



ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (QVT)

ENTRE LES SOUSSIGNES :

Les Sociétés composant l'UES NEXITY SAGGEL SERVICES telle que définie par l'Accord Collectif portant reconnaissance d'une Unité Economique et Sociale signé le 31 janvier 2006, son avenant n° 1 signé le 20 décembre 2007, son avenant n° 2 signé le 22 décembre 2008, et son avenant n° 3 du 20 janvier 2016, représentées par xxxxxxxxx, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines du Pôle Services Immobiliers aux Entreprises, dûment mandatée par les représentants légaux des Sociétés concernées aux fins des présentes,

D'une part,

ET :

Le syndicat ICI-CFDT, représenté par xxxxxxxxx en sa qualité de délégué syndical dûment habilité aux fins des présentes,

Le syndicat CFE-CGC SNUHAB, représenté par xxxxxxxxxxxx en sa qualité de déléguée syndicale dûment habilitée aux fins des présentes.

Le syndicat CGT-UGICT, représenté par xxxxxxxxxxxx en sa qualité de déléguée syndicale dûment habilitée aux fins des présentes.

D'autre part.

Préambule

Soucieuse de concilier la recherche de la performance économique et l'attention portée à ses salariés, l'UES Nexity Saggel Services a toujours veillé à ce que la Qualité de Vie au Travail soit intégrée aux valeurs et aux conditions de travail applicables en son sein.

C'est dans cet objectif, et afin de formaliser des pratiques et des procédures existantes de longue date d'une part, et de réaffirmer des principes communs en matière de santé et de bien-être au travail d'autre part, que les Parties ont signé un accord relatif à la Qualité de vie au travail en 2018 et qu'elles se sont réengagées de nouveau, en 2019, dans la négociation de cet accord, conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail.

Les parties visent par le présent accord un triple objectif :

- Développer un environnement de travail sain et épanouissant pour les collaborateurs,



- Concilier amélioration des conditions de travail et performance collective de l'entreprise,
- Favoriser l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle des collaborateurs.

Les Parties au présent accord conviennent que la Qualité de Vie au Travail s'envisage à travers des actions concrètes relevant de différents domaines touchant à l'environnement et aux relations de travail des collaborateurs.

Dans ce cadre, les Parties se sont rencontrées les 05, 13 et 21 décembre 2018, et le 08 janvier 2019 afin d'aborder l'ensemble des thèmes de négociation prévus à l'article L.2242-17 du Code du travail et d'adopter les dispositions ci-après, étant entendu qu'un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ayant été signé le 29 août 2018 pour une durée de trois ans, les points relatifs à l'égalité femmes/hommes n'ont pas fait l'objet de nouvelles discussions.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs des sociétés de l'UES Nexity Saggel Services.

Toute nouvelle Société intégrant l'UES Nexity Saggel Services après la signature du présent accord pourra se voir appliquer ses dispositions dans le respect des conditions prévues aux termes de l'accord de reconnaissance de l'UES et de ses avenants.

A l'occasion des réunions de négociation menées, l'ensemble des thèmes relevant de l'obligation de négociation prévue aux articles L.2242-17 et suivants du Code du travail ont été abordés par les Parties, lesquelles ont convenu de l'articulation suivante :

- Le présent accord porte sur la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des collaborateurs, sur la promotion du bien-être et de l'épanouissement au travail, sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que sur la politique de santé au travail,
- Le présent accord ne traite pas directement des thèmes suivants qui font chacun l'objet d'un accord collectif dédié, s'inscrivant dans le cadre de la négociation sur la Qualité de Vie au Travail :
 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accord en date du 29 août 2018
 - Travail Nomade, accord collectif en date du 21 septembre 2017,
 - Droit à la déconnexion, accord collectif en date du 21 septembre 2017.



PARTIE 1 : L'ARTICULATION ET LA CONCILIATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE DES COLLABORATEURS

Les Parties conviennent que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour les salariés que pour l'entreprise.

Elles s'engagent en conséquence à poursuivre et à promouvoir la mise en œuvre d'actions offrant aux collaborateurs des solutions personnalisables, permettant de prendre en compte leurs contraintes et projets personnels dans leur carrière professionnelle.

Les Parties précisent que le Travail Nomade et le droit à la déconnexion ont fait l'objet, chacun, d'un accord collectif dédié, conclus dans le cadre de la négociation sur la Qualité de Vie au Travail.

Article 2 : Accompagner la parentalité

2.1. Les mesures relatives au congé maternité, au congé paternité et au congé parental d'éducation

❖ Entretiens RH :

Il est rappelé que des entretiens sont prévus avant le départ et au retour du congé de maternité, d'adoption, ou parental.

Préalablement à son départ en congé de maternité, d'adoption, ou en congé parental, le(a) salarié(e) sera convié(e) à un entretien avec son responsable hiérarchique et/ou avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines afin d'envisager les conditions et modalités de cette absence et d'anticiper si nécessaire les conditions de son retour.

En outre, pendant la durée du congé et à la demande de l'intéressé(e), l'entreprise veillera à maintenir le lien entre le(a) salarié(e) et la Société de manière à permettre le plus facilement possible la reprise ultérieure de l'activité professionnelle par le biais de la transmission des informations générales concernant la société.

Le(a) salarié(e) sera également convié(e) à un entretien avec son responsable hiérarchique et/ou avec un représentant de la Direction des Ressources Humaines au retour de son congé de maternité, d'adoption, ou congé parental afin de préparer et d'organiser au mieux celui-ci. Cet entretien permettra également d'identifier les besoins en formation de remise à niveau, si cela est nécessaire.



Les entretiens de retour et/ou de départ seront formalisés par la tenue d'une fiche individuelle, et un tableau de suivi de ces entretiens sera tenu à jour par la Direction des Ressources Humaines.

❖ Congé de paternité :

L'article L. 1225-35 du Code du travail permet aux salariés de bénéficier d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (porté à 18 jours en cas de naissances multiples), et cumulables avec le congé de naissance de 3 jours ouvrables.

La Direction maintiendra l'intégralité du salaire pendant la durée du congé paternité. Les conditions applicables au congé maternité seront applicables au congé de paternité, bien que le contrat de travail soit suspendu. Ainsi, le congé paternité, déjà assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés, n'aura pas d'impact sur le calcul du montant des primes d'intéressement et de participation.

En outre, il sera accordé trois jours ouvrés supplémentaires qui pourront être accolés au congé paternité, rémunérés à 100% par l'employeur.

❖ Examens prénataux :

Le salaire du collaborateur sera maintenu pour l'accompagnement de sa conjointe, enceinte, lors des examens prénataux obligatoires (3 échographies), sur présentation d'un justificatif.

2.2. Les congés pour évènements familiaux (voir tableau en annexe 1)

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, conformément au tableau annexé au présent accord.

2.3. CESU petite enfance

Depuis 2015, des CESU (Chèque Emploi Service Universel) Petite Enfance sont attribués aux collaborateurs ayant un enfant de moins de 3 ans à hauteur de 400 € par enfant à charge de moins de 3 ans et par année civile, et financés à 60% par l'employeur.

Pour l'année 2019, cette mesure est reconduite selon les modalités suivantes :

Il sera attribué 300 € par collaborateur, par enfant à charge de moins de 3 ans, pris en charge à 100 % par l'employeur.

2.4. Le dispositif Babilou (voir coordonnées en annexe 2)

Au regard du contexte actuel de pénurie des systèmes de garde et de l'évolution des modèles familiaux, il est proposé aux collaborateurs éligibles, hommes et femmes, de



bénéficier de plusieurs services en lien direct avec la garde d'enfants, dispensés par des professionnels reconnus dans le secteur de la petite enfance :

- Réservation de places en crèches, proches du domicile ou du lieu de travail du collaborateur, pour les enfants de 0 à 3 ans selon des critères définis avec Babilou. Pour l'année 2019, 85 berceaux sont réservés pour les enfants des collaborateurs du Groupe Nexity,
- Service d'accueil occasionnel dans le réseau Babilou en cas de défaillance du mode de garde habituel,
- Service de garde à domicile pour les enfants malades.

Le dispositif Babilou est accessible aux collaborateurs « parents » remplissant les conditions cumulatives suivantes, sous réserve des places disponibles :

- Collaborateurs en CDI ou en CDD après validation de la période d'essai,
- Famille dont les deux parents travaillent, ou famille monoparentale.

Un guide portant sur ce dispositif est disponible sur le réseau social d'entreprise.

Article 3 : Aider les collaborateurs aidants

3.1. L'accompagnement d'un proche malade

Dans le respect des dispositions légales, les collaborateurs pourront bénéficier du congé de solidarité familiale (articles L. 3142-6 et suivants du Code du Travail) et du congé de proche aidant (articles L. 3142-16 et suivants).

En outre, la Direction s'engage à porter une attention particulière à la situation des collaborateurs demandant à accompagner un proche malade, s'agissant notamment des démarches de soins, examens...

La Direction s'engage à étudier, au cas par cas et en accord avec le Manager, les possibilités d'aménagement d'horaires pour ces collaborateurs.

3.2. Le don de jours de repos

La Direction s'engage à étudier la possibilité pour un collaborateur de donner des jours de repos par la négociation d'un accord : un salarié peut donner des jours de repos, de manière anonyme, à un autre collaborateur de l'entreprise lorsque ce dernier a besoin de s'absenter pour accompagner un proche gravement malade (enfant, parent, conjoint...).

Des négociations seront ouvertes au cours du 1^{er} trimestre 2019.

3.3. Le dispositif d'aide aux aidants

Un partenariat entre le Groupe Nexity et un prestataire spécialisé a été négocié avec le prestataire DOMISERVE afin de développer l'aide aux aidants au sein de l'UES Nexity Saggel Services avec des prestations consistant à accompagner les aidants dans toutes



leurs démarches, de l'analyse de leur besoin, à la mise en œuvre de la solution en passant par le suivi de l'ensemble des démarches administratives (une plaquette d'information sera diffusée aux collaborateurs).

Article 4 : Faciliter le quotidien des collaborateurs

4.1. La conciergerie d'entreprise digitale (voir coordonnées en annexe 2)

Afin de faciliter le quotidien des collaborateurs, une conciergerie digitale leur permet de déléguer certaines tâches de la vie courante et ainsi de gagner en sérénité et en efficacité.

Accessible à l'ensemble des collaborateurs éligibles de l'UES Nexity Saggel Services, ce service se compose d'un nombre de prestations très variées, telles que la mise à disposition d'un assistant personnel digital, joignable 24h/24 et 7 jours/7 par SMS ou par e-mail, qui vient apporter aux collaborateurs des réponses concernant leurs demandes d'informations ainsi que leurs recherches de prestations et/ou de prises de rendez-vous.

Une notice regroupant l'ensemble des informations relatives à la conciergerie d'entreprise digitale ainsi que les conditions d'application du service est accessible sur le réseau social d'entreprise.

4.2. Les congés pour évènements personnels (voir tableau en annexe 1)

Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains évènements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, conformément au tableau annexé au présent accord.

Dans le cadre de la négociation du présent accord, il a été convenu que les dispositions suivantes seraient maintenues au titre de l'année 2019.

Ainsi, les collaborateurs peuvent bénéficier de jours de congés pour enfants malades dans les conditions suivantes :

- 3 jours par année civile et par collaborateur, lorsqu'il a 1 ou 2 enfants,
- 4 jours par année civile et par collaborateur lorsqu'il a 3 enfants ou plus,
- Le bénéfice de cette disposition concerne les salariés dont les enfants ont jusqu'à 14 ans révolus),
- Le salarié devra fournir un justificatif pour chaque journée d'absence.

Les collaborateurs ont en outre la possibilité de débloquent des jours placés sur leur Compte-épargne temps (CET) pour l'accompagnement d'un proche malade, ou en cas de décès d'un proche (parent, conjoint, frère, sœur), et ce sur présentation d'un justificatif (2 jours par année civile).



Enfin, dans le cadre de la négociation du présent accord au titre de l'année 2019, il a été convenu que :

- Le collaborateur dont l'enfant de moins de 16 ans est hospitalisé pourra bénéficier, sur présentation d'un justificatif, de deux jours d'absence autorisée par année civile.
- Les collaborateurs devant effectuer des démarches auprès du juge aux affaires familiales pourront bénéficier d'une demi-journée d'absence autorisée.
- Le collaborateur bénéficiant d'un congé paternité pourra disposer de 3 jours d'absence rémunérée à 100 % par l'employeur, qui seront accolés au congé paternité.

Article 5 : Travail nomade

Afin de flexibiliser le recours au travail nomade pour les managers et les collaborateurs, la Direction s'engage à ouvrir au cours du 1^{er} trimestre 2019 des négociations en vue de conclure un avenant à l'accord relatif au travail nomade.

L'objectif de ces négociations est de permettre à l'ensemble des collaborateurs, remplissant les conditions d'éligibilité tenant au contrat de travail de recourir au travail nomade.

En outre, les collaborateurs et les managers auront la possibilité de modifier le jour de travail nomade préalablement établi, d'une semaine sur l'autre.

Article 6 : Accompagner les collaborateurs au départ en retraite

Afin de faciliter le départ en retraite des collaborateurs, une réunion d'information sera organisée, courant 2019, au siège (Onyx).

En outre, et toujours dans l'optique de faciliter le départ à la retraite, les collaborateurs pourront, à partir de 6 mois avant la date de départ en retraite effective, faire la demande de passer à 90 % d'un temps complet, payé 100 %.

PARTIE 2 : AMELIORER L'ENVIRONNEMENT ET LA CONVIVIALITE AU TRAVAIL



La qualité de l'environnement de travail constitue aussi bien un levier de bien-être pour les collaborateurs qu'un vecteur de performance pour l'entreprise.

A ce titre, les parties au présent accord s'engagent à poursuivre et à développer les mesures mises en œuvre au sein de l'UES Nexity Saggel Services afin de promouvoir l'épanouissement professionnel des collaborateurs, et ce dès leur intégration dans l'entreprise.

Article 7 : Favoriser un environnement de travail collaboratif

7.1. L'intégration des nouveaux collaborateurs

Dès son arrivée dans l'entreprise, le collaborateur suit un parcours d'intégration digitalisé et personnalisé ainsi qu'un programme d'intégration métier.

Dans le cadre de son parcours d'intégration, le collaborateur nouvellement recruté est également invité à participer à une journée d'intégration afin de lui permettre de développer son réseau interne et de rencontrer et d'échanger avec les dirigeants du Groupe.

A cette occasion, les collaborateurs ont notamment la possibilité de découvrir et d'appréhender, de manière ludique et digitale, le fonctionnement, les expertises et la stratégie du Groupe Nexity.

A ce jour, au sein de l'UES Nexity Saggel Services, différents rituels visent à favoriser, pour les nouveaux collaborateurs, une meilleure connaissance des métiers et des interlocuteurs de l'entreprise :

- Journée d'intégration spécifique au sein de l'UES,
- Journée d'intégration annuelle à destination des jeunes en alternance,
- « Passeport d'intégration »,
- Quizz pour tester ses connaissances sur l'UES Nexity Saggel Services.

7.2. La formation des collaborateurs et des managers

Afin d'assurer l'épanouissement des collaborateurs à leur poste de travail et leur évolution au sein des sociétés de l'UES Nexity Saggel Services, le développement des compétences Métier, transversales et digitales des collaborateurs est placé au cœur du dispositif de formation.

A ce titre, l'UES Nexity Saggel Services met à la disposition de ses collaborateurs une plateforme digitale leur permettant de bénéficier d'une offre complète de formations et de modules digitaux.

En complément, parce qu'ils ont un rôle clef dans l'épanouissement des collaborateurs, une plateforme de formation est dédiée aux managers. Cet outil leur permet de développer leurs pratiques managériales, afin qu'ils accompagnent au mieux leurs collaborateurs.



En outre, en vue de développer l'employabilité des collaborateurs, en 2019, l'UES Nexity Saggel Services prévoit de :

- Déployer des parcours et académie techniques à l'attention des collaborateurs, lancés le 21 janvier 2019
- Poursuivre et amplifier l'accompagnement des alternants et de leurs tuteurs.

7.3. Le droit d'expression des salariés

Les Parties conviennent de la nécessité de promouvoir l'échange et le dialogue au sein des équipes sur le travail au quotidien.

L'UES s'engage en conséquence à encourager l'organisation dans les équipes de temps spécifiques d'échanges afin de favoriser l'expression des salariés sur l'organisation et la charge de travail, les pratiques professionnelles, l'environnement de travail...

Des réunions de service doivent également être organisées par les Managers.

L'UES s'engage également à favoriser les démarches participatives en sollicitant la contribution ou la créativité des collaborateurs. A ce titre, un réseau social interne a été mis en place à compter de juin 2017.

Cette plateforme met à la disposition des collaborateurs des espaces de discussions et d'échanges, leur permettant de collaborer davantage, de partager leurs expertises, ou encore d'accéder à une information globale et localisée, en temps réel.

Afin de renforcer l'implication des collaborateurs et de donner du sens à leur engagement dans l'entreprise, la stratégie et la vision du Groupe Nexity sont largement partagées via le dispositif de communication interne et notamment via la page Nexity Solutions Entreprises, destinée à l'ensemble des filiales appartenant à ce regroupement.

7.4. La convivialité au travail

Les parties reconnaissent l'importance de développer des moments de convivialité et d'échanges dans le cadre professionnel.

A ce titre, les collaborateurs de l'UES Nexity Saggel Services sont amenés à participer à des séminaires afin de favoriser la cohésion des équipes.

Par ailleurs, des événements sont organisés chaque année ayant pour objet d'aborder, collectivement et de manière transverse, la stratégie et les axes de transformation du Groupe Nexity et des différents métiers.

Enfin, des moments conviviaux ont régulièrement lieu afin de permettre à chacun d'échanger dans un cadre informel et de promouvoir ainsi un environnement professionnel agréable.

Des animations sont organisées sur le lieu de travail durant les temps de pause déjeuner : tournoi de ping-pong au siège social...



L'organisation de moments de convivialité inter ou intra-services est encouragée : repas d'équipe, team-building, visite du patrimoine géré...

7.5. Récompenser l'ancienneté dans le Groupe

Afin de récompenser et célébrer les carrières longues au sein de Nexity, l'UES Nexity Saggel Services souhaite récompenser les collaborateurs ayant 20 ans d'ancienneté et pouvant à ce titre bénéficier de la Médaille d'honneur du travail.

Les modalités de cette action restent à déterminer.

Article 8 : Encourager la coresponsabilité sociétale employeur / salariés

Dans le cadre du présent accord, les parties reconnaissent l'importance d'impliquer les collaborateurs dans des actions citoyennes et sociétales.

8.1. La Fondation Nexity

Lancée en 2017, la Fondation Nexity a pour mission d'impulser et d'organiser des dynamiques collectives de solidarité, en faveur de personnes fragilisées, à travers son soutien à des projets éducatifs, d'insertion professionnelle ou d'action sociale, ou à travers la lutte contre le mal-logement.

Si la Fondation Nexity rassemble différents acteurs ayant pour vocation d'inventer la ville solidaire de demain, tels que des collectivités territoriales ou des chercheurs, les collaborateurs Nexity jouent un rôle essentiel dans les projets qu'elle porte.

8.2. Le Mécénat de compétences

Les collaborateurs qui souhaiteraient s'engager dans une démarche de soutien à une association reconnue d'utilité publique pourront s'absenter une journée par année civile, sur présentation d'un justificatif, avec un maintien de leur salaire.

A ce titre, la Fondation Nexity propose aux collaborateurs de participer à de nombreuses actions de solidarité, pouvant notamment s'inscrire dans le cadre des journées de mécénat de compétences.

8.3. Le don du sang

Dans un contexte de fort accroissement des besoins et d'évolution des pratiques médicales, les parties entendent placer l'entreprise et le collaborateur comme des partenaires du don de sang.

Dans ce cadre, des opérations ponctuelles de collectes de sang sont organisées plusieurs fois par an sur les principaux sites Nexity, avec l'aide de l'Etablissement français du sang et en lien avec l'infirmière au travail.



8.4. Autres mesures

❖ Participation à un jury d'assises – maintien du salaire des collaborateurs

Le salaire des collaborateurs appelés à siéger au sein d'un jury d'assises sera maintenu, sous déduction des indemnités journalières perçues.

<p style="text-align: center;">PARTIE 3 : L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES COLLABORATEURS HANDICAPÉS</p>

Article 9 : Favoriser l'emploi des collaborateurs handicapés

Les parties conviennent de continuer les actions concrètes en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

A ce titre, les parties s'engagent à poursuivre les actions de communication et de sensibilisation sur le handicap en entreprise. Dans ce cadre, un partenariat avec un prestataire spécialisé a été mis en place afin d'intégrer ce sujet dans la culture de l'entreprise et de lever les préjugés.

En outre, un collaborateur de la Direction des Ressources Humaines Groupe a été nommé et identifié comme référent handicap afin d'accompagner au mieux les collaborateurs en situation de handicap dans leur quotidien. Tenu à la plus stricte confidentialité, il est ainsi l'interlocuteur privilégié des collaborateurs qui souhaiteraient obtenir des informations en matière de handicap, notamment dans le cadre de leur démarche de déclaration de Travailleur Handicapé.

Les parties conviennent par ailleurs de déployer des actions concrètes en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées. A ce titre, elles souhaitent favoriser le recrutement de collaborateurs en situation de handicap, en rendant davantage visibles certains postes ouverts auprès des travailleurs en situation de handicap ou en développant le recours à des cabinets de recrutement spécialisés.

Les parties entendent également développer le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, notamment en améliorant et en développant l'aménagement des postes de travail pour les personnes concernées.

Enfin, les parties conviennent de poursuivre le recours aux Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

10. Autres mesures



❖ CESU handicap

Depuis 2012, des CESU Handicap sont octroyés aux collaborateurs reconnus travailleurs handicapés ou invalides, sur présentation d'un justificatif.

Ces CESU, financés en totalité par l'employeur étaient accordés à hauteur de 500 € par collaborateur en situation de handicap en 2018.

L'employeur entend poursuivre cette mesure en 2019 et porter le montant des CESU à 600 € par collaborateur placé en situation de handicap.

Pourront bénéficier de cette mesure, sur présentation d'un justificatif, les collaborateurs :

- Reconnus travailleurs handicapés ou invalides,
- Ayant un enfant mineur ou un conjoint en situation de handicap.

❖ Sensibilisation au Handicap

L'employeur entend poursuivre les actions de sensibilisation au Handicap qui sont organisées notamment durant la semaine du Handicap en novembre (animations et stands tenus par des associations du secteur protégé et adapté...).

❖ Autorisation d'absence

Les collaborateurs devant effectuer des démarches relative au RQTH ou médicales liées à leur handicap auront la possibilité de bénéficier d'une journée par an, fractionnable par demi-journée.

PARTIE 4 : LA POLITIQUE DE SANTE AU TRAVAIL

Article 11 : Préserver la santé des collaborateurs

11.1. Le dispositif de protection sociale

La santé au travail est un élément essentiel de la Qualité de Vie au Travail des collaborateurs, c'est pourquoi la Protection Sociale constitue l'élément fondateur du socle social du Groupe, grâce à la construction d'un dispositif commun et identique pour l'ensemble des collaborateurs, quelle que soit leur société d'appartenance.

Ce système a été mis en place par la négociation d'accords collectifs Frais de Santé et Prévoyance avec les partenaires sociaux du Groupe. L'équilibre de ces régimes fait l'objet d'un suivi semestriel par une Commission, composée des signataires de ces accords.

Par ailleurs, l'optimisation de la qualité des prestations en matière de santé passe également par un partenariat mis en place par Nexity avec le réseau de professionnels



Santéclair, qui propose une liste d'enseignes sélectionnées pour la qualité de leurs services à des tarifs négociés (opticiens, dentistes...).

L'essentiel du dispositif de protection sociale mis en place au sein du Groupe est détaillé dans le Livret Santé, remis à chaque collaborateur lors de son intégration au sein du Groupe.

11.2. Les actions de prévention

La politique en matière de santé engagée par Nexity tend à favoriser les mesures de prévention afin de réduire autant que possible la nécessité de mettre en œuvre des actions curatives.

Dans cette perspective, le Groupe s'appuie sur l'intervention de partenaires afin de sensibiliser les collaborateurs sur des thèmes liés à la santé et de les inciter à adopter des comportements responsables et des bonnes pratiques (sommeil, alimentation, ostéopathie, ergonomie, notamment).

De même, un partenariat a été engagé avec l'association RMC-BFM qui intervient en matière de sensibilisation aux maladies cardio-vasculaires. Dans ce cadre, des collaborateurs ont été formés aux gestes qui sauvent en cas d'arrêt cardiaque et les principaux sites du Groupe ont été équipés de défibrillateurs.

L'ensemble des actions de prévention déployées par le Groupe est accessible sur le réseau social d'entreprise.

11.3. La téléconsultation médicale (voir coordonnées en annexe 2)

Un service de téléconsultation médicale est mis à la disposition des collaborateurs et de leurs ayants-droits bénéficiant de la complémentaire santé, afin de leur permettre d'accéder à un médecin par téléphone, 24h/24, 7jours/7, pour des problèmes de santé sans gravité.

Le médecin donne des conseils en fonction des éléments communiqués par le collaborateur et peut, si besoin, aller jusqu'à transmettre une ordonnance à la pharmacie de son choix. Dans l'hypothèse où le diagnostic nécessite un examen physique, le patient est orienté vers son médecin traitant.

Quand la situation relève de l'urgence médicale, il est tenu de diriger l'appelant vers les services d'urgence.

L'entretien est protégé par le secret médical et le compte-rendu de la téléconsultation est, avec l'accord préalable du patient, adressé au médecin traitant.

11.4. L'aide au retour à l'emploi (voir coordonnées en annexe 2)



L'aide au retour à l'emploi est un service pouvant être proposé aux collaborateurs en arrêt de travail afin de leur faire bénéficier d'un dispositif d'accompagnement au retour à l'emploi.

Les actions mises en œuvre dans le cadre de l'aide au retour à l'emploi sont adaptées aux besoins du collaborateur et peuvent être d'ordre paramédical (soutien psychologique, ostéopathie, etc.) et/ou d'adaptabilité du poste de travail.

11.5. Le service « Assistance Vie Quotidienne » (voir coordonnées en annexe 2)

Le service « Assistance Vie Quotidienne » vise à garantir aux collaborateurs ainsi qu'à leurs proches des mesures d'assistance renforcée, en cas d'accident ou de longue maladie entraînant une hospitalisation ou une immobilisation.

Selon la situation, des prestations à domicile et des services à la personne peuvent être délivrés dans le cadre de l'Assistance Vie Quotidienne, sous réserve de respecter les conditions d'application du service.

La notice d'information regroupant l'ensemble des prestations prises en charge ainsi que les conditions d'application du service est accessible sur le réseau social d'entreprise.

Article 12 : Prévenir et lutter contre les risques psychosociaux

12.1. La sensibilisation des managers aux risques psychosociaux

Afin de sensibiliser les managers sur les problématiques liées au stress, une formation intitulée « Manager son stress et celui des autres » leur est proposée lors de leur parcours de formation, l'objectif étant de développer les compétences spécifiques nécessaires à la gestion des situations de stress et des tensions.

Le développement des compétences relationnelles est également un point abordé dans le cadre de ces formations, puisque l'efficacité relationnelle favorise l'implication des collaborateurs et la résolution des problèmes.

Par ailleurs, un module de formation intitulé « Agir sur le stress » est proposé aux collaborateurs qui souhaiteraient y participer.

12.2. La ligne de soutien psychologique (voir coordonnées en annexe 2)

Un service d'écoute et d'accompagnement psychologique, intitulé Rehalto, est mis à la disposition des collaborateurs qui en éprouvent le besoin, que ce soit pour des raisons personnelles ou professionnelles.

Ce service est accessible gratuitement par téléphone 24h/24 et 7 jours/7 et peut être, le cas échéant, complété par des consultations bilatérales avec un psychologue.

Les entretiens téléphoniques et physiques revêtent un caractère confidentiel.



Une plaquette d'information regroupant les modalités et conditions d'application de ce service est accessible sur le réseau social d'entreprise.

12.3. Autres mesures

Afin de garantir la sécurité et la santé des collaborateurs, le Document Unique d'Évaluation et de Prévention des Risques Professionnels et le Programme Annuel de Prévention des Risques font l'objet d'une actualisation annuelle.

De nombreuses formations et actions d'information et de sensibilisation sont également menées :

- ❖ Formations SST (Sauveteur Secouriste du Travail, formation initiale et recyclage tous les deux ans),
- ❖ Guides et serre-files (prévention de l'évacuation des salariés en cas d'alerte sur l'immeuble),
- ❖ Formation à la manipulation des extincteurs...

Article 13 : Durée, révision et date d'effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an.

Sa date d'entrée en vigueur est fixée, d'un commun accord entre les Parties signataires, à effet du 1^{er} janvier 2019.

Dans le cas où la législation relative aux thèmes de cet accord serait modifiée, les signataires se réuniront pour envisager toute modification du présent accord rendue et jugée nécessaire.

Les demandes de révision ou de modification du présent accord doivent être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge à la Direction des Ressources Humaines et respecter un délai de préavis d'un mois. Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

Article 14 : Information du personnel

Une information relative à la mise en œuvre du présent accord sera réalisée auprès de l'ensemble des salariés de l'UES Nexity Saggel Services. L'accord sera par ailleurs tenu à la disposition des salariés qui pourront le consulter sur le réseau social d'entreprise.

Article 15 : Formalités et dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé par la Direction, en version PDF puis en version publiable sur la base de données nationale (version anonymisée format xdoc.), auprès de la Direction régionale



des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'Emploi Ile-de-France, sur le site teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/.

Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Un exemplaire original signé est par ailleurs remis à chaque signataire.

Fait à Clichy, le 20 février 2019,
En 6 exemplaires.

Pour l'UES NEXITY SAGGEL SERVICES

xxxxxxxxxxx

Directeur des Ressources Humaines

Pour le syndicat ICI-CFDT,

xxxxxxxxxxx,

Délégué syndical ICI-CFDT

De l'UES Nexity Saggel Services

Pour le syndicat CFE-CGC SNUHAB,

xxxxxxxxxxxxxx,

Déléguée syndicale CFE-CGC SNUHAB

De l'UES Nexity Saggel Services

Pour le syndicat CGT-UGICT,

xxxxxxxxxxxxxx,

Déléguée syndicale CGT-UGICT

De l'UES Nexity Saggel Services

Annexe 1 : Congés pour événements familiaux

Événement		Total au sein de l'UES	Rappel des jours légaux (art. L. 3142-4 du code du Travail)	Rappel des jours accordés par la CCN de l'Immobilier (article 22)
Naissance ou arrivée d'un enfant adopté	Congé de naissance*	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables
	Congé paternité	3 jours ouvrables	----	----
Mariage ou PACS	Salarié	6 jours ouvrables	4 jours ouvrables	6 jours ouvrables
	Enfant	2 jours ouvrables	1 jour ouvrable	1 jour ouvrable
	Père, mère, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable	----	1 jour ouvrable (ascendant, frère, sœur)
Décès	Enfant	5 jours ouvrables	5 jours ouvrables	3 jours ouvrables
	Conjoint marié, partenaire de PACS, concubin, parents, beaux-parents, frère, sœur	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables	3 jours ouvrables (conjoint, partenaire de PACS, parents) 1 jour ouvrable (frère, sœur, beaux-parents)
	Grands-parents, arrière-grands-parents	3 jours ouvrables	----	3 jours ouvrables
	Enfant du conjoint ou concubin, petits-enfants, gendre, belle-fille, beau-frère, belle-sœur	1 jour ouvrable	----	1 jour ouvrable (beau-frère, belle-sœur)
Maladie	Enfant malade (âgé de 14 ans au plus)	**Si 1 ou 2 enfants : 3	----	----

		jours ouvrables par année civile **Si 3 enfants ou plus : 4 jours ouvrables par année civile		
	Examens médicaux du salarié *	1 jour ouvrable par année civile	----	----
	Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2 jours ouvrables	2 jours ouvrables	----
	Hospitalisation du conjoint, concubin*	1 jour ouvrable par année civile	----	----
	Hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans*	2 jours ouvrables par année civile	----	----
	Collaborateur devant effectuer des démarches RQTH ou démarches liées au handicap*	1 jour ouvrable	----	----
Rentrée scolaire	Enfant de moins de 7 ans **	1 jour ouvrable	----	----
	Enfant entrant en classe de 6 ^{ème} **	Une demi-journée	----	----
Seniors	Pour les salariés à partir de 55 ans : Bilan santé CPAM (tous les 5 ans)	Une demi-journée	----	----
	Démarches en vue de la retraite***	1 jour ouvrable	----	----



Absences diverses	Préparation d'un examen professionnel (autre le jour de l'examen)	1 jour ouvrable	----	----
	Déménagement	1 jour ouvrable	----	----
	Cérémonie religieuse concernant un enfant	1 jour ouvrable	----	1 jour ouvrable
	Collaborateur devant effectuer des démarches auprès du JAF*	½ journée	----	----

* Sur présentation d'un justificatif ou d'un certificat.

** A prendre le jour de la rentrée scolaire de l'enfant.

Par ailleurs, le collaborateur accompagnant son enfant le jour de la rentrée à l'école primaire (du CE1 au CM2) sera autorisé à arriver plus tard dans l'entreprise.

*** Dans l'année précédant la date de départ à la retraite à taux plein, une journée d'absence rémunérée est octroyée (sur présentation d'un justificatif) pour accomplir les démarches liées à la liquidation de la pension de retraite (rendez-vous auprès de la CNAV, des organismes de retraite complémentaire...).

Conformément à l'article L. 3142-2 du Code du Travail, ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Conformément à l'article 22 de la convention collective nationale de l'Immobilier, ces congés pour événements familiaux doivent être pris au moment de l'événement justificatif.

Aussi, lorsque le salarié concerné est déjà absent de l'entreprise au moment de l'événement familial, quel qu'en soit le motif (congés, maladie...), il ne peut prolonger son absence de la durée prévue pour le congé.

Toutefois, les Parties se sont accordées pour déroger à cette règle en cas de décès d'un proche du collaborateur, dans les conditions suivantes :



Si, au moment de la survenance du décès, le salarié est déjà absent de l'entreprise pour quelque cause que ce soit, il pourra bénéficier des jours de congés pour événements familiaux consécutivement à ses congés, sans interruption.

Annexe 2

Prévention du stress et Qualité de vie au travail Les mesures existantes au sein du Groupe NEXITY

	<p>En cas d'accident ou de longue maladie entraînant une hospitalisation, ou une immobilisation, et l'impossibilité d'effectuer les tâches du quotidien, ce service vise à garantir des mesures d'assistance renforcée. Dans de tels cas, le soutien de professionnels peut s'avérer précieux pour soulager, rassurer et prendre soin de son entourage.</p> <p>Pour contacter le service : 24h/24 et 7j/7 05 49 76 97 28</p>
	<p>PREVIA propose des démarches globales de gestion des arrêts de travail dont l'objectif commun est : la reprise du travail pérenne et en toute sérénité des collaborateurs absents.</p> <p>Prise en charge par Vivinter dans le suivi du dossier prévoyance</p>
	<p>Parce que le bien-être et le confort au travail sont inscrits dans l'ADN de NEXITY, parce que nous sommes attentifs à l'équilibre entre vies personnelle et professionnelle, nous mettons en place un service de conciergerie digitale dédié aux collaborateurs du Groupe NEXITY. Ce service vise à déléguer les petites tâches d'intendance et d'organisation personnelle pour être plus serein au travail. SMS au 3 80 86 ou par mail à conciergerie@jobbers.com</p>
	<p>La qualité de vie au travail passe par un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. C'est pourquoi, Nexity a souhaité proposer aux collaborateurs « parents » le bénéfice de plusieurs services en lien direct avec la garde d'enfants, dispensés par des professionnels reconnus dans le secteur de la petite enfance.</p> <p>Pour contacter Babirelax : 01 41 49 00 64</p>
	<p>Un nouveau service de téléconsultation médicale 24/7 connecté et totalement gratuit. Au bout du fil une infirmière prend note de la situation et réoriente le salarié vers un médecin (inscrit à l'Ordre des Médecins) qui établit un diagnostic et propose la solution adéquate. Dans le cas où une ordonnance est nécessaire, celle-ci est transmise directement à la pharmacie souhaitée par le patient et si un examen physique s'impose, le salarié est réorienté vers un spécialiste.</p> <p>Pour contacter le service 24h/24 et 7j/7 01.55.92.14.64</p>
	<p>Un accompagnement psychologique anonyme et gratuit par des psychologues cliniciens via une plate-forme téléphonique confidentielle accessible 24h/24, 7j/7. Ce service, peut être complété le cas échéant par 6 consultations bilatérales avec un psychologue. Pour contacter le service 24h/24 et 7j/7 : 0800 00 6701</p>