

**U.E.S. SNCF Connect & Tech**

**ACCORD RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET À L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**Le présent accord est conclu entre :**

L’U.E.S. SNCF Connect & Tech, immatriculée au R.C.S. de Nanterre sous le numéro 432 672 236, ayant son siège social situé 2, place de la Défense, CNIT 1, 92 053 Paris La Défense Cedex, représentée par Madame XXXX, Directrice des Ressources Humaines,

Ci-après, « la Société » ou « SNCF Connect & Tech »

D’une part ;

**Et,**

L’organisation syndicale C.F.D.T., représentée par XXXX, XXXX et XXXX

et l’organisation syndicale C.F.E.-C.G.C. Ferroviaire, représentée par XXXX, XXXX et XXXX

Ci-après ensemble, « les organisations syndicales représentatives »

D’autre part ;

Ci-après désignées ensemble, « les Parties ».

**SOMMAIRE**

[Article 1er : Champ d’application 5](#_Toc163811840)

[Article 2 : La Démarche dynamique du bien-être et de la qualité de vie au travail 5](#_Toc163811841)

[2.1. Poursuite des initiatives en faveur du bien-être au travail (« *I feel good* ») 5](#_Toc163811842)

[2.2. Maintien de l’enquête annuelle à destination des collaborateurs (Great Place To Work©) 8](#_Toc163811843)

[Article 3 : L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 9](#_Toc163811844)

[3.1. Recrutement 9](#_Toc163811845)

[3.2. Formation 10](#_Toc163811846)

[3.3. Déroulement de carrière 11](#_Toc163811847)

[3.4. Rémunération 12](#_Toc163811848)

[3.5. Articulation entre la vie professionnelle et la vie privée 12](#_Toc163811849)

[3.6. Suivi de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 12](#_Toc163811850)

[3.7. Création de l’ambassade SNCF Mixité de SNCF Connect & Tech 13](#_Toc163811851)

[Article 4. Mesures dédiées à l’accompagnement de la parentalité 13](#_Toc163811852)

[4.1. Guide de la parentalité 14](#_Toc163811853)

[4.2. Situation de la future maman avant le congé maternité 15](#_Toc163811854)

[4.3. Situation de la maman au retour du congé maternité ou du parent au retour du congé d’adoption 15](#_Toc163811855)

[4.4. Maintien de salaire pendant le congé paternité et d’accueil de l’enfant 16](#_Toc163811856)

[4.5. Allongement du congé en cas de décès de l’enfant 17](#_Toc163811857)

[4.6. Jour de congé supplémentaire pour enfant malade de 3 ans inclus ou moins 17](#_Toc163811858)

[4.7 Mise en place d’un « compteur solidaire » 18](#_Toc163811859)

[Article 5. Mesures dédiées aux évènements familiaux 18](#_Toc163811860)

[5.1. Allongement du congé en cas de décès du conjoint, partenaire lié par un P.A.C.S. ou concubin 18](#_Toc163811861)

[5.2. Don de jours de repos en cas d’enfant gravement malade ou de salarié proche aidant 19](#_Toc163811862)

[5.3. Autres mesures concernant le salarié proche aidant 19](#_Toc163811863)

[Article 6. Mesures dédiées au Handicap 19](#_Toc163811864)

[Article 7. Mesures dédiées à l’accompagnement des séniors et futurs séniors 20](#_Toc163811865)

[Article 8. Augmentation du montant des chèques emploi service universel (C.E.S.U.) 21](#_Toc163811866)

[Article 9. Accompagnement des retours d’absence longue durée (ré-onboarding) 22](#_Toc163811867)

[Article 10. Suivi de l’accord 22](#_Toc163811868)

[Article 11. Durée et date d’entrée en vigueur de l’accord 23](#_Toc163811869)

[Article 12. Révision de l’accord 23](#_Toc163811870)

[Article 13. Dépôt et publicité 23](#_Toc163811871)

**Préambule**

L’A.N.I. (accord national interprofessionnel) signé en 2013 définit la qualité de vie au travail comme en ensemble « *d’actions qui permettent de concilier à la fois l’amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d’autant plus quand leurs organisations se transforment* ». Cela concerne donc notamment l’environnement de travail, les conditions d’emploi (formation, égalité, parcours professionnels, etc.), la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Les Parties font le diagnostic suivant :

* Cela fait plusieurs années que la Société s’engage dans des actions en faveur de la qualité de vie au travail, notamment avec la démarche « *I feel good* » ;
* Du fait de son secteur d’activité et ses enjeux, la Société est en constante évolution et doit continuellement s’adapter, ce qui fait sa richesse mais également ce qui nécessite une attention particulière pour accompagner les collaborateurs dans ces évolutions.

En conséquence, les Parties souhaitent poursuivre la démarche de qualité de vie au travail par le présent accord et réaffirmer les valeurs qu’elle doit porter pour accompagner les transformations de l’entreprise.

Les Parties se sont donc réunies pour négocier le présent accord en convenant par ailleurs que la démarche de qualité de vie au travail doit rester une démarche vivante, adaptable et dynamique.

En amont des négociations, un atelier a été également réalisé avec des membres du Comité Social et Economique pour réfléchir à une évolution du présent accord.

Les Parties conviennent ainsi que les mesures prévues par le présent accord et dans son application doivent respecter les principes suivants :

* Les principes de responsabilité sociétale de l’entreprise au service d’une société durable et solidaire ;
* L’inclusion, impliquant une absence formelle de toute discrimination pour contribuer à plus de performance et d’innovation ;
* Les principes de bienveillance, de respect et de solidarité, qui sont un atout essentiel et constitutif de la culture de SNCF Connect & Tech tant de la part de la Société pour accompagner le changement lors de transformations ou évolutions d’organisation, qu’entre collaborateurs, notamment à l’occasion d’évènements familiaux difficiles ;
* L’ouverture et l’ambition pour continuer à animer une démarche dynamique et évolutive en fonction des enjeux des collaborateurs et de la Société.

Le présent accord a également pour objet de prévoir des dispositions spécifiques en matière d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de concrétiser ces dispositions par un engagement vis-à-vis de l’index de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, reconnu comme un des indicateurs de référence par le ministère du travail, en étant plus ambitieux que le score attendu par l’Etat.

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de l’article L2242-13, 2° du Code du travail. Les Parties ont l’ambition de prévoir un dispositif renforcé par rapport à ce cadre légal. Ainsi, elles conviennent d’inscrire dans le présent accord des mesures adaptées et renforcées en matière d’équilibre vie privée, vie professionnelle, et plus précisément dans l’accompagnement de la parentalité et des évènements familiaux dans la continuité du précédent accord de 2021. En effet, 64,07%% des collaborateurs de l’entreprise en 2023 ont moins de 40 ans, en conséquence l’accompagnement de la parentalité vient répondre aux besoins des collaborateurs pour contribuer à leur équilibre et à une meilleure conciliation de leur vie familiale avec les objectifs de la Société.

Le présent accord a également pour objet de prévoir des dispositions spécifiques concernant les séniors et les futurs séniors tout au long de la vie professionnelle.

Enfin, les valeurs portées par le présent accord confirment l’ambition de SNCF Connect & Tech de continuer à être un employeur responsable ; elles ont ainsi vocation à se retrouver aux différents niveaux de la Société, dans l’organisation du dialogue social et dans l’accompagnement du changement en cas d’évolution d’organisation.

En conséquence, il est convenu ce qui suit.

Article 1er : Champ d’application

Le présent accord définit les dispositions applicables à l’ensemble des collaborateurs de la Société en matière de qualité de vie au travail et d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord a vocation à s’appliquer à toute entreprise qui pourrait intégrer l’U.E.S. au cours de sa durée d’application.

Article 2 : La Démarche dynamique du bien-être et de la qualité de vie au travail

L’U.E.S. est active à plus d’un titre dans une démarche dynamique d’entretien de la qualité de vie au travail des collaborateurs depuis de nombreuses années. Entre autres illustrations, depuis 2012 s’est mise en place la démarche « *I feel good* » au service du bien-être des collaborateurs et, depuis 2009, des enquêtes internes d’opinion sont réalisées, remplacées depuis 2019 par le baromètre Great Place to Work© et ses plans d’actions.

Les Parties entendent réaffirmer dans le présent accord leur attachement à cette démarche d’employeur responsable et leur engagement à poursuivre cette dynamique en l’adaptant aux besoins de l’activité et des collaborateurs.

2.1. Poursuite des initiatives en faveur du bien-être au travail (« *I feel good* »)

En préambule, les Parties rappellent que la perception du bien-être au travail est propre à chaque individu en fonction notamment de ses besoins et de son activité. C’est la raison pour laquelle elles entendent poursuivre la démarche telle que développée depuis 2012 par le programme « *I feel good* » en mettant à disposition des collaborateurs, sur la base du volontariat, des actions au service de leur bien-être au travail cohérent d’une part avec les valeurs sociétales de l’entreprise, d’autre part avec les attentes communes des collaborateurs et enfin avec les besoins de l’activité.

Afin que cette démarche, déclinée à ce jour à travers le programme « *I feel good* » réponde au mieux aux attentes des collaborateurs, les Parties rappellent qu’elle s’appuie sur de multiples questionnaires, sur un baromètre annuel Great Place To Work©, et ses ambassadeurs qui sont les relais de ces initiatives aux différents niveaux de l’entreprise. En outre, un dispositif d’écoute va être déployé facilitant la captation des signaux faibles, une action rapide et un meilleur suivi dans le temps d’ici la fin de l’année 2024

Les Parties rappellent toute l’importance de préserver un programme de bien-être au travail suffisamment souple pour évoluer face à des contextes particuliers.

Les Parties saluent les actions concrètes et nombreuses mises en place par le dispositif *« I feel good* ». Ce programme propose un panel de dispositifs à destination des collaborateurs dont ces derniers peuvent s’emparer en fonction de leurs attentes (à titre d’illustration : plateforme Moka.Care, cours de yoga, ostéopathie, afterworks, etc.).



Par ailleurs, conscientes de l’importance de ces actions pour les collaborateurs, les Parties souhaitent maintenir et encourager la complémentarité des actions réalisées dans le cadre d’« *I feel good* » et celles réalisées par le Comité Social et Economique. Elles confirment que le C.S.E. est bien entendu libre dans l’offre proposée aux collaborateurs, la Direction ne saurait s’en prévaloir, de même, le budget des actions prises dans le cadre d’« *I feel good* » ne saurait être absorbé par le budget des activités sociales et culturelles du C.S.E.. Cet engagement réciproque permet ainsi de poursuivre ce travail complémentaire dans l’intérêt commun des collaborateurs et de maintenir par ailleurs l’indépendance de chacun dans la détermination des actions au service du bien être dans l’entreprise.

Afin de poursuivre les initiatives en matière de bien-être au travail, les Parties s’engagent à ce que les démarches menées par l’entreprise, et notamment grâce au programme « *I feel good* », répondent aux exigences suivantes :

* La démarche conduit à des actions concrètes ;
* Cette démarche reste adaptable aux attentes des collaborateurs remontées dans les différents baromètres initiés par la Direction et au contexte de l’activité ;
* La démarche répond aux engagements sociétaux de l’U.E.S. et à ses valeurs (prise en compte de l’impact écologique des actions, proposition d’actions inclusives, encouragement au mécénat de compétence, etc.).

**Le mécénat de compétences**

Le mécénat de compétences est un engagement fort pris par SNCF Connect & Tech pour accompagner les collaborateurs dans leur investissement associatif sur un projet citoyen. Il permet aux collaborateurs de développer des compétences et d’avoir un impact positif direct sur leur écosystème en tant que citoyen. Également, l’entreprise pourra avoir une démarche proactive en complément en proposant des missions dans ce cadre.

Les Parties entendent ainsi rappeler le rôle essentiel de ce dispositif et donc confirmer la possibilité pour les collaborateurs éligibles de bénéficier de 10 jours par an maximum, sur leur temps de travail, d’absence rémunérée pour participer à un projet associatif ou à une action solidaire dans un organisme d’intérêt général.

Le collaborateur est libre de choisir l’association dès lors que le projet est environnemental, humanitaire, social ou en lien avec la stratégie RSE de l’entreprise. Une commission interne contrôle l’éligibilité du projet avec le mécénat de compétences et en cas de validation de la candidature du collaborateur, une convention de mécénat est mise en place.

Les collaborateurs éligibles doivent justifier d’une ancienneté d’au moins 6 mois. Ce dispositif est ouvert aux collaborateurs en contrat de travail à durée indéterminée.

Ce mécénat de compétence est une richesse pour les collaborateurs, pour l’entreprise et pour la société. Ce dispositif fait donc l’objet de communications pour encourager les collaborateurs à y participer. A titre d’illustration, une page intranet dédiée a été mise en place et des podcasts de témoignages de collaborateurs engagés dans ce dispositif sont partagés.

**L’accompagnement des enjeux de santé mentale**

En tant qu’employeur responsable, la santé et le bien-être des Digital Mobility Changerssont au cœur de notre démarche qualité de vie au travail et constituent un axe important de nos différents dispositifs d’innovation sociale. Un enjeu de société apparait de plus en plus fort autour de la préservation de la santé mentale et de la sensibilisation autour de cette thématique et l’entreprise entend s’inscrire dans cette approche citoyenne en accompagnant ses collaborateurs. Ainsi elle prend l’engagement de déployer un dispositif adapté à cet accompagnement. A la date de signature du présent accord, ce dispositif est mis en œuvre en s’appuyant sur la plateforme Moka.Care.

Les Parties rappellent que ce dispositif n’a pas vocation à se substituer au médecin du travail et le self-service que propose ce dispositif permet au collaborateur d’aborder aussi bien un contexte personnel que professionnel.

Pour illustrer :

**L'objectif du dispositif Moka.Care ?**

* Installer durablement un dispositif pour le bien-être psychologique et la santé mentale de nos collaborateurs.
* Normaliser la question de la santé mentale dans un contexte d’entreprise et libérer la parole.
* Faciliter l’accès au self-care et aux dispositifs de santé mentale



Les Parties rappellent la volonté commune de pouvoir adapter le dispositif à des situations individuelles particulières. Par exemple, dans le cadre du dispositif proposé par Moka.Care, cela peut se traduire par une augmentation du nombre de séances prises en charge par l’entreprise sur demande motivée du collaborateur à son Responsable des Ressources Humaines.

Afin d’aider également les managers dans la prévention sur la santé mentale dans leurs équipes, deux dispositifs sont déployés à partir du second semestres 2024. Le premier comprend l’intégration dans le catalogue de formation d’une offre de formation sur les gestes de premier secours en santé mentale. La seconde comprend l’intégration dans le parcours de formation des managers d’un module de formation dédié.

**Mise en place d’un dispositif d’écoute**

Les Parties conviennent d’expérimenter d’ici la fin de l’année 2024 un dispositif d’écoute à destination des collaborateurs ou d’équipes identifiées facilitant la captation des signaux faibles dans la prévention des risques psychosociaux et permettre ainsi de contribuer à objectiver des situations et à identifier les solutions efficacement.

2.2. Maintien de l’enquête annuelle à destination des collaborateurs (Great Place To Work©)

Depuis 2009, l’entreprise réalise une enquête d’opinion interne auprès de ses collaborateurs. Depuis 2019, elle a fait le choix de faire appel à Great Place To Work© pour réaliser ce baromètre annuel et l’aider dans la détermination des besoins et du plan d’action adapté aux résultats.

Ces enquêtes ont vocation à établir un diagnostic de la perception des collaborateurs de leur environnement travail autour de cinq dimensions identifiées (crédibilité, de respect, d’égalité, de convivialité et de fierté).

Les Parties rappellent leur attachement à ces diagnostics qui permettent de réaliser un plan d’action ciblé par rapport aux attentes exprimées par les collaborateurs. Ces plans d’actions sont partagés avec les managers et les collaborateurs qui sont également les acteurs de leur propre environnement de travail. Les résultats de la dernière enquête sur les enjeux identifiés sont les meilleurs obtenus depuis 2019 avec 78% au Trust Index (soit + 15 points depuis la première enquête).

Ces évolutions ont d’ailleurs permis d’obtenir la certification Great Place To Work© en 2021, 2022, 2023 et 2024, avec une 5ème place au palmarès [Great Place To Work® France](https://www.linkedin.com/company/gptwfrance/) 2024 des entreprises où il fait vraiment bon travailler, dans la catégorie de 1000 à 2500 salariés.

Les Parties souhaitent poursuivre leur engagement dans la réalisation de ces enquêtes et la mise en place des plans d’action adaptés.

C’est la raison pour laquelle elles se donnent deux objectifs principaux :

* Conserver la certification telle que la certification Great Place To Work© pendant la durée de validité du présent accord,
* Continuer à développer les leviers permettant d’augmenter le taux de participation à ces enquêtes.

Enfin, les Parties rappellent la nécessité de continuer à impliquer les partenaires sociaux dans ces enquêtes en présentant notamment les résultats auprès du Comité Social et Economique.

Article 3 : L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les Parties conviennent qu’un environnement de travail promouvant la mixité et permettant les mêmes accès aux parcours de carrière indépendamment de tout élément subjectif et notamment lié au genre du collaborateur est indissociable d’une démarche en faveur de la qualité de vie au travail.

Cela s’inscrit indéniablement dans les valeurs sociétales de SNCF Connect & Tech et fait partie intégrante de l’engagement d’un employeur responsable.

Les Parties confirment en conséquence leur attachement au principe de diversité et plus particulièrement de non-discrimination en raison du sexe de la personne, que ce soit en termes de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, de carrière, de formation et de conditions de travail. Plus globalement, la non-discrimination est un principe supérieur et général qui s’impose à tous, dans toutes les dimensions de la vie de l’entreprise ainsi qu’en dehors de son cadre.

La responsabilité des Parties est donc dans un premier temps de s’assurer de l’égalité d’accès aux dispositifs de carrière, de développement professionnel et de rémunération aux femmes et aux hommes et dans un second temps d’encourager la mixité aux différents niveaux de l’entreprise.

Les Parties ont défini 5 points d’attention pour préserver et encourager l’égalité professionnelle et la mixité dans l’entreprise :

* Recrutement ;
* Formation ;
* Déroulement de carrière ;
* Rémunération ;
* Equilibre vie privée / vie professionnelle.

Enfin, elles se fixent un objectif relatif spécifiquement à l’index de l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

3.1. Recrutement

En tant qu’employeur responsable, SNCF Connect & Tech réaffirme son attachement à ne sélectionner les candidats que sur des critères de compétences et en aucun cas sur des critères liés au genre de la personne.

Pour maintenir cette exigence les Parties rappellent que les acteurs du recrutement sont sensibilisés à la diversité et au principe de non-discrimination par le biais notamment de formations.

En outre, les Parties confirment l’importance d’une rédaction neutre des offres d’emploi, que ces annonces soient en interne comme en externe, mettant en avant notre politique volontariste en matière d’inclusion et diversité.

Enfin, quand bien même les Parties souhaitent encourager la mixité dans les équipes, elles sont conscientes de la répartition femmes/hommes dans certains corps de métier et certaines formations. Elles entendent malgré tout contribuer dans la mesure du possible à favoriser cette mixité. C’est pourquoi elles conviennent qu’à compétences égales entre deux candidats, de privilégier le candidat du genre sous représenté dans la Direction d’accueil.

Également, l’entreprise continue de promouvoir ses métiers dans les établissements de formation pour attirer les talents et confirmer l’accessibilité à ces métiers pour tous, indépendamment de stéréotypes liés au genre qui ne peuvent avoir leur place dans l’environnement de travail de SNCF Connect & Tech.

Un suivi de la mixité dans les Directions est réalisé auprès du Comité Social et Economique.

3.2. Formation

Les Parties ont souhaité distinguer deux volets principaux sur ce levier de formation au service de l’égalité professionnelle :

* L’égalité d’accès aux dispositifs de formation indépendamment du sexe du collaborateur ;
* La mise à disposition de formations sensibilisant sur la diversité pour contribuer à ce que chaque collaborateur puisse être aussi garant du respect de cette égalité entre les femmes et les hommes dans le quotidien.

**3.2.1. Accès aux dispositifs de formation**

Le talent management au sein de l’U.E.S. repose sur un processus transparent, communiqué à l’ensemble des collaborateurs afin que chacun puisse se l’approprier. Cette clarté dans les étapes du process de talent management au cours de l’année contribue indéniablement à limiter les risques de discrimination dans le parcours professionnel puisque chacun connaît les rendez-vous principaux de l’année et est acteur de leurs réalisations.

En outre, le talent management au sein de SNCF Connect & Tech comprend des moments de partage entre pairs, entre collaborateurs et managers, entre managers et la Direction des ressources humaines tels que les entretiens de performance (E.S.P.), les entretiens de développement ou les talent reviews qui permettent de garantir une gestion des compétences conforme aux objectifs et aux valeurs de la Société.

L’accès à la formation professionnelle pour les collaborateurs se fait principalement par deux canaux, le self-learning grâce notamment à Workday Learning et le plan de formation.

Concernant les modules d’e-learning et les MOOC alimentant Workday Learning, l’U.E.S. poursuit l’alimentation de ce dispositif en fonction des besoins d’activité identifiés et de certaines valeurs fondamentales auxquelles l’entreprise est attachée. Workday Learning est accessible à l’ensemble des collaborateurs, chacun d’entre eux peut rechercher le module de formation qu’il/elle estime nécessaire. La Direction communique sur ces dispositifs et met à disposition des collaborateurs sur l’intranet les informations utiles. Les Parties sont attachées à l’importance de ce dispositif de self-learning qui donne à tous les mêmes possibilités d’accès, sans discrimination, et contribue au développement personnel et professionnel des collaborateurs.

Concernant le plan de formation, les Parties rappellent au préalable l’importance des échanges lors des E.S.P. et entretiens de développement durant lesquels les collaborateurs et leur manager peuvent échanger sur les besoins en développement et en formation. Le plan de formation, appelé plan de développement des compétences, s’inscrit dans une démarche globale et objective prenant en compte les axes stratégiques de l’entreprise, les besoins du service, les besoins en développement des collaborateurs et le budget de formation identifié. Ce plan de développement des compétences est arbitré collégialement avec la Direction concernée et la Direction des Ressources Humaines. Cela permet notamment d’asseoir les décisions sur des éléments objectifs, indépendants de toute forme de discrimination. La Direction des Ressources Humaines est d’ailleurs garante dans la consolidation du plan du respect de ce principe fondamental d’égalité d’accès aux dispositifs de formation pour les femmes et les hommes de l’entreprise.

Les Parties souhaitent qu’il soit veillé à ce qu’au sein d’une même Direction, le répartition femmes/hommes des collaborateurs ayant reçu au moins une formation au cours de l’année soit cohérente avec la répartition des effectifs femmes/hommes de cette même Direction.

**3.2.2. Sensibilisation à la diversité**

Chaque collaborateur contribue au quotidien à la préservation d’un environnement de travail sain, excluant toute forme de discrimination.

Les collaborateurs sont également acteurs de la diversité dans l’U.E.S. grâce à leurs comportements au quotidien d’une part et en alertant en cas de constat de comportements inappropriés d’autre part.

C’est notamment pour cela que les Parties confirment leur attachement à ce que des actions de sensibilisation soient mises à disposition des collaborateurs. Cela se traduit par exemple par la mise à disposition de multiples modules de e-learning sur Workday Learning sur le management de la diversité.

A titre d’illustration et à la date de signature du présent accord, Workday Learning met à disposition les modules de formation suivants :

* L’égalité femmes-hommes ;
* Agir pour la mixité ;
* La diversité et l’inclusion, une source d’innovation et de performance ;
* Guide pour un recrutement sans discrimination ;
* …

3.3. Déroulement de carrière

En premier lieu, comme développé à l’article 3.2.1 du présent accord, la communication et visibilité donnée sur le process de Talent Management au sein de SNCF Connect & Tech contribue indéniablement à favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l’ensemble des dispositifs de carrière. Chaque collaborateur peut ainsi se l’approprier et être acteur de son développement.

Outre cette transparence essentielle vis-à-vis des collaborateurs, les Parties rappellent le rôle central du manager dans l’accompagnement de ses équipes. C’est pourquoi elles insistent sur l’importance de permettre à ces managers d’une part de bénéficier d’outils objectifs d’aide à la décision et d’autre part de les sensibiliser à la fois sur les apports de la diversité au sein de leurs équipes et sur les comportements/méthodes de management prenant en compte cette diversité, bien loin des stéréotypes qui ne peuvent avoir leur place dans le déroulement de carrière des salariés. Le management de la diversité fait donc partie de l’offre de formation à destination des managers.

Enfin, dans l’hypothèse où un collaborateur estimerait qu’une mesure de carrière prise à son encontre serait discriminatoire, il/elle doit sans délai en informer la Direction des Ressources Humaines et/ou les représentants du personnel pour qu’une enquête puisse être effectuée et le cas échéant que les agissements cessent. La Direction confirme qu’elle se veut intransigeante en cas de mesure discriminatoire à l’encontre de ses salariés.

3.4. Rémunération

Les Parties rappellent que le genre ne doit pas être un élément pris en compte dans la rémunération des collaborateurs.

Le salaire médian par niveau de responsabilité est mis à disposition chaque année de l’organisation syndicale participant aux négociations annuelles obligatoires. Cette analyse propose par ailleurs une comparaison de ces salaires médians entre les femmes et les hommes par niveaux de responsabilité et également par famille métier.

En cas de différence supérieure de 5% entre les salaires médians, une analyse est élaborée par la Direction des Ressources Humaines et en cas de décrochage non justifié, des mesures de rattrapage de rémunération individuelle peuvent être menées ; elles ont prioritairement lieu lors de la campagne annuelle de revue des salaires.

Enfin, dans le cadre de cette campagne annuelle de revue des salaires, eu égard au budget déterminé en N.A.O., les décisions prises concernant les mesures d’augmentation salariale individuelle font l’objet d’une revue collégiale impliquant notamment la Direction des Ressources Humaines et le management. Ces revues collégiales sont essentielles et permettent également de veiller à l’absence de mesure discriminatoire.

**Les Parties fixent comme objectif de maintenir un score au moins égal à 90/100 dans l’index égalité Femme/Homme publié chaque année. Le score de cet index couvre à la fois les niveaux de rémunération par genre, la mixité dans les plus fortes rémunérations, l’équité dans les mesures salariales tout au long de l’année.**

3.5. Articulation entre la vie professionnelle et la vie privée

Les Parties ont souhaité prévoir un article à part entière sur un élément qu’elles considèrent comme essentiel pour accompagner les collaborateurs dans l’articulation entre la vie privée et la vie professionnelle, adapté à la typologie des collaborateurs dans l’entreprise : il s’agit de la parentalité, article 4 du présent accord.

L’articulation entre la vie professionnelle et la vie privée est un pilier de l’ambition menée par la démarche « *I feel good* », c’est la raison pour laquelle ce volet se retrouve dans plusieurs dispositions au sein de l’entreprise, telles que l’accord relatif au télétravail entré en vigueur au 1er janvier 2024, l’accord relatif au droit à la déconnexion signé le 4 juillet 2018, etc.

3.6. Suivi de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Outre, les indicateurs relatifs aux objectifs déterminés dans l’article 3 du présent accord, le Comité Social et Economique est également destinataire par la Base de Données Economiques Sociales et Environnementales (B.D.E.S.E.) des indicateurs de suivi ci-dessous :

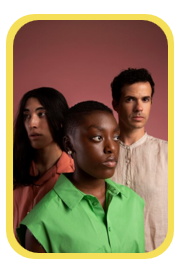
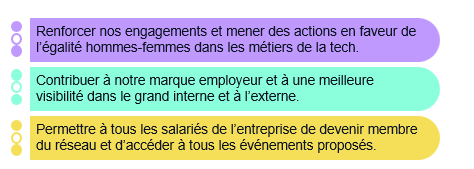
* L’évolution des effectifs par société juridique par genre ;
* La répartition par genre et par tranche d’âge ;
* La répartition par genre et par tranche d’ancienneté ;
* La répartition par genre des types de contrats de travail (C.D.I., C.D.D., etc.) ;
* La répartition par genre dans chaque catégorie professionnelle (Cadre, non Cadre, Apprentis/Contrats de professionnalisation) ;
* La répartition par genre des entrées et des sorties des effectifs.

Ce suivi permet par ailleurs d’informer le Comité Social et Economique dans le cadre de la consultation annuelle sur la Politique Sociale de la Société.

3.7. Création de l’ambassade SNCF Mixité de SNCF Connect & Tech

SNCF Mixité est le réseau pour l'égalité femmes/hommes du groupe SNCF. Créé en 2012, c’est un des premiers réseaux mixité d’entreprises en France, engagé pour faire bouger les lignes de la mixité.

En 2023, SNCF Connect & Tech a rejoint le réseau et souhaite développer la culture de la mixite au sein de la Société.



Devenir membre du réseau SNCF Mixité c'est…

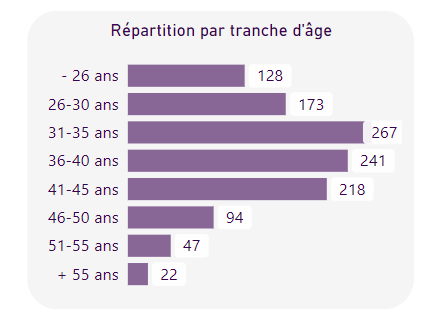


Article 4. Mesures dédiées à l’accompagnement de la parentalité

Les Parties ont souhaité porter une attention particulière sur une mesure favorisant à la fois la qualité de vie au travail et l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et adaptée à la majorité des collaborateurs.

Compte tenu de la moyenne d’âge dans l’entreprise, et notamment que 64,07% des salariés ont moins de 40 ans en 2023, les Parties ont décidé de prendre des engagements significatifs afin de développer la politique familiale en faveur des parents et futurs parents.

En 2023, la répartition des effectifs par tranche d’âge est la suivante :



En tant qu’employeur responsable, SNCF Connect & Tech entend ainsi mettre à disposition des collaborateurs des actions contribuant à concilier du mieux possible leur vie privée avec la vie professionnelle, et notamment dans cette étape de vie importante qu’est la parentalité.

4.1. Guide de la parentalité

Les Parties conviennent de l’importance d’informer les collaborateurs sur leurs droits et devoirs en tant que parents et futurs parents, et cela dès l’annonce de la grossesse. C’est la raison pour laquelle elles ont mis à disposition des collaborateurs un guide de la parentalité pour les accompagner.

Ce guide a vocation à informer :

* La future maman de ses droits et devoirs dès l’annonce de la grossesse et des étapes pour l’accompagner au mieux dans ses missions jusqu’au congé maternité, mais également à son retour dans l’entreprise ;
* Le futur co-parent également de ses droits pendant la grossesse de la maman (possibilité d’assister à des rendez-vous médicaux, démarche pour le congé d’accueil de l’enfant/paternité, etc.) et le fonctionnement du congé d’accueil de l’enfant (aussi appelé congé paternité) ;
* Les futurs parents adoptant un enfant également sur leurs droits vis-à-vis de la Société dans ces démarches et l’accompagnement dans leurs missions en vue du congé d’adoption,
* Les futurs parents recourant à une assistance médicale à la procréation (P.M.A.) dans leurs droits à absences notamment ;
* Les parents sur les dispositifs mis en place dans l’entreprise tels que les chèques C.E.S.U., les dispositifs pour les enfants malades, etc. ;
* Les collaborateurs sur les dispositifs existants tels que le congé parental éducation, les jours d’absence en cas de décès d’un enfant, etc.

Ce guide permet ainsi de communiquer sur la politique familiale de SNCF Connect & Tech et donne de la visibilité aux collaborateurs et à leurs managers.

4.2. Situation de la future maman avant le congé maternité

En préambule, les Parties rappellent que la collaboratrice n’a pas d’obligation de prévenir l’entreprise ou son manager dès sa connaissance de la grossesse. Il ne pourrait pas non plus être reproché à une collaboratrice enceinte d’avoir attendu avant d’annoncer sa grossesse. L’obligation étant seulement de prévenir l’entreprise avant de partir en congé maternité.

Il apparait néanmoins plus aisé pour accompagner la collaboratrice avant et après son congé maternité et pour organiser l’activité d’être informé en amont du futur départ en congé maternité. C’est pour cela que les Parties ont souhaité prévoir un dispositif spécifique pour les futures mamans.

**Information par le manager sur l’accompagnement avant et après le congé maternité**

Une fois l’annonce de la grossesse réalisée auprès de la Direction, il est important d’accompagner la collaboratrice dans la passation de ses missions avant son congé maternité et de lui donner de la visibilité sur son retour. C’est pourquoi le manager l’informe des différentes étapes avant et après ce congé maternité.

Avant le congé maternité, le manager organise avec la collaboratrice l’agenda de la passation des missions. Il s’assure de réaliser les entretiens d’évaluation ou de développement avant le départ en congé maternité si celui-ci débute pendant les campagnes. Il prévoit également un entretien avec la collaboratrice dans la semaine précédant la date prévue de départ en congé maternité pour faire un point sur la passation et l’informer qu’à son retour elle bénéficiera également d’une intégration pour lui permettre de revenir sereinement sur son activité.

**Une semaine de télétravail par mois pendant la grossesse**

Les transports pour se rendre sur le lieu de travail peuvent être une source de fatigue pour les collaboratrices enceintes. En outre, les rendez-vous médicaux auxquels assiste la collaboratrice sont le plus souvent à proximité de son domicile, ce qui peut impliquer une organisation particulière pour les concilier avec son activité professionnelle. Ce sont les raisons pour lesquelles les Parties décident qu’une collaboratrice qui a formellement informé l’entreprise de sa grossesse (certificat médical), peut bénéficier jusqu’au début de son congé maternité d’une semaine complète (du lundi au vendredi) de télétravail par mois.

La collaboratrice informe son manager de son souhait de télétravailler une semaine complète par mois dans ce cadre. Ils échangent ensuite sur la détermination effective de la semaine. En l’absence de consensus, la décision finale de la semaine de télétravail revient au manager hiérarchique ; cette décision ne peut porter que sur des besoins d’activité. Il est précisé qu’en tout état de cause, il doit proposer à la collaboratrice une semaine par mois de télétravail.

4.3. Situation de la maman au retour du congé maternité ou du parent au retour du congé d’adoption

Le congé maternité peut conduire à une absence d’au moins 16 semaines de la collaboratrice.

Le congé d’adoption, lorsqu’il est pris par un seul parent, peut amener également à une absence d’au moins 10 semaines.

Les Parties rappellent donc l’importance d’accompagner ces collaborateurs au retour de ces absences pour leur permettre de reprendre leur activité sereinement.

**Un parcours d’intégration**

Afin d’accompagner au mieux les collaborateurs après ces absences de plus de 10 semaines, ces derniers bénéficient à leur retour d’un parcours d’intégration adapté. Ce parcours prévoit notamment les entretiens avec le manager dès le retour de ces absences, la présentation des actualités de l’entreprise et de l’équipe, un entretien de développement dédié au retour du collaborateur, les actions de formation en cas de besoin identifié, etc.

Ce parcours rappelle également pour le manager les démarches à effectuer pour que les accès aux outils numériques puissent fonctionner dès le retour du collaborateur.

Les principales étapes de ce parcours sont identifiées dans le guide de la parentalité visé à l’article 4.1 du présent accord.

Par ailleurs, ce parcours s’intègre dans la définition d’un parcours de re-on-boarding tel que défini dans les articles suivants du présent accord.

**Une semaine à temps partiel**

Cette mesure concerne les collaboratrices de retour de congé maternité et les collaborateurs/trices de retour d’un congé d’adoption d’au moins 10 semaines consécutives.

Pour permettre un retour progressif du collaborateur à l’issue des congés, et notamment les aider à organiser au mieux la vie familiale avec ce retour dans la vie professionnelle, les Parties conviennent que ces collaborateurs peuvent bénéficier d’une semaine travaillée à 50%, rémunérée comme le temps de travail habituel du collaborateur.

Cette semaine peut être demandée par le collaborateur pour la première semaine de retour du congé. Il revient au manager et au collaborateur d’organiser cette semaine à temps partiel ; en l’absence de consensus, il reviendra au manager de définir cette organisation.

Les Parties encouragent par ailleurs à organiser cette semaine en maintenant des instants de rencontre dans les locaux de l’entreprise, et notamment lors de la journée commune de l’équipe sur site prévue dans le cadre de l’accord sur le télétravail en vigueur au 1er janvier 2020.

Cette mesure ne concerne pas les collaborateurs revenant d’un congé parental éducation.

4.4. Maintien de salaire pendant le congé paternité et d’accueil de l’enfant

Le congé paternité et d’accueil de l’enfant est prévu à l’article L.1225-35 du Code du travail en vigueur à la date de signature du présent accord.

Ce congé vise donc le père salarié, le/la conjoint(e) salarié(e) de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle.

Les Parties conviennent de maintenir la rémunération du collaborateur pendant ce congé paternité et d’accueil de l’enfant afin de permettre aux collaborateurs un meilleur équilibre entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. La somme du congé de naissance et du congé paternité et d’accueil de l’enfant est de **28 jours calendaires pour les collaborateurs**. En cas de **naissance multiple**, ce congé est porté à **32 jours calendaires**.

Les modalités de prises et d’organisation du congé paternité et d’accueil de l’enfant sont déterminées par la législation en vigueur et sont identifiés dans le guide de la parentalité visé à l’article 4.1 du présent accord.

4.5. Allongement du congé en cas de décès de l’enfant

Le congé en cas de décès de l’enfant déterminé par la législation en vigueur est fixé à 14 jours ouvrables pour les situations suivantes, décès : :

* D’un enfant âgé de moins de 25 ans ;
* D’un enfant quel que soit son âge, s’il était lui-même parent ;
* D’une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

Conscientes de la nécessité d’accompagner également les collaborateurs dans ces accidents de la vie, les Parties conviennent **d’allonger ce congé en cas de décès de l’enfant à 4 semaines calendaires** pour les collaborateurs ayant au moins 6 mois d’ancienneté. Ces 4 semaines sont prises en une seule fois, à la demande du collaborateur dans un délai de six mois à compter de la date de décès. La rémunération du collaborateur est maintenue pendant ce congé.

Cet allongement du congé de décès de l’enfant vient en complément de la mise en place par la législation du congé de deuil.

4.6. Jour de congé supplémentaire pour enfant malade de 3 ans inclus ou moins

Le congé pour soigner un enfant est prévu à la date de signature du présent accord à l’article 34 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Les Parties ont observé que sur les exercices 2022 et 2023, la très grande majorité des collaborateurs qui ont utilisés quatre jours pour soigner leurs enfants dans l’année avaient un enfant de 3 ans inclus et moins. C’est la raison pour laquelle elles conviennent pour accompagner ces collaborateurs parents du dispositif suivant :

* Tout parent d’au moins un enfant de 3 ans inclus et moins au 1er janvier disposera de 5 jours pour soigner ses enfants pour l’ensemble de l’année.
* Dans les situations où un parent aurait plusieurs enfants de 3 ans et moins, 1 jour supplémentaire est crédité à ce compteur par enfant en plus.

Pour illustrer :

* un enfant de 2 ans : 5 jours enfant malade
* un enfant de 2 ans et un enfant de 8 ans : 5 jours enfant malade
* un enfant d’un an et un enfant de 2 ans : 6 jours enfant malade (5 jours + 1 jour pour le second enfant dans la classe d’âge)
* trois enfants de moins de 3 ans inclus et moins : 7 jours enfant malade
* un enfant de 3 ans et 6 mois : 5 jours enfant malade

Ce dispositif s’applique dès l’année 2024 dans son ensemble et est cumulatif avec le dispositif relatif aux parents d’enfants en situation de handicap.

4.7 Mise en place d’un « compteur solidaire »

Les Parties ont souhaité s’emparer de sujets de sociétés qui peuvent toucher tout le monde, y compris ces collaborateurs. Elles sont également conscientes que l’approche des sujets visés dans le présent article sont délicats et nécessitent une prise en charge appropriée et surtout de protéger les collaborateurs qui en auraient besoin en leur assurant un parcours simple et de la discrétion.

Les Parties décident de créer un « compteur solidaire » de **3 jours d’absences** autorisées payées par an pour les situations suivantes :

* Fausse couche pour les deux parents
* Violence conjugale
* Visite à un proche de la famille en fin de vie

Les Parties décident de donner un nom neutre à ce compteur en l’appelant « compteur solidaire » pour contribuer à la discrétion dans l’utilisation de cet accompagnement.

Ce dispositif est mis en place avec un parcours pour le collaborateur qui le protège et qui le guide. Ce parcours sera publié au plus tard au 1er septembre 2024 et pourra évoluer pour répondre au mieux à l’accompagnement de ces situations.

Ce parcours aura vocation à informer sur :

* À qui en parler ?
* Ce que je peux dire / ce que je n’ai pas à communiquer si je ne le souhaite pas ?
* Quel document fournir ?

Enfin, le recours à ce compteur pourra également être associé à d’autres dispositifs tels que l’augmentation des sessions Moka.care par exemple pour protéger le collaborateur.

Article 5. Mesures dédiées aux évènements familiaux

Certains évènements familiaux soudains peuvent bouleverser la situation du collaborateur. Les Parties souhaitent accompagner ces salariés dans le cadre de sa politique familiale pour leur apporter un support et du temps dans certains évènements difficiles.

5.1. Allongement du congé en cas de décès du conjoint, partenaire lié par un P.A.C.S. ou concubin

En cas de décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un P.A.C.S., les Parties conviennent de permettre au collaborateur de bénéficier d’un temps supplémentaire à celui prévu par la législation.

Pour accompagner les collaborateurs dans ces évènements, le congé pour décès du conjoint, concubin ou d’un partenaire lié par un P.A.C.S. est porté à **4 semaines**. Ce congé peut être pris en une seule fois ou être réparti en deux périodes. Le collaborateur dispose de 6 mois pour prendre ce congé.

5.2. Don de jours de repos en cas d’enfant gravement malade ou de salarié proche aidant

Le parent d’un enfant gravement malade ou le salarié proche aidant peut se retrouver dans une situation délicate pour laquelle les Parties souhaitent prévoir un accompagnement particulier afin de leur permettre de bénéficier de temps tout en maintenant leur rémunération.

Les Parties conviennent ainsi de compléter le dispositif légal de don de jours de congés en prévoyant un abondement du compteur de jours de congés équivalent à 100% des congés reçus par le collaborateur dans le cadre de ces dons. L’abondement est limité à un maximum de 20 jours de congés durant la carrière du collaborateur.

Ces congés prennent la forme d’une absence autorisée rémunérée pour le collaborateur concerné et sont assimilées à une période de travail effectif prise en compte pour déterminer les droits du salarié liés à l’ancienneté ou aux versements éventuels du dispositif de rémunération financière (dont la participation).

Enfin, ces dispositifs sont communiqués aux collaborateurs via l’intranet.

5.3. Autres mesures concernant le salarié proche aidant

La qualité d’aidant peut amener à porter une attention toute particulière sur le soutien moral et la santé mentale de ces personnes. Ainsi, les Parties entendent renforcer le dispositif de prévention de la santé mentale pour les collaborateurs proche aidant.

Tant que l’entreprise a recours à Moka.Care, les Parties décident d’augmenter à 12 sessions financées par l’entreprise pour les collaborateurs proche aidant. Si l’entreprise n’a plus recours à Moka.Care pendant la durée du présent accord, les Parties souhaitent que soit maintenu un dispositif spécifique d’accompagnement pour ces personnes.

Article 6. Mesures dédiées au Handicap

En premier lieu, l’accessibilité fait partie des engagements forts pris par SNCF Connect & Tech dans l’offre de service proposée aux clients. Cet engagement se retrouve également auprès des collaborateurs de la Société.

Les Parties rappellent ainsi que lorsqu’un collaborateur dispose d’une R.Q.T.H. (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), un aménagement de poste dans les locaux de la Société peut être réalisé sur recommandation de la médecine du travail, pour permettre au collaborateur concerné de poursuivre son activité en tenant compte de son handicap. Un accompagnement pour les collaborateurs disposant d’une R.Q.T.H. peut également être réalisé sur un des lieux de télétravail du collaborateur en concertation avec la médecine du travail et les équipes pluridisciplinaires pour trouver une solution adaptée au handicap.

Le nombre de jours de télétravail peut également être adapté sur recommandation du médecin du travail, et le matériel nécessaire au télétravail (bureau ou chaise adaptée, clavier/sourie spécifique) est pris en charge à 100% par l’employeur au même titre que sur site, avec l’intervention d’un ergonome.

Également, les Parties souhaitent accompagner les collaborateurs R.Q.T.H. dans leur intégration dans le poste, cela peut se faire par le biais de formation, d’adaptation du poste ou de formalisation d’un process d’intégration dédiée.

Ainsi, à titre d’illustration, un guide du handicap a été créé et est mis à disposition sur l’Intranet.

L’entreprise a décidé de recourir à une association pour faciliter la constitution des dossiers handicap pour obtenir la reconnaissance ou sensibiliser sur ce que cela peut apporter. A la date de signature du présent accord, elle a retenu l’Entreprise Adaptée AKTISEA.

Les Parties décident qu’un collaborateur peut bénéficier jusqu’à 3 jours par an d’absence autorisée payée pour ses démarches de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé. Ces jours d’absence visent expressément les consultations médicales sur le temps de travail et les rendez-vous administratifs pour la constitution du dossier de RQTH. Ce motif d’absence est intégré dans le compteur solidaire visé à l’article 4.7 du présent accord. Les modalités d’accès et de justificatifs seront précisés dans le parcours défini à cet article.

Par ailleurs, les Parties souhaitent renforcer les dispositifs de sensibilisation au handicap dans l’entreprise en proposant notamment une participation active à la semaine nationale pour le handicap, en renforçant le dispositif de formation sur l’accessibilité à destination des collaborateurs et en communiquant aux collaborateurs lorsque des actions significatives sont engagées. Les Parties entendent poursuivre le travail de sensibilisation et d’accompagnement tout au long de la durée du présent accord en étudiant les initiatives et propositions en ce sens.

Les Parties conviennent également de la nécessité de privilégier le recours à des E.S.A.T. (Etablissement et Service d’Aide par le Travail) pour la réalisation de prestations lorsque cela est possible. Ces établissements permettent notamment l’insertion professionnelle des collaborateurs en situation de handicap, il est donc essentiel pour la Société de contribuer à cette démarche.

Une fois par an, la C.S.S.C.T. est informée des actions réalisées dans l’année en matière de handicap (nombre de collaborateurs R.Q.T.H., nombre d’aménagements de postes, suivi des formations à l’accessibilité, actions de communication et de sensibilisation en interne comme en externe, recours aux E.S.A.T., etc.). Cette information est propice au partage avec l’instance dans une démarche d’amélioration continue de la politique handicap.

Article 7. Mesures dédiées à l’accompagnement des séniors et futurs séniors

7.1. Formation continue tout au long de la vie professionnelle

Il est essentiel de ne pas attendre un certain niveau d’expérience pour se former, de même le fait d’avoir atteint un certain âge ne doit pas réduire le besoin de formation. La dynamique d’employabilité et de formations doit être maintenue tout au long de la vie professionnelle, sans distinction.

L’entreprise met à disposition des collaborateurs un panel de formations en libre services, toutefois, les Parties souhaitent aussi s’assurer de cette équité concernant les formations en présentiel. Un suivi des formations par tranche d’âge sera réalisé chaque année pour garantir un accès à la formation à tous les collaborateurs, quel que soit leur âge.

7.2. Accompagnement de fin de carrière et retraite progressive

Un départ à la retraite se prépare et l’entreprise entend accompagner les collaborateurs dans cette préparation au travers de deux dispositifs :

* Un **temps partiel à 80%** est mis en place dans le cadre de l’éligibilité au dispositif de la retraite progressive. Dans le cadre de ce dispositif, le paiement des cotisations vieillesse se fait sur la base d’un travail à temps plein. A la date de signature du présent accord, les critères d’éligibilité au dispositif de retraite progressive sont inscrits aux articles R161-19-5, R161-19-6 et D161-2-24 du Code de la Sécurité Sociale. En application de ces articles, ce dispositif est ouvert 2 ans avant l’’âge minimum de retraite (et il faut avoir au minimum 60 ans) sous réserve d’avoir cumulé au moins 150 trimestres de cotisations.
* Un dispositif de sensibilisation aux démarches à réaliser pour préparer sa retraite sera déployé pour les collaborateurs à partir du second semestre 2024.

Ce dispositif pourra être enrichi au cours de l’accord pour assumer le rôle d’entreprise citoyenne.

7.3 Augmentation du plafond du Compte Epargne Temps à compter de 55 ans

Afin de permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de mettre du « temps » de côté pour préparer leur fin de carrière, les Parties entendent augmenter le plafond du Compte Epargne temps pour les collaborateurs à partir de 55 ans. L’âge sera observé au 31 mai de l’exercice terminé. Par exemple, un collaborateur qui a 55 ans le 31 mai 2024 a un plafond de C.E.T. dès 2024 de 15 jours, ce plafond est mis à jour au 31 mai 2024. Un collaborateur qui a 55 ans au 7 juin 2024 verra son plafond C.E.T. porté à 15 jours au 31 mai 2025.

Ce compteur augmentera progressivement pour permettre au collaborateur de 55 ans d’avoir un plafond à 15 jours au lieu de 11. Puis à 56 ans, le plafond augmente de 5 jours par an, dans la limite de 45 jours.

Pour illustrer, le plafond du nombre de jours dans le C.E.T. :

* 54 ans : 11 jours
* 55 ans : 15 jours
* 56 ans : 20 jours
* 57 ans : 25 jours
* 58 ans : 30 jours
* 59 ans : 35 jours
* 60 ans : 40 jours
* 61 ans : 45 jours
* 62 ans : 45 jours

Les règles d’utilisation du C.E.T., d’alimentation et de pose des jours restent inchangées.

Article 8. Augmentation du montant des chèques emploi service universel (C.E.S.U.)

Depuis de nombreuses années, l’entreprise propose aux collaborateurs le dispositif de C.E.S.U. préfinancés.

*« Le C.E.S.U. est une offre simplifiée pour déclarer facilement la rémunération de votre salarié à domicile pour des activités de service à la personne. Le C.E.S.U. concerne tous les particuliers à différents moments de leur vie, pour améliorer le quotidien, pour la prise en charge de quelques heures de ménage ou pour accompagner une personne âgée ou handicapée »* selon l’URSSAF.

Pour rappel, les collaborateurs éligibles peuvent demander à bénéficier des C.E.S.U. pour une valeur faciale maximum de 300 euros par mois, financés à 50% par l’entreprise. Donc le salarié verse 150 euros et l’entreprise également 150 euros. La participation de l’entreprise peut donc atteindre 1800 euros sur une année complète.

Pour renforcer l’accompagnement de collaborateurs dans des situations particulières et leur permettre d’augmenter l’utilisation des aides à domicile par exemple, les Parties décident d’augmenter la participation de l’entreprise au C.E.S.U. préfinancés à 2 400 euros par an, soit le plafond fixé par l’Etat en 2024, pour les collaborateurs dans les situations suivantes :

* Collaborateur reconnus en qualité de travailleur handicapé – RQTH
* Collaborateur parent d’un enfant en situation de handicap quel que soit son âge
* Collaborateur proche aidant

Ainsi, pour ces collaborateurs, la valeur faciale des C.E.S.U. peut être portée à 400 euros par mois avec une participation de l’entreprise de 200 euros (50%).

Les modalités d’attribution et d’éligibilité aux C.E.S.U. restent inchangées

Article 9. Accompagnement des retours d’absence longue durée (ré-onboarding)

Les Parties conviennent de porter une attention particulière à la ré-intégration dans le collectif de travail et dans l’entreprise des collaborateurs qui reviennent d’une absence longue durée. Est entendue par absence longue durée, toute absence d’au moins 3 mois consécutifs.

En conséquence, l’entreprise détermine un parcours de « ré-onboarding » à destination de tous les collaborateurs et partagé de tous. Ce parcours comprend notamment :

* un échange avec le Responsable Ressources Humaines ;
* les échanges à prévoir avec le responsable hiérarchique pour partager les actualités de l’entreprise et de l’équipe et le cas échéant réaliser les entretiens de talent management (entretien de développement, entretien de fixation des objectifs, etc.) ;
* les modalités de retour sur site avec la présence sur site du responsable hiérarchique ou à défaut d’un collègue de l’équipe dès la reprise sur site du collaborateur ;
* les modalités d’organisation de la visite de reprise avec la médecine du travail.

Ce parcours vise à donner de la visibilité au collaborateur et au responsable hiérarchique sur ce retour dans l’entreprise. Il sera publié dès le second semestre 2024.

Ce parcours pourra également être activé ou adapté pour des absences de plus courtes durées si le contexte le nécessite.

Article 10. Suivi de l’accord

Les Parties confient à la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail le suivi du présent accord.

Lors de réunions avec la C.S.S.C.T., un point peut être réalisé, à tout le moins une fois par an, sur le suivi du présent accord.

La C.S.S.C.T. peut par ailleurs informer la Direction en cas de besoin de clarification à la suite d’interrogations de collaborateurs sur des éléments identifiés du présent accord.

Article 11. Durée et date d’entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entre en vigueur à compter de sa signature par les Parties.

Article 12. Révision de l’accord

Les Parties signataires de l’accord peuvent solliciter la révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7 et L.2261-8 du code du travail.

En cas de modification de la législation ou de dispositions conventionnelles encadrant le présent accord, les Parties conviennent de se retrouver dans les meilleurs délais afin d’adapter le présent accord.

Article 13. Dépôt et publicité

Un exemplaire du présent accord est établi pour chacune des Parties signataires.

Le présent accord fait également l’objet d’un dépôt auprès de la D.R.E.E.T.S. et du secrétariat du Greffe du Conseil de Prud’hommes compétent selon les dispositions légales en vigueur.

Une information sera également faite à l’ensemble des collaborateurs sur la signature du présent accord.

Fait en 4 exemplaires à Paris-La Défense, le 2 mai 2024

Pour la Direction Pour la C.F.D.T. Pour la C.F.E.-C.G.C. Ferroviaire