 - Usage du vélo

Les Parties entendent faciliter les conditions d'accès et d'usage pour les collaborateurs effectuant leur trajet entre leur résidence habituelle et le lieu de travail en vélo.

A ce titre, un nombre significatif de places de parking sur site réservé aux vélos, au sous-sol du Campus Sagemcom de Bois-Colombes seront mises à la disposition de ces collaborateurs.

Par ailleurs, les Parties conviennent d'inciter à l'usage du vélo par la mise en place d'infrastructures adaptées au sein du Campus favorisant le confort des utilisateurs : vestiaires, casiers, sanitaires (dont douches), local technique comprenant notamment une station de gonflage ainsi que des outils de réparation et d'entretien des vélos.

Article 16.3 - Covoiturage

Les Parties entendent favoriser l'organisation et le recours au covoiturage par les collaborateurs dans le cadre des déplacements entre leur résidence habituelle et le lieu de travail par le biais de l'utilisation d'une application.

A ce titre, dans le cadre du futur Campus de Bois-Colombes, une application (Smart Life) sera proposée à tous les collaborateurs pour accéder à un certain nombre d'informations et de services. Cet outil pourra notamment renvoyer aux principales applications de covoiturage.

En outre, il est convenu que les salariés usants principalement et très majoritairement du covoiturage en qualité de conducteur bénéficieront d'un accès prioritaire aux places de parking mises à disposition par Sagemcom, sur le Campus ou à proximité de celui-ci, dans les conditions définies à l'article 17.2 du présent accord.

Article 16.4 - Développement des trajets « hybrides » assurant principalement l'utilisation de moyens de transports durables par la prise en charge des frais de parking satellite

Par ailleurs, dans le cadre de l'accompagnement du déménagement du Campus de Rueil-Malmaison à Bois-Colombes, les parties ont convenu à titre transitoire et pour la durée du présent accord, que pour les collaborateurs présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord et ne disposant pas d'un accès aux transports en commun directement à proximité de leur domicile, pourront bénéficier d'une prise en charge partielle des frais de parking situé à proximité de la gare la plus proche du domicile du collaborateur (appelé « parking satellite »), afin de limiter au maximum l'utilisation d'un véhicule personnel polluant en faveur de l'usage des transports en commun pour une partie significative du trajet entre leur résidence habituelle et le lieu de travail.

Afin de favoriser le recours aux trajets « hybrides » (c'est-à-dire réalisés par le biais de plusieurs modes de transports) et d'inciter les collaborateurs, présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord, qui ne disposent pas d'un accès aux transports en commun directement à proximité de leur domicile, de limiter l'utilisation d'un véhicule personnel polluant, les Parties conviennent d'une prise en charge à hauteur de 70% du coût du parking satellite :

- situé à proximité de la gare la plus proche de la résidence habituelle du collaborateur, dès lors que cette gare se situe à plus 15 minutes ou au-delà d'un kilomètre à pied ;
- ou situé à proximité d'une autre gare proche de la résidence habituelle du collaborateur si cette gare permet de supprimer une correspondance ou de réduire son temps de

trajet d'au moins 15 minutes par rapport au temps de trajet depuis la gare la plus proche de sa résidence habituelle.

Cette mesure ne doit pour autant pas favoriser l'éloignement des salariés. Il est ainsi convenu que les conditions ci-dessus sont définies en fonction de la résidence habituelle des salariés à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Comme indiqué ci-dessus, cette prise en charge des frais de parking satellite pour les trajets hybrides est non seulement mise en œuvre pour favoriser l'utilisation des transports en commun, mais également pour accompagner les salariés présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord pendant la phase transitoire consécutive au déménagement du Campus des Sociétés de l'UES Sagemcom. De ce fait, celle-ci est circonscrite aux salariés précités et à la durée de l'accord.

ARTICLE 17 - PRIVILEGIER L'USAGE DE VEHICULES A ENERGIE « PROPRE »

Article 17.1 - Renforcement progressif des véhicules de service et de fonction par une flotte de véhicules électriques et/ou hybrides rechargeables.

Les Parties conviennent de renforcer, sur le Campus de Sagemcom, la mise à disposition de véhicules à énergie « propre » et des emplacements de recharges électriques. A cet égard, les Sociétés de l'UES de Sagemcom s'engagent à procéder progressivement au remplacement de l'ensemble de la flotte de véhicules de service et de fonction par des véhicules électriques et/ou hybrides rechargeables.

Cette mise à disposition se traduit de la manière suivante :

- l'électrification et l'hybridation de la flotte de véhicules de service et de fonction mis à disposition. A cet égard et afin de limiter l'émission carbone, le choix d'un véhicule de fonction électrique sera privilégié ;
- la mise en place de plus d'une soixantaine de bornes de recharge pour les véhicules électriques et/ou hybrides rechargeables. En parallèle, un accompagnement des comportements des usagers devra être mis en œuvre pour favoriser l'optimisation de l'utilisation de ces équipements.

Le choix des véhicules loués en leasing est notamment déjà déterminé par l'émission carbone de ces véhicules.

Article 17.2 - Accès prioritaire au parking « Voitures » du Campus Sagemcom

Afin d'inciter les collaborateurs, se trouvant dans l'impossibilité de se rendre sur site au moyen des transports en commun ou de la mobilité douce, à recourir à des véhicules personnels électriques, hybrides ou hybrides rechargeables, les Sociétés de l'UES conviennent d'inclure ce critère dans la liste des priorités d'autorisation d'accès au parking « Voitures » du Campus Sagemcom de Bois-Colombes.

A titre d'information et en conséquence, les priorités d'accès au parking « Voitures » du Campus Sagemcom de Bois-Colombes, dans la limite des places disponibles, sont définies dans l'ordre suivant (hors emplacements réservés aux visiteurs) :

- voitures des personnes en mobilité réduite (TPMR), sur présentation d'un avis ou d'un certificat médical le justifiant ;
- voitures ou Utilitaires de service ;
- voitures des collaborateurs non éligibles au télétravail ou non couverts par l'accord de télétravail et utilisant :

- systématiquement et exclusivement un véhicule personnel électrique, hybrides ou hybride rechargeable, en l'absence de solutions de transport alternative satisfaisantes ;
- systématiquement et exclusivement un véhicule moteur thermique, en l'absence de solutions de transport alternative satisfaisantes.
- véhicules des covoitureurs en qualité de conducteur (sous réserve de réaliser un minimum de 170 trajets aller-retour par an/déclaration sur l'honneur avec mention des personnes covoiturées et signatures de ces derniers) ;
- voitures électriques, hybrides ou hybrides rechargeables des collaborateurs utilisant ce mode de transport systématiquement et exclusivement en l'absence de solution de transports alternative satisfaisantes.

Le bénéfice de cet accès prioritaire pour les collaborateurs est conditionné à la fourniture d'un justificatif d'utilisation et/ou d'une attestation sur l'honneur relative à l'utilisation effective, systématique et exclusive d'un des moyens de transports précités, en l'absence de solution de transports alternative satisfaisante et qui de ce fait, ne bénéficient ni de la prise en charge obligatoire d'un abonnement aux transports publics de personnes (exemple : Navigo) ou aux services publics de location de vélos (exemple : Véligo), ni du Forfait Mobilités Durables.

ARTICLE 18 - REGLEMENTER L'ACCES AUX PARKINGS PERIPHERIQUES AU CAMPUS SAGEMCOM DE BOIS-COLOMBES MIS A DISPOSITION A TITRE TRANSITOIRE DANS LE CADRE DU DEMENAGEMENT

Au-delà des places de parkings du Campus Sagemcom mises à disposition suivant les principes spécifiés à l'article 17 du présent accord, les parties ont convenu que les collaborateurs présents à la date de l'entrée en vigueur du présent accord, effectuant leurs trajets entre leur résidence habituelle et le lieu de travail exclusivement à l'aide de leur véhicule personnel, faute de solution de transport alternative satisfaisante, pourront bénéficier de la réservation d'une place de parking à proximité du Campus Sagemcom (appelés « parkings périphériques »).

Cette mesure est prévue uniquement à titre temporaire, pour accompagner les salariés présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord pendant la phase transitoire consécutive au déménagement du Campus des Sociétés de l'UES Sagemcom. De ce fait, celle-ci est circonscrite aux salariés précités et à la durée de l'accord. Ne pourront prétendre, en tout état de cause, au bénéfice d'une place de parking « périphérique », à titre temporaire, que les collaborateurs qui déclarent sur l'honneur utiliser exclusivement et systématiquement **leur véhicule personnel** (voiture ou moto) pour effectuer leurs trajets entre leur résidence habituelle et le lieu de travail faute de solution de transport alternative satisfaisante et qui de ce fait, ne bénéficient ni de la prise en charge obligatoire d'un abonnement aux transports publics de personnes ou aux services publics de location de vélos, ni du Forfait Mobilités Durables.

Les places de parking périphériques non utilisées par les salariés présents à la date d'entrée en vigueur du présent accord seront progressivement libérées.

ARTICLE 19 - MODIFICATION DES DECLARATIONS DES USAGES DE MOBILITE ET SUIVI

Les Parties sont conscientes que le déménagement du Campus Sagemcom entraînera une évolution des modes de mobilité des salariés.

Afin d'accompagner ces derniers pendant la période transitoire consécutive au déménagement, les Parties souhaitent faire preuve de souplesse en permettant aux salariés de modifier leurs usages en termes de mobilité, et ce, afin d'encourager au maximum le recours à la mobilité durable et au Forfait Mobilités Durables.

Il est ainsi convenu des mesures suivantes :

- durant la première année d'application de l'accord (du 1^{er} janvier au 31 décembre 2024), les salariés pourront modifier la déclaration de leur mode de mobilité à la fin de chaque trimestre, sauf changement de lieu de résidence habituelle ;
- durant les deux années suivantes (Du 1^{er} janvier 2025 au 31 décembre 2026), les salariés pourront modifier la déclaration de leur mode de mobilité tous les semestres, à raison d'une fois dans l'année sauf changement de lieu de résidence habituelle.

ARTICLE 20 - DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS ET DEVELOPPEMENT DES COMMUNICATIONS A DISTANCE

Afin de réduire les déplacements professionnels lorsque cela est possible, les Parties conviennent des mesures suivantes.

Tout déplacement fait l'objet, préalablement à sa réalisation, d'un questionnement portant notamment sur les points suivants :

- son opportunité ;
- la possibilité de réaliser l'échange à distance ;
- la possibilité de regrouper les déplacements, en analysant les sujets faisant habituellement chacun l'objet d'un déplacement et en les traitant au cours d'un unique déplacement.

Par ailleurs, Sagemcom a souscrit un partenariat avec une plateforme de mise en relation avec des VTC de façon à faciliter les déplacements professionnels des collaborateurs, sans avoir à faire l'avance des frais. Ce partenariat fera l'objet d'une communication régulière auprès des collaborateurs.

Les communications à distance par les collaborateurs sont ainsi développées et favorisées.

Les communications électroniques, sous toutes leurs formes, constituent des solutions permettant :

- d'optimiser l'organisation de son travail tout en baissant les coûts de déplacement ;
- de ne pas être dépendant de certains phénomènes climatiques, sanitaires ou naturels ;
- de favoriser l'équilibre des temps de vie en optimisant les déplacements professionnels ;
- de s'inscrire dans une démarche environnementale, éthique et éco-responsable.

En toute hypothèse, les collaborateurs doivent faire bon usage des technologies de l'information et de la communication, parmi lesquelles figurent les communications électroniques.

Les Parties conviennent de maintenir et favoriser, autant que possible, les modes de communication électronique, notamment en :

- poursuivant l'objectif de fournir un service de visioconférence à travers plusieurs salles dans le monde, ou tout système de communication dématérialisé, par la connexion sur le réseau Sagemcom ;

- mettant à disposition du personnel le nécessitant des moyens de communication téléphoniques ;
- permettant la tenue de réunions par la voie dématérialisée, notamment par l'utilisation de Teams ou tout autre outil informatique équivalent mis à disposition par Sagemcom.

ARTICLE 21 - FORMER ET SENSIBILISER LES COLLABORATEURS AUX MODES DE TRANSPORT VERTUEUX

Les Parties s'accordent à considérer que la conduite d'une démarche RSE, éthique et éco-responsable implique principalement d'informer les collaborateurs sur les mesures incitatives à l'usage des modes de transport vertueux existantes au sein des Sociétés de l'UES.

Cette information suppose la mise en place de communications régulières, d'actions de sensibilisation et de formation auprès du personnel.

A titre indicatif, les Parties conviennent des communications suivantes : enquête auprès des collaborateurs sur les modes de transport envisagés pour se rendre au nouveau Campus Sagemcom, actualité sur l'intranet ComOn, article dans le journal interne ComIn, action ponctuelle et ciblée de communication / sensibilisation, etc...

Par ailleurs, une semaine de la mobilité sera organisée une fois par an afin d'inciter les collaborateurs à opter pour des modes de déplacements vertueux. Cette semaine de la mobilité durable sera l'occasion de rappeler les engagements de Sagemcom en matière de mobilité durable et d'engager les collaborateurs à y contribuer.

Les Parties conviennent également d'inciter le recours au covoiturage en mettant en place des moyens de communication, ce afin de faire connaître les bénéfices du covoiturage et également de faciliter la démarche et la mise en relation des collaborateurs éventuellement intéressés.

A cet égard, les Parties s'engagent à faire des communications régulières sur la thématique de la mobilité durable, et le cas échéant, à organiser des événements dédiés.

Par ailleurs, ces communications et événements viseront également à contribuer et à améliorer la sécurité routière des collaborateurs dans leurs déplacements professionnels et les trajets entre leur résidence habituelle et le lieu de travail.

TITRE 5 : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 22 – DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter du 1er janvier 2024.

Par exception, il est toutefois convenu que les mesures issues de l'article 3.4.3 du présent accord, relatives au doublement du nombre de places disponibles dans les crèches et à la faculté ouverte aux collaborateurs de privilégier une crèche située à proximité du domicile, entreront en vigueur à compter du lendemain de l'accomplissement des modalités de dépôt du présent accord.

En tout état de cause, il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà du 31 décembre 2026.

Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt, celui-ci devant intervenir dès la fin du délai d'opposition.

ARTICLE 23 – SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi sera instituée dans le cadre du présent accord pour s'assurer de la bonne application du présent accord. Elle est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire du présent accord, et d'une délégation des représentants de la Direction.

Elle se réunit dans le courant du premier trimestre de l'année suivant l'exercice considéré afin d'effectuer un bilan annuel de l'application du présent accord, à partir de l'année 2025.

Au vu de ce bilan, elle pourra proposer des aménagements à apporter au présent accord.

ARTICLE 24 – REVISION

Il est rappelé que conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail, l'avenant de révision pourra être signé :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu : l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES, signataires ou adhérentes au présent accord ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu : une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord doivent être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES signataires ou adhérentes au présent avenant. La demande de révision doit être obligatoirement accompagnée de propositions sur les thèmes dont il est demandé la révision.

Les négociations au sujet des demandes de révision doivent obligatoirement être initiées au plus tard dans un délai de deux mois à compter de la réception de la demande.

Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'avenant qu'il modifie.

ARTICLE 25 – DEPOT ET PUBLICITE

Conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord est déposé en version électronique sur la plateforme « TéléAccords » qui le transmettra ensuite à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) compétente, selon les formes suivantes :

- une version électronique, non anonymisée, présentant le contenu intégral de l'accord déposé, sous format PDF, datée, revêtue du lieu de signature et des signatures originales, accompagnée des pièces nécessaires à l'enregistrement ;
- une version électronique de l'accord déposé en format .docx, anonymisée, dans laquelle toutes les mentions de noms, prénoms des personnes signataires et des négociateurs (y compris les paraphes et les signatures) sont supprimées (non-visibles), et uniquement ces mentions. Les noms, les coordonnées des entreprises de l'UES devront continuer à apparaître, ainsi que les noms des organisations syndicales signataires, le lieu et la date de signature ;
- si l'une des Parties signataires de cet accord souhaite l'occultation de certaines autres dispositions, une version de l'accord anonymisée en format .docx, occultant les dispositions confidentielles et accompagnée du dépôt de l'acte d'occultation signé par les Parties signataires de l'accord.

Un exemplaire signé sera par ailleurs déposé au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes compétent.

Un exemplaire du présent accord, signé par les Parties, sera remis à chaque organisation syndicale représentative, pour notification au sens de l'article L. 2231-5 du Code du travail.

Mention de cet accord figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

En outre, un exemplaire sera établi pour chacune des Parties.

Fait à Rueil-Malmaison, le 26 juin 2023, en 5 exemplaires.

Pour les sociétés de l'UES Sagemcom
xxx

Pour la CFE-CGC
xxx

Pour la CGT-FO
xxx

Annexe 1

Conformément à l'article 16.4.2 du présent accord, le forfait mobilités durables pourra servir à l'achat d'accessoires de sécurité pour l'usage du vélo.

Les accessoires pris en charge au titre de ce forfait sont les suivants :

Antivol
Cadenas
Écarteur de danger
Lampes
Marquage du vélo
Pompe
Réfecteurs de rayon
Rétroviseurs
Sonnette
Support pour téléphone
Brassard réfléchissant
Casque
Couvre chaussures imperméables
Gants
Gilet de sécurité
Pantalon anti-pluie
Serre pantalon
Béquille
Chambre à air
Lubrifiant
Dérailleur
Kit de réparation
Monte/démonte pneu
Pièces détachées de vélo
Coupe-vent
Cuissard vélo
Short vélo
Sous-short
Surpantalon
Veste vélo