



**ACCORD CADRE RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE LA QUALITE DE  
VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE SAINT MACLOU**

**ENTRE :**

La société SA TAPIS SAINT MACLOU, dont le siège est situé 330, rue Carnot BP 50 149 –  
59 391 WATTRELOS Cedex, représentée par M. \_\_\_\_\_ en sa qualité de  
Directeur des Ressources Humaines

D'une part,

**Et**

Les Organisations Syndicales suivantes :

La C.F.D.T. représentée par Messieurs \_\_\_\_\_ en leur  
qualité de délégués syndicaux ;

La C.F.T.C. représentée par Messieurs \_\_\_\_\_  
en leur qualité de délégués syndicaux.

D'autre part,

## **PRÉAMBULE**

Une première démarche initiant une formalisation du développement de la qualité de vie au travail a vu le jour à l'occasion de la mise en œuvre de plusieurs accords relatifs aux risques psychosociaux signé le 6 février 2012, à l'égalité professionnelle signé le 18 juin 2012 et au renfort du lien entre les générations dans l'entreprise signé le 9 juillet 2013.

Le présent accord constitue une première étape dans l'engagement d'une démarche d'amélioration continue de la qualité de vie au travail.

La Direction et les partenaires sociaux, conscients qu'il s'agit d'un commencement, s'engagent donc chaque année, à se réunir afin d'étudier dans quelle mesure compléter ou amender le présent accord.

L'objet de cet accord est de formaliser les engagements les ambitions que se fixent les parties signataires ainsi que les mesures concrètes engagées dès la première année de mise en œuvre. Cet accord cadre n'a pas vocation à se substituer à des négociations spécifiques qui sont ou pourront être engagées par la suite sur certaines thématiques comme le télétravail ou l'égalité professionnelle.

La signature du présent accord renforce la démarche de responsabilité sociétale mise en œuvre par la société Tapis Saint Maclou à travers les accords d'entreprise relatifs à l'égalité entre les femmes et les hommes et à la prévention des risques psychosociaux qui feront l'objet d'une nouvelle négociation séparée en 2017.

A l'issue des réunions de négociation, il a ainsi été convenu et arrêté ce qui suit :

## **ARTICLE 1 – CHAMPS D'APPLICATION**

Le présent Accord s'applique à l'ensemble des salariés de la SA TAPIS SAINT MACLOU quel que soit le type de contrat.

## **ARTICLE 2 – OBJECTIFS DE L'ACCORD**

La notion de qualité de vie au travail recouvre une multitude de thèmes qui peuvent rendre sa définition variable d'une entreprise à l'autre.

La Direction et les partenaires sociaux de Saint Maclou choisissent de se référer à la définition formalisée dans l'Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013 :

*« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.*

*Elle peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu individuellement et collectivement qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, le sentiment d'implication et de responsabilisation, l'équité, un droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.*

*Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mises en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociétale d'entreprise assumée... »*

Par le présent accord, la direction et les partenaires sociaux de Saint Maclou visent une amélioration de la qualité de vie au travail qui contribuera au bien-être et à l'épanouissement de chaque collaborateur favorisant ainsi l'implication et la performance individuelle et collective.

Les signataires veilleront à ce que les effets de l'accord soient évalués dans le temps de façon objective.

## **ARTICLE 3 – ENQUETE DE LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

Une enquête élan sera réalisée au cours de l'année 2017. Cette enquête permettra notamment de mesurer la confiance, l'engagement et la qualité de vie au travail des collaborateurs.

Elle sera conçue de manière à favoriser la participation de tous les collaborateurs et la confiance de ces derniers dans la collecte, l'analyse et la construction des plans d'actions tirés des résultats de celui-ci.

L'enquête sera confiée à un institut d'étude indépendant mandaté pour recueillir les réponses des salariés de Saint Maclou et soumis à des règles strictes sur la confidentialité des réponses et la protection des personnes.

La transmission des données sur le serveur de ce prestataire études sera totalement sécurisée et les réponses traitées de manière strictement confidentielle et anonyme.

Pourront notamment être questionnés :

- la compréhension par les équipes du projet de transformation ;
- l'adhésion et le niveau d'engagement dans le projet ;
- les sources de satisfaction et d'insatisfaction des collaborateurs ;
- l'appréciation par les collaborateurs des pratiques de management au regard de l'identité managériale conçue par la direction ;
- le décalage entre les conditions de travail et les attentes et besoins réels des collaborateurs ;
- si les collaborateurs se sentent reconnus et motivés ;
- les irritants majeurs et les points de tension ;
- la perception de la marque employeur Saint Maclou ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie privée ;
- les valeurs plébiscitées par les collaborateurs de Saint Maclou.

Le projet de questionnaire sera présenté aux organisations syndicales afin d'entendre leurs remarques.

Les résultats de cette enquête seront présentés au CHSCT et au Comité d'entreprise.

#### **ARTICLE 4 – LA DECLINAISON OPERATIONNELLE DU PROJET HUMAIN DE L'ENTREPRISE A TRAVERS LES CINQ ELANS CLEFS**

Développer le capital humain de l'entreprise influence positivement la qualité de vie au travail des salariés. Fort de cette conviction Saint Maclou a engagé un projet Humain intitulé « élan » décliné en cinq « élans » fondamentaux à impulser dans l'entreprise :

- Un élan de confiance

Renforcer la confiance dans les dirigeants et le projet de l'entreprise.  
Créer les conditions permettant de croire en soi et de s'appuyer sur le collectif.  
Développer la coopération, la cohésion et la solidarité au sein des équipes.

- Un élan d'engagement

Partager le projet de beau et développer un management porteur de sens.  
Donner envie de participer au projet de transformation de l'entreprise.

- Un élan de compétence

Permettre de développer ses compétences avec la mise en place du campus élan : 3 écoles internes dédiées au management, à la vente projet et à la pose.  
Se responsabiliser et prendre du recul par rapport à ses pratiques, organiser le partage des savoirs et savoirs faire.

- Un élan de performance

Mettre en place une culture de l'objectif (fixation, mesure et accompagnement progressif **d'objectifs « SMART »** : Spécifiques et Simples, Mesurables, Acceptables et Ambitieux, Réalistes, délimités dans le Temps).  
Développer le management de la performance au moyen de **Plan de Progrès Personnalisés**.  
Donner envie aux collaborateurs de progresser et de devenir acteur de leur vie professionnelle.

- Un élan de reconnaissance

Associer l'ensemble des collaborateurs à un projet de transformation gagnant, à la fois pour l'entreprise et pour ses collaborateurs.  
Développer les potentiels, et donner une nouvelle impulsion aux carrières.

## **ARTICLE 5 – LE DEVELOPPEMENT D'UNE IDENTITE MANAGERIALE COMMUNE**

Le rôle des managers et les responsabilités qui leur incombent sont de nature à influencer positivement ou non sur la qualité de vie au travail des collaborateurs.

En connaissance de cause, Saint Maclou engage un parcours managérial certifiant de 18 mois à compter de l'année 2017. Ce programme a vocation à embarquer l'ensemble des managers de l'entreprise dont 100 % des responsables de magasin et plus de 30 % des adjoints dès la première année.

Ce programme d'une durée de 18 jours en présentiel complété par des modules e-learning vise notamment à développer la connaissance de soi, à partager une identité managériale commune basée en particulier sur la confiance mutuelle, à harmoniser et faire vivre les rituels de management, à renforcer le pilotage économique d'un point de vente.

Ce programme s'appuie notamment sur des actions de co-développement visant à développer l'apprentissage des managers avec leurs homologues afin d'améliorer leurs pratiques.

Le Co-développement professionnel consiste à réunir des groupes de managers qui partagent des problématiques professionnelles communes, de leur permettre d'apprendre ensemble à résoudre leurs difficultés, de cultiver une « intelligence collective » grâce à un processus en six étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion et incitant à l'action. Le style particulier et la qualité de l'animation ainsi que les interactions au sein du groupe, permettent d'activer de nouvelles compétences, de développer la confiance et l'autonomie.

## **ARTICLE 6 – LE DEVELOPPEMENT D'UNE ORGANISATION DU TRAVAIL PERMETTANT UNE MEILLEURE CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE**

La direction et les organisations syndicales conviennent d'engager des négociations sur plusieurs thématiques liées à la qualité de vie au travail :

### **6.1 Mise en œuvre du droit à la déconnexion**

La Direction engagera une négociation spécifique relative à la mise en œuvre du droit à la déconnexion. En outre, les partenaires sociaux conviennent de la rédaction d'une charte du bon usage de la messagerie au cours du premier semestre 2017.

### **6.2 Mise en œuvre du télétravail**

La Direction engagera une négociation spécifique relative à la mise en œuvre du télétravail qu'il soit pérenne ou plus occasionnel au cours du premier semestre 2017. Les dispositions

relatives au télétravail seront formalisées par accord d'entreprise dédié après consultation du CHSCT et du Comité d'entreprise sur les modalités de mise en œuvre.

### **6.3 Aménagement du temps de travail des services centraux et des magasins**

La Direction engagera une négociation spécifique relative à l'aménagement du temps de travail des services centraux au premier trimestre 2017 et du réseau second trimestre 2017. Les dispositions relatives à l'aménagement du temps de travail seront formalisées par accord d'entreprise dédié après consultation du CHSCT et du Comité d'entreprise sur les modalités de mise en œuvre.

### **6.4 Accord relatif à la prévention des RPS**

La Direction engagera une négociation spécifique relative à la prévention des risques psychosociaux. Les dispositions seront formalisées par accord d'entreprise dédié après consultation du CHSCT sur les modalités de mise en œuvre.

### **6.5 Accord relatif aux dispositifs de prévention de la santé**

La Direction engagera une négociation spécifique relative à la mise en place de dispositifs de prévention de la santé ainsi que des campagnes annuelles de prévention orientées sur la santé et le bien-être (campagne anti-tabac, promotion du sport, conseils nutrition, troubles musco-squelettiques...). Les dispositions seront formalisées par accord d'entreprise dédié après consultation du CHSCT sur les modalités de mise en œuvre.

## **ARTICLE 7 – RENFORCER LA QUALITE ET L'EFFICACITE DES DISPOSITIFS DE COMMUNICATION**

La Direction et les organisations syndicales sont convaincues que la qualité de l'information sur les accords d'entreprise est un levier efficace de l'amélioration quotidienne de la qualité de vie au travail.

Une réflexion sera engagée au cours de l'année 2017 afin de dresser un bilan de l'existant, de la qualité, de l'efficacité et des objectifs poursuivis des différents types de communication.

La direction, sensibilisée par les représentants du personnel sur le défaut de connaissance des dispositifs présents dans les accords d'entreprise, déploiera un plan de communication comportant notamment la création d'un nouveau guide social au cours de l'année 2017.

La direction développera des indicateurs sociaux régionaux correspondant à la déclinaison régionale du bilan social annuel sur une sélection d'indicateurs pertinents : embauches/départs, absentéisme .... La mise en œuvre et la diffusion de ces indicateurs sera effective dès la fin du premier semestre 2017.

## **ARTICLE 8 – MESURES DES EFFETS DE L'ACCORD**

L'évaluation des effets de l'accord se fera principalement par l'enquête Elan renouvelée tous les 3 ans.

En outre, la direction et les partenaires sociaux s'attacheront au suivi de différents indicateurs susceptibles de donner une indication sur la qualité de vie au travail notamment :

Le taux de départ global de l'entreprise ;

le taux de départs de l'entreprise hors CDD et départs en retraite ;

le nombre de jours d'arrêt de travail.

Pour l'année 2015, à titre d'information, le taux de départ global est de 36 % au niveau de la Branche et de 14,3 % chez Saint Maclou.

Le taux de départs hors CDD et départs en retraite est de 11,46 % pour l'entreprise en 2015 et 13,34 % au niveau de la Branche sur la même période.

L'entreprise se situe à un niveau inférieur de 10 % à ceux de notre branche d'activité, elle se fixe comme objectif de se situer à un niveau inférieur de 20 % par rapport au niveau de la Branche et de poursuivre ses efforts dans une démarche d'amélioration continue de ces indicateurs.

Un suivi trimestriel de ces indicateurs sera réalisé et communiqué au CHSCT et aux Directeurs de région.

## **ARTICLE 9 – DATE D'EFFET, DURÉE ET PUBLICITÉ**

### **9.1 Date d'effet et durée**

Les dispositions du présent accord prennent effet à compter de sa signature.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.



## **9.2 Révision de l'Accord**

Conformément aux dispositions légales en vigueur, toute révision du présent accord jugée nécessaire par l'une des parties signataires devra faire l'objet d'un avenant.

La demande de révision devra être portée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à la connaissance des autres parties signataires. Dans tous les cas, les parties signataires mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à l'application de l'accord d'entreprise dans son contenu initial, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessus évoquées, et ce, conformément aux dispositions légales.

## **9.3 Publicité**

Afin d'assurer la publicité de cet accord auprès des salariés et promouvoir ainsi les dispositions prévues au sein de celui-ci, il est prévu une diffusion sous la forme :

- d'une note d'information adressée avec les bulletins de paie ;
- d'un affichage en magasin ;
- d'une publication sur Intranet ;
- d'une information dans le Saint Maclou Hebdo.

Dès sa conclusion, le présent accord, sera déposé, par l'entreprise, en deux exemplaires, au plus tard dans les 15 jours suivant sa conclusion, auprès de l'Unité Territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais dont dépend le siège social de la SA TAPIS SAINT MACLOU.

Un exemplaire du présent avenant sera également déposé au greffe du Conseil de Prud'hommes de Roubaix.

Fait à Wattrelos, le 24 mars 2017

En autant d'exemplaires originaux que de parties plus 3 exemplaires (2 à l'Unité Territoriale Nord -Lille de la DIRECCTE Nord-Pas-de-Calais et 1 au greffe du Conseil des Prud'hommes).

**Pour l'entreprise**

Le Directeur des Ressources Humaines

Monsieur

Le Responsable Affaires Sociales

Monsieur

**Pour la CFDT**

Les Délégués Syndicaux

**Pour la CFTC**

Les délégués Syndicaux