



**ACCORD SUR LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN
DE L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE EVEL &
QUADRAL**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

EVEL & QUADRAL SAS, Société par Actions Simplifiée,
3 Place du Roi George, 57000 METZ

QUADRAL SAS, Société par Actions Simplifiée,
12 rue François de Curel, 57000 METZ

QUADRAL TRANSACTIONS, Société par Actions Simplifiée,
24Ter rue du Général de Gaulle, 57050 LE BAN SAINT MARTIN

QUADRAL EXPERTISE, Société par Actions Simplifiée,
24Ter rue du Général de Gaulle, 57050 LE BAN SAINT MARTIN

QUADRAL PROPERTY, Société par Actions Simplifiée,
41 rue de la chaussée d'Antin, 75009 PARIS

AVENIR INVESTISSEMENT IMMOBILIER (A2i), Société à Responsabilité Limitée,
22 avenue Foch, 54000 NANCY

QUADRAL CONSEILS ET COMMERCIALISATION, Société par Actions Simplifiée,
3 Place du Roi George, 57000 METZ

FONCIERE QUADRAL, Société par Actions Simplifiée,
3 Place du Roi George, 57000 METZ

QUADRAL PROMOTION, Société par Actions Simplifiée,
3 Place du Roi George, 57000 METZ

LS PROJETS, Société par Actions Simplifiée,
3 Place du Roi George, 57000 METZ

QUADRAL E-SERVICES, Société par Actions Simplifiée,
3 Place du Roi George, 57000 METZ

QUADRAL CONSEILS ET PATRIMOINE, Société par Actions Simplifiée,
12 rue François de Curel, 57000 METZ

EVEL PARTICIPATIONS IMMOBILIERES, Société par Actions Simplifiée,
2 rue Thomas Edison, 57070 METZ

EVEL PROMOTION, Société par Actions Simplifiée,
2 rue Thomas Edison, 57070 METZ

ALLIANCE IMMOBILIER, Société par Actions Simplifiée,
2 rue Thomas Edison, 57070 METZ

PIERRE ET CREATION, Société par Actions Simplifiée Unipersonnelle,
70 rue Saint-François, 57535 MARANGE SILVANGE

QUADRAL IMMOBILIER, Société par Actions Simplifiée,
24Ter rue du Général de Gaulle, 57050 LE BAN SAINT MARTIN

LA MAISON DU SYNDIC, Société à Responsabilité Limitée,
70 route de Jouy, 57160 MOULINS LES METZ,

REGIE LESCUYER ET ASSOCIES, Société par Actions Simplifiée,
81 rue Montgolfier, 69006 LYON,

ENTREPRISE GENERALE DE PILOTAGE (EGP Ma Maison), Société par Actions Simplifiée,
Zone Pré Droué 3, 6 rue de Bassagard, 88150 CHAVELLOT.

Représentées par Monsieur Jean-François PREVOT, agissant pour le compte de EVEL & QUADRAL SAS, ayant reçu mandat des structures précitées,

D'UNE PART,

ET :

L'organisation syndicale représentative du personnel de l'UES EVEL & QUADRAL, représentée par :

- Pour la CFDT, Mme Dorothee PINSET, en qualité de déléguée syndicale de l'UES EVEL & QUADRAL ;

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Les sociétés membres de l'UES QUADRAL se sont inscrites dans une politique volontariste en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par la signature de quatre accords successifs dont les dispositions s'appliquent aujourd'hui depuis 2009. Ces accords ont été le fruit d'une démarche concertée et durable avec les organisations syndicales et les instances représentatives du personnel en matière de politique d'égalité professionnelle.

Ces accords ont marqué la volonté d'inscrire l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes comme un enjeu majeur et un axe de progrès durable dans la politique des ressources humaines de l'UES QUADRAL aujourd'hui devenue l'UES EVEL & QUADRAL.

L'UES EVEL & QUADRAL a en effet été mise en place par accord collectif du 18 décembre 2020, prenant la suite de l'UES QUADRAL dont le périmètre fortement augmenté par le partenariat avec la société EVEL PARTICIPATIONS IMMOBILIERES et ses filiales, nécessitait la refondation d'une UES qui a vu le jour le 1^{er} janvier 2021.

Les dispositions des accords collectifs de l'ancienne UES QUADRAL qui ont vocation à perdurer et à évoluer si nécessaire dans le cadre du nouveau périmètre d'UES, ont continué à s'appliquer aux salariés afin de garantir la continuité de leurs droits.

La constitution de l'UES EVEL & QUADRAL, dont les effectifs sont supérieurs à 300 salariés, amène néanmoins à mettre en place un accord relatif à la qualité de vie au travail qui comprend trois volets.

Ces volets concernent :

- L'égalité professionnelle
- L'organisation du temps de travail et plus particulièrement le télétravail
- Le droit à la déconnexion

L'accord ainsi mis en place s'inscrit dans la continuité de l'accord relatif au développement de l'égalité professionnelle femmes – hommes du 14 juin 2018 et se substitue à l'accord relatif au droit à la déconnexion du 28 novembre 2017 dont il reprend les dispositions.

L'accord met en place également le télétravail, dans une phase expérimentale tout d'abord, avant d'en pérenniser les dispositions ensuite.

CHAPITRE 1 : FAVORISER L'EGALITE PROFESSIONNELLE

Avec 65 % de femmes au sein des effectifs des sociétés de l'UES EVEL & QUADRAL, l'égalité professionnelle est au cœur des politiques ressources humaines mises en place depuis de nombreuses années au sein de l'UES QUADRAL, puis de l'UES EVEL & QUADRAL.

Quatre accords spécifiques relatifs au développement de l'égalité professionnelle ont été mis en oeuvre depuis 2009 permettant de pérenniser, tout en les améliorant, les dispositions et les processus élaborés en 2009.

Les femmes sont naturellement présentes dans les hauts niveaux hiérarchiques et plus particulièrement au sein du Directoire de la société QUADRAL SAS, dans des fonctions de Direction Générale, de Direction Générale Adjointe et de Direction de plusieurs sociétés.

Au sein de l'encadrement, la proportion de femmes est passée de 43 % en 2018 à 52 % en 2020 (données du Rapport unique 2020 de l'UES QUADRAL).

Si la politique de promotion des femmes porte ses fruits, des axes de progrès demeurent, en particulier en ce qui concerne la suppression des écarts de rémunération.

L'index de l'égalité professionnelle, dont la note en 2020 était de 80 points sur 100, traduit ces axes de progrès.

ARTICLE 1 – RECRUTEMENT

Le recrutement est un investissement important dans le développement des sociétés et dans la vie des collaborateurs - trices qui viennent enrichir les compétences des sociétés.

Reflet de la diversité, le recrutement ne saurait être un facteur d'inégalité ou de discrimination, à quelque titre que ce soit, entre les femmes et les hommes.

1.1 Offres d'emploi

Aucun critère illicite ou discriminant lié notamment au genre, à l'âge, à la situation familiale ne saurait être utilisé dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi internes et externes quels que soient l'emploi proposé, la nature du contrat de travail et la durée du travail proposée.

1.2 Processus et critères de recrutement

Les critères de sélection et l'ensemble du processus de recrutement sont strictement fondés sur les aptitudes, les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidates et candidats.

Les parties souhaitent veiller à l'équilibre des entretiens de recrutement entre les hommes et les femmes pour tout poste ouvert au sein de l'UES EVEL & QUADRAL.

1.3 Rémunération à l'embauche

Les rémunérations à l'embauche mais également le niveau de classification sont identiques entre les femmes et les hommes à niveau de formation, d'expérience professionnelle, de poste et de responsabilités confiées équivalents.

Le genre de la personne recrutée ne peut en aucun cas influencer sur le niveau de rémunération et de classification prévu pour le poste.

ARTICLE 2 – MOBILITE ET PARCOURS PROFESSIONNELS

L'évolution dans les parcours professionnels et la mobilité ne peuvent être freinées en raison du genre de la personne et de ses contraintes familiales.

La mobilité, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle, constitue un des fondements de la politique ressources humaines au sein de l'UES EVEL & QUADRAL.

Gage d'opportunité et d'évolution de carrière, la mobilité doit être favorisée en tenant compte des contraintes familiales.

2.1 Mobilité

La politique de mobilité définie au sein de l'UES EVEL & QUADRAL et entre les UES EVEL & QUADRAL et BATIGERE est appliquée dans le respect des principes d'égalité des chances entre les femmes et les hommes.

A cet égard, les parties au présent accord souhaitent rappeler que des raisons familiales peuvent justifier un refus de mobilité sans que celui-ci n'hypothèque pour l'avenir le parcours professionnel et les souhaits de mobilité du collaborateur - trice.

Dans la mesure du possible, les mobilités géographiques entraînant un déménagement du collaborateur - trice et de sa famille seront anticipées afin de tenir compte et d'intégrer les obligations familiales et notamment le calendrier scolaire.

2.2 Parcours professionnels et mixité dans les métiers

Les femmes et les hommes ont accès à tous les emplois au sein des différentes structures des UES EVEL & QUADRAL, sans qu'aucun emploi ne soit strictement réservé à un homme ou à une femme.

La mixité des emplois doit être recherchée dans les métiers et filières pouvant présenter un déséquilibre de mixité, sans pour autant qu'un critère de discrimination positive ne soit mis en œuvre.

Dans les emplois ou catégories socioprofessionnelles considérés comme « non mixtes », l'UES EVEL & QUADRAL s'engage à renforcer la représentation des femmes ou des hommes selon les cas.

2.3 Evolution vers des postes à responsabilité

Les femmes et les hommes ont accès à l'ensemble des postes à responsabilité, y compris aux fonctions à haute responsabilité et à celles de Cadre dirigeant.

A ce titre, les parties conviennent de la mise en place et analyse d'une revue annuelle des Ressources Humaines afin d'améliorer la détection des potentiels féminins et masculins en vue de promotion.

L'exercice d'une activité à temps partiel ainsi que les aménagements d'horaires de travail ne doivent pas constituer un frein pour accéder aux postes à responsabilité.

Pour chaque poste ouvert en interne ou en externe, sur des fonctions de management et/ou missions à responsabilité, les candidatures des deux sexes seront rencontrées.

2.4 Objectifs et indicateurs de la représentation des femmes et des hommes dans l'encadrement

Les parties souhaitent atteindre une répartition proportionnelle aux effectifs en ce qui concerne la représentation des femmes et des hommes dans l'encadrement.

La représentation des femmes dans l'encadrement se situe en 2020 à 52 % des cadres.

La représentation des hommes dans l'encadrement se situe en 2020 à 48 % des cadres.

ARTICLE 3 – FORMATION PROFESSIONNELLE

L'accès à la formation est primordial dans le maintien et le développement des compétences des femmes et des hommes, afin qu'aucun déficit de compétences n'altère l'évolution professionnelle dans l'entreprise, ceci quelles que soient les étapes liées à la parentalité et les contraintes familiales.

3.1 Accès à la formation

Les femmes et les hommes bénéficient d'une égalité d'accès à la formation professionnelle et à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

3.2 Organisation de la formation

La participation aux actions de formation doit être encouragée et favorisée en tenant compte des contraintes familiales des collaborateurs - trices.

A cette fin, les mesures suivantes sont mises en œuvre :

- Les formations sont dispensées pendant les horaires de travail,
- Les formations dispensées à des collaborateurs - trices à temps partiel ou aménagé qui porteraient en tout ou partie sur un créneau horaire compris en-dehors de leurs horaires de travail donneront lieu à récupération de ces heures,
- Les formations sont dispensées en privilégiant une organisation sur la plage horaire 9 heures – 17 heures et 30 minutes,
- L'organisation des formations en courtes sessions est privilégiée.

3.3 Formation durant le congé parental à temps plein

Afin de favoriser la reprise d'activité professionnelle, le collaborateur - trice peut demander à bénéficier d'une action de formation non rémunérée durant la période de suspension du contrat de travail pour congé parental d'éducation à temps plein.

Le collaborateur - trice bénéficie, dans le cadre de l'exécution de cette formation, de la protection sociale en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

3.4 Formations de remise à niveau au retour de congé maternité, congé d'adoption et congé parental à temps plein

Les collaborateurs - trices de retour de congé maternité, congé d'adoption et congé parental d'éducation à temps plein bénéficient des formations nécessaires à leur remise à niveau, afin qu'aucun déficit de compétences ne soit engendré par la suspension du contrat de travail pour un motif lié à la parentalité. A cet effet, un dispositif spécifique d'entretien est prévu par l'article 5.5 du présent accord.

ARTICLE 4 – PROMOTION ET EGALITE SALARIALE

Les écarts salariaux pouvant exister entre les femmes et les hommes à niveau de formation, poste, ancienneté, classification, compétences, expérience professionnelle, performance individuelle et responsabilités équivalents doivent être supprimés.

C'est avec une grande attention que cette politique a été déployée ces dernières années et les sociétés de l'UES EVEL & QUADRAL s'engagent à continuer à diminuer ces éventuels écarts.

4.1 Principe d'égalité de rémunération femmes - hommes

Les signataires du présent accord rappellent leur attachement au respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle et à poste, ancienneté, classification, compétences, expérience professionnelle, performance individuelle et responsabilités équivalents.

4.2 Objectifs et indicateurs de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties souhaitent s'engager sur une suppression des écarts de rémunération.

Le rapport unique 2020 présenté aux membres du CSE lors de la réunion du mois de mai 2021 fait état d'écarts de rémunération (sur la base de la rémunération médiane et de la rémunération moyenne) selon les catégories professionnelles et emplois-types comprenant au minimum cinq collaborateurs – trices. Les écarts constatés sont, selon la classification et l'emploi-type, en défaveur des femmes ou des hommes.

Les parties s'engagent à une réduction de ces écarts par catégorie professionnelle et emploi-type dans le respect de critères objectifs pendant l'application du présent accord.

A cet effet, une analyse des rémunérations par genre sera effectuée deux fois dans l'année (en juin et en décembre) afin d'effectuer des repositionnements salariaux.

Le critère de l'index de l'égalité professionnelle 2020 relatif aux écarts de rémunération, qui ressort à 25 points sur 40, doit être amélioré chaque année sur la période d'application du présent accord.

4.3 Neutralisation des périodes d'absence liées à un congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation à temps plein dans l'évolution salariale

Les congés liés à la parentalité ne doivent pas compromettre l'évolution salariale des collaborateurs - trices.

Conformément à la loi, au retour de congé maternité et de congé d'adoption, le collaborateur - trice bénéficie d'une augmentation individuelle de sa rémunération correspondant à la moyenne des augmentations individuelles accordées aux collaborateurs - trices relevant de sa catégorie professionnelle.

Au-delà des dispositions légales qui ne visent que le congé maternité, le présent accord étend la même mesure de rattrapage salarial au retour de congé parental d'éducation à temps plein.

ARTICLE 5 – MATERNITE, PATERNITE ET PARENTALITE

L'égalité professionnelle concerne les mères et les pères qui partagent les responsabilités liées à la parentalité. A ce titre, il incombe donc de leur accorder l'égalité des droits au regard de congés liés à la parentalité partagée.

5.1 Congé pour enfant malade

Un congé pour enfant malade rémunéré de 3 jours ouvrés par année civile, par collaborateur – trice et quel que soit le nombre d'enfants, est institué.

Le bénéfice de ce congé qui vise la mère et le père est conditionné à la présentation d'un justificatif médical et concerne les enfants de moins de 14 ans, cette limite d'âge n'étant pas applicable aux enfants handicapés à charge.

5.2 Maintien des garanties « Frais de santé » durant le congé parental d'éducation à temps plein

Le congé parental d'éducation à temps plein constitue un choix pour la mère ou le père à une étape importante de leur vie parentale.

S'il suspend l'exécution du contrat de travail du collaborateur - trice et engendre par conséquent l'absence de rémunération durant cette période, il apparaît néanmoins opportun de prévoir le maintien de certaines garanties afin de permettre à la famille du collaborateur - trice de disposer d'une couverture sociale adaptée à sa situation.

La garantie « Frais de santé » du contrat collectif obligatoire est, à cet effet, maintenue durant le congé parental d'éducation à temps plein, si le collaborateur - trice accepte cette proposition.

L'employeur s'engage, en conséquence, à prendre en charge sa quote-part du coût de la cotisation du régime obligatoire. Le collaborateur - trice, pour sa part, s'engage à acquitter, mensuellement ou trimestriellement, la part salariale de cotisation obligatoire ainsi que le supplément éventuel au titre du régime optionnel de la garantie « Frais de santé ».

Ces dispositions seront individuellement contractualisées dans le cadre de la mise en œuvre du congé parental d'éducation à temps plein.

5.3 Maintien des droits liés à l'ancienneté durant le congé parental à temps plein

De manière dérogatoire et plus favorable que la loi, les droits liés à l'ancienneté (notamment le régime indemnitaire, la médaille du travail et la prime d'ancienneté) sont totalement maintenus en cas de congé parental d'éducation à temps plein.

5.4 Congé rentrée scolaire

Un congé rémunéré d'une demi-journée pour la rentrée scolaire de la première année de maternelle à la première année du cycle élémentaire (cours préparatoire) est institué pour chaque collaborateur - trice concerné-e.

Le bénéfice de ce congé est conditionné à la déclaration de la composition de la structure familiale et à la production de justificatifs notamment la copie de l'extrait d'acte de naissance.

Ce congé peut être pris le jour de la rentrée scolaire.

5.5 Entretien professionnel au départ et au retour des congés liés à la parentalité

Avant le départ en congé maternité ou congé d'adoption, chaque collaborateur - trice est reçu-e par son responsable hiérarchique en entretien individuel, afin de préparer la reprise d'activité professionnelle au regard notamment des actions de formation qui devraient être mises en œuvre, d'un éventuel aménagement ou réduction du temps de travail ou d'un éventuel changement de poste.

Afin de préparer le retour de congé parental d'éducation à temps plein, chaque collaborateur - trice est contacté-e par son manager, afin de fixer une date d'entretien. Cet entretien mené par son manager, doit permettre de préparer la reprise d'activité professionnelle en déterminant les actions de formation à mettre en œuvre.

5.6 Journée de solidarité

Le lundi de Pentecôte, qui avait été choisi comme journée de solidarité, peut poser des difficultés de garde d'enfants aux collaborateurs - trices dont les enfants ne sont pas accueillis par les écoles lors de cette journée.

Afin de pallier cette problématique, cette journée est prise en charge par l'employeur et cette mesure est pérennisée afin de rendre plus compatibles vie professionnelle et vie familiale.

ARTICLE 6 – ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

6.1 Accès au temps partiel

Les formules variées de temps partiel, qui ne peuvent constituer un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière du collaborateur – trice, ont pour but de mieux concilier les souhaits du/de la collaborateur – trice pour répondre à ses besoins individuels ou familiaux, avec les besoins collectifs de fonctionnement de l'entité ou du service.

Dans ce cadre, une attention particulière sera accordée :

- Aux demandes d'accès au temps partiel afin de gérer une situation familiale non prévisible et exceptionnelle pouvant être notamment : la maladie d'un enfant, d'un conjoint, un ascendant ou un descendant en fin de vie, divorce du collaborateur – trice, accompagnement familial ;
- Aux demandes d'accès au temps partiel dans le cadre d'un congé parental limité aux 3 années de l'enfant.

Les formules de temps partiel sont par principe fixées sur une base de 35 heures.

6.2 Aménagement du temps de travail dans le cadre d'une situation familiale non prévisible et exceptionnelle

Chaque collaborateur - trice a la possibilité de pouvoir bénéficier durant deux périodes de six mois au cours de sa vie professionnelle au sein de l'UES EVEL & QUADRAL d'un aménagement de son temps de travail afin de gérer une situation familiale non prévisible et exceptionnelle.

L'aménagement du temps de travail dans ce cadre consistera soit :

- à réaliser 70 heures de travail sur 9 jours soit une alternance de semaines à 39 heures sur 5 jours et 31 heures sur 4 jours ;
- à réaliser 35 heures de travail par semaine sur 4,5 jours.

Cet aménagement du temps de travail à temps plein s'effectuera sans le bénéfice de jours RTT.

Cet aménagement du temps de travail donnera lieu à la signature d'un avenant au contrat de travail qui précisera les horaires de travail applicables durant cette période.

Le collaborateur - trice devra adresser sa demande dans un délai d'un mois précédent ou suivant l'événement à la Direction des Ressources Humaines. La Direction des Ressources Humaines analysera la demande avec le Responsable hiérarchique du collaborateur - trice afin de vérifier que la demande est compatible avec le fonctionnement du service et le poste occupé. La demande sera transmise à la Direction Générale de la structure dont dépend le collaborateur - trice qui la traitera.

Une réponse sera transmise au collaborateur - trice dans les 30 jours suivants sa demande.

6.3 Aménagement du temps de travail dans le cadre d'un congé parental

Sous étude et validation de la hiérarchie, dans le cadre d'un congé parental et dans la limite des 3 années de l'enfant, les collaborateurs ont la possibilité de :

- Demander le même aménagement que le point 6.2 (ci-dessus), soit réaliser 70 heures de travail sur 9 jours avec une alternance de semaines à 39 heures sur 5 jours et 31 heures sur 4 jours ; ou soit réaliser 35 heures de travail par semaine sur 4,5 jours.

- Demander un aménagement à temps partiel avec le bénéfice de jours RTT selon trois formules :
 - 28h45 par semaine (payés 28h) avec 6 Jours RTT
 - 30h45 par semaine (payés 30h) avec 6 Jours RTT
 - 32h45 par semaine (payés 32h) avec 6 Jours RTT

Un avenant au contrat de travail sera établi pour chaque aménagement du temps de travail. L'avenant sera d'une durée d'un an renouvelable dans la limite des 3 années de l'enfant.

Le collaborateur - trice devra adresser sa demande dans un délai d'un mois précédent ou suivant l'événement à la Direction des Ressources Humaines. La Direction des Ressources Humaines analysera la demande avec le Responsable hiérarchique du collaborateur - trice afin de vérifier que la demande est compatible avec le fonctionnement du service et le poste occupé. La demande sera transmise à la Direction Générale de la structure dont dépend le collaborateur - trice qui la validera.

6.4 Aménagement des horaires de travail préalablement au congé maternité

Sous réserve de la déclaration de grossesse au plus tard au cours de la 12^{ème} semaine, la collaboratrice pourra, en accord avec sa hiérarchie, demander à bénéficier d'un aménagement de son temps de travail.

6.5 Organisation des réunions

Dans la mesure du possible, les réunions seront organisées dans le respect des principes suivants :

- Les réunions seront à éviter le mercredi, jour réservé aux enfants par un certain nombre de collaborateurs - trices,
- Afin de tenir compte des éventuels impératifs d'horaires des écoles, crèches et nourrices, les réunions seront à éviter avant 9 heures et après 17 heures,
- Afin d'éviter des déplacements pour des réunions de courte durée, l'utilisation de la visioconférence sera encouragée.

ARTICLE 7 – MESURES RELATIVES A L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP

7.1 Intégration des personnes handicapées au sein de l'UES EVEL & QUADRAL

Les parties du présent accord confirment leur volonté de favoriser l'intégration en son sein des salariés en situation de handicap à travers :

- La constitution d'un réseau et de partenariats propice à un accroissement et une meilleure prise en compte des candidatures de personnes handicapées et au maintien dans l'emploi des personnes reconnues handicapées au cours de leur vie professionnelle,
- Une politique d'emploi ouverte aux personnes handicapées.

7.2 Actions de sensibilisation

Les actions de sensibilisation s'inscriront selon les principes suivants :

- L'implication de chaque salarié dans l'accueil et la bonne intégration des salariés en situation de handicap,

- L'égalité de traitement pour les salariés en situation de handicap sur le lieu de travail, ainsi que dans le cadre des activités sociales et culturelles.

7.3 Partenariats et mesures en faveur du recrutement des salariés en situation de handicap

Les partenariats et actions nécessaires sont mis en œuvre pour favoriser l'embauche de personnes handicapées, selon trois axes :

- Diffusion des offres disponibles auprès des candidats handicapés,
- Diffusion interne des candidatures de personnes handicapées ayant une formation ou expérience adaptée aux métiers des sociétés de l'UES EVEL & QUADRAL,
- Action de sensibilisation des personnes en charge du recrutement.

7.4 Maintien en emploi des salariés en situation de handicap

L'UES EVEL & QUADRAL mettra en œuvre les aménagements de postes et formations nécessaires au reclassement du salarié développant un handicap ou une inaptitude professionnelle dans un poste conforme à son aptitude et à ses capacités.

7.5 Formation des salariés en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap ont accès à la formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés. A ce titre, ils peuvent saisir leur gestionnaire ressources humaines ou leur hiérarchie pour que soit examiné leur parcours de formation et les besoins qu'ils estiment nécessaires.

7.6 Conditions de travail et évolution de carrière des travailleurs handicapés

Les travailleurs handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

7.7 Aménagement des horaires de travail des salariés en situation de handicap

Lorsque des aménagements d'horaires individualisés sont propres à faciliter l'accès à l'emploi, l'exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi des salariés en situation de handicap, la hiérarchie en examine la possibilité au regard des contraintes opérationnelles et des préconisations du médecin du travail. Les horaires pourront notamment être adaptés au vu de contingences extérieures au travail ou comporter des temps de repos en cours de journée.

ARTICLE 8 – SERVICES AUX COLLABORATEURS - TRICES

Les parties au présent accord reconnaissent l'importance que peut revêtir la mise en œuvre de services favorisant la conciliation des contraintes de la vie familiale avec celles de la vie professionnelle, notamment la garde des enfants en bas âge.

8.1 Mise en place du Chèque Emploi Service Universel

Le CESU permet de financer des services à la personne dont certains peuvent sans doute faciliter la vie personnelle des collaborateurs - trices et leur permettre de concilier plus facilement les contraintes de leur vie familiale avec celles de leur vie professionnelle.

En conséquence, les parties s'accordent pour leur mise en œuvre afin d'accompagner financièrement les collaborateurs - trices ayant des dépenses de garde agréé(e) d'enfant(s) de moins de 6 ans ou d'enfant(s) handicapé(s) sans limite d'âge.

L'attribution de CESU, sur la base de justificatifs des dépenses réelles, est déterminée comme suit :

- Deux chèques de 15 €uros par semaine sur 45 semaines par an et par enfant avec une part employeur qui s'élève à 7,50 €uros par chèque.

Le Comité social économique de l'UES EVEL & QUADRAL peut, si ses membres le souhaitent, décider d'un accompagnement financier complémentaire.

ARTICLE 9 – MESURES RELATIVES AU DROIT D'EXPRESSION DIRECTE ET COLLECTIVE DES SALARIES

Conformément à la loi du 4 août 1982 « Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu et l'organisation de leur travail ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail dans l'entreprise ».

9.1 Nature et portée du droit d'expression

Le droit d'expression est un droit direct et collectif : il permet ainsi à chacun des salariés composant la communauté de travail de faire connaître son opinion, ses observations ou demandes concernant l'exercice de son travail au sein de l'établissement.

L'objet de ce droit est de permettre aux salariés de s'exprimer sur le contenu et l'organisation de leur travail et sur la définition et la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Les questions concernant leur contrat de travail, les classifications, les contreparties directes ou indirectes du travail, n'entrent pas dans le cadre du droit d'expression et relèvent d'autres modes de communication.

- L'expression est directe : elle n'emprunte donc ni la voie hiérarchique ni celle des représentants du personnel. En conséquence, les représentants du personnel qui participeront à des réunions d'expression le feront au même titre que les autres salariés de ces groupes.
- L'expression est collective : chacun peut s'exprimer au sein du groupe au cours de la discussion qui intervient entre les membres de ce groupe.

9.2 Mise en place

Il est rappelé qu'à l'exclusion de tout abus de droit, aucune sanction ne pourra être adressée à un salarié en raison des avis, observations ou plus largement pour ses propos tenus dans l'exercice du droit d'expression.

Le droit des salariés à l'expression directe et collective s'exerce sur les lieux et pendant le temps de travail. Au sein de l'UES EVEL & QUADRAL, l'accès de chaque collaborateur-trice au droit d'expression collective est assuré par le recours aux outils numériques.

Les salariés peuvent s'adresser par mail, téléphone ou convenir d'un entretien avec la Direction des Ressources Humaines. Le temps consacré à l'expression est rémunéré comme temps de travail.

CHAPITRE 2 : OFFRIR DE LA SOUPLESSE DANS L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les activités des sociétés de l'UES EVEL & QUADRAL sont des activités commerciales dans lesquelles la relation client de proximité est essentielle, en particulier dans les activités d'administration de biens, de vente de maisons individuelles ou encore dans les différentes activités de conseil réalisés au sein de l'UES.

L'organisation du travail doit néanmoins permettre d'offrir aux salariés de la souplesse lorsque les tâches exercées le permettent, plus particulièrement dans le cadre du télétravail.

Si la crise sanitaire débutée au printemps 2020 a « imposé » la pratique du télétravail dans un cadre subi et exceptionnel à la très grande majorité des salariés, les parties entendent, dans le cadre de cet accord, poser des règles simples, en premier lieu dans un cadre expérimental, avant, dans un second temps, de les pérenniser.

ARTICLE 10 – DEFINITION DU TELETRAVAIL

Le télétravail correspond à la réalisation volontaire, en tout ou partie à l'extérieur des locaux de l'entreprise, d'un travail qui y est normalement effectué, en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut avoir :

- Une forme régulière et alternée avec le présentiel ;
- Une forme occasionnelle avec une enveloppe de jours, permettant, par exemple, de travailler plus calmement sur un projet interne, de faire face à une grève des transports, à un épisode de pollution ou à des intempéries ;
- Une forme exceptionnelle, notamment pour un cas de force majeure ou une épidémie.

Les salariés en télétravail bénéficient d'une stricte égalité vis-à-vis des autres collaborateurs travaillant dans les locaux de l'entreprise en ce qui concerne l'exercice des droits individuels et collectifs.

ARTICLE 11 – DUREE DE L'EXPERIMENTATION ET PHASES DU TELETRAVAIL

Pour rappel, du 9 juin au 31 août 2021, conformément au protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID 19, pour les activités qui le permettent, les salariés ont la possibilité de télétravailler un à deux jours par semaine en concertation avec leur hiérarchie.

La première phase du télétravail, dans le cadre d'une expérimentation, s'effectuera ainsi du 1^{er} septembre au 31 décembre 2021 et donnera lieu à un suivi périodique par la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) qui sera mise en place dans le cadre des élections du Comité Social et Economique de l'UES EVEL & QUADRAL en septembre 2021.

L'objectif de cette courte phase d'expérimentation est d'évaluer la pertinence et l'application des règles arrêtées dans un cadre normal de travail, hors crise sanitaire.

A l'issue de cette expérimentation, des règles pérennes seront mises en place à compter du 1^{er} janvier 2022, dans le cadre d'un avenant au présent accord.

ARTICLE 12 – CONDITIONS DE PASSAGE AU TELETRAVAIL

12.1 Activités concernées par le télétravail

Sont éligibles au télétravail les activités répondant aux critères suivants :

- L'activité ne requiert pas une présence permanente dans les locaux de la société ;
- La nature du travail effectué est compatible avec l'utilisation des technologies de l'information ;
- La nature des activités exercées ne doit pas impliquer l'usage quotidien de données confidentielles non manipulables hors site.

12.2 Critères d'éligibilité

Pour être éligible au télétravail, le salarié doit remplir les conditions suivantes :

- Etre en capacité de travailler de façon autonome ;
- Justifier d'une ancienneté supérieure à la période d'essai et occuper un CDI ;
- Travailler à temps plein ou à temps partiel avec un minimum à 80 % d'un temps plein ;
- Attester que son domicile répond aux exigences techniques minimales.

Le télétravail est ouvert prioritairement aux travailleurs handicapés ainsi qu'aux salariées enceintes durant la période des douze semaines qui précèdent le début du congé maternité.

ARTICLE 13 – MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Le télétravail est mis en place sur la base du double volontariat.

Le salarié peut être à l'initiative du télétravail et formuler une demande auprès de son manager. Une réponse lui sera donnée dans un délai de 15 jours. En cas de refus, la réponse sera motivée.

Le manager, en accord avec sa direction générale, peut également être à l'initiative du télétravail et solliciter le salarié sur son souhait d'en bénéficier. Le refus du salarié n'est en aucun cas un motif de sanction ou de licenciement.

Dans le cadre de la phase d'expérimentation, il reviendra à la direction générale de chaque société, en lien avec les managers, de proposer l'expérimentation aux salariés répondant aux activités concernées par le télétravail et aux critères d'éligibilité.

ARTICLE 14 – FORMALISATION DU TELETRAVAIL

14.1 Fréquence du télétravail

De manière à éviter l'isolement lié au télétravail et à favoriser la cohésion d'équipe, l'accord vise à limiter le nombre de jours de télétravail.

Le télétravail mis en place est un télétravail occasionnel qui permet au salarié de disposer d'un volume annuel de 24 jours à télétravailler, avec une utilisation limitée à 2 jours par mois.

Pour la première phase d'expérimentation, du 1^{er} septembre au 31 décembre 2021, le volume de jours pouvant être télétravaillés sur ces 4 mois sera ainsi de 8 jours avec une utilisation limitée à 2 jours par mois.

14.2 Modalités

Le salarié doit occuper un poste et une activité qui permettent de bénéficier du télétravail conformément aux conditions de passage en télétravail fixées dans le présent accord à l'article 12.

Un accord écrit du manager est requis, sans qu'il soit nécessaire de signer un avenant au contrat de travail.

ARTICLE 15 – STATUT, DROITS ET DEVOIRS DU TELETRAVAILLEUR

15.1 Contrôle du temps de travail

L'exercice du télétravail n'a aucune incidence sur la durée du travail du salarié, en particulier sur le nombre d'heures ou de jours travaillés pour les salariés en forfait jours.

Le salarié en télétravail doit organiser son temps de travail dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles et des stipulations de son contrat de travail relatives à la durée du travail.

En cas de difficultés pour réaliser ou achever les travaux qui lui sont confiés, il doit en informer son manager afin de trouver les solutions appropriées.

15.2 Régulation de la charge de travail

La charge de travail à domicile est réputée correspondre au volume de travail habituel du salarié.

Le manager doit s'assurer que la charge de travail et les résultats demandés sont équivalents à ceux des salariés en situation comparable qui exercent leur activité dans les locaux de l'entreprise.

15.3 Plages de disponibilité

Le salarié en télétravail doit être joignable sur ses plages horaires habituelles et ne sera pas tenu de répondre aux éventuelles sollicitations en dehors de celles-ci.

Le salarié est invité à s'octroyer des temps de pause, comme il est amené à le faire lorsqu'il exerce son activité au sein des locaux de l'entreprise.

15.4 Equipements liés au télétravail

Sous réserve de la conformité des installations électriques et du lieu où s'exerce le télétravail occasionnel, l'entreprise fournit au télétravailleur l'ensemble du matériel informatique et de communication permettant l'exercice de ses activités.

15.5 Obligations du télétravailleur

Les télétravailleurs sont tenus :

- D'utiliser uniquement le matériel qui leur est confié par l'entreprise, à titre professionnel et pour le seul compte de l'entreprise à l'exclusion de toute autre utilisation ;
- De prendre soin du matériel et d'informer l'entreprise en cas de panne ou de mauvais fonctionnement des équipements de travail ;
- De préserver la stricte confidentialité des informations et données contenues dans les équipements mis à sa disposition.

ARTICLE 16 – PROTECTION DE LA SANTE ET DE LA SECURITE

16.1 Prévention

Chaque télétravailleur est informé de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail et, en particulier, des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation.

16.2 Accident du travail

Le télétravailleur bénéficie de la législation sur les accidents du travail ; En cas de survenance d'un accident sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur, le télétravailleur informera immédiatement son responsable hiérarchique ou la direction, dans un délai de 24 heures au plus tard.

ARTICLE 17 – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL AVEC BENEFICE DE JOURS RTT

Afin d'offrir de la souplesse aux salariés travaillant ou souhaitant travailler à temps partiel, et à condition de solliciter un temps partiel d'au moins 80 % (28 heures par semaine), le salarié aura la possibilité, s'il le souhaite, de demander à travailler 45 minutes de plus par semaine que son horaire contractuel, afin de bénéficier de 6 jours RTT par an.

Trois formules sont proposées dans ce cadre :

- 28h45 par semaine (payés 28h) avec 6 Jours RTT
- 30h45 par semaine (payés 30h) avec 6 Jours RTT
- 32h45 par semaine (payés 32h) avec 6 Jours RTT

Un avenant au contrat de travail sera établi sans fixation d'une durée déterminée à cette mesure.

L'entrée dans ce dispositif, en cours d'année civile, donnera lieu à une attribution prorata temporis des 6 jours RTT.

CHAPITRE 3 : ASSURER LE DROIT A LA DECONNEXION

Le développement des outils numériques et du travail à distance, en particulier dans le cadre du télétravail, ne doit pas compromettre la nécessité, pour le salarié, de stopper chaque jour le cours de ses activités professionnelles afin de vaquer librement à ses occupations personnelles.

L'entreprise doit, pour cela, assurer un droit à la déconnexion et édicter des règles qui permettent notamment de limiter le volume de mails reçus par les salariés.

ARTICLE 18 – DEFINITION DU DROIT A LA DECONNEXION

Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel.

Les outils numériques visés sont :

- les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables, réseaux filaires, etc. ;
- les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messagerie électronique, logiciels, connexion wifi, internet/intranet, etc.

Le temps de travail habituel correspond aux horaires ou journées de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise. Sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels ou non, les temps de jours fériés et de jours de repos, les temps d'absences autorisées, de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.).

ARTICLE 19 – DROIT A LA DECONNEXION EN DEHORS DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Les périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des collaborateurs de l'UES EVEL & QUADRAL.

Sauf urgence avérée, les responsables hiérarchiques (et collègues) ne peuvent pas contacter leurs collaborateurs en dehors de leurs horaires ou journées de travail telles que définies au contrat de travail et accords d'entreprise.

Les collaborateurs ne sont pas tenus de prendre connaissance, et a fortiori, de répondre aux mails et sms qui leur sont adressés entre 20 heures et 8 heures la semaine, toute la durée du week-end, sauf urgence ou jours de travail exceptionnels. Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos et congés.

Chaque salarié est tenu d'informer et prévenir sa hiérarchie en cas de débordements récurrents de mails et/ou d'appels reçus pendant le temps de repos.

Chaque salarié est tenu de privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un mail en dehors des horaires de travail.

Les collaborateurs doivent désigner, durant leurs congés, un « Gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence.

ARTICLE 20 – LUTTE CONTRE LA SURCHARGE INFORMATIONNELLE LIEE A L'UTILISATION DE LA MESSAGERIE ELECTRONIQUE PROFESSIONNELLE

Afin d'éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salarié(e)s de :

- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles,
- Favoriser les échanges directs et veiller à ce que l'usage de la messagerie ne puisse se substituer au dialogue et aux échanges qui contribuent au lien social dans les équipes,
- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel,
- Utiliser avec modération les fonctions « Cc » (Copie) ou « Cci » (copie invisible).

Chaque collaborateur est également tenu de respecter et de rappeler les règles de bienséance concernant l'utilisation des téléphones portables lors des réunions.

ARTICLE 21 – ACTIONS MENEES PAR L'ENTREPRISE

Pour s'assurer du respect du droit à la déconnexion et des mesures et recommandations prévues par le présent accord, l'entreprise s'engage à :

- Etudier la mise en place d'un mécanisme d'envoi de mail automatique aux expéditeurs leur demandant de s'identifier afin que leur mail soit distribué aux collaborateurs de l'UES EVEL & QUADRAL. Cette mesure a pour but d'alléger et sécuriser les boîtes mails des collaborateurs et donc d'éviter la réception intempestive de spam,
- Mener une action de sensibilisation sur le droit à la déconnexion par la diffusion sur l'Intranet de l'UES EVEL & QUADRAL d'un document préventif sur les risques d'une mauvaise gestion des outils numériques. Il sera également rappelé aux collaborateurs les bonnes conduites à respecter en voiture tels que ne pas utiliser les outils numériques au volant de son véhicule et l'existence de la fonction « Ne pas déranger en voiture »,
- Mettre à la disposition de chaque salarié une formation en ligne ouverte à tous pour un accompagnement relatif à l'utilisation raisonnée des outils numériques au travail.

Chaque salarié a la possibilité d'alerter sa hiérarchie et/ou les représentants du personnel en cas de débordement et de non-respect des mesures et recommandations citées dans cet accord. En cas d'alerte d'un collaborateur, il sera possible de mettre en place une mesure de volumétrie des mails adressés en dehors et/ou pendant les horaires de travail pour déterminer s'il s'agit d'un phénomène ponctuel ou structurel.

ARTICLE 22 – MODALITES DE SUIVI DE L'ACCORD

22.1 Commission de suivi de l'accord

Sans préjudice des attributions des différentes Institutions Représentatives du Personnel, les parties souhaitent la création d'une commission de suivi spécifique, composée des Délégués Syndicaux de l'UES EVEL & QUADRAL, d'un représentant de la Direction et du Directeur des Ressources Humaines.

La Commission de suivi se réunira au moins une fois par an et aura notamment les missions suivantes :

- Suivi de la mise en œuvre de l'accord,
- Suivi des mesures de suppression des écarts salariaux,
- Analyse et actualisation des indicateurs de suivi de l'accord,
- Analyse et suivi de l'index de l'égalité professionnelle.

22.2 Indicateurs de suivi

Afin de suivre la mise en œuvre des dispositions fixées au présent accord et d'en étudier l'évolution, les parties souhaitent retenir les indicateurs suivants :

- Effectifs et emplois par genre et par catégories ;
- Recrutement par genre et par catégories ;
- Formation par genre et par catégories ;
- Rémunération par genre et par catégories et mesure des écarts ;
- Services et congés liés à la parentalité ;
- Bénéficiaires du télétravail par genre et par catégories ;
- Bénéficiaires du temps partiel avec jours RTT par genre et par catégories.

Les indicateurs de l'index de l'égalité professionnelle serviront également à l'analyse des évolutions en matière d'égalité salariale.

ARTICLE 23 – DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature et s'appliquera pour une durée de trois ans sur le périmètre de l'Unité Economique et Sociale EVEL & QUADRAL,

A l'issue de cette période, les parties échangeront sur les opportunités d'évolution des dispositions du présent accord, ainsi que sur la pérennisation de tout ou partie de celles-ci. A cette fin, les parties décident de se « donner rendez-vous » au premier semestre 2024 et de dresser le bilan général des actions réalisées qui servira à la poursuite de la construction de leur politique ressources humaines en matière de qualité de vie au travail.

ARTICLE 24 – DEPOT

Le présent accord sera déposé en ligne sur la plateforme de télé-procédure dédiée : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr, ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz.

Mention de cet avenant figurera ensuite sur l'intranet le QG.

Fait à Metz, le 25 juin 2021

En 6 exemplaires originaux

Pour les entités composant l'UES :

EVEL & QUADRAL SAS
QUADRAL SAS
QUADRAL TRANSACTIONS
QUADRAL EXPERTISE
QUADRAL PROPERTY
AVENIR INVESTISSEMENT IMMOBILIER
QUADRAL CONSEILS ET
COMMERCIALISATION
FONCIERE QUADRAL
QUADRAL PROMOTION
LS PROJETS
QUADRAL E-SERVICES
QUADRAL CONSEILS ET PATRIMOINE
EVEL PARTICIPATIONS IMMOBILIERES
EVEL PROMOTION
ALLIANCE IMMOBILIER
PIERRE ET CREATION
QUADRAL IMMOBILIER
LA MAISON DU SYNDIC
REGIE LESCUYER ET ASSOCIES
ENTREPRISE GENERALE DE PILOTAGE

Représentées par M. Jean-François
PREVOT, agissant en qualité de
représentant de EVEL & QUADRAL SAS,
ayant reçu mandat à cet effet



**Pour l'organisation syndicale
représentative de l'UES EVEL
& QUADRAL :**

- CFDT :
Mme Dorothee PINSET



