

# Accord relatif à la Qualité de Vie et aux Conditions de travail (QVCT)

Issy les Moulineaux, le 25 juin 2025

## Entre les soussignés :

- La société SODEXO SA, société anonyme au capital de 589 819 548 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro SIREN 301 940 219 (SIRET 301 940 219 14572), dont le siège social est situé 255 quai de la Bataille de Stalingrad – 92130 ISSY LES MOULINEAUX,
- La société BELLON SA, société anonyme au capital de 388 080 €, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro SIREN 055 812 440 (SIRET 055 812 440 00034), dont le siège social est situé 17-19 Place de la Résistance – 92130 ISSY LES MOULINEAUX,

Constituant un groupe collectivement dénommé « l'UES Sodexo Holdings »

**D'une part,**

**ET**

Les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES Sodexo Holdings :

- **L'organisation syndicale CFE-CGC**
- **L'organisation syndicale Force Ouvrière**

**D'autre part,**

La Société et les Organisations syndicales représentatives signataires sont ci-après dénommées ensemble les « Parties » et individuellement chaque « Partie ».



|                                               |    |
|-----------------------------------------------|----|
| Article 8 : Encourager la solidarité .....    | 13 |
| Article 8.1 : Le don de jours de repos.....   | 13 |
| Article 8.2: Le Handicap .....                | 15 |
| Article 8.3: Stop Hunger .....                | 15 |
| Article 8.4 : Servathon .....                 | 16 |
| Article 9 – Dispositions finales .....        | 16 |
| Article 9.1 : Durée et entrée en vigueur..... | 16 |
| Article 9.2 : Révision et dénonciation .....  | 16 |
| Article 9.3 : Information des salariés .....  | 16 |
| Article 9.4 : Modalités de dépôt .....        | 16 |

## Préambule :

Conformément aux articles L. 2242-1, L. 2242-17 et L. 2242-19-1 du Code du travail, les thèmes de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) doivent faire l'objet d'une négociation régulière avec les représentants du personnel. Le présent accord s'inscrit dans ce cadre légal, en articulation avec les attributions du comité social et économique, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail, telles que définies à l'article L. 2312-8 du même code.

Par le présent accord, la Direction et des partenaires sociaux assurent leur volonté de poursuivre et renforcer une politique sociale ambitieuse et responsable, centrée sur l'épanouissement professionnel et personnel de ses collaborateurs.

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail constitue un levier stratégique de performance globale, conjuguant amélioration des conditions de travail, bien-être des salariés et efficacité organisationnelle. Dans un environnement en constante évolution, marqué notamment par des transformations économiques, digitales, environnementales et sociétales, l'entreprise souhaite affirmer son engagement pour une approche durable du travail, inclusive et respectueuse de l'humain.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des initiatives déjà engagées par l'UES Sodexo Holdings (qui comprend Sodexo SA et Bellon SA) en matière d'équilibre des temps de vie, de santé au travail, de prévention des risques psychosociaux, d'égalité professionnelle, de diversité, de télétravail, et de reconnaissance.

Il vise à créer un cadre cohérent, structurant et opérationnel, permettant d'identifier, de mettre en œuvre et d'évaluer des actions concrètes favorisant la qualité de vie au travail pour l'ensemble des collaborateurs.

Les parties signataires partagent la conviction qu'une politique ambitieuse de QVCT contribue non seulement à la satisfaction et à l'engagement des salariés, mais également à la qualité du service rendu aux clients, à la cohésion des équipes et à la pérennité de l'entreprise.

## Article 1 : Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les collaborateurs de l'UES Sodexo Holdings, basés au Siège social du Groupe, à savoir à ce jour Sodexo SA et Bellon SA, quelles que soient leurs fonctions et la nature du contrat de travail.

## Article 2 : Définition de la Qualité de vie au travail

Le précédent accord sur la Qualité de Vie au travail du 10 mars 2020 définissait la qualité de vie au travail en s'appuyant sur la philosophie établie par Monsieur Pierre Bellon, fondateur du Groupe Sodexo. Depuis 1977, dans sa Politique de Comportement, Pierre Bellon identifiait cet enjeu d'avenir par ces mots : « *La Politique de Sodexo est de faire coïncider au mieux l'efficacité nécessaire de l'entreprise et les attentes de son personnel. Une partie de ces attentes a trait à la Qualité de Vie au Travail. Le personnel ressent de plus en plus le besoin d'être considéré en tant qu'être humain, quels que soient sa fonction ou son niveau hiérarchique, d'être autonome dans son travail c'est-à-dire de pouvoir prendre des initiatives et d'être davantage responsable (...)* ».

L'accord National Interprofessionnel sur la Qualité de Vie au Travail conclu en décembre 2020, définit la notion comme étant : « les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur travail et leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de celui-ci, déterminant la perception de la qualité de vie au travail ».

Cette définition s'appuie sur deux piliers fondamentaux : les conditions d'exercice du travail (qui réunissent l'environnement physique, l'organisation du travail, la charge, l'autonomie, les relations professionnelles, le management, la conciliation vie professionnelle et vie personnelle), et la possibilité d'agir et de s'exprimer sur son travail.

C'est-à-dire la capacité des salariés à être acteurs de l'amélioration de leur travail, notamment par le biais du dialogue social, de la participation à des démarches d'amélioration continue ou à des dispositifs de régulation du travail.

Aujourd'hui, la Qualité de vie est toujours l'élément clé de toutes les prestations proposées par le Groupe. Elle regroupe les conditions dans lesquelles les salariés exercent leur activité, leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de leur travail, l'organisation, l'ambiance et les relations sociales au sein de l'entreprise, ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

La Direction ainsi que les partenaires sociaux souhaitent donc au travers de cet accord, mettre en lumière toutes les actions menées en ce domaine pour l'ensemble des collaborateurs de l'UES Sodexo Holdings (qui regroupe Sodexo SA et Bellon SA) et qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale de l'entreprise.

## Article 3 : L'environnement de travail - développer les différents modes de travail accessibles à tous

## Article 3.1 : Un espace de travail flexible

L'espace de travail mis à disposition des collaborateurs a été travaillé sur un mode collaboratif au travers de groupes de travail (appelés « villages ») incluant les collaborateurs. Les objectifs de cette organisation sont :

- Faciliter la communication et le travail quotidien entre collaborateurs d'un même service, en limitant les déplacements et les échanges à distance inutiles ;
- Renforcer la cohésion d'équipe, en favorisant les échanges informels et une meilleure connaissance mutuelle ;
- Permettre une meilleure réactivité ;
- Offrir un cadre de travail plus clair et plus lisible, où chacun sait où se situent les différents pôles d'activités dans l'entreprise.
- 

Plusieurs attentes clés ont été définies, notamment autour des interactions sociales et des solutions digitales. Dans le cadre des travaux réalisés au sein de Panorama sur FY25, l'organisation de l'espace a été revue en ce sens et inclus notamment :

- La rénovation des espaces de travail et des salles de réunion,
  - La création d'un grand espace de collaboration au 1er étage, qui comprend plusieurs offres de restauration,
  - Une amélioration constante des outils et équipements informatiques et digitaux,
  - Une évolution des services sur site,
  - La création de salons et d'une brasserie au 7ème étage, permettant aux collaborateurs ainsi qu'aux clients d'expérimenter la qualité de services de Sodexo Prestige
- La mise à disposition de bureaux relevables au sein de chaque village

Dans ce contexte, la Direction a développé un schéma d'organisation basé sur l'utilisation actuelle des bureaux qui donnera le choix entre différents espaces telles que des espaces de réunions formelles ou informelles (salles de réunions, espaces convivialité, etc.).

## Article 3.2 : Les locaux du siège : le Flex office

L'organisation de travail en « flex office » reste maintenue pour tous les collaborateurs du siège (à l'exception de ceux bénéficiant d'un poste de travail adapté à la demande de la médecine du travail). Cette organisation permet de mieux optimiser l'espace de travail, de mettre l'accent sur la flexibilité et la collaboration, ainsi que sur la qualité des espaces de travail, et s'adapte avec la possibilité ouverte aux collaborateurs de télétravailler depuis leur domicile.

Le bureau flexible a l'avantage qu'il n'existe pas un mais des espaces de travail pensés pour répondre aux exigences des différents moments de la journée des collaborateurs.

Dès lors, les lieux sont conçus comme des « ambiances » contribuant à maximiser l'efficacité de la tâche qui y est réalisée :

- Salles de réunion de plus ou moins grande capacité, munies d'outils de visioconférence et réservables via l'Intranet
- Espaces de convivialité
- Phone Boxes (individuels, 2 et 4 places)

## **Article 3.3 : Elargissement du télétravail**

Les outils informatiques et de télécommunication permettent aisément aux collaborateurs d'exercer leurs fonctions depuis leur domicile, ou autre résidence déclarée préalablement, sans que la qualité du travail au sein de l'organisation en soit affectée.

Ce mode d'organisation appelé « télétravail » permet pour le collaborateur de limiter ses temps de transport entre son domicile et son lieu de travail, équilibrant d'autant mieux sa vie personnelle et familiale avec sa vie professionnelle et donc sa Qualité de Vie.

Ce mode d'organisation est très utilisé au sein de l'UES. De ce fait, un accord de télétravail a été négocié entre la Direction et les Partenaires sociaux le 07 juin 2024, maintenant la possibilité de télétravailler pour les collaborateurs selon une récurrence de 1 ou 2 jours par semaine (un jour fixe puis un 2<sup>nd</sup> jour fixe ou variable). Un 3<sup>ème</sup> jour de télétravail est ouvert à certaines catégories de collaborateurs.

Les modalités de mise en place et de gestion du télétravail sont régies par l'accord télétravail en vigueur dans l'entreprise depuis le 7 juin 2024, accessible sur l'Intranet ou au niveau des affichages obligatoires de l'Entreprise.

## **Article 4 : La qualité de vie au travail au quotidien**

### **Article 4.1 : Valoriser les relations de travail**

#### **Article 4.1.1 : Le rôle des managers**

Le développement du groupe Sodexo passe fondamentalement par la croissance, et donc par la priorité donnée à la promotion interne. Le Groupe donne la possibilité à ses salariés de « grandir avec l'entreprise ».

Les managers sont porteurs de motivation, d'information, de soutien de leurs équipes, et surtout du développement des collaborateurs. Ce qui ne peut se faire que si ces derniers sont responsables de leur avenir et engagés dans celui-ci.

Les managers doivent également être associés à la Qualité de vie des collaborateurs et notamment dans l'accompagnement des Risques Psycho-sociaux et comment s'en prémunir.

Des nouveaux modules de formation sont déployés et mis à disposition de tous les managers, voire de l'ensemble des collaborateurs pour certaines formations (Leadership Empathique et Collaboratif, Zero Harm Mindset, Conduite Responsable des Affaires, CSR, etc.).

#### **Article 4.1.2 : Learning Management System - le développement des carrières**

Un nouvel outil a été mis en place dans SuccesFactors, appelé « Learning Management System » (LMS), afin de développer au mieux les compétences des collaborateurs.

Cet outil, directement lié au profil professionnel du collaborateur sur SAP, viendra fluidifier les conversations sur les performances, les objectifs, le développement des compétences et le feedback afin d'aider le collaborateur à évoluer de manière continue.

L'expérience LMS est basée sur des cycles de conversation permanents entre le collaborateur et son manager, facilitant ainsi un dialogue régulier et transparent. Cet outil permet au collaborateur de s'améliorer d'un point de vue tant personnel que professionnel.

## **Article 4.2 : Les actions pour favoriser la bienveillance**

### **Article 4.2.1 : Le droit à l'erreur**

L'amélioration de la qualité de vie au travail passe par l'acceptation du droit à l'erreur et par la bienveillance des managers. Il est important pour les collaborateurs et les managers de savoir tirer profit des échecs qui permettent le plus souvent de rebondir et peuvent être source de nouvelles initiatives. Il est important pour le collaborateur de savoir tirer les conséquences de ses erreurs afin de progresser dans son métier et d'atteindre le niveau d'expertise requis de son poste.

### **Article 4.2.2 : Former et sensibiliser**

Dans ce sens, la Direction maintiendra pendant l'application du présent accord, des ateliers & conférences organisés autour de la bienveillance et des différentes méthodes/bonnes pratiques pour cultiver un cadre de travail apaisant pour tous.

Ces conférences, ateliers & séminaires seront comme précédemment ouverts à tous suivant le nombre de places disponibles (notamment pour les événements se réalisant en présentiel et dont l'espace d'accueil est limité), et concerneront aussi bien le bien être individuel que collectif.

## **Article 5 : Les relations au travail**

### **Article 5.1 : Le droit à la déconnexion**

:

Pour permettre un véritable équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, notamment en assurant à chacun la liberté de réellement « déconnecter » du travail, les Parties ont convenu de poser officiellement les principes suivants :

- Le droit de se déconnecter des outils de communication à distance pendant les temps de repos (qui comprennent les Jours de repos, les week-ends, les vacances, les jours fériés et chômés), et l'ensemble des périodes de suspension du contrat de travail (comme par exemple les arrêts de travail).  
A ce titre, les collaborateurs n'ont pas à répondre aux courriels reçus pendant leurs temps de repos, et :
  - pour les collaborateurs dont le temps de travail est décompté en heure, en dehors de leurs heures de travail (sauf en cas de réalisation d'heures supplémentaires demandées par leur hiérarchie).
  - pour les collaborateurs en forfait jours, entre 20h30 et 7h30.
- Veiller à ne pas envoyer/consulter et/ou répondre aux courriers, courriels ou messages envoyés sur tout appareil professionnel (comme les textos ou les messages teams) en dehors des périodes mentionnées ci-dessus, sauf nécessité impérieuse de service ou situation exceptionnelle (par exemple, en cas de cyberattaque, urgence alimentaire, etc.).

Chaque collaborateur est invité à utiliser le dispositif de réponse automatique de sa boîte email en précisant la durée de son absence et le nom du collaborateur qui prend le relais pendant celle-ci (sous réserve de l'approbation de ce dernier) ;

- Respecter les bonnes pratiques d'utilisation des outils numériques fixés par la « Charte relative à l'utilisation des ressources numériques », notamment en contactant les collaborateurs de la Société ou du Groupe uniquement via les applications et smartphones mis à dispositions à des fins professionnelles, hors cas d'urgence.

Il est convenu que la Direction et les Partenaires Sociaux s'engagent à ce que l'usage de ces droits ne portent préjudice à quiconque, et à rappeler à l'ordre qui les outrepasserait.

Les parties rappellent que le respect des règles susmentionnées est de la responsabilité de tous : Direction, représentants du personnels & collaborateurs. Tous doivent montrer l'exemple.

Pour plus d'informations relatives aux temps de travail et de repos, les collaborateurs peuvent se référer à l'accord collectif relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail, en date du 08 mars 2024.

## **Article 5.2 : Le droit d'expression**

Les Parties tiennent à rappeler qu'en plus du droit, pour chaque collaborateur, d'exprimer ses idées ou suggestions sur le travail, elles sont pleinement disponibles pour recueillir toute remontée concernant un dysfonctionnement ou une difficulté rencontrée dans les conditions de travail.

Des dispositifs anonymes et accessibles 24/7 existent également s'ils souhaitent s'exprimer sans divulguer leur identité (tels que Speak Up par exemple, mentionné à l'article 5.4.2 du présent accord).

..

## **Article 5.3 : L'enquête d'engagement (Voice)**

Les enquêtes d'engagement au sein du Groupe Sodexo existent depuis 2006 et la Direction y attache beaucoup d'importance. Elle estime en effet que sans engagement de la part des collaborateurs la croissance et les résultats ne peuvent être au rendez-vous.

La Direction pense enfin qu'il est capital que chacun dans l'entreprise ait l'occasion de s'exprimer, quels que soient ses fonctions ou lieu de travail, le point de vue de tous compte.

La Direction assure l'anonymat absolu de ces enquêtes et partage avec les membres du CSE les résultats de cette enquête ainsi que les plans d'action envisagés si nécessaires.

## **Article 5.4 : La prévention par l'écoute**

### **Article 5.4.1 : Un espace d'écoute et de prévention pour les collaborateurs et leur famille**

Sodexo Support Me est un espace d'écoute et d'information confidentiel et anonyme qui oriente le collaborateur et les membres de sa famille sur des questions de la vie quotidienne, tant sur le plan personnel que professionnel.

Sodexo Support Me repose sur une complète liberté d'utilisation et permet d'assister les collaborateurs qui en font la demande d'un soutien émotionnel et psychologique.

Le service est disponible 24h/24 et 7 jours/7 au numéro unique suivant : **0 800 912 665**.

### **Article 5.4.2 : Un espace de remontées d'informations pour les collaborateurs**

Speak up est un système qui permet de déclarer facilement et anonymement un incident sur le lieu de travail, comme par exemple des problèmes d'ordre financier et d'audit, de harcèlement, de vol, d'addictions ou des conditions de travail dangereuses.

Les collaborateurs disposent d'un accès direct à Speak Up sur l'intranet du Siège, accessible à tous.

## **Article 5.5 – Accueil et intégration des nouveaux collaborateurs**

Dans le cadre de sa démarche Qualité de Vie et des Conditions de Travail, l'Entreprise attache une importance particulière à l'accueil et à l'intégration des nouveaux collaborateurs, considérée comme une étape clé de leur engagement et de leur bien-être au travail.

Afin de favoriser une intégration progressive, humaine et structurée, plusieurs dispositifs sont mis en place afin d'une part de répondre aux questions pratiques liées au poste, à l'environnement de travail et à la vie d'entreprise et, d'autre part, de créer du lien entre collègues, de mieux comprendre le fonctionnement global de l'entreprise et de favoriser une culture d'ouverture, de partage et d'inclusion. Il s'agit ici par exemple des réunions d'onboarding animées par les Ressources Humaines, des événements « Bienvenue à Issy » ou « Cérémonie des Etoiles » ou encore des stages terrain sur les sites de Sodexo en France.

## **Article 6 : Veiller à la santé et à la sécurité des collaborateurs**

En application de la loi du 2 août 2021 relative à la santé au travail, le présent accord vise à renforcer la prévention primaire en matière de risques professionnels, en promouvant des actions concrètes en faveur de la santé physique et mentale des salariés. Il s'inscrit dans une logique d'anticipation des risques, d'adaptation des organisations et d'accompagnement individuel et collectif.

### **Article 6.1 : Acteurs spécialisés dans la santé et la sécurité**

Le Médecin du travail ainsi que l'infirmière sur site, par leur connaissance des conditions de travail au sein du bâtiment Panorama mais aussi des salariés qu'ils reçoivent en visite médicale, sont des acteurs clés.

Ils conseillent l'employeur, les salariés et leurs représentants en matière de santé physique et mentale, et participent en particulier à l'identification et la lutte contre les risques psycho-sociaux. Ils sont habilités à conseiller les salariés en difficulté.

Ils peuvent également organiser et/ou participer à des événements ayant trait à la santé au sein du bâtiment Panorama.

De plus, les collaborateurs peuvent se rapprocher de l'assistante sociale déléguée au site de Panorama. Ses coordonnées sont accessibles au niveau des affichages obligatoires.

## **Article 6.2 : Les dispositifs mis à disposition des collaborateurs**

### **○ La Sécurité au quotidien**

La sécurité des collaborateurs est une priorité essentielle d'une démarche Qualité de vie et conditions de travail (QVCT) efficace. À ce titre, plusieurs mesures concrètes ont été mises en place pour garantir un environnement de travail sécurisé et réactif en cas d'urgence. Le bâtiment est équipé de défibrillateurs sur plusieurs étages et facilement accessibles en cas de besoin vital.

Les badges de chaque collaborateur sont équipés du numéro à contacter en cas d'urgence médicale, incendie ou intrusion, afin que chacun puisse réagir rapidement en cas de situation critique.

Enfin, des formations de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) (formations initiales et de recyclage) sont régulièrement proposées aux collaborateurs volontaires, pour renforcer la capacité collective à intervenir efficacement en cas d'incident.

### **○ La consultation à distance**

La téléconsultation est une consultation de médecin généraliste par téléphone ou visioconférence. Cette consultation à distance est donnée par un médecin inscrit à l'Ordre des Médecins. Prise de rdv après création d'un compte en ligne sur <https://www.angel.fr/>

Cette solution est mise en place par l'organisme assureur de retraite au jour de la signature de cet accord. De ce fait, les salariés de Sodexo SA et Bellon SA affiliés au régime complémentaire de santé de l'Entreprise ainsi que leurs ayants droits figurant sur leur carte de tiers payant peuvent bénéficier de ce service.

Ce service téléphonique est accessible en France et partout dans le monde.

Ce service est octroyé pour le collaborateur ou l'un de ses ayants droit rencontrant un problème de santé.

### **○ Les campagnes de vaccination**

Chaque année la Direction organisera, dans les limites du possible, une campagne de vaccination à l'attention de tous les collaborateurs du siège dans le but de prémunir leur état de santé contre certaines maladies (comme par exemple celle de la grippe).

- La salle de sport

Une salle de sport est mise à la disposition de tous les collaborateurs avec un coach sportif qui effectue des cours collectifs (Yoga, Pilates ou musculation, etc.) à tarifs préférentiels.

- La salle bien être

Une salle de bien être est mise à la disposition de tous les collaborateurs si besoin via le service de conciergerie (abordé à l'article 7.1 du présent accord). L'objectif est d'offrir des prestations bien être (fauteuils massant, coiffeur, manucure, etc.) aux collaborateurs qui en font la demande afin d'améliorer leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

- La salle de repos médicale

Une salle de repos médicale est mise à la disposition de tous les collaborateurs si besoin. Cette salle, accessible via l'infirmerie, est notamment équipée d'un lit médical et d'un frigo permettant de stocker des tirages de lait.

- Activités et communications liées à la santé et la prévention

Dans le cadre de sa politique de prévention et de promotion de la santé au travail, sont engagées par la Direction des actions de sensibilisation sur des thématiques variées liées à la santé physique, mentale et au bien-être.

Le nombre, la nature et les thèmes de ces actions évoluent en fonction des besoins identifiés, des priorités annuelles et des opportunités partenariales (il peut s'agir par exemple de webinaires sur la retraite, intervention de professionnels de santé sur un thème spécifique, etc.). Ces initiatives visent à informer, prévenir et accompagner les collaborateurs dans une démarche globale de mieux-être au travail.

## **Article 7 : Favoriser l'équilibre vie professionnelle et personnelle**

### **Article 7.1 : La conciergerie**

Un service de conciergerie est mis à la disposition des collaborateurs.

Ce dernier organise des événements autour de services pour faciliter le quotidien, que ce soit dans la vie professionnelle ou dans la vie personnelle (cordonnerie, pressing, légumes bio, etc.).

La conciergerie anime également le site au travers d'événements en interne, gratuits ou payants, en groupe ou en séances individuelles. Ils peuvent concerner la santé comme le bien-être.

### **Article 7.2 : Faciliter les déplacements entre le domicile et le lieu de travail des collaborateurs**

Conformément à la loi d'orientation des mobilités (LOM) du 24 décembre 2019, cet accord intègre un volet consacré à la mobilité durable, afin notamment de favoriser les déplacements domicile-travail plus responsables.

La qualité des conditions de déplacement domicile-travail constitue un facteur important du bien-être au travail et de l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle. Consciente de ces enjeux, l'entreprise entend favoriser l'accès au site dans les meilleures conditions possibles, tout en encourageant des modes de transport durables, adaptés aux besoins de chacun.

Le bâtiment Panorama bénéficie d'un emplacement privilégié en matière de desserte en transports en commun, notamment grâce à la proximité immédiate du Tramway T2 et de multiples lignes de bus, facilitant l'accès pour les collaborateurs venant de différents points de la métropole.

Par ailleurs, des solutions de stationnement sont mises à disposition sur site, selon certains critères d'éligibilité applicables, incluant :

- Des places de parking pour véhicules motorisés
- Des emplacements dédiés aux vélos et trottinettes,
- Des bornes de recharge pour vélos et trottinettes électriques, permettant de soutenir le développement de la mobilité douce.

Les collaborateurs souhaitant bénéficier d'un emplacement doivent se rapprocher du service aux utilisateurs.

Ce positionnement stratégique et ces équipements visent à offrir aux collaborateurs une liberté de choix dans leurs modes de transport, tout en intégrant une démarche responsable et respectueuse de l'environnement.

#### ○ L'utilisation des modes de transports durables

La Direction encourage les collaborateurs à utiliser les modes de transport durables. Elle souhaite mettre en évidence ces moyens de transports. Des places de stationnement sont ouvertes aux vélos dans les parkings réservés aux collaborateurs.

De plus, un forfait mobilités douces a été mis en place pour les collaborateurs ne bénéficiant pas d'un véhicule de fonction, et ayant au moins un an d'ancienneté, afin que Sodexo puisse participer à l'achat d'un vélo, matériel et accessoires, abonnements pour location de vélos, etc.

#### ○ Facilitation du télétravail

Dans une logique d'amélioration des conditions de travail et de réduction des temps de transport, un troisième jour de télétravail hebdomadaire peut être ouvert pour les collaborateurs dont le temps de trajet domicile-lieu de travail excède une heure (trajet aller).

Cette mesure vise à favoriser un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, à limiter la fatigue liée aux déplacements et à contribuer à une organisation du travail plus souple et inclusive.

Pour plus de détails sur les conditions d'ouverture à ce 3ème jour, se référer à l'accord relatif au télétravail du 07 juin 2024.

De plus, la Direction rappelle que les managers doivent faciliter le télétravail des collaborateurs lors de problématiques de transports non inhérentes aux collaborateurs (exemple : grève des transports).

### **Article 7.3: Les crèches inter-entreprise**

Afin de mieux accompagner les collaborateurs dans les enjeux liés à la parentalité, la Direction propose des berceaux dont elle dispose dans le réseau Petits Chaperons Rouges, répartis en Ile de France. Cette opportunité permet un rapprochement entre le lieu de garde de l'enfant et le domicile des collaborateurs, et ainsi d'en faire profiter le plus grand nombre.

A titre d'information, en 2024, le nombre de berceaux subventionné était de 36 berceaux pourvus.

Il est rappelé que la demande d'attribution d'une place en crèche devra s'effectuer auprès du Service aux Utilisateurs qui les attribuera selon des critères prédéfinis. Si aucune place n'est disponible au moment d'une demande, le collaborateur est placé en liste d'attente et est recontacté dès qu'une place se libère.

### **Article 7.4: Les CESU**

Les chèques emploi service universels (CESU) permettent de rémunérer différents prestataires (gardes d'enfant, jardin, travaux, etc.) qui concourent au bien être des salariés.

Au jour de signature du présent accord, les salariés justifiant d'au moins de 3 mois de présence, peuvent bénéficier jusqu'à 594€ de chèques CESU par trimestre, préfinancés à hauteur de 65% par Sodexo.

### **Article 7.5 : Le fonds d'aide du 1% logement**

Au travers des dispositifs d'aides divers, l'organisme de gestion du 1% patronal Action Logement a pour objet d'aider les collaborateurs du Groupe Sodexo dans leurs problématiques de logement (achat, location, rénovation, mobilité). Pour certaines démarches des conditions de ressources sont appliquées, celles-ci sont totalement indépendantes de Sodexo.

Les collaborateurs peuvent créer et suivre leur demande sur le site d'Action Logement : <https://www.actionlogement.fr/>

### **Article 7.6 : Accompagnement des collaborateurs proches aidants**

Consciente des enjeux humains, sociaux et professionnels que représente la situation des collaborateurs ayant un proche en perte d'autonomie, l'Entreprise s'engage à soutenir activement les salariés concernés par des responsabilités d'assistance, dans le cadre de sa politique QVCT.

Afin de reconnaître et de soutenir l'engagement personnel de ces collaborateurs et de prévenir les risques d'épuisement ou de désengagement liés à la double charge (professionnelle et personnelle), des dispositifs d'accompagnement sont mis en place, tels que :

- L'ouverture d'un 3<sup>ème</sup> jour de télétravail (pour plus de détails, se référer à l'accord de télétravail) ;
- Un congé proche-aidant de trois jours ouvrés par an, rémunérés, par proche aidé, pour accompagner un ascendant (père, mère, grands-parents), collatéral au premier degré (frère, sœur) ou un enfant de plus de 16 ans révolus (sur justificatif).

De plus, les parties s'accordent à ce que les managers de salariés aidants soient bienveillants dans la validation des jours de RTT, dont la prise peut être facilitée pendant les périodes d'assistance.

## Article 8 : Encourager la solidarité

### Article 8.1 : Le don de jours de repos

Convaincues que la Solidarité est une force, un vecteur d'engagement pour les collaborateurs et une responsabilité sociétale pour l'entreprise, les Parties se sont entendues pour poursuivre le dispositif de don de jours de congés conformément au cadre légal prévu aux articles L1225-65-1 et L1225-65-2 du Code du Travail.

#### ○ Conditions d'éligibilité au don de jours de repos

Ainsi, tout collaborateur peut bénéficier de ce don de jours de repos s'il remplit les conditions suivantes :

- le collaborateur justifie au moins d'un an d'ancienneté
- le collaborateur assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans
- l'enfant est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rendent indispensables une présence soutenue et des soins contraignants.

La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident suppose la fourniture d'un certificat médical reprenant les deux conditions ci-dessus, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. Ce certificat devra également établir le nombre de jours de présence nécessaires.

Le don de jours de repos bénéficiera à tout collaborateur en CDI dont l'enfant âgé de moins de 20 ans est atteint d'une maladie, d'un handicap ou est victime d'un accident, d'une particulière gravité (par exemple lorsque le pronostic vital est engagé), non consolidés, rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants.

Par ailleurs, soulignant que l'enfant doit être atteint d'« une pathologie grave et évolutive », le dispositif exclut les personnes « ayant l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne de façon régulière du fait d'une situation d'invalidité ou de handicap consolidé ».

#### ○ Donateurs et jours de repos cessibles

Tout collaborateur volontaire en CDI a la possibilité de faire des dons de jours de repos tout au long de l'année fiscale dès lors qu'un appel aux dons a été fait, de façon anonyme, définitive et sans contrepartie.

Le don peut porter sur tous les jours de repos acquis et non pris, à l'exception des 4 premières semaines de congés payés.

Il peut donc concerner :

- les jours correspondants à la 5ème semaine de congés payés ;
- les jours de repos compensateurs accordés dans le cadre d'un dispositif de réduction du temps de travail (RTT) ;
- les jours d'ancienneté.

En outre, le don de jours de congés ou de repos est plafonné à 2 jours par collaborateur donateur et par appel à dons, sous forme de journée complète.

Les journées « données » seront déduites immédiatement du compteur du collaborateur et réintégrées si elles ne sont pas recevables.

La matérialisation du don se fera au travers d'un formulaire de don de congés disponible sur l'intranet.

○ Utilisation des jours par le collaborateur bénéficiaire

Les jours donnés devront être pris de manière consécutive et par journée entière pour un même événement. Toutefois, l'absence pourra être prise de façon discontinue sur demande du médecin.

Avant de pouvoir prétendre à ce dispositif, le collaborateur devra avoir épuisé toutes les possibilités d'absences rémunérées. Il devra fournir une demande écrite au service RH accompagnée d'un certificat médical du médecin qui suit l'enfant, tel que décrit ci-dessus.

En cas de recevabilité de la demande une communication sera faite auprès des collaborateurs par la Direction des Ressources Humaines qui ouvrira une campagne de dons totalement anonymisée, pour une période d'une semaine.

Les dons de congés devront impérativement être faits par email. En effet, les demandes seront traitées dans l'ordre d'arrivée auprès des RH. En cas d'atteinte du nombre de jours demandés, la possibilité de donner sera fermée.

En cas de rechute, le collaborateur pourra faire une nouvelle demande sur présentation d'un nouveau certificat médical.

○ Situation du salarié bénéficiaire pendant son congé

Le collaborateur qui bénéficie du don de jours de repos conserve sa rémunération pendant son absence.

Toutes les périodes d'absence sont assimilées à une période de travail effectif, ce qui permet de les comptabiliser pour déterminer les droits du salarié liés à l'ancienneté. Le collaborateur conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Les Parties conviennent qu'un point sera réalisé sur le nombre de demandes reçues dans ce cadre.

## Article 8.2 : Le Handicap

La Direction des Ressources Humaines continuera à aider et accompagner avec bienveillance tout salarié entamant une procédure en reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH). Elle organise par ailleurs des actions lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH).

Il est d'ailleurs rappelé que le Groupe SODEXO s'est engagé dans une politique ouverte au handicap, ou toute discrimination en raison d'un handicap, visible ou invisible, est proscrite.

Les Parties conviennent de poursuivre ces efforts autour des axes suivants :

- Embauche (CDI, CDD, Apprentissage, Stage)
- Sensibilisation des Managers
- Partenariat avec des Esats

En complément, des référents harcèlement (au niveau de la Direction et au niveau du Comité Social et Economique) sont désignés pour accompagner les collaborateurs. Leurs noms et coordonnées sont accessibles au niveau des affichages obligatoires.

## Article 8.3 : Stop Hunger

Stop Hunger est un réseau mondial à but non lucratif qui agit pour un monde sans faim et propose de nombreuses actions au cours de l'année.

### Article 8.3.1 : Voluntary Day

La Direction a entériné la poursuite du programme du « Voluntary Day » pour l'ensemble des collaborateurs du siège.

Ce programme permet au collaborateur d'aller aider, pendant une journée par an, une association partenaire de Stop Hunger. Cette journée sera offerte par l'entreprise (maintien du salaire) ; le collaborateur devra entrer sa demande dans e-time (libellé journée « Stop Hunger ») et fournir un justificatif.

Pour plus d'information, les collaborateurs peuvent se connecter au site de Stop Hunger : <https://stop-hunger.benevity.org>

### Article 8.3.2 : Servathon

Chaque année une collecte alimentaire a lieu au profit d'associations locales partenaires. Les collaborateurs sont invités à participer à cette initiative soit dans l'animation du challenge soit dans la collecte. Cet événement s'intègre dans les initiatives de Stop Hunger.

### Article 8.3.2 : Small Acts of Goodness

« *Les petits actes de gentillesse* » sont des actions solidaires, des marques d'attention ou de partage, pour toute personne dans le besoin, organisées par Stop Hunger. Le but est de soutenir, encourager et aider à retrouver la confiance en soi.

Ces activités solidaires sont réalisées pour le bénéfice d'association partenaires locales agissant contre la faim et l'insécurité alimentaire et peuvent être de natures diverses (dons, ventes solidaires, collectes et distributions de denrées alimentaires, etc.).

## **Article 9 - Dispositions finales**

### **Article 9.1 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée de quatre (4) ans et prendra effet rétroactivement le 1<sup>er</sup> janvier 2025.

### **Article 9.2 : Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L.2222-5, L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du travail.

Il pourra être dénoncé à tout moment, partiellement ou totalement, par une ou plusieurs des parties signataires.

En cas de dénonciation, la durée du préavis est fixée à 3 mois. La dénonciation est notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, par son auteur aux autres signataires de l'accord. Elle fait l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales.

### **Article 9.3 : Information des salariés**

Les termes de cet accord seront portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage ou tout autre support de communication. Il sera notamment publié sur l'Intranet de l'Entreprise.

### **Article 9.4 : Modalités de dépôt**

L'UES Sodexo Holdings procédera auprès de la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) au dépôt du présent accord sous forme dématérialisée à partir de la plateforme de télé-procédure [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Un exemplaire sera adressé au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne, ainsi qu'à chaque partie.

Fait, en 4 exemplaires, à Issy-les-Moulineaux, le 25 juin 2025