

ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL AU SEIN DE L'UES SODEXO FRANCE

ENTRE :

Sodexo France, dont le siège social est situé au 6 Rue de la Redoute, 78280 GUYANCOURT, représentée par Madame Majda VINCENT, en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines, agissant pour le compte des entreprises regroupées au terme de « l'accord relatif à la représentation du personnel, à l'exercice du droit syndical et au dialogue social du 11 février 2019 » (Accord IRP 2019) à savoir :

- La Société Sodexo Santé Médico-Social (SMS)
- La Société de Restauration Auberge à Liens
- La Société Sodexo Entreprises
- La Société Sodexo En France
- La Société Sogeres
- La Société La Normande
- La Société Sagere
- La Société C'Midy
- La Société Française de Restauration et Services (SFRS)
- La Société Bretonne de Restauration et Services (SBRS)
- La Société Marseillaise de Restauration et Services (SMRS)
- La Société Thononaise de Restauration et Services (STRS)

D'une part,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives à l'échelle de l'ensemble du périmètre ci-dessus visé sous l'appellation Sodexo France, prises en la personne de leur représentant mandaté,

- CFDT Fédération des services, représentée par Madame Silvie BECCARI Déléguée Syndicale Centrale
- CFE-CGC Fédération INOVA Syndicat National de la Restauration Collective, représentée par Monsieur Laurent BIRKEL Délégué Syndical Central
- CFTC – CSFV, représentée par Madame Sylvie SANZ Déléguée Syndicale Centrale
- CGT Fédération Commerce, Distribution, Services, représentée par Monsieur Gilles SEVILLA Délégué Syndical Central
- FO FGTA, représentée par Monsieur Eric VILLECROZE Délégué Syndical Central

D'autre part,

Les parties conviennent que sous le vocable **Sodexo France** sont comprises toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du 11 février 2019 relatif à la représentation du personnel, l'exercice du droit syndical et au dialogue social et telles que rappelées ci-dessus et définies en annexe 1.

Handwritten signatures and initials in blue ink: a large checkmark, 'LB', 'SS', '65', 'MC', and 'JBS'.

AVANT-PROPOS

Depuis de nombreuses années, Sodexo a une conviction forte : la Diversité et l'Inclusion outre qu'elles répondent à une exigence éthique et morale indissociable des valeurs fondatrices de l'entreprise, sont des vecteurs de performance individuelle et collective.

Notre démarche en faveur de l'inclusion s'inscrit autour de 5 thématiques dont la Mixité. Cette dernière est une priorité pour le Groupe et pour la France dans une logique de performance globale. Une étude mondiale SODEXO, publiée en 2015, a prouvé, chiffres à l'appui, que la Mixité est source de performance. Cette étude demeure une référence pour nos actions à venir.

Dans le contexte économique et social que connaît le pays, la responsabilité d'entreprises engagées comme Sodexo est d'œuvrer pour garantir le développement **de comportements exemplaires**, basés sur nos trois valeurs fondatrices. Notre objectif : créer les conditions d'un vivre ensemble propice au développement de la qualité de vie de chacune et chacun.

Chacun peut et doit, par l'adoption de ces comportements exemplaires être acteur d'une politique des Ressources Humaines basée sur le principe de non-discrimination et d'égalité des chances.

Ce 5^{ème} accord s'inscrit donc dans la continuité des précédents tout en amenant d'importantes évolutions sur les thématiques :

- d'égalité professionnelle et salariale, avec de nouvelles dispositions comme les Index Macron,
- d'égalité dans les parcours professionnels avec les nouvelles dispositions sur le congé paternité,
- d'égalité dans l'accès à la formation, en prenant en compte les évolutions législatives et les réorganisations internes,
- du renforcement de la lutte contre toute forme de harcèlement.

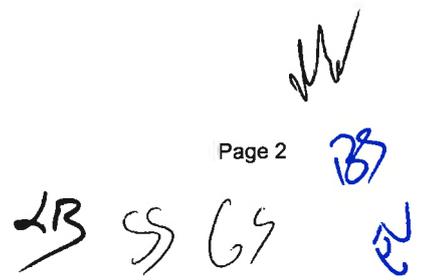
Au cours de la négociation, les parties ont souhaité rendre l'accord plus innovant en créant de **nouvelles dispositions et des mises à jour relatives** :

- aux aidants familiaux,
- au droit à la déconnexion,
- aux possibles interactions avec le nouveau réseau So Together,
- aux obligations de formation à la non-discrimination pour les fonctions en lien avec le recrutement
- à l'engagement de l'entreprise dans la lutte contre les agissements sexistes.

Au-delà des aspects légaux, je suis persuadé, que ce type d'Accord contribue à améliorer la Qualité de Vie de nos salariés en prenant en compte l'évolution de leur situation dans leur parcours professionnel.



Majda VINCENT,
Directrice des Ressources Humaines France



SOMMAIRE

PREAMBULE	5
ARTICLE 1 – PRISE DE CONSCIENCE ET EVOLUTION DES MENTALITES	8
1.1 Constats	8
1.2 Objectifs de progression	8
1.3 Moyens d'atteintes des objectifs.....	9
1.3.a Communication auprès de la fonction RH	9
1.3.b Communication auprès des managers (opérationnels et fonctionnels)	9
1.3.c Communication et sensibilisation auprès des salariés.....	10
1.4 Indicateurs de suivi	11
ARTICLE 2 – EMPLOIS ET RECRUTEMENTS	12
2.1. Constats	12
2.2. Objectifs de progression	12
2.3. Moyens d'atteinte des objectifs.....	12
ARTICLE 3 – EGALITE DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS	14
ET DANS L'ACCES A LA FORMATION	14
3.1 Constats.....	14
3.2 Objectifs de progression	14
3.3. Moyens d'atteinte des objectifs.....	14
3.3.a Accès à la formation et à la promotion professionnelle	14
3.3.b Détection des potentiels et accompagnement dans la carrière professionnelle.....	16
ARTICLE 4 – ÉGALITÉ DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL	18
4.1 Constats.....	18
4.2 Objectifs de progression	18
4.3 Moyens d'atteinte des objectifs.....	19
4.4 Indicateurs de suivi	19
ARTICLE 5 – EGALITE SALARIALE	20
5.1 Constats.....	20
5.2 Objectifs de progression	20
5.3 Moyens d'atteinte des objectifs.....	21
5.4 Indicateurs de suivi	21

Handwritten signatures and initials:
WV
BR
CV
LB
S
CS

ARTICLE 6 – LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL	22
6.1 Les agissements sexistes.....	22
6.2 Le harcèlement moral et sexuel.....	23
6.3 Dispositifs internes.....	23
ARTICLE 7 – EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	24
7.1 Constats.....	24
7.2 Objectifs de progression	24
7.3 Moyens d'atteinte des objectifs.....	24
7.3.a Accompagnement de la parentalité.....	24
7.3.b Congés spéciaux et événements familiaux	25
7.3.c Situation des salariés accompagnant des personnes en situation de dépendance, de handicap ou souffrant d'une pathologie grave.....	26
7.3.d Télétravail.....	26
7.3.e Droit à la déconnexion	27
7.3.f Gestion des réunions.....	29
7.4 Indicateurs de suivi	29
ARTICLE 8 – MIXITE DES IRP	30
8.1 Mixité des listes de candidatures.....	30
8.2 Indicateurs de suivi	30
ARTICLE 9 – MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION	30
ARTICLE 10 – PORTEE ET DUREE DE L'ACCORD	31
ARTICLE 11 – REVISION	31
ARTICLE 12 - FORMALITES, ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE	32
ANNEXE 1 : Entités juridiques du périmètre IRP 2019	33
ANNEXE 2 : Vidéos d'engagement du RLC	34
ANNEXE 3 : Procédure relative aux départs en formation	35
ANNEXE 4 : Procédure en cas de rupture de lien avec salariés absents de plus de 90 jours	39
ANNEXE 5 : Détail des indicateurs de la Loi Macron	40
ANNEXE 6 : Charte sur Stope le sexisme	43
ANNEXE 7 : Tableau sur les congés spéciaux	59
ANNEXE 8 : Tableau récap de tous les indicateurs par chapitre	68

M
LB
LB
64
LB

PREAMBULE

La Direction des sociétés du Groupe Sodexo exerçant leur activité dans la Restauration Collective et les organisations syndicales représentatives sont convenues de la création d'une unité économique et sociale dénommée Sodexo France avec notamment pour objectifs de faire coïncider l'architecture des instances du personnel avec la mise en place des comités sociaux et économiques au niveau de Sodexo France conformément à l'Accord du 11 février 2019 relatif à la représentation du personnel, l'exercice du droit syndical et au dialogue social.

Sodexo France s'est notamment engagée à ouvrir des négociations en vue de la conclusion d'accords uniques portant sur l'égalité professionnelle et salariale, la périodicité ou encore le handicap.

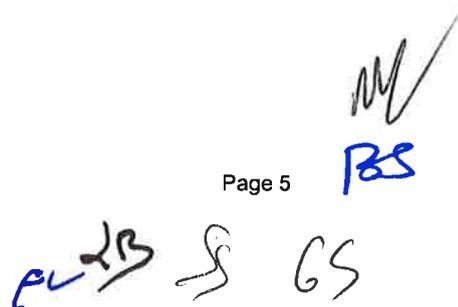
C'est ainsi que les parties sont convenues du présent accord portant sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Cet accord marque l'engagement de la Direction et des organisations syndicales signataires au respect de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et leur volonté de garantir l'effectivité de ce principe au sein de **Sodexo France**, engagement réaffirmé par Madame Anna Notarianni, Présidente de la Région France, dans sa communication jointe en annexe 2.

Il est en effet de la responsabilité de **Sodexo France** de garantir la mixité et l'égalité professionnelle, de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière de formation, de conditions de travail, d'évolution professionnelle, de rémunération, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le présent accord, qui s'inscrit dans le cadre des dispositions du Code du travail modifiées et précisées en dernier lieu par la loi n°2015-994 du 17 août 2015, le décret n°2016-868 du 29 juin 2016, la loi n°2018-1088 du 8 août 2017, l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 ainsi que la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 et la loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019, a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle et salariale et la qualité de vie au travail au sein de **Sodexo France** et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

En effet, Sodexo France est consciente du fait que les inégalités entre les femmes et les hommes sont difficiles à vaincre car elles prennent leurs racines dans les représentations sexuées qui se sont construites il y a déjà plusieurs milliers d'années. Il est par conséquent nécessaire de déconstruire les stéréotypes et de faire évoluer les représentations hommes-femmes, pour promouvoir, efficacement, l'égalité professionnelle et salariale et la qualité de vie au travail au sein de l'entreprise.



Sodexo France rappelle ainsi son engagement à favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle en entreprise au travers notamment de la signature en 2013 de la Charte de la parentalité avec comme objectifs constamment réaffirmés de :

- faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise,
- créer un environnement favorable aux salariés-parents, en particulier pour les femmes enceintes,
- respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents.

A ces titres, **les parties** réaffirment que la prise en compte de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle contribue à la qualité de vie au travail, à son efficacité et à sa croissance.

Aussi, toute forme de discrimination assise sur la vie personnelle doit être proscrite au sein de l'entreprise, tant dans les conditions d'accès à l'emploi et à la promotion que dans la politique salariale et les autres déterminants des conditions de travail. La disparition de ces discriminations, qui bénéficiera tant aux femmes qu'aux hommes, contribuera largement à promouvoir l'égalité professionnelle.

Notre démarche en faveur de l'inclusion s'inscrit autour de 5 thématiques :

- la Mixité Femmes/hommes
- le Handicap
- les Générations
- la Diversité Culturelle et Sociale
- l'orientation sexuelle et l'Identité de genre

La Mixité est une priorité pour le Groupe et pour la France dans une logique de performance globale.

Une étude mondiale SODEXO, publiée en 2015, a prouvé, chiffres à l'appui, que la Mixité est source de performance. Cette étude demeure une référence pour nos actions à venir.

Cette étude interne mondiale permet d'illustrer la corrélation entre mixité et performance autour de six indicateurs, dont trois financiers et trois non financiers :

- le taux d'engagement des salariés,
- l'image de marque,
- le taux de fidélisation client,
- la croissance organique,
- la marge brute,
- la rentabilité.

L'étude démontre que le niveau optimal de management mixte est de 40% / 60%. Ce niveau est à privilégier dans le périmètre de l'accord.

Les parties conviennent ainsi que le présent accord s'inscrit dans la continuité des actions et accords relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail au sein de **Sodexo France**.

MJ
BS
LB *SS* *GS* *EJ*

Les mesures mises en œuvre dans le présent accord viennent en outre compléter l'ensemble des actions déjà existantes dans l'entreprise au titre de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie au travail.

Les parties tiennent à rappeler que l'entreprise prohibe tous comportements managériaux allant à l'encontre de l'égalité professionnelle et salariale des salariés. A ce titre, Sodexo France attend de ses salariés et de l'ensemble de la ligne hiérarchique et managériale (Cadres dirigeants, Cadres, Agents de maîtrise, Employés) un comportement respectueux, exemplaire et neutre dans l'exercice de leurs fonctions et missions.

En conséquence, la Direction et les Organisations Syndicales, après invitation préalable, se sont réunies les :

- 18 novembre 2020
- 04 décembre 2020
- 22 décembre 2020
- 13 janvier 2021
- 05 février 2021
- 05 mars 2021

et ont convenu des dispositions ci-après étant précisé que le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entités regroupées au terme de « l'accord relatif à la représentation du personnel, à l'exercice du droit syndical et au dialogue social du 11 février 2019 ».

Le présent accord se substitue aux accords collectifs d'entreprise en vigueur ayant le même objet et conclus antérieurement au sein des sociétés du périmètre de l'accord, notamment l'accord de la société La Normande du 25 septembre 2019 et de la société Sagere du 28 mai 2019.

Afin de faciliter la lecture de l'accord, les parties ont choisi d'utiliser la forme masculine. Les termes utilisés représentent l'ensemble de la Diversité des équipes notamment celle du genre.


DB JS GS EL

ARTICLE 1 – PRISE DE CONSCIENCE ET EVOLUTION DES MENTALITES

1.1 Constats

Malgré un contexte économique difficile, les parties s'accordent au regard de l'analyse des différents documents et rapports internes (Bilan social, RSC et/ou BDES, index égalité) :

- que des efforts de déconstruction des stéréotypes ont été menés par le passé,
- qu'il faudra mettre, à l'avenir, l'accent sur les actions en faveur de la mixité,
- ainsi que sur la lutte contre le sexisme ordinaire.

Les parties sont d'accord qu'il reste des efforts à réaliser car de forts stéréotypes demeurent au sein de l'entreprise et peuvent constituer de véritables freins à une prise de conscience sur les sujets de l'égalité professionnelle et salariale et donc permettre une évolution des mentalités.

Par ailleurs, **les parties** observent également que les actions du précédent accord sont insuffisamment connues des salariés de l'entreprise ainsi que de sa ligne managériale.

Cette méconnaissance ne contribue pas à promouvoir l'égalité professionnelle et salariale et peut même être à l'origine de la non-effectivité de certaines actions engagées par **Sodexo France**.

1.2 Objectifs de progression

Les parties se fixent pour ambition d'agir efficacement sur l'évolution des représentations, en communiquant largement sur les stéréotypes et ce, afin de lutter contre ces derniers et favoriser une réelle prise de conscience.

A ce titre, **les parties** tiennent à affirmer que **l'égalité professionnelle et salariale est l'affaire de tous et de toutes**.

Chaque salarié, chaque manager (Directeur Régional ou Fonctionnel, Responsable Régional, Responsable de site...), chaque responsable des ressources humaines, chaque membre des organisations syndicales, est acteur de l'égalité professionnelle et salariale.

Les parties réaffirment que chacun doit contribuer, à son niveau, à la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et à l'évolution des mentalités notamment sur les stéréotypes de genre via des :

- initiatives personnelles / individuelles,
- groupes de réflexion,
- réseaux de salariés,

Les parties conviennent également de renforcer les actions de communication et de sensibilisation prévues dans le présent accord et ce, afin d'en favoriser l'application, l'appropriation et le déploiement dans toutes les strates de l'entreprise.

M
BS
LB *SS* *GS* *J*

1.3 Moyens d'atteintes des objectifs

1.3.a Communication auprès de la fonction RH¹

Les parties conviennent qu'il est important d'informer la fonction RH dans son ensemble et les opérationnels sur les constats, les objectifs et les actions définis dans le présent accord.

Cette information vise à favoriser la promotion de ce dernier mais également à permettre à la fonction RH de s'approprier le sujet et de s'impliquer davantage dans la politique d'égalité professionnelle et salariale.

Aussi, dès signature du présent accord une communication sera effectuée auprès de la fonction RH puis également en fin d'année et ce afin de permettre à chaque membre de la fonction RH de :

- prendre connaissance des dispositions de l'accord,
- échanger avec eux sur les objectifs définis dans le présent accord,
- s'accorder sur les moyens et les outils nécessaires à la promotion de l'égalité professionnelle au sein de **Sodexo France**,
- présenter les moyens et outils de mise en œuvre des actions décidées dans le présent accord,
- s'engager sur les actions et promouvoir le présent accord,
- ces missions faisant partie intégrante des fonctions essentielles de la fonction RH.

Lors de la 2^{ème} année, une réunion sera organisée sur les résultats des actions menées. Cette réunion permettra d'obtenir un retour de la ligne managériale sur l'efficacité des travaux entrepris.

Enfin, lors de la 3^{ème} année, une dernière réunion portera sur le bilan de cet accord. Lors de celle-ci, **Sodexo France** recueillera les recommandations des membres de la fonction RH sur le sujet et ce, en vue de perfectionner sa politique sur l'égalité professionnelle et salariale. Ces recommandations seront présentées aux organisations syndicales.

1.3.b Communication auprès des managers (opérationnels et fonctionnels)

Sodexo France a conscience que l'appropriation des dispositions et mesures du présent accord a pour effet de développer un état d'esprit favorable sur l'égalité professionnelle et salariale ; lesquelles permettent, une mise en œuvre plus efficiente des actions menées dans l'entreprise.

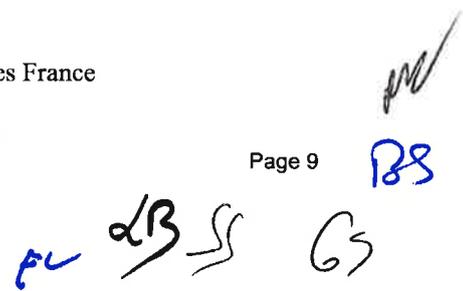
C'est pourquoi, des actions de communication seront effectuées afin de permettre une bonne compréhension et une réelle prise de conscience des enjeux (sociaux, économiques et juridiques) et de la stratégie définie par l'entreprise sur l'égalité professionnelle et salariale.

A cet effet, et comme l'a justement précisé Madame Anna Notarianni dans sa présentation citée en préambule et jointe en annexe, la Direction Générale s'engage à une communication et à une implication plus accrue de l'accord au travers notamment de la diffusion et de la communication des différentes vidéos annexées au présent accord en Comité de DR ainsi qu'auprès de l'ensemble de la ligne managériale, des Responsables Régionaux et des Responsables de sites.

Il est également convenu, pour une meilleure diffusion des informations, que les Directeurs Régionaux ainsi que les RH seront sollicités pour participer aux différentes Commissions de la Diversité et d'Égalité Professionnelle de chaque CSE d'Établissement ainsi qu'au niveau du CSE Central.

A ce titre, le service Diversité et Inclusion ou un membre de la fonction RH participera à une réunion dans chaque Direction sur ces sujets une fois par an.

¹ La fonction RH est représentée par les membres des Services Ressources Humaines France



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, and initials 'PB', 'G', and 'S' at the bottom right.

Au plus tard dans les 6 mois après la réunion, les managers s'engagent à présenter à leurs équipes le sujet et décider des éventuelles actions à mener.

Un plan de communication sera également déployé :

Sur intranet, lequel comprendra :

- mise à la Une des actualités dans la page d'accueil de Sodexo_Net,
- des notes d'information sur les dispositions de l'accord,
- des vidéos, podcast, sur des rôles-modèles reprenant les bonnes-pratiques en matière d'égalité professionnelle et salariale.

Sur les réseaux sociaux, lequel comprendra :

- tous types d'actions ayant pour objectif de faire connaître à l'externe les actualités de la société

Sur support papier, lequel comprendra :

- la création d'un flyer/article et son insertion dans le magazine « Tous Sodexo »

En complément, la Direction Générale procédera à des communications régulières dans la lettre d'information du RLC. La Direction procédera à la création d'une minute diversité qui devra être présentée lors des réunions d'équipe opérationnelles et fonctionnelles. Des présentations en comité de DR seront faites une fois par trimestre et un suivi en sera effectué.

Par ailleurs, **les parties** réaffirment que les opérationnels doivent avoir un comportement exemplaire en la matière car l'égalité professionnelle et salariale s'inscrit dans la stratégie de responsabilité sociale de l'entreprise et constitue un atout concurrentiel avec un effet positif sur l'image de l'entreprise et son attractivité.

De fait, **Sodexo France** s'engage à veiller à ce que lors du parcours d'intégration des futurs responsables de site, cadres et cadres dirigeants, la politique Diversité et Inclusion leur soit présentée afin de faciliter son appropriation et application.

1.3.c Communication et sensibilisation auprès des salariés

Les parties reconnaissent qu'il est nécessaire d'intervenir auprès des salariés pour que tous s'impliquent sur l'égalité professionnelle et salariale.

C'est pourquoi, le plan de communication désigné supra sera accessible sur intranet et, un support papier sera diffusé auprès des salariés (idéalement envoyé à leur domicile) sur lequel **Sodexo France** fera la promotion de l'égalité professionnelle et salariale, et exposera les actions menées par l'entreprise.

Par ailleurs, **les parties** tiennent à rappeler que chaque salarié doit concourir à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et que l'exemplarité, de tous, reste le meilleur levier pour assurer la crédibilité interne et externe des engagements pris dans le présent accord.

Elles rappellent également qu'aucun salarié victime ou témoin ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné d'agissements prohibés ou pour les avoir relatés.

ML
BS
GS
ED
LB

Enfin, **les parties** conviennent qu'une communication auprès des représentants des salariés et notamment des membres élus des CSEE dotés d'une commission de la Diversité et de l'Egalité Professionnelle doit être réalisée chaque année civile, afin de présenter les orientations du présent accord et les actions qui sont envisagées, en cours ou réalisées.

Il est ainsi rappelé que les Commissions de la Diversité et de l'Egalité Professionnelle des CSEE sont également chargées de communiquer sur les modalités des accords collectifs mis en place et d'assurer un relais régional auprès des salariés conformément à l'accord IRP 2019. Les comptes rendus des Commissions devront être affichés sur les sites.

Le service Diversité et Inclusion se propose par ailleurs d'intervenir une fois par an en plénière des CSEE et du CSEC.

Des animations au sein des maisons Sodexo seront mises en œuvre sur différents supports (e-learning, quiz, réunions d'expression...)

1.4 Indicateurs de suivi

- Nombre de réunions et/ou diffusion de tous supports contribuant à la transmission des infos (réseaux sociaux, podcast, vidéo, minute diversité, etc...) auprès :

- de la fonction RH : deux réunions lors de la première année d'application de l'accord
- des Directions Régionales, Directions Fonctionnelles : une présentation par trimestre
- des réunions de secteur,
- des réunions d'équipe sur site,
- des CSEE : une présentation par an par CSEE
- du CSEC : une présentation par an
- de la Commissions Diversité et Egalité Professionnelle des CSEE et du CSEC

- Nombre d'actions de sensibilisation : suivi du nombre d'actions par périmètre

MJ
AB *JS* *BS*
GS

ARTICLE 2 – EMPLOIS ET RECRUTEMENTS

2.1. Constats

Le taux de féminisation de **Sodexo France** s'élève à 56% de femmes en 2019 et 44% d'hommes. Cependant, il existe des déséquilibres importants entre catégories socioprofessionnelles et à l'intérieur même de ces catégories.

Ainsi, la répartition des effectifs montre que les employés sont les plus représentés au sein de Sodexo France (74,9% des effectifs totaux du périmètre accord IRP 2019) et qu'il y a dans cette catégorie socioprofessionnelle plus de femmes (62% des effectifs totaux du périmètre accord IRP 2019) que d'hommes (38% des effectifs totaux du périmètre accord IRP 2019).

Par ailleurs, le taux d'embauche en CDI est de 51% pour les hommes et de 49% pour les femmes. Le taux de féminisation des recrutements en CDD est de 62% pour les femmes contre 38% pour les hommes. Dans le même temps, les sorties CDD constituent la part la plus importante des mouvements de sortie soit 77% du total des sorties, 63% pour les femmes et 37% pour les hommes.

Les parties constatent que les femmes occupent, en majorité, les emplois les moins qualifiés et les plus précaires de Sodexo France.

2.2. Objectifs de progression

Les parties rappellent qu'il n'y a pas d'emploi a priori féminin ou masculin.

Les parties affirment ne pas être favorables actuellement à l'application de « *quotas* ». Elles souhaitent néanmoins tendre vers une meilleure mixité entre les femmes et les hommes dans la lignée de l'étude SODEXO citée supra.

Aussi, elles s'accordent sur le fait qu'une attention particulière doit être portée à l'équilibre du recrutement entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise au sein de chaque catégorie socioprofessionnelle.

Sodexo France s'engage à privilégier la promotion interne et réaffirme que les critères de recrutements, tant internes qu'externes, doivent reposer sur les seules compétences, aptitudes et expériences professionnelles des candidats. Ainsi, dans le cas où plusieurs candidatures présentent des compétences, aptitudes et expériences professionnelles égales, le recrutement du genre le moins représenté au poste recherché sera privilégié.

A ce titre Sodexo France s'engage à mettre en œuvre les moyens nécessaires afin d'atteindre, autant que possible, une meilleure mixité dans les équipes des fonctions supports afin d'atteindre une proportion de 40/60.

De manière générale, **Sodexo France** s'oblige à ce que les dispositifs de sélection restent construits autour de la notion de compétence.

2.3. Moyens d'atteinte des objectifs

Sodexo France s'engage à ce que les stéréotypes liés au genre ne soient pas véhiculés dans ses offres d'emploi externes et internes, ni pendant le processus de recrutement.

Elle réaffirme sa volonté de faire progresser la mixité des métiers. Elle s'engage à modifier, le cas échéant, les intitulés et/ou descriptifs de postes et de métiers qui contiendraient toute appellation discriminatoire à l'égard du genre ou qui véhiculeraient des stéréotypes discriminatoires.

M
CB
LB *SS* *GS* *E*

Sodexo France s'engage également à favoriser des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu'aux hommes et ce, afin de favoriser un certain équilibre dans le recrutement des femmes et des hommes.

Ainsi, en matière de rédaction d'offres d'emploi, la mention F/H sera présente. Par ailleurs, la rédaction de l'offre d'emploi devra veiller à mettre suffisamment en valeur les missions au sein du poste dans l'optique d'attirer le plus possible de candidats des deux genres.

Par ailleurs, les Chargés de recrutement rattachés notamment à la Direction de l'Acquisition des Talents et les prestataires externes chargés du recrutement seront tous à nouveau informés sur les dispositions du présent accord afin de veiller à l'application stricte de ces règles.

Les Chargés de recrutement auront comme objectif dans le maximum de cas à présenter une candidature d'une femme et d'un homme quels que soient la nature et le type de contrat, selon le panel de candidatures reçues.

Enfin, dans la 1^{ère} année de la mise en place de l'accord, une nouvelle vague de formation sur le recrutement sans discriminer, sera réalisée auprès de toutes les personnes qui interviennent dans le processus de recrutement.

2.4 Indicateurs de suivi

- Effectif par genre et taux de féminisation par CSP²
- Taux / valeur absolue de recrutement par genre, par type de contrat (CDI-CDD) et par CSP
- Taux / valeur absolue de salariés en CDD ayant bénéficié d'un CDI
- Taux / valeur absolue de salariés en CDD de plus de 6 mois ayant bénéficié d'une formation

² Catégorie Socio-Professionnelle

M
FL *AB* *Jr* *GS* *BP*

ARTICLE 3 – EGALITE DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET DANS L'ACCES A LA FORMATION

3.1 Constats

Les parties conviennent que les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution en termes de parcours professionnel. Il est d'ailleurs constaté que les femmes sont davantage promues (53%) que les hommes (47%).

Cela implique qu'elles aient les mêmes possibilités d'évolution de carrières et d'accès aux postes à responsabilité, et ce quand bien même leur situation de famille est différente. Ainsi, il ne saurait être toléré que des absences consécutives notamment à la maternité, l'adoption, le congé parental, etc... soient à l'origine d'un refus ou d'un report de promotion.

Sodexo France réaffirme par ailleurs que la politique de promotion est fondée sur la valorisation des compétences, de l'expérience, des qualités professionnelles, souhaits d'évolution de salariés et de la mobilité professionnelle et ce conformément à ses politiques en la matière.

Par ailleurs, **Sodexo France** rappelle que la formation est un des leviers principaux pour renforcer et/ou développer les compétences des salariés et, un bon moyen pour optimiser son parcours professionnel.

Même il s'avère qu'au sein de **Sodexo France**, les femmes bénéficient autant de formation que les hommes (en 2019 52% de femmes / 48% d'hommes) et sont de plus en plus formées dans le cadre d'un développement de compétences, ces tendances étant nouvelles, il est important de continuer à rester vigilant sur ces sujets.

Nous rappelons que les CDD ayant au moins 6 mois de présence continue ou discontinue sur une période maximum de 12 mois, ont les mêmes droits que les CDI en matière d'accès à la formation.

3.2 Objectifs de progression

À partir de ces constats, les parties s'accordent sur le fait que des efforts doivent continuer à être portés sur la formation et sur la détection des potentiels au sein de **Sodexo France** afin de permettre aux salariés qui souhaitent évoluer et qui en ont les capacités, de :

- développer leurs compétences,
- pouvoir être identifiés comme des éléments pouvant évoluer au sein de l'entreprise

Une attention particulière sera portée envers les femmes de statut employé notamment les niveaux 1, 2 et 3 qui auront clairement manifesté lors de l'entretien d'évaluation annuel, de l'entretien professionnel ou par courrier à leur N+1 et un membre de la fonction RH, leur volonté d'évoluer au sein de l'entreprise.

3.3. Moyens d'atteinte des objectifs

3.3.a Accès à la formation et à la promotion professionnelle

Les parties rappellent leur attachement à favoriser l'égalité d'accès à la formation pour l'ensemble des salariés, et ce, quelles que soient la catégorie socioprofessionnelle et les contraintes familiales.

En ce sens, **Sodexo France** s'engage à communiquer auprès des salariés, sur les formations existantes et dispensées par elle, et lors des Stages intégration « Sodexo et vous » pour les salariés, ainsi que sur les voies d'accès pour pouvoir en bénéficier.

ML
BS
AB SS 65 EU

Dans le cadre de cette communication, **Sodexo France** et l'ensemble des managers adopteront un discours attractif à destination des salariées afin :

- d'éviter une autocensure des femmes sur telle ou telle formation,
- de favoriser une synergie vers des formations leur permettant d'accéder à des postes principalement occupés à ce jour par des hommes.

Dans le même esprit, **Sodexo France** garantira que dans le livre « Professionnalisation et évolution dans l'Entreprise » tous les intitulés s'adresseront aux deux genres.

Par ailleurs, **Sodexo France** maintient la publication de « Recap » aux responsables de site afin d'amener la connaissance des thèmes de formation au plus près du terrain.

En outre, « L'offre formation » continuera d'être disponible sur l'intranet de **Sodexo France** et téléchargeable et imprimable par le manager sur demande des salariés.

Dans le cadre de sa politique de formation, et afin que cette politique puisse bénéficier tant aux femmes qu'aux hommes, certaines formations sont effectuées en région et d'autres en ligne (e-learning).

Ainsi, pour favoriser la présence aux formations, **Sodexo France** reconduit sa mesure consistant à ce que les salariés, qui engagent pour les besoins de la formation des frais de garde supplémentaires pour leurs enfants de 13 ans et moins (mode de garde agréé ou crèche), perçoivent sur justificatif (facture de la structure d'accueil, copie de prélèvements des cotisations de sécurité sociale en cas de recours à une assistante maternelle, facture/attestation en cas de recours à une association ou entreprise agréée « service à la personne ») une somme à concurrence de **50 euros** par jour et par enfant en remboursement de note de frais.

Ce montant pourra faire l'objet d'une réévaluation à la hausse après la première année de l'application du présent accord et ce, en concertation avec les parties signataires lors des Commissions de suivi.

Sodexo France rappelle que pour faciliter les départs en formation et éviter l'avance de frais importants, une procédure relative aux déplacements, hébergements et prise de repas est jointe à chaque invitation et doit être appliquée par les Directions Régionales et respectée par les salariés (procédure jointe en annexe 3)

Dans ce cadre, **Sodexo France** s'engage à ce que la transmission des informations relatives à la logistique de départ en formation **soit garantie jusqu'aux salariés concernés par la formation afin de faciliter et assurer leur départ en formation**. Ces documents, nécessaires au départ en formation du salarié, sont transmis au Responsable de site 30 jours avant le départ.

Sodexo France informera l'ensemble des salariés en adressant au domicile une note d'information précisant l'ensemble des dispositifs de l'accord égalité professionnelle et notamment, le dispositif de remboursement des frais de garde.

Cette politique ainsi conduite est destinée à permettre aux deux genres de prendre conscience que la formation leur est ouverte. Cette dernière peut faciliter, dans le meilleur des cas et lorsque des opportunités existent, des promotions internes ou encore une meilleure employabilité à l'externe.

BS
MS
AB SS GS EV

3.3.b Détection des potentiels et accompagnement dans la carrière professionnelle

Sodexo France réaffirme que les managers de l'entreprise doivent être particulièrement vigilants s'agissant de la détection des potentiels de l'entreprise afin que chaque compétence, expérience, qualification acquise, qualité professionnelle et souhait des salariés soient clairement identifiés et répertoriés afin que l'entreprise ne passe pas à côté de talents qui peuvent contribuer à la croissance, à la compétitivité et à l'efficacité de cette dernière.

L'entretien professionnel, conformément aux politiques de l'entreprise, doit indiquer à minima les souhaits d'évolution des salariés même si ce dernier ne doit pas être confondu avec l'entretien d'évaluation.

Dans tous les cas et conformément à la législation, l'entreprise s'engage conformément aux dispositions de l'accord de branche et aux politiques de l'entreprise, à faire un point sur le projet professionnel de chaque salarié(e), à l'occasion de l'entretien professionnel.

A ce titre, Sodexo France s'engage à mettre tous les moyens en œuvre afin d'atteindre un taux de réalisation moyen des entretiens professionnels de 50% tous les ans pour les employés et agents de maîtrise.

Cet entretien permettra aux deux parties (manager et salarié) de faire un point d'étape sur la carrière du salarié, d'échanger sur les possibilités d'évolution professionnelle à l'interne comme à l'externe (changement de poste, promotion, autre réorientation...) et sur les dispositifs existants (formation, missions complémentaires...) pour permettre d'atteindre l'objectif fixé.

À l'issue de cet entretien, un compte rendu sera rédigé et une copie sera remise aux salariés.

Cet outil sera également utilisé par les RH pour identifier les potentiels et proposer le cas échéant, en lien avec la Direction d'Acquisition des Talents, des postes qui seraient ouverts et qui correspondraient aux ambitions des salariés.

À noter qu'un entretien professionnel est également obligatoire pour les salariés à l'issue d'un :

- congé de maternité,
- congé parental à temps plein ou partiel,
- congé d'adoption,
- congé de soutien familial,
- congé sabbatique,
- période de mobilité volontaire sécurisée,
- arrêt maladie de plus de 6 mois,
- mandat syndical,

Ainsi, dans le mois précédent son retour et à sa demande, ou plus tard au retour de l'un des événements cités supra, le salarié sera reçu par sa hiérarchie afin que soient examinées les conditions de son retour, prioritairement à son précédent emploi ou à un emploi similaire.

À cette occasion, devront être examinés les besoins en formation nécessaires à la reprise du travail.

Dans le cas d'absence de longue durée, un accompagnement pour le développement des compétences pourra être proposé.

Au cours de cette période d'absence, **les parties** conviennent qu'il est important qu'un lien puisse être conservé en accord avec le salarié afin de faciliter et favoriser le retour du salarié dans l'entreprise.

Aussi, pour les absences de plus de 90 jours et en cas de rupture totale de lien avec la hiérarchie, la procédure spécifique existante (jointe en annexe 4) sera mise en œuvre : envoi d'un courrier type de reprise de contact signé par le service social au salarié concerné lui indiquant, notamment, la possibilité de bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise et ce afin d'anticiper dans les meilleures conditions une possible reprise du travail. Ce courrier sera transmis pour information au service social.

M
SBD
LB *SS* *GS* *J*

Par ailleurs, il convient que les supports de communication interne continuent à lui être envoyés à son domicile, et que toutes informations concernant le contrat de son site ou l'organisation de son service impactant son contrat de travail lui parviennent.

3.4 Indicateurs de suivi

- Taux d'accès par genre à la formation (en nombre d'actions) par CSP
- Taux d'accès par genre à la formation (en nombre d'heures) par CSP
- Taux d'accès par genre aux formations managériales
- Taux de réalisation des entretiens professionnels par genre et par CSP
- Taux d'accès par genre aux changements de niveau dans leur CSP (temps plein/temps partiel) lié à un changement de poste
- Taux d'accès des femmes au statut AM non 36, AM 36 et CADRES (Temps plein/ temps partiel)
- Nombre de personne ayant bénéficié du dispositif frais de garde

ARTICLE 4 – ÉGALITÉ DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

4.1 Constats

Les parties conviennent que les organisations du travail doivent être prises en compte pour :

- permettre la réalisation de l'ensemble des tâches de façon convenable tout en tenant compte des services à rendre à nos clients,
- favoriser un engagement individuel et en équipe des salariés,
- être un levier puissant de mixité.

Ainsi, **Sodexo France** examinera plusieurs métiers dans lesquels la représentation des genres est déséquilibrée.

Sur ces métiers, l'organisation du travail sera analysée, avec les Directions concernées, afin d'identifier quels sont les freins/leviers à une plus grande mixité et/ou égalité professionnelle. Cette identification se fera notamment sur les postes occupés par des femmes de statut employé (Niveaux I, II et III), mais également sur les postes à responsabilités occupés principalement par des hommes. Par ailleurs, un focus particulier sera fait sur les temps partiels.

En effet, **les parties** constatent que les femmes occupent plus de postes à temps partiel (78%) que les hommes (22%).

Les parties relèvent également que parmi les salariés qui occupent des emplois à temps partiel de moins de 24heures, 81% sont des femmes et 19% sont des hommes.

Depuis la mise en place de l'entretien professionnel grâce à un outil informatique, nous pouvons désormais mesurer la part des salariés à temps partiel souhaitant modifier leur temps de travail.

Enfin en termes de Santé et de Sécurité au travail, il est possible de constater actuellement que les femmes sont plus concernées par les accidents du travail que les hommes sur une population totale quasiment équilibrée.

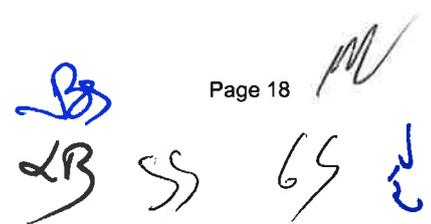
En effet, le nombre d'accidents de travail est de 386 (65%) pour les femmes contre 209 (35%) pour les hommes en février 2019 par rapport à l'effectif.

4.2 Objectifs de progression

A partir des constats faits sur les salariés à temps partiel, Sodexo France s'engage à définir des actions en faveur de ces salariés afin de leur permettre d'être entendus quant à leur souhait d'accéder à des postes, correspondant à leurs qualifications et compétences, à temps plein.

Sodexo France s'engage à utiliser les indicateurs relatifs au souhait de modification de temps de travail afin que la Direction d'Acquisition des Talents puisse permettre, dans la mesure du possible, aux salariés de passer à temps plein ou tout du moins d'augmenter leur nombre d'heures.

Enfin, une politique santé et sécurité au travail a été définie et portée par l'entreprise avec des premiers résultats encourageants. Il y a donc lieu de penser qu'elle continuera à réduire les accidents de travail des salariés.



4.3 Moyens d'atteinte des objectifs

Les parties s'accordent sur l'importance de mener les entretiens professionnels

Les parties réaffirment que les salariés à temps partiel de tout statut et particulièrement les femmes, doivent se voir proposer prioritairement les emplois à temps plein correspondant à leur qualification et disponibles au sein de leur site ou service ou bassin d'emploi. Aussi, la Direction de l'Acquisition des talents s'engage à tenir compte de cette disposition, dans ses processus de recrutement.

A ce titre, Sodexo France s'engage à mettre en œuvre tous les moyens afin de dépasser le taux de 10% de formation des femmes à temps partiel.

En outre, **Sodexo France** veillera à ce que ces salariés bénéficient des mêmes formations que les salariés à temps plein afin de les maintenir dans l'emploi et de pouvoir leur proposer le cas échéant, un poste à temps plein sur leur site. Etant entendu que comme pour les salariés à temps plein, les salariés à temps partiel qui souhaitent bénéficier d'un temps plein auront plus d'opportunité au sein de l'entreprise s'ils sont mobiles.

Les salariés qui à l'inverse, souhaitent travailler à temps partiel du fait de contraintes personnelles devront également se faire connaître lors de l'entretien d'évaluation annuel ou lors de l'entretien professionnel. Sur ce point, les parties réaffirment que le choix du salarié de travailler à temps partiel ne devra pas être un obstacle au développement de sa carrière au sein de l'entreprise.

4.4 Indicateurs de suivi

- Nombre d'embauches temps plein / temps partiel
- Nombre de transformation de CDI à temps partiel en CDI à temps complet
- Taux de réalisation des entretiens professionnels des salariés à temps partiel par genre et par CSP
- Taux par genre de salariés à plus et moins de 24 heures
- Taux AT par genre et par type de contrat
- Taux par genre de formation dispensée aux salariés à temps partiel

BS
CL
SS
GS
MY

ARTICLE 5 – EGALITE SALARIALE

Afin de lutter contre les inégalités salariales entre les femmes et les hommes la production d'un index sur l'égalité professionnelle et sa publication a été instauré par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Cet index permet aux entreprises concernées d'évaluer sur 100 points le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes en s'appuyant sur différents critères. Des mesures correctives doivent être mises en œuvre en cas d'index inférieur à 75 points de manière à obtenir une note égale ou supérieure à 75 points dans un délai maximum de 3 ans.

5.1 Constats

Il est rappelé que l'index 2019 sur l'égalité femmes hommes de Sodexo France, calculé conformément au décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, est de 99 points sur 100.

L'analyse de l'index 2019, en progression de 5 points par rapport à l'index 2018, ainsi que l'analyse des derniers rapports de situation comparée montrent cependant qu'il subsiste des écarts de salaire entre les salariés de Sodexo France.

Ce score étant supérieur à 75 l'entreprise, conformément à la législation applicable, n'est pas obligée de mettre en œuvre des mesures correctives.

Toutefois l'objectif visant à atteindre l'égalité professionnelle restant une priorité pour les parties, ces dernières sont convenues de poursuivre dans la voie engagée du précédent accord.

Sodexo France réaffirme ainsi la règle selon laquelle le fait de gérer les évolutions individuelles de salaire de l'ensemble de ses salariés repose sur les compétences mises en œuvre, responsabilité, résultats professionnels, ancienneté, métiers, tenue du poste et catégories professionnelles sans distinction de genre.

Les parties sont conscientes que le temps de travail et donc, le volume horaire effectué, influe sur les salaires. C'est pourquoi **les parties** s'engagent à considérer cet impact dans leur réflexion.

Les écarts les plus significatifs sur les salaires de base (femmes/hommes) se trouvent en janvier 2021 dans les catégories socio-professionnelles suivantes :

IRP 2019	IRP 2007	SOGERES
Cadres (- 1.12 %)	Cadres (- 2.40%)	Cadres (- 1.74 %)
Agents de maîtrise (- 4.04 %)	Agents de maîtrise (- 4,13%)	Agents de maîtrise (- 5.36 %)
Employés (- 5.12 %)	Employés (- 5.27 %),	Employés (- 4.83 %)

5.2 Objectifs de progression

Les parties préconisent de cibler les écarts de rémunération des différentes catégories pour lesquelles les écarts restent les plus significatifs au regard de l'analyse des différents documents et rapports internes (Bilan social, RSC et/ou BDES, index égalité).

Les parties conviennent en conséquence de continuer à se focaliser sur les 3 emplois suivants qui permettent de couvrir les 3 catégories socio professionnelles précitées :

- Cuisinier
- Responsable de site
- Responsable Régional /Directeur de Clientèle

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'BS', 'SS', 'GS', and 'e'.

5.3 Moyens d'atteinte des objectifs

Sodexo France produira annuellement lors des commissions de suivi l'index sur l'égalité femmes hommes ainsi que les bilans sociaux et/ou les rapports de situation comparés permettant d'identifier de cibler et de réduire les écarts par genre non justifiés.

Ces rapports seront réalisés afin de :

- mieux cibler les actions à entreprendre pour contribuer à une réduction des écarts
- identifier les bonnes pratiques pour pouvoir les partager, voire les dupliquer.

Ils permettront également de déterminer les plans d'action à élaborer lors des rendez-vous annuels, avec les DRH de segment sur la thématique de l'égalité professionnelle et salariale. Ces derniers s'engagent sur la mise en œuvre effective dans leur segment des plans d'actions ainsi déterminés pour réduire les écarts.

Sodexo France rappelle que lors des Revues des Talents (Talent Review) les constats d'écarts sont identifiés et des actions spécifiques sont mises en œuvre pour réduire ces écarts notamment au travers de l'enveloppe de réduction attribuée chaque année lors des NAO.

Sodexo France s'engage à produire un bilan au bout des 3 ans du présent accord afin de constater les résultats de ses actions en matière de rémunération.

Dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes de même qualification, statut et expérience, il est rappelé que les recruteurs doivent se référer prioritairement aux grilles de classification des différents Segments.

5.4 Indicateurs de suivi

- **L'index est basé sur 5 indicateurs** qui reflètent la situation des écarts de rémunération Femmes / Hommes dans l'entreprise :
 - ✓ les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle ou classification interne ;
 - ✓ l'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ;
 - ✓ l'écart de répartition des promotions des femmes et des hommes ;
 - ✓ le pourcentage de salariés augmentés à leur retour d'un congé maternité ou adoption ;
 - ✓ le nombre de salariés sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations.
- Suivi des écarts des salaires sur les 3 postes cités supra

Le détail de chaque indicateur est défini en annexe 5.

Les Bilans Sociaux et tout autre rapport interne produit permettront d'établir un suivi et une évolution des actions menées.

JBS
AC DB SS GS

ARTICLE 6 – LUTTE CONTRE LES AGISSEMENTS SEXISTES ET LE HARCELEMENT MORAL ET SEXUEL

Face à la recrudescence des actes de harcèlement moral et sexuel et des agissements sexistes, le législateur a renforcé le cadre juridique en matière de lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes au travail en confiant aux entreprises mais également aux représentants du personnel un rôle central.

Notre Entreprise déjà fortement mobilisée en matière de responsabilité sociale et au premier chef sur l'égalité des chances ainsi que sur l'égalité professionnelle et salariale est également engagée sur le sujet du respect et de la reconnaissance des Femmes et des Hommes au travail.

Il en va de notre responsabilité d'employeur et de notre devoir collectif d'œuvrer pour que nos environnements de travail permettent à nos salariés de pouvoir construire leur carrière et faire valoir leurs compétences sans frein, ni crainte, ni barrière.

A ce titre une vigilance toute particulière est portée tant à l'égard des agissements sexistes que du harcèlement moral et sexuel.

6.1 Les agissements sexistes

Conformément à l'article L. 1142-2-2-1 du code du travail « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* »

Notre Entreprise est le reflet aussi d'une société. Celle-ci se trouve parfois traversée par des comportements ou des représentations collectives qui sont sources d'inégalités, de discrimination, voire de violence.

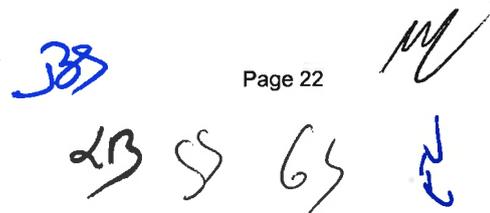
C'est le cas du sexisme ordinaire qui, dans certaines situations de la vie quotidienne au travail, souvent de façon involontaire ou insidieuse, se traduit par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent un genre et le plus souvent les femmes.

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Il se manifeste au quotidien par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités,

Sodexo a souhaité dans ce cadre se rallier à la démarche et initiative StOpE le Sexisme et signer la charte du même nom afin de s'inscrire et d'appliquer tout ou partie des 8 engagements que compte cette charte (jointe en annexe 6).

Les parties rappellent par ailleurs qu'il ne saurait être toléré de la part de l'entreprise, du client et du consommateur un quelconque affichage de document à caractère sexiste ainsi que tout propos et/ou comportement destiné(s) à diminuer la personne et le genre qu'elle représente.



6.2 Le harcèlement moral et sexuel

Aux termes de l'article 1152-1 du Code du travail « *aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

Le harcèlement moral est pénalement puni sur la base de l'article 222-33-2 du Code Pénal de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.

Enfin, l'article 1153-1 du Code du Travail dispose : « *aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° *Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;*

2° *Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »*

6.3 Dispositifs internes

Les parties, conscientes de l'impact de tels comportements inacceptables, et afin que les salariés victimes et/ou témoins puissent avoir une oreille attentive susceptible de les accompagner et les aider dans leurs démarches, rappellent la mise en place des dispositifs internes suivants conformes aux dispositions législatives :

- un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné parmi les membres de la Direction des Ressources Humaines
- un référent harcèlement sexuel et agissement sexistes désigné au sein de chaque CSEE

Les référents harcèlement des CSEE ont notamment pour rôle :

- d'accueillir et écouter les salariés signalant les situations de harcèlement ou d'agissements sexistes et les orienter vers les autorités compétentes,
- d'accompagner les managers dans la gestion de ces situations,
- de mettre en œuvre la procédure interne de l'entreprise permettant le signalement et le traitement des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes,
- de participer le cas échéant à la réalisation d'une enquête interne suite à un signalement.

Les référents harcèlement des CSEE seront formés à la lutte contre le harcèlement et les agissements sexistes. Une attention particulière sera portée à la confidentialité des informations qui seront communiquées aux référents dans le cadre de l'instruction des dossiers

Il est en outre rappelé que les salariés ainsi que les référents harcèlement des CSEE peuvent aussi faire appel aux dispositifs suivants :

- les Responsables RH,
- les assistantes sociales,
- un service pluridisciplinaire d'écoute, d'information, de conseil et d'accompagnement leur permettant d'améliorer le bien-être des salariés géré par AXIS MUNDI confidentiel,
- la médecine du travail.

La liste des référents harcèlement sera affichée sur les sites.

Handwritten signatures and initials: RB, SS, GS, and a large signature.

ARTICLE 7 – EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

Il est rappelé que la négociation relative à l'égalité professionnelle porte sur la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des femmes et des hommes de l'Entreprise contribuant à l'amélioration de la qualité de vie au travail ainsi que sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération, d'accès à l'emploi, de formation professionnelle, de déroulement de carrière et de promotion professionnelle, de conditions de travail et d'emploi et de mixité des emplois.

Parmi les objectifs d'amélioration de la conciliation vie professionnelle et vie personnelle, est également abordé le thème des salariés « proche aidant » et les mesures particulières à mettre en place dans ces cas.

7.1 Constats

L'absence de conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle peut avoir des conséquences néfastes pour les salariés et l'entreprise. Il est donc important que l'entreprise contribue à favoriser un certain équilibre entre ces temps de vie.

7.2 Objectifs de progression

Sur l'équilibre des temps de vie, **Sodexo France** réaffirme sa volonté de permettre à ses salariés de trouver un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

C'est pourquoi, **Sodexo France** s'engage à poursuivre les efforts consentis en la matière et à promouvoir la parentalité afin de les informer de leurs droits ainsi que des dispositifs existants dans l'entreprise.

Par ailleurs, dans le présent accord **Sodexo France** s'engage à prendre des mesures nouvelles pour améliorer l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle, lesquelles auront, tout en favorisant l'égalité, vocation à améliorer la performance et la motivation de ses salariés.

7.3 Moyens d'atteinte des objectifs

L'objectif étant que les salariés puissent trouver des informations sur l'arrivée de l'enfant (les congés, les aides, les retours à la maison...) :

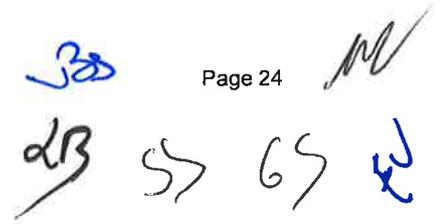
- petite enfance (aides, crèche, garde à domicile, assistant maternel...),
- la vie de famille (congés familiaux, aides, autorité parentale, droits de l'enfant...),
- la vie scolaire (allocation d'entrée scolaire, assurance scolaire, lecture, cantine...),
- les parents dépendants (aides : APA – allocation de solidarité – aides à domicile...),
- les temps libres (aides sports ,cultures, loisirs, offres jeunesse...),
- la vie au travail (parcours professionnel, préparer sa retraite, diversité ...),
- la vie pratique (sécurité sociale, santé, crédits, impôts...).

7.3. a Accompagnement de la parentalité

Il est rappelé aux managers qu'ils ne doivent en aucun cas adopter un comportement discriminant envers un(e) salarié(e) en raison de sa grossesse, de son congé maternité, paternité, de son congé parental d'éducation ou de son congé d'adoption.

- ***Gestion du travail de la salariée enceinte***

Sodexo France s'engage à ce que les salariées enceintes puissent bénéficier des autorisations d'absence leur permettant de se rendre aux examens médicaux obligatoires de la période prénatale (7 maximum).



Le futur parent (conjoint, PACS, mariage) bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens. Ces absences ne doivent en aucun cas entraîner des pertes de rémunération et sont assimilées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux et conventionnels que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

Ces dispositions s'appliquent également en matière d'assistance médicale à la procréation, conformément à la législation en vigueur.

Sodexo France rappelle également aux managers la nécessité, lorsque l'état de santé de la salariée enceinte l'exige, de lui proposer une adaptation de son poste de travail.

o **Aménagements d'horaires pour la salariée enceinte**

En vertu de ces dispositions conventionnelles et des NAO en vigueur au jour de la signature du présent accord, **Sodexo France** accorde des aménagements d'horaires pendant la grossesse. Ces derniers doivent être définis d'un commun accord entre la salariée et son supérieur hiérarchique.

Toute salariée en état de grossesse médicalement constaté pourra bénéficier :

- d'une réduction d'horaire de 30 minutes par jour (au prorata du temps de travail), sans perte de salaire, dès le 1er jour après présentation du certificat médical attestant de son état de grossesse,
- à partir de la 23ème semaine, le temps de travail de la salariée est diminué de 5 heures par semaine (au prorata du temps de travail), avec maintien de la rémunération.

Sodexo France s'engage à rappeler aux managers ces dispositions via une communication spécifique qui leur sera adressée.

Cette réduction du temps de travail sera reportée en priorité sur le temps de travail des salariés à temps partiel souhaitant augmenter leur temps de travail, selon les compétences attendues sur le poste et à condition que cela soit possible sur le site ou service d'affectation, dans le respect des dispositions légales en matière d'heures complémentaires.

o **Aménagements d'horaires pour la salariée qui allaite**

Sodexo France rappelle qu'une salariée qui allaite son enfant peut le faire durant les heures de travail, pendant 1 an à compter de la naissance de l'enfant. Elle bénéficie dans ce cas d'une réduction de son temps de travail d'une heure par jour répartie à raison de 30 minutes le matin et de 30 minutes l'après-midi pour :

- allaiter son enfant,
- tirer son lait.

Cette réduction de temps de travail :

- doit être définie d'un commun accord entre la salariée et son supérieur hiérarchique,
- est rémunérée comme temps de travail effectif les 6 premiers mois de l'enfant.

7.3.b Congés spéciaux et évènements familiaux

Sodexo France réaffirme que dans le cadre de la démarche visant à favoriser l'équilibre vie professionnelle et personnelle, tous les salariés de l'entreprise bénéficient, s'ils en remplissent les conditions légales et conventionnelles, de congés spéciaux pour évènements familiaux conformément à la législation applicable et aux accords d'entreprise spécifiques à chaque entité entrant dans le champ d'application du présent accord.

Une synthèse des différents congés spéciaux en cours d'application est jointe en annexe 7.

Handwritten signatures and initials: BS, EV, DB, SS, GS, and a large signature.

7.3. c Situation des salariés accompagnant des personnes en situation de dépendance, de handicap ou souffrant d'une pathologie grave

Les parties signataires constatent que des salariés peuvent être confrontés à une situation familiale contraignante qui ne les touche pas eux-mêmes mais concerne leurs proches. Ces situations peuvent engendrer des problématiques particulières en termes d'évolution de carrière et d'égalité professionnelle en raison des difficultés de conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Les parties signataires rappellent qu'elles souhaitent mettre en lumière les dispositions légales et réglementaires existantes en la matière car ces dispositifs sont souvent méconnus alors qu'ils sont susceptibles d'apporter certaines réponses aux besoins de ces salariés.

Dans ce cadre l'entreprise va procéder à la mise à jour du guide du proche aidant lequel sera présenté à la première réunion de la Commission de suivi et dont le projet aura été préalablement adressé aux membres de la Commission de suivi.

Ce guide a pour objectif d'exposer aux salariés accompagnant un proche malade, handicapé ou âgé l'ensemble des mesures mises à leur disposition par la loi ou par l'Entreprise pour les assister dans leurs missions, ainsi que les interlocuteurs internes ou externes qu'ils peuvent solliciter pour les épauler dans leur rôle. A ce titre, les congés spéciaux ouverts aux proches aidants sont rappelés dans l'annexe 7 relative aux congés spéciaux.

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe selon lequel tout salarié de l'entreprise bénéficie d'une évolution de carrière conforme à ses qualités et aptitudes professionnelles.

A cet effet, au terme des différents congés proche aidant, le salarié retrouvera en priorité son emploi ou un emploi équivalent. La durée de ce congé n'aura aucune incidence sur le décompte de l'ancienneté des salariés en ayant bénéficié.

Au-delà de l'ensemble de ces dispositifs, l'Entreprise entend tenir compte de la situation particulière des salariés aidant un conjoint ou enfant handicapé et prévoit un accompagnement sur-mesure par les services de ressources humaines et des assistantes sociales permettant d'orienter le salarié par cette situation auprès des organismes spécialisés sur le sujet, pouvant leur permettre d'aider à la résolution de leurs difficultés et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Par ailleurs, lorsqu'un salarié fait part d'une telle situation personnelle, le Responsable RH, le responsable de site et/ou le manager ainsi que le salarié se réuniront afin d'évaluer l'éventuelle nécessité d'aménager les horaires de travail et/ou sa charge de travail au regard de la situation du salarié impactant sa vie professionnelle.

Enfin, à l'issue des congés proche aidant ou de solidarité familiale (rappelés dans l'annexe 7 relative aux congés spéciaux), pour les salariés accompagnant une personne de leur entourage en situation de fin de vie, la Direction de Sodexo France s'engage à adopter une attention particulière afin de leur faciliter cette période difficile de prise en charge de leur proche.

7.3.d Télétravail

Sodexo France rappelle que le télétravail est un engagement qui se traduit par différents accords au sein des entités de l'UES Sodexo France.

Il est rappelé que le télétravail qui peut revêtir différentes formes (télétravail à domicile, télétravail nomade, ...) est une organisation du travail qui peut permettre de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle. C'est pourquoi, lorsque cela est compatible avec les fonctions et avec l'organisation du service, les Responsables de services étudieront les demandes des salariés qui leurs sont rattachés et qui désirent bénéficier de ce mode d'organisation pour accomplir leur mission.

Sodexo France s'engage à refaire une communication sur le sujet qui sera présentée en Commission de Suivi, lorsque le nouvel accord sera signé.

7.3.e Droit à la déconnexion

L'accessibilité des technologies de communication numérique a facilité leur développement au sein des entreprises et ces outils constituent aujourd'hui des supports qui font partie intégrante de notre environnement.

Ces nouveaux outils digitaux (smartphone, ordinateur portable...) mis à disposition des salariés par l'entreprise ont eu pour effet de réduire, pour certains de nos salariés, la frontière entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et ce, notamment en raison d'un usage intensif de la messagerie électronique.

Autant de constats sont de nature à s'interroger sur la possibilité pour l'Entreprise de s'adapter à ces nouvelles technologies en préservant la Qualité de vie de ses salariés.

Aussi et afin d'assurer le respect des temps de repos et congés ainsi que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, **SODEXO France** organise le droit à la déconnexion au sein de l'Entreprise en régulant l'utilisation des outils informatiques.

- ***Principes s'inscrivant dans le droit à la déconnexion***

Le droit à la déconnexion porte par définition sur des situations en dehors du temps de travail. Ainsi et pour faciliter la déconnexion des salariés, les managers doivent respecter les temps de repos (quotidien et hebdomadaire) ainsi que les temps privés conformément à l'organisation de chaque site/service.

- ***Mesures permettant d'assurer une meilleure déconnexion des salariés***

Le droit de déconnexion des salariés concernés exige, principalement, la mise en œuvre de comportements responsables et exemplaires quant à l'utilisation des outils numériques, tels que l'usage de la messagerie électronique.

C'est dans ces conditions que l'Entreprise se fixe l'objectif de prévoir des temps de non-utilisation de la messagerie professionnelle.

Les parties s'accordent sur le fait que l'effectivité de l'exercice de cette déconnexion des outils numériques requiert l'exemplarité de l'encadrement mais également l'implication de tous les utilisateurs des outils de l'entreprise.

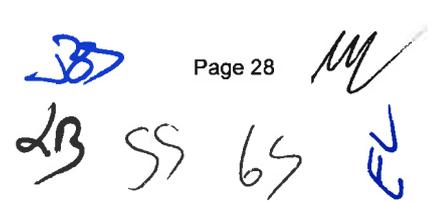
Les outils numériques mis à disposition des salariés par l'entreprise n'ont pas vocation à être utilisés pendant les périodes de repos du salarié (hebdomadaire, congés payés et autres, fériés, récupérations et JRTT).

Quelle qu'en soit leur nature, les périodes de suspension du contrat de travail (congés, arrêt maladie,...) devront être respectées par l'ensemble des acteurs.

Il est donc préconisé aux salariés de ne faire usage des outils numériques et en particulier de leur messagerie électronique en dehors de leur temps de travail qu'en cas d'urgence. (Ex : par situations d'urgences, il est visé une situation ou un événement important, inhabituel et imprévisible/ situation qui ne pourrait attendre le retour au travail du salarié sans générer un préjudice important pour l'entreprise ou le salarié).

Ainsi, il a été réaffirmé que :

- les salariés ont le droit de ne pas être connectés à leurs outils numériques professionnels (téléphone ordinateur, réseaux sociaux,) en dehors de leur temps de travail, sans pouvoir être sanctionné ;
- en cas d'envoi de mails en dehors de la plage horaire définie par son organisation de travail, l'émetteur doit s'interroger sur la nécessité d'envoyer un mail ou de faire part d'une information non urgente hors temps de travail du destinataire et envisager le recours par préférence de l'envoi en différé. S'il maintient sa décision, il doit mentionner dans son message d'envoi qu'une réponse immédiate n'est pas requise. (Exemple : « Objet : Pas de réponse requise avant Lundi ») ;
- chaque salarié veillera à :
 - o se déconnecter du réseau en dehors du temps de travail habituel de travail ;
 - o mettre en place un message d'absence à l'attention des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise, précisant l'absence et sa durée ainsi que le nom et les coordonnées de l'interlocuteur à joindre si nécessaire ;
 - o ne pas envoyer de courriel/SMS ou ne pas contacter par téléphone en dehors des heures habituelles de travail et en tout état de cause pendant les week-ends, les jours fériés, les jours de congés ou jours de repos ;
- pour les salariés qui décident de se connecter en dehors des heures habituelles de travail, il leur est demandé de préparer leurs messages en mode brouillon ou hors connexion, soit d'utiliser la fonction d'envoi différé ;
- les salariés ne sont pas tenus de prendre connaissance des courriels qui leur sont adressés ou d'y répondre en dehors de leur temps de travail ;
- il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congés ;
- afin de garantir le respect des temps privés, tout salarié est fondé à indiquer son indisponibilité (congés, absence prévisible), la durée de celle-ci par un message d'absence et à réorienter ses correspondants vers une personne disponible ou l'invitant à revenir vers lui à son retour ;
- dans un souci de respect et afin de faciliter la concentration des salariés pendant les réunions et d'assurer la bienveillance à l'égard des intervenants / orateurs, **Sodexo France** demande à ses salariés de veiller à déconnecter leur téléphone et ordinateur lors de ce temps de réunion ;
- actions d'information : l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle constitue l'un des axes de la qualité de vie au travail ;
Dans cet esprit, l'Entreprise s'engage à mettre en œuvre des actions d'information à destination des responsables hiérarchiques et de l'ensemble des salariés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques.
Ces actions auront lieu deux fois par an et pourront notamment prendre les formes suivantes :
 - o communication Direction type flash info, lettre RLC.....
 - o communication lors des réunions de secteur
 - o échanges sur l'évaluation et le suivi de la charge de travail. D'une manière générale, chaque salarié peut alerter son supérieur hiérarchique lorsqu'il rencontre des difficultés dans l'utilisation des outils numériques ou lorsqu'il est confronté à des situations d'usage anormal des outils numériques. Chaque salarié peut, en cas de difficulté avérée relative à son droit à la déconnexion, contacter un membre de la Direction des ressources Humaines ou les représentants du personnel en charge des missions de santé, sécurité et conditions de travail.



Il convient de sensibiliser à la bonne utilisation des outils numériques afin de promouvoir une utilisation raisonnée et adaptée, tant sur le fond que sur la forme, de la messagerie électronique, dès la mise en application de ce nouvel accord au travers notamment :

- d'un guide des bonnes pratiques de la gestion de la messagerie électronique, réalisé par la Direction de l'innovation sociale et des projets Qualité de Vie, avec intégration éventuelles des données propres au confinement qui devra être diffusé aux utilisateurs de la messagerie électronique et présenté en Comités de Direction, Réunions de Secteur et de Services après avis des parties signataires

7.3.f Gestion des réunions

Afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle, **Sodexo France** s'engage à demander aux supérieurs hiérarchiques à ne pas organiser, sauf cas d'urgence et exceptionnel, de réunions en dehors des horaires habituels de travail ni avant 9h00 et après 17h00.

La programmation des réunions doit prendre en compte, le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de réunion, le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées par ces réunions et se réaliser sur le temps de travail du salarié.

Les parties rappellent que la politique de « déplacement » doit être appliquée dans le cadre des réunions hors lieu de travail habituel.

7.4 Indicateurs de suivi

- Nombre de congés par type de congés et par genre
- Nombre de jours par genre « événement familial »
- Nombre de personnes par genre et par CSP bénéficiant du télétravail et nombre de jours accordés par genre et nombre moyen par personne
- Nombre de communications faites par l'entreprise sur la déconnexion (lettre RLC, Comités, Guide droit à la déconnexion...)

Handwritten signatures and initials: *BB*, *EV*, *AB*, *S*, *GS*, and a large checkmark.

ARTICLE 8 – MIXITE DES IRP

8.1 Mixité des listes de candidatures

Les parties conviennent que la promotion de l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes passe aussi par une meilleure représentation des femmes dans les instances représentatives du personnel. À cette fin, les organisations syndicales s'engagent, conformément à la législation, à examiner les voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les listes de candidatures lors des élections professionnelles nationales.

Les organisations syndicales s'engagent également à ce que la mixité dans les instances soit appliquée dans la mesure du possible.

8.2 Indicateurs de suivi

Pourcentage (%) de femmes et d'hommes sur les listes électorales aux élections professionnelles nationales.

ARTICLE 9 – MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION

Une commission de suivi du présent accord sera créé. Cette commission sera composée au maximum de :

- trois membres par organisation syndicale signataire du présent accord. Ces représentants devront faire le relais auprès des présidents des Commissions Diversité et Egalité professionnelle de l'ensemble des CSEE du périmètre de l'accord,
- un RDRH – un RRH Opérationnel,
- un représentant opérationnel,
- de représentants de la Direction.

Le compte rendu de la Commission Diversité et Egalité Professionnelle sera transmis aux Présidents des CSEE par la Direction.

Cette commission se réunira deux fois par an et pour la première fois 6 mois après la prise d'effet du présent accord, pour procéder au bilan d'application du présent accord et notamment pour apprécier l'impact des orientations mises en œuvre sur l'évolution de la situation et mesurer les progrès enregistrés. A ce titre, elle présentera les indicateurs, prévus au présent accord, conformément à l'annexe n°8.

La commission est compétente pour proposer des solutions aux différends éventuels à l'application ou à l'interprétation de certaines clauses de cet accord.

Elle peut faire appel à différentes fonctions internes (Ressources Humaines, achats, communication, Affaires et Relations Sociales...) ou externes (cabinets conseils, médecins du travail, associations,...), afin de l'aider dans sa mission.

Enfin, une présentation détaillée de l'accord sera faite aux membres des CSEE dans les six mois qui suivront la signature de l'accord.

ARTICLE 10 – PORTEE ET DUREE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord révisent l'ensemble des accords égalité professionnelle applicables à la date d'entrée en vigueur du présent accord, dans les sociétés comprises dans son périmètre d'application tel que défini par l'Accord du 11 février 2019 relatif à la représentation du personnel, l'exercice du droit syndical et au dialogue social.

Il en résulte que les dispositions prévues par le présent accord remplacent et annulent purement et simplement celles ayant le même objet résultant des accords collectifs d'entreprises compris dans le champ d'application du présent accord. Aucun accord d'entreprise conclu antérieurement ne saurait s'appliquer cumulativement au présent accord.

Les parties conviennent par ailleurs que les négociations sur les thèmes mentionnés au sein du présent accord sont menées au niveau de Sodexo France et qu'aucune adaptation ne saurait être faite localement sauf si le présent accord en dispose autrement.

Le présent accord sera applicable pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2021. Ainsi, le présent accord arrivera à terme pour l'ensemble des sociétés concernées au 31 décembre 2023.

Afin de tenir compte des dates de fin des précédents accords sur l'égalité femme-homme conclus au sein des différentes sociétés de l'UES et dans un souci d'harmonisation de la durée de l'accord pour l'ensemble du périmètre de l'UES, les parties sont convenues d'une date d'application et d'une durée spécifique concernant la société Sogeres.

Pour la société Sogeres, les parties conviennent d'une prise d'effet de l'accord rétroactivement fixée au 1^{er} janvier 2020 la durée d'application du présent accord pour la société Sogeres est donc fixée de manière dérogatoire à 4 ans. Ainsi, pour la société Sogeres, il sera tenu compte des actions engagées sur l'année 2020 et un bilan sera réalisé avec l'analyse des différents documents et rapports internes (Bilan social, RSC et/ou BDES, index égalité) pour l'année 2020.

Il est précisé que les salariés présents aux effectifs à la date de signature du présent accord et pouvant prétendre au bénéfice des droits accordés par ce dernier à compter du 1^{er} janvier 2020 pourront en bénéficier de façon rétroactive. A ce titre, Sodexo France s'engage, après recherches, à procéder aux rectifications nécessaires auprès des salariés concernés et en informera la Commission de suivi.

ARTICLE 11 – REVISION

A la demande de la Direction ou d'une ou plusieurs Organisations Syndicales habilitées par l'article L.2261-7-1 du code du travail, une négociation de révision du présent accord égalité professionnelle et salariale pourra être ouverte.

Cette demande de révision peut intervenir à tout moment au cours de l'application du présent accord. Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de modifications.

L'avenant portant révision de tout ou partie de l'accord se substitue de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

L'avenant sera soumis aux mêmes formalités de publicité et dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

ARTICLE 12 - FORMALITES, ENTREE EN VIGUEUR ET PUBLICITE

Le présent accord négocié dans les termes de l'article L.2232-12 du Code du Travail constitue un accord collectif. Il en résulte qu'il est soumis à l'ensemble des règles applicables en la matière et notamment à celles du dépôt défini par les articles L.2231-5, L.2231-5-1, L.2231-6, et D.2231-2 et suivants du Code du Travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord sera notifié, après signature, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

En application du décret n°2018-362 du 15 mai 2018 relatif à la procédure de dépôt des accords collectifs, les formalités de dépôt seront effectuées par le représentant légal de l'entreprise. Ce dernier déposera l'accord collectif sur la plateforme nationale "TéléAccords" à l'adresse suivante : www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.

Un exemplaire original sera également remis au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion de l'accord.

Les parties signataires rappellent que, dans un acte distinct du présent accord, elles pourront convenir qu'une partie du présent accord ne fera pas l'objet de la publication prévue à l'article L.2231-5-1 du Code du travail.

Il en sera établi en autant d'exemplaires que de Parties.

Fait à Guyancourt, le **15 mars 2021**

Pour la Direction

Madame Majda VINCENT
Directrice des Ressources Humaines



Pour les Organisations Syndicales

- CFDT Fédération des services, représentée par Madame Silvie BECCARI Déléguée Syndicale Centrale



- CFE-CGC Fédération INOVA Syndicat National de la Restauration Collective, représentée par Monsieur Laurent BIRKEL Délégué Syndical Central



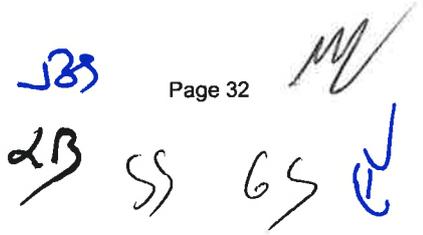
- CFTC – CSFV, représentée par Madame Sylvie SANZ Déléguée Syndicale Centrale



- CGT Fédération Commerce, Distribution, Services, représentée par Monsieur Gilles SEVILLA Délégué Syndical Central



- FO FGTA, représentée par Monsieur Eric VILLECROZE Délégué Syndical Central



ANNEXE 1 :

Entités juridiques du périmètre IRP 2019

Liste des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et regroupées sous le vocable SODEXO France (Accord IRP 2019)

Nom de l'entité Sodexo	N° RCS	N°SIRET	APE	Entité accueillie
SAS	310 923 008	00117	5629B	CIR SIR Sodexo Formation
SODEXO ENTREPRISES (ex SFR)	338 253 230	22013	5629A	Score Sodexo Défense
SMS (ex SFS)	338 253 081	23562	5629A	
SFRS	338 253 131	10992	5629A	
SBRS	432 456 556	00070	5629B	
SMRS	392 343 083	00052	5629B	
STRS	432 503 175	00015	5629B	
Auberge à Liens	493 886 477	00048	5629B	
SOGERES	572 102 176	19623	5629B	
LA NORMANDE	326 150 059	00052	5629B	
SAGERE	310 801 162	00036	5629A	
C'MIDY	843 409 137	00018	5629B	

ANNEXE 2 :

Vidéos d'engagement du RLC

« La Présidente SODEXO Région France, le Directeur des Ressources Humaines SODEXO France et le Directeur Général SODEXO SANTE MEDICO SOCIAL ont témoigné de leur engagement dans des vidéos disponibles sur l'intranet ».



ANNEXE 3 : Procédure relative aux départs en formation


SERVICES DE QUALITÉ DE VIE

Renseignements Pratiques Formation Canopée

Invitation

Une invitation est adressée par la Direction de la Formation environ 4 semaines avant le stage, à chaque participant avec copie au N+1 et à l'Assistante de Direction Régionale.

Les stagiaires contacteront dès réception l'Assistante de la Direction Régionale concernée, afin que celle-ci puisse retenir les éventuels billets de transport, en prenant impérativement en compte les heures de début et de fin de stage mentionnées sur la convocation.

Le collaborateur devra se munir de son invitation pour se rendre en formation.

IMPORTANT :

Toute absence devra être communiquée à la Direction de la Formation par mail à votre interlocutrice en mettant en copie votre N+1,

Tout désistement moins de 15 jours avant le début de la formation (ou pendant la formation) donnera lieu à une refacturation du coût de la formation.

Transports

Pour d'évidentes raisons de sécurité, les trajets s'effectuent en transports en commun (Seconde classe).

Trajet en avion, les dérogations éventuelles sont du ressort du Responsable Formation.

De la gare ou de l'aéroport, il existe toujours un transport en commun efficace que nous vous invitons à prendre.

Transport depuis la gare de St Quentin en Yvelines vers Aéroport d'Orly et vers Gare TGV Massy

Deux lignes de bus express 91-06 et 91-10 facilitent vos déplacements et vous permettent d'accéder depuis la gare de Saint-Quentin-en-Yvelines à la gare TGV de Massy et l'aéroport d'Orly.

Accessibles avec un simple ticket T + (1,90 €) ou avec la carte Imagin' R, elles sont actives de 5 h 30 à 21 h du lundi au dimanche et toutes les 15 minutes aux heures de pointe.

Les stagiaires qui utilisent leur véhicule sont remboursés en fonction du barème en vigueur.

Taxis

Pour les stages sur Guyancourt, Saint Lambert des Bois et Plaisir, il est demandé au collaborateur d'utiliser les transports en commun pour effectuer les liaisons des gares de Paris jusqu'à la gare de Saint Quentin en Yvelines.

En cas d'impossibilité de recours aux transports en commun, les taxis référencés ci-dessous nous adresserons la facture (lors de la réservation précisez impérativement le nom de votre interlocuteur formation, le nom de votre formation, le numéro de session tous ces renseignements sont indiqués sur votre invitation).

Toutes les annulations de réservations de taxi devront se faire par sms ou par mail au moins 4 heures avant l'heure de réservation de la course, toute course non annulée pour lesquelles une facture nous sera adressée par les compagnies de taxi sera refacturée sur le site du collaborateur.

TAXI « SQY DRIVERS » 06.62.15.76.76

TAXI « ARCY » 06.07.36.03.95

TAXI « SONDER » 06.22.49.81.34

Hébergement et Repas

Dans la plupart des cas, la chambre et le petit-déjeuner sont pris en charge directement par la Direction de la Formation. Vous n'avez pas d'avance à faire.

Si ce n'était pas le cas, vous seriez remboursés sur présentation des justificatifs.

Les repas du midi sont pris en commun et le plus souvent sur un restaurant Sodexo.

Les repas du soir sont laissés au libre choix du stagiaire : vous dînez soit à l'hôtel, soit à l'extérieur.

Le remboursement des repas pris en dehors des restaurants gérés par Sodexo se fait sur la base du coût réel plafonné à **20 euros** par repas.

Les frais de téléphone, y compris ceux à caractère professionnel, et les frais de bar, ne constituant pas une dépense imputable à la formation professionnelle au sens fiscal du terme, ne sont pas pris en charge par la Direction de la Formation.

Remboursement des frais

- Vous avez une adresse professionnelle email, vos frais devront être saisis dans l'outil **Rydo** Expensive, sur **SodexoNet** (voir la notice jointe à votre invitation).
Important: après avoir pris en photo ou scanné vos justificatifs et avant de soumettre vos notes de frais, il convient de faire 4 changements dans l'écran de saisie Rydo:
 1. Modifier le Groupe : Code FR,SO
 2. Indiquer le numéro de votre session de formation
 3. Indiquer le nom, prénom de l'assistante de formation
 4. Sélection le type de dépense 'Formation'

Les 3 informations à renseigner (Code FR/SO, numéro de session, nom & prénom de l'assistante de formation) sont indiqués sur votre invitation à votre formation
- Vous n'avez pas une adresse professionnelle email, utilisez la note de frais papier remis à la fin de la formation.
Dans tous les cas, les justificatifs des dépenses engagées devront être fournis.

La note de frais sera adressée dès la fin de stage à l'adresse suivante :

SODEXO DIRECTION DE LA FORMATION

**(Préciser le nom de l'interlocutrice qui vous a envoyé votre invitation) 6 rue de la Redoute – CP 200
78043 GUYANCOURT CEDEX**

SB

SB

SS

GS

ML
E

Renseignements Pratiques Formation Paris et Province

Invitation

Une invitation est adressée par la Direction de la Formation environ 4 semaines avant le stage, à chaque participant avec copie au N+1 et à l'Assistante de Direction Régionale.

Les stagiaires contacteront dès réception l'Assistante de la Direction Régionale concernée, afin que celle-ci puisse retenir les éventuels billets de transport, en prenant **impérativement** en compte les heures de début et de fin de stage mentionnées sur la convocation.

Le collaborateur devra se munir de son invitation pour se rendre en formation.

IMPORTANT :

Toute absence devra être communiquée à la Direction de la Formation par mail à votre interlocutrice en mettant en copie votre N+1.

Tout désistement moins de 15 jours avant le début de la formation (ou pendant la formation) donnera lieu à une **refacturation du coût de la formation.**

Transports

Pour d'évidentes raisons de sécurité, les trajets s'effectuent en transports en commun (Seconde classe).

Pour l'avion, les dérogations éventuelles sont du ressort du Responsable Formation.

De la gare ou de l'aéroport, il existe toujours un transport en commun efficace que nous vous invitons à prendre.

De la gare ou de l'aéroport, **il est demandé au collaborateur d'utiliser les transports en commun pour effectuer les liaisons gares/aéroport au lieu de formation**, en cas d'impossibilité vous pouvez prendre un taxi stationné en gare qui vous sera remboursé sur justificatif.

Vous avez l'ensemble des informations pour vous rendre sur le lieu de formation sur le plan ci-joint à la convocation.

Les stagiaires qui utilisent leur véhicule sont remboursés en fonction du barème en vigueur.

Handwritten initials and marks: *BS*, *ML*, *FL*, *LS*, *GS*

Hébergement et Repas

Dans la plupart des cas, la chambre et le petit-déjeuner sont pris en charge directement par la Direction de la Formation. Vous n'avez pas d'avance à faire.

Si ce n'était pas le cas, vous seriez remboursés sur présentation des justificatifs.

Les repas du midi sont pris en commun et le plus souvent sur un restaurant Sodexo.
Les repas du soir sont laissés au libre choix du stagiaire : vous dînez soit à l'hôtel, soit à l'extérieur. Le remboursement des repas pris en dehors des restaurants gérés par Sodexo se fait sur la base du coût réel plafonné à **20 euros** par repas.

Les frais de téléphone, y compris ceux à caractère professionnel, et les frais de bar, ne constituant pas une dépense imputable à la formation professionnelle au sens fiscal du terme, ne sont pas pris en charge par la Direction de la Formation.

Remboursement des frais

- Vous avez une adresse professionnelle **email**, vos frais devront être **saisis dans l'outil Rydoo Expensive, sur SodexoNet** (voir la notice jointe à votre invitation).
Important: après avoir pris en photo ou scanné vos justificatifs et avant de soumettre vos notes de frais, il convient de faire **4 changements** dans l'écran de saisie Rydoo :
 1. Modifier le Groupe : Code FR,SO
 2. Indiquer le numéro de votre session de formation
 3. Indiquer le nom, prénom de l'assistante de formation
 4. Sélection le type de dépense 'Formation'

Les 3 informations à renseigner (Code FR/SO, numéro de session, nom & prénom de l'assistante de formation) sont indiqués sur votre invitation formation
- Vous n'avez **pas une adresse professionnelle email**, utilisez la note de frais papier remis à la fin de la formation.
Dans tous les cas, les justificatifs des dépenses engagées devront être fournis.

La note de frais sera adressée dès la fin de stage à l'adresse suivante:
SODEXO DIRECTION DE LA FORMATION
(Préciser le nom de l'interlocutrice qui vous a envoyé votre invitation)
6 rue de la Redoute – CP 200 78043 GUYANCOURT CEDEX

ANNEXE 4 :

Procédure en cas de rupture de lien avec salariés absents de plus de 90 jours

Maintien dans l'emploi – Identification des arrêts maladie / AT / MP

- Identification par la Mission Handicap des collaborateurs en arrêt maladie (ensemble des collaborateurs) ou AT/MP (salariés TH) de longue durée (Fixé à 220 jours) classés par Division, voir tableaux joints.

NB : Vous avez la possibilité de visualiser les arrêts répétitifs en décochant les filtres.

- Validation par les RRH auprès de la hiérarchie si le lien avec l'Entreprise existe toujours (contacts et/ou infos sur la situation du collaborateur).

1) **Si le lien avec l'entreprise est rompu ou n'existe pas** (transfert de personnel pendant l'arrêt par ex), **vous transmettez** le courrier-type (PJ), signé par le Service Social.

NB : Le service social devra être informé du nom des salariés auxquels ce courrier a été transmis !

- Le salarié pourra ainsi se manifester, en toute confidentialité, auprès des Assistantes Sociales qui vous relayeront les informations
- En fonction de la situation, nous déclencherons, si cela s'avère nécessaire, un processus de maintien dans l'emploi.

2) **Si le lien avec l'entreprise existe toujours** (informations connues par le Resp. de site, les collègues etc...), alors il faudra néanmoins s'assurer de ce qui peut être anticipé en cas de retour du salarié dans l'entreprise ou bien mettre en place un processus de maintien dans l'emploi.

Pour information, nous avons acté ce process lors des commissions de suivi avec les personnes présentes (Service Social, RRH expert-relais et l'ensemble des organisations syndicales).

Les 5 indicateurs clés de l'index et leur pondération

INDICATEURS		PONDERATION
INDICATEUR 1	Ecart de rémunération entre les Femmes et les Hommes	40
INDICATEUR 2	Ecart du nombre d'augmentations individuelles entre les Femmes et les Hommes	20
INDICATEUR 3	Ecart du nombre de promotions entre les Femmes et les Hommes	15
INDICATEUR 4	Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité et/ou retour d'adoption	15
INDICATEUR 5	Le nombre de salariés sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations	10
		100

Indicateur 1 : Ecart de rémunération H/F

- Cet indicateur est sur **40 points**.
- Cet indicateur a pour objet de **mesurer les écarts de rémunération pour le travail de valeur égale** :
 - › Il est calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de poste équivalente (Catégorie socio-professionnelle-CSP ou classification) :
 - La rémunération prend en compte : le salaire de base contractuel, les primes contractuelles (hors prime d'ancienneté), les avantages en nature (repas, véhicule, logement) reconstitués en équivalent temps plein (ETP) et les primes d'objectifs versées si il y a lieu.
 - › Les groupes constitués (ex. Catégorie / Tranche d'âge / Sexe) sont considérés comme représentatifs dès lors qu'ils sont composés à minima de 3 femmes et 3 hommes.
 - Si ces seuils ne sont pas atteints, le « groupe » sera exclu du calcul de l'indicateur.
 - › Un seuil de « pertinence » est déduit des écarts constatés au niveau de chacun des groupes
 - pour les groupes constitués par des CSP : +/- 5%
 - pour les groupes constitués par la classification : +/- 2%
 - › Le résultat de cet indicateur est constitué des écarts ajustés et pondérés à l'effectif de chacun des groupes, puis résulte de l'application d'un barème de notation.
 - › A noter : si les effectifs pris en compte pour le calcul de l'indicateur (après élimination des groupes « non représentatif ») est inférieur à 40% de l'effectif éligible, l'indicateur n'est pas calculé et l'index ne présentera pas de note

M
JBS
BS *S* *GS* *U*

Indicateur 2 : Ecart du nombre d'augmentations individuelles H/F

- Cet indicateur est sur **20 points** pour les entités et les UES de plus de 250 salariés.
- Cet indicateur correspond à **l'écart du nombre d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes** par CSP.
 - › La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation du salaire de base du salarié par rapport au 31/12/2017.
 - › Les promotions ne sont pas prises en compte.
 - › Les groupes sont représentatifs que s'ils sont composés à minima de 10 femmes et 10 hommes.
- Le calcul prend en compte le nombre de salariés augmentés rapportés aux effectifs « éligibles » présents au 31/12/2018.
- Le résultat de cet indicateur est constitué des écarts ajustés et pondérés à l'effectif de chacun des groupes, puis résulte de l'application d'un barème de notation.

Exemple :

$[(\text{nombre de femmes augmentées}) / \text{nombre de femmes du groupe}] \times 100 = \text{pourcentage de la proportion de femmes augmentées}$
 $[(\text{nombre d'hommes augmentés}) / \text{nombre d'hommes du groupe}] \times 100 = \text{pourcentage de la proportion d'hommes augmentés}$

$(\text{Pourcentage de femmes augmentées} - \text{pourcentages d'hommes augmentés}) = \text{écart de taux d'augmentation en points de pourcentage}$

Indicateur 3 : Ecart du nombre de promotions H/F

- Cet indicateur est sur **15 points** pour les entités et les UES de plus de 250 salariés,
- Cet indicateur correspond à **l'écart du nombre de promotions entre les femmes et les hommes** par CSP.
 - › La notion de promotion correspond au **passage à une catégorie socio-professionnelle supérieure** à la précédente.
 - › Les groupes sont représentatifs que s'ils sont composés à minima de 10 femmes et 10 hommes.
- Le calcul prend en compte le nombre de salariés promus rapportés aux effectifs « éligibles » présents au 31/12/2018.
- Le résultat de cet indicateur est constitué des écarts ajustés et pondérés à l'effectif de chacun des groupes, puis résulte de l'application d'un barème de notation.

Exemple :

$[(\text{nombre de femmes promues}) / \text{nombre de femmes du groupe}] \times 100 = \text{pourcentage de la proportion de femmes promues}$

$[(\text{nombre d'hommes promus}) / \text{nombre d'hommes du groupe}] \times 100 = \text{pourcentage de la proportion d'hommes promus}$

$(\text{Pourcentage de femmes promues} - \text{pourcentage d'hommes promus}) = \text{écart en point du nombre de promotions entre les Femmes et les Hommes}$

BB

12 2B

SS

MV
65

Indicateur 4 : Le pourcentage de salariés(es) ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour de congé maternité et / ou congé d'adoption

- Cet indicateur a pour objet de mesurer la bonne application des dispositifs légaux sur la revue salariale suite à un retour de congé de maternité et / ou d'adoption (cf.L1225-26 et L1225-44).
- Pour chaque Entité ou UES:
 - › L'objectif de cet indicateur est de contrôler la stricte application de la loi.
 - › Les femmes et les hommes qui reviennent d'un congé de maternité et / ou d'adoption doivent se voir appliquer (si il y a lieu) une augmentation salariale correspond à la moyenne des augmentations individuelles des salariés appartenant à une catégorie similaire (Entité ou UES / Statut / Niveau / échelon).
- On obtient sur cet indicateur **15 points**, seulement si 100% des salariés de retour de congé maternité et / ou d'adoption respecte ce critère.

Indicateur 5 : Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

- Pour chaque entité ou UES, les rémunérations (au sens de l'indicateur 1) ont été triées de façon décroissantes. Le classement ainsi obtenu permet d'identifier le nombre de salariés présents dans le TOP 10 des plus hautes rémunérations.
- L'indicateur va consister à dénombrer le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi ce TOP 10, et la notation va résulter de l'application du barème ci dessous.

38

LB

SS

65

EN

M

initiative
#StOpE



Accenture | Accor | AccorInvest | Air France | Allianz | Aviva
| Axa | BNP Paribas | Canal + | Capgemini | D&Consultants |
Christian Dior Couture | École polytechnique | EcoMundo | EDF
| EDHEC | Epargne Actuelle | Engie | ESSEC | EY | France TV |
Galeries Lafayette | HPE | IBM | Lenovo | L'Oréal | Lagardère
| Logilab | LVMH | Martin Belaysoud | McCann | McCormick |
MEDEF | Michelin | Microsoft | Orange | PageGroup | Pôle
Emploi | Renault Trucks - Groupe Volvo | Schneider Electric |
SAP | Sciences Po | Siemens | Société Générale | Sodexo | SNCF
| Solvay | Suez | Systematic | TFI | Thales | The Adecco Group |
Total | Thales | UFF | Unibail-Rodamco -Westfield | Wallix

Handwritten signatures and initials: PJS, EL, AB, SS, GS

INTRODUCTION

Les entreprises sont déjà fortement mobilisées en matière de responsabilité sociale et, au premier chef, sur l'égalité des chances et l'égalité professionnelle.

Aujourd'hui, un sujet irrigue tout particulièrement nos communautés professionnelles, celui du respect et de la reconnaissance des femmes et des hommes au travail. A ce titre, une vigilance toute particulière doit être portée à l'égard des manifestations du sexisme dit « ordinaire ».

Par là, nous entendons des signes, des gestes, des propos, des comportements, qui, de façon insidieuse, parfois sournoise, déstabilisent, infantilisent, délégitiment, voire disqualifient les femmes sur le marché du travail et les conduisent, parfois, à s'autocensurer.

Ces attitudes constituent non seulement un gâchis d'énergie et un frein à l'expression des potentiels qui portent atteinte à la qualité de vie au travail au sein de nos organisations mais créent aussi de la souffrance chez nos collaborateurs et collaboratrices.

C'est pourquoi il nous a semblé important de fédérer les entreprises souhaitant s'engager sur ce thème et de réaliser ce livret de bonnes pratiques visant à accompagner la mise en place d'actions concrètes sur les thématiques liées à la question du sexisme ordinaire.

Ce travail est mené en partenariat avec **Brigitte Grésy**, experte des questions d'égalité et de sexisme au travail.

Anne-Sophie Béraud, Directrice Diversité et Inclusion Accor

Morgane Reckel, Directrice Associée Diversité et Inclusion EY

Anne-Laure Thomas, Directrice Diversités et Inclusion L'Oréal en France

Définition du **SEXISME ORDINAIRE**

Le sexisme ordinaire au travail se définit comme l'ensemble des attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes de sexe, qui sont directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes à raison de leur sexe et qui, bien qu'en apparence anodins, ont pour objet ou pour effet, de façon consciente ou inconsciente, de les délégitimer et de les inférioriser, de façon insidieuse voire bienveillante, et d'entraîner une altération de leur santé physique ou mentale.

Il se manifeste au quotidien, par exemple, à travers des blagues et commentaires sexistes, des remarques sur la maternité, des stéréotypes négatifs, des incivilités ou des marques d'irrespect, des compliments ou critiques sur l'apparence physique non sollicités, des pratiques d'exclusion.

Source : Le sexisme dans le monde du travail : entre déni et réalité. Brigitte Grésy et Marie Becker. Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Ministère des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes. Mars 2015.

Kit pour agir contre le sexisme. Conseil Supérieur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes. Février 2017.

Agissement sexiste : art. L. 1142-2-1 du code du travail " Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ".

ML
138
FL 13
SS
65



d'Engagement

Sous le Haut Patronage de Marlène Schiappa, Secrétaire d'État chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la Lutte contre les discriminations

Nos entreprises se développent, innovent, investissent, commercialisent des produits et des services qui répondent aux besoins de nos clients en France et à l'international. Notre croissance durable, nos succès industriels et commerciaux, notre capacité à créer de la valeur sur le long terme, reposent sur le talent des femmes et des hommes qui collaborent quotidiennement sur l'ensemble de nos sites.

Mais nos entreprises sont aussi le reflet d'une société : celle-ci se trouve parfois traversée par des comportements ou des représentations collectives qui sont sources d'inégalités, de discrimination, voire de violence. C'est le cas du sexisme ordinaire qui, dans certaines situations de la vie quotidienne au travail, souvent de façon involontaire ou insidieuse, se traduit par des mots, des gestes, des comportements ou des actes qui excluent, marginalisent ou infériorisent les femmes.

Nous nous engageons aujourd'hui, au travers de l'initiative #StOpE, pour faire reculer le sexisme ordinaire au sein de nos entreprises : il en va de notre responsabilité d'employeur, sur le fondement de nos obligations de sécurité ; il en va de notre devoir collectif d'œuvrer pour que nos environnements de travail permettent à nos salariés de pouvoir construire leur carrière et faire valoir leurs compétences sans frein, ni barrière.

23

23

SS

GS

M
C

ACTE d'Engagement

Au travers de cette initiative, comme premières entreprises signataires, nous prenons l'engagement de déployer au cours de l'année à venir au moins une des actions prioritaires suivantes :

- 1 Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro**
- 2 Informer pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts**
- 3 Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire**
- 4 Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise**
- 5 Inciter l'ensemble des salariés à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et à réagir face au sexisme ordinaire**
- 6 Prévenir les situations de sexisme et accompagner de manière personnalisée les victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des agissements sexistes**
- 7 Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées**
- 8 Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire**

Handwritten signatures and initials:
BS
C-AB SS
MS
GS

*“ Te sens-tu capable
d'assumer cette tâche ?
Qu'en pense ton conjoint ? ”*

*“ Je tente de
promouvoir
des femmes,
bien que les
dossiers soient
techniques ”*

**“ Ah c'est vrai, j'oublie tout le temps,
on ne peut pas compter sur elle le mercredi ”**

**“ Dis-donc, Mélanie, la
négo va être dure. Tu
veux que je te fasse une
piqûre de testostérone ? ”**

**“ Elle est encore enceinte /
elle les enchaîne ”**

6

Initiative

1

Afficher et appliquer le principe de tolérance zéro

Bonnes Pratiques

**/ Définir les comportements prohibés
et communiquer dessus.**

**/ Diffuser des exemples de plans tolérance zéro
adoptés par certains dirigeants.**

/ Nommer le sexisme dans les documents officiels.

**/ Valoriser les bonnes pratiques managériales
et les rôles models, dans l'optique d'agir contre
le sexisme ordinaire.**

7

139
LB SS
MS
GS

Initiative

2

Informez pour faire prendre conscience des comportements sexistes (actes, propos, attitudes) et de leurs impacts

Bonnes Pratiques

/ Communiquer sur la définition du sexisme, ses origines et ses conséquences (exemple : guides, plaquettes physiques ou virtuelles, vidéos...).

/ Mettre en place un plan de communication pour sensibiliser sur le sexisme ordinaire et apprendre à le détecter (exemple : campagnes d'affichage, fresque de verbatims...).

/ Développer des campagnes de communication participatives (exemple : via le réseau social de l'entreprise, mur des propos sexistes ...).

/ Profiter d'événements clés dans l'année pour parler du sexisme ordinaire dans l'entreprise (exemple : Célébration Journée Internationale des Droits des Femmes ...).

8

JB

LB

CS

GS

M

ER

Initiative

3

Former de façon ciblée sur les obligations et les bonnes pratiques de lutte contre le sexisme ordinaire

Bonnes Pratiques

/ Créer et diffuser un module de sensibilisation interactif en ligne, accessible à tous visant à expliquer ce qu'est le sexisme ordinaire.

/ Sensibiliser les managers et recruteurs à la question des stéréotypes « de sexe » dans les processus RH (recrutement, développement de carrière).

/ Utiliser une pédagogie ludique pour faire prendre conscience des agissements sexistes (exemple : jeux de rôles...).

/ Ajouter la question du sexisme dans toutes les formations destinées aux nouveaux arrivants et l'inclure dans les formations managériales.

/ Aborder la question du sexisme dans les formations et actions d'accompagnement dédiées aux salarié.e.s (coaching, mentorat, co-développement).

9

BS
ce DB SS GS

Diffuser des outils pédagogiques aux salariés pour faire face aux agissements sexistes en entreprise

Bonnes Pratiques

/ Former et donner les outils aux femmes pour leur permettre de faire face aux agissements de sexisme ordinaire en entreprise.

/ Mettre à disposition des boîtes à outils et notamment un livret d'information expliquant comment réagir lorsqu'on est victime ou témoin d'un agissement sexiste (exemple : kits, guides d'expert.e.s).

/ Former sur comment réagir lorsqu'on est témoin direct ou indirect d'un agissement sexiste.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BB", "SS", "GS", and "EW".

Initiative

5

Inciter l'ensemble des salariés à contribuer, à prévenir, à identifier les comportements sexistes et réagir face aux agissements sexistes

Bonnes Pratiques

/ Valoriser les attitudes vertueuses, les initiatives individuelles et d'équipes, visant à prévenir, identifier et réagir face au sexisme ordinaire.

/ Favoriser la création de réseaux / communautés pour la mixité et développer la sororité, l'entraide, et l'appui à la détection des agissements sexistes.

/ Faciliter le dialogue, l'échange et les témoignages autour du sexisme ordinaire.

/ Développer la pratique d'actions percutantes et visibles pour mobiliser sur le sexisme ordinaire (exemple : pratique du carton rouge, jeu concours pour le meilleur clip de sensibilisation intégrant la prise de parole de dirigeant.e.s et de salarié.e.s...).

BB
EV DB SS GS

Prévenir les situations de sexisme et accompagner, de manière personnalisée, victimes, témoins et décideurs dans la remontée et la prise en charge des comportements sexistes

Bonnes Pratiques

/ Former et accompagner les référents RH et du CSE désignés pour traiter des situations d'agissements sexistes et impliquer les partenaires sociaux.

/ Structurer un dispositif d'écoute et de signalement lié aux agissements sexistes (exemple : dispositif d'écoute externe, anonyme, confidentiel et gratuit ...).

/ Assurer l'anonymat et la confidentialité requis pour un traitement efficace des situations remontées.

/ Communiquer clairement autour des circuits d'écoute, de prise en charge et d'accompagnement des victimes et témoins. Faire connaître le rôle et les missions des référents en la matière.

/ Inclure la question du sexisme ordinaire lors des entretiens professionnels.

Handwritten signatures and initials:
A large signature at the top right.
Below it, the initials "RBS".
At the bottom, four sets of initials: "LB", "SS", "GS", and "JL".

Initiative

7

Sanctionner les comportements répréhensibles et communiquer sur les sanctions associées

Bonnes Pratiques

/ Prendre des sanctions appropriées et proportionnées liées aux comportements déviants, et ce, dans les meilleurs délais.

/ Communiquer sur les sanctions prises face aux comportements prohibés.

13

FL 2B

SS

GS

M

Initiative

8

Mesurer et mettre en place des indicateurs de suivi pour adapter la politique de lutte contre le sexisme ordinaire

Bonnes Pratiques

/ Mettre en place des indicateurs de suivi sur les agissements sexistes dans l'entreprise.

/ Communiquer aux dirigeants les indicateurs à échéance régulière et garantir la remontée des situations vécues au bon niveau pour poursuivre ou ajuster le plan d'action défini.

/ Inclure les problématiques de sexisme ordinaire dans des baromètres et/ou enquêtes de perception réalisés auprès des salariés ou mettre en place des outils de mesure spécifiques.

14

BS

LB

SS

GS

EU

56 entreprises s'engagent



Handwritten signatures and initials:
 EV, LB, SS, GS, and a large signature at the top right.

“ Je ne suis pas la femme, Présidente d'Harvard,
je suis la Présidente d'Harvard ”.

Drew Gilpin Faust
Présidente, Harvard University

Handwritten signatures and initials in blue ink:
LB, 57, GS, and a large signature.

ANNEXE 7 : Tableau sur les congés spéciaux

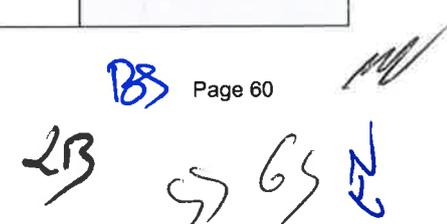
CONGES SPECIAUX (sous réserves des accords spécifiques préexistants et des évolutions législatives à venir)				
Congés spéciaux	Accord IRP 2019 hors SOGERES			SOGERES
	Définition	Modalités	Conditions <i>(Tous statuts)</i>	
Congé de naissance ou adoption	Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.	3 jours rémunérés	Présentation d'un justificatif	3 jours rémunérés Présentation d'un justificatif
Congé paternité	À l'occasion de chaque naissance, le père salarié bénéficie, sans condition d'ancienneté dans l'entreprise, d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.	11 jours consécutifs rémunérés, porté à 18 jours consécutifs en cas de naissance multiples 25 jours à compter de la publication du décret d'application	Présentation d'un justificatif	11 jours consécutifs rémunérés, porté à 18 jours consécutifs en cas de naissance multiples 25 jours à compter de la publication du décret d'application Présentation d'un justificatif
Temps partiel parental et congé parental d'éducation	Tout salarié (ouvert au père et à la mère), à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption, bénéficiant d'un congé parental d'éducation (contrat de travail suspendu) ou d'une réduction de son temps de travail pour élever son enfant.	Congé parental d'éducation = durée initiale d'1 an maximum, peut-être prolongé 2 fois sans excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant. En cas de naissances multiples, peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants.	Avoir un an d'ancienneté Présentation d'un justificatif	Congé parental d'éducation = durée initiale d'1 an maximum, peut-être prolongé 2 fois sans excéder la date du troisième anniversaire de l'enfant conformément à l'accord applicable. En cas de naissances multiples, peut être prolongé jusqu'à l'entrée à l'école des enfants. Pour les naissances multiples d'au moins trois enfants ou les arrivées simultanées d'au moins trois enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption, peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au sixième anniversaire des enfants Présentation d'un justificatif

BS
AL-DB SS GS

CONGES SPECIAUX

(sous réserves des accords spécifiques préexistants et des évolutions législatives à venir)

Congés spéciaux	Accord IRP 2019 hors SOGERES			SOGERES
	Définition	Modalités	Conditions (Tous statuts)	
Temps partiel parental et congé parental d'éducation		En cas d'adoption, le congé ne peut dépasser : une durée de 3 ans, si l'enfant était âgé de moins de 3 ans à son arrivée au foyer ; une durée d'un an, si l'enfant était âgé de plus de 3 ans et n'a pas encore atteint l'âge de 16 ans révolus.		
Congé parental subventionné				Ouvert aux parents non-cadres, justifiant d'1 an d'ancienneté et ne pas avoir déjà bénéficié d'un congé parental subventionné continu et ayant déjà un enfant à charge, temps plein de 2 ans, conformément à l'accord applicable. Présentation d'un justificatif
Congé de solidarité familiale	Ouvert aux salariés qui suspendent leur activité professionnelle pendant plusieurs mois pour accompagner une personne en fin de vie.	Congé à temps plein ou temps partiel non rémunéré d'une durée de 3 mois pouvant être renouvelé une fois sans pouvoir excéder 6 mois	Ouvert à tout salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable, quelle qu'en soit la cause / Demande écrite et présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée	Congé à temps plein ou temps partiel non rémunéré d'une durée de 3 mois pouvant être renouvelé une fois sans pouvoir excéder 6 mois Présentation d'un certificat médical attestant de l'état de la personne assistée
Congé pour hospitalisation		3 jours/an, rémunéré	Tout salarié ayant plus de 6 mois de présence dans l'entreprise. En cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans dont il assure la charge. Sur présentation d'un justificatif (certificat d'hospitalisation)	2 jours rémunérés/an pour enfant et conjoint hospitalisé, conformément à l'accord applicable 1 an d'ancienneté, sur présentation d'un justificatif (certificat d'hospitalisation)



 23 57 63 EN

CONGES SPECIAUX
(sous réserves des accords spécifiques préexistants et des évolutions législatives à venir)

Congés spéciaux	Accord IRP 2019 hors SOGERES			SOGERES
	Définition	Modalités	Conditions (Tous statuts)	
Congé pour enfant handicapé		1 jour par semestre, rémunéré	Enfant présentant au moins 80% d'invalidité permanente attestée par une notification de la CDAPH ou titulaire d'une carte grand invalide	Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté, enfant handicapé de moins de 13 ans, bénéficie d'1 jour par an et par enfant, rémunéré Présentation d'un certificat médical
Congé de présence parentale	Tout salarié dont l'enfant de moins de 20 ans, à charge, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants.	310 jours ouvrés, d'absence autorisée à prendre à son gré pendant une période maximale de 3 ans, renouvelable.	Présentation d'un justificatif	310 jours ouvrés, d'absence autorisée à prendre à son gré pendant une période maximale de 3 ans, renouvelable. Présentation d'un justificatif
Congé pour enfant malade ou accidenté	Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.	3 jours non rémunérés par an (5 jours non rémunérés par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans)	Enfant malade ou accidenté, enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge Présentation d'un certificat médical	Tout salarié ayant 2 ans d'ancienneté, enfant de moins de 13 ans, bénéficie de 4 jours par an et par enfant, rémunéré. Présentation d'un certificat médical
Autorisation d'absence pour examens prénataux	La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Il s'agit des examens prénataux et postnataux effectués dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, actuellement au nombre de sept. Le conjoint salarié de la future mère, la personne salariée liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens.	Autorisation d'absence accordée à la salariée pour examens prénataux dans la limite de 7 (obligatoires) ; 3 pour conjoint/PACS/vivant maritalement avec la salariée, rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif	Présentation d'un justificatif	Autorisation d'absence accordée à la salariée pour examens prénataux dans la limite de 7 (obligatoires), 3 pour conjoint/PACS/vivant maritalement avec la salariée, rémunéré et assimilé à du temps de travail effectif Présentation d'un justificatif

BS

ELB

SS

65

CONGES SPECIAUX

(sous réserves des accords spécifiques préexistants et des évolutions législatives à venir)

Congés spéciaux	Accord IRP 2019 hors SOGERES			SOGERES
	Définition	Modalités	Conditions (Tous statuts)	
Parcours de procréation médicalement assistée		Autorisation d'absence accordée à la salariée pour les actes médicaux nécessaires (articles L. 2141-1 et suivants du code de la santé publique). Autorisations d'absence accordées au conjoint salarié, à la personne salariée liée par elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle pour assister à 3 de ces examens pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale à la procréation.	Présentation d'un justificatif	
Mariage du salarié		5 jours	Présentation d'un justificatif	5 jours ouvrés Présentation d'un justificatif
PACS		5 jours	Présentation d'un justificatif	4 jours ouvrés Présentation d'un justificatif
Mariage d'un enfant		2 jours	Présentation d'un justificatif	1 jour ouvré Présentation d'un justificatif
Décès d'un enfant		5 jours, ou 7 jours ouvrés en cas de décès : - d'un enfant âgé de moins de 25 ans ; - d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ; - d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié. Dans le cas du décès d'un proche très éloigné géographiquement (équivalent d'un déplacement par avion dont la durée de vol aller est égale ou supérieure à 5h) 3 jours supplémentaires.	Présentation d'un justificatif	5 jours, ou 7 jours ouvrés en cas de décès : - d'un enfant âgé de moins de 25 ans ; - d'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ; - d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

PB
2B SS GS EN

CONGES SPECIAUX

(sous réserves des accords spécifiques préexistants et des évolutions législatives à venir)

Congés spéciaux	Accord IRP 2019 hors SOGERES			SOGERES
	Définition	Modalités	Conditions (Tous statuts)	
Congé de deuil	Cumulable avec le congé pour décès	<p>8 jours calendaires en cas du décès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de son enfant âgé de moins de 25 ans ; - ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente <p>Le salarié peut prendre ces 8 jours de façon fractionnée au maximum en trois périodes (2 périodes pour les salariés, Chaque période doit être d'une durée au moins égale à une journée. Il doit prendre ce congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Partiellement pris en charge par la Sécurité sociale.</p>	Présentation d'un justificatif	<p>8 jours calendaires en cas du décès :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de son enfant âgé de moins de 25 ans ; - ou d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente <p>Le salarié peut prendre ces 8 jours de façon fractionnée au maximum en trois périodes (2 périodes pour les salariés,</p> <p>Chaque période doit être d'une durée au moins égale à une journée. Il doit prendre ce congé dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant. Partiellement pris en charge par la Sécurité sociale.</p>
Décès du conjoint/concubin/partenaires PACS		<p>2 jours - Dans le cas du décès d'un proche très éloigné géographiquement (équivalent d'un déplacement par avion dont la durée de vol aller est égale ou supérieure à 5 heures)</p> <p>3 jours supplémentaires</p>	Présentation d'un justificatif	<p>3 jours ouvrés</p> <p>Présentation d'un justificatif</p>

CONGES SPECIAUX

(sous réserves des accords spécifiques préexistants et des évolutions législatives à venir)

Congés spéciaux	Accord IRP 2019 hors SOGERES			SOGERES
	Définition	Modalités	Conditions (Tous statuts)	
Décès du père ou de la mère		3 jours - Dans le cas du décès d'un proche très éloigné géographiquement (équivalent d'un déplacement par avion dont la durée de vol aller est égale ou supérieure à 5 heures) 2 jours supplémentaires	Présentation d'un justificatif	3 jours ouvrés Présentation d'un justificatif
Décès du beau-père ou de la belle-mère		3 jours - Dans le cas du décès d'un proche très éloigné géographiquement (équivalent d'un déplacement par avion dont la durée de vol aller est égale ou supérieure à 5 heures) 2 jours supplémentaires	Présentation d'un justificatif	3 jours ouvrés Présentation d'un justificatif
Décès d'un grand-parent		2 jours - Dans le cas du décès d'un proche très éloigné géographiquement (équivalent d'un déplacement par avion dont la durée de vol aller est égale ou supérieure à 5 heures) 2 jours supplémentaires	Présentation d'un justificatif	2 jours ouvrés Présentation d'un justificatif
Décès d'un frère ou d'une sœur		3 jours - Dans le cas du décès d'un proche très éloigné géographiquement (équivalent d'un déplacement par avion dont la durée de vol aller est égale ou supérieure à 5 heures) 1 jour supplémentaire	Présentation d'un justificatif	3 jours ouvrés Présentation d'un justificatif
Décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur		1 jour - Dans le cas du décès d'un proche très éloigné géographiquement (équivalent d'un déplacement par avion dont la durée de vol aller est égale ou supérieure à 5 heures) 1 jour supplémentaire	Présentation d'un justificatif	1 jour ouvré Présentation d'un justificatif



CONGES SPECIAUX				
(sous réserves des accords spécifiques préexistants et des évolutions législatives à venir)				
Congés spéciaux	Accord IRP 2019 hors SOGERES			SOGERES
	Définition	Modalités	Conditions (Tous statuts)	
Enfant gravement malade à charge	Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.	5 jours par année calendaire avec maintien du salaire fixe de base	Enfant(s) atteints d'affections dites de longue durée et reconnues comme telles, ouvrant droit au remboursement des soins à 100% (sans ticket modérateur) par les organismes de sécurité sociale/ présentation d'une copie de "l'ordonnancier bi-zone"	Maximum de 3 jours par an, porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans, congé non-rémunéré
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques	1/2 journée	Présentation d'un justificatif	½ journée sur présentation de justificatifs
Congé jeunes parents	Pour les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, pourront bénéficier de jours supplémentaires de congés par enfant à charge.	2 jours par enfant à charge, ramené à 1 jour lorsque le congé principal n'excède pas 5 jours ouvrés	Moins de 21 ans au 30 avril de l'année en cours	Pour les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, ils pourront bénéficier de 2 jours ouvrables supplémentaires de congés (1 jour supplémentaire seulement si l'acquisition ne dépasse pas 6 jours) par enfant à charge.
Survenance d'un handicap chez l'enfant		2 jours au cours des douze mois suivant la survenance du handicap, rémunéré	Présentation d'un justificatif (certificat médical)	2 jours rémunérés Présentation d'un justificatif (certificat médical)

Handwritten signatures and initials:
 BS
 AV
 2B
 SS
 GS

CONGES SPECIAUX (sous réserves des accords spécifiques préexistants et des évolutions législatives à venir)				
Congés spéciaux	Accord IRP 2019 hors SOGERES			SOGERES
	Définition	Modalités	Conditions (Tous statuts)	
Déplacement auprès d'une structure prenant en charge l'enfant handicapé à charge		1/2 journée	"Déplacement de plus de 200 km trajet aller (domicile/structure) / Enfant à charge en situation de handicap de 16 à 21 ans attesté par un justificatif de la MDPH ou sans limite d'âge ayant au moins 80% d'invalidité permanente attestée par une notification de la CDAPH ou titulaire d'une carte grand invalide. Sur présentation d'un justificatif"	
Congé pour convocation à une administration				Le temps nécessaire pour effectuer la démarche administrative dans la limite maximale d'une journée Présentation d'un justificatif
Déménagement		1 jour (2 jours si à plus de 100km), rémunéré	Présentation d'un justificatif	1 journée/an, rémunérée, Accordée aux salariés, ayant au moins 1 an d'ancienneté, pour qu'ils puissent effectuer leur déménagement lors d'un changement de domicile principal (au plus tard dans les 15 jours qui suivent).Présentation d'un justificatif

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "BS", "AB", "S", "65", and "E".

CONGES SPECIAUX

(sous réserves des accords spécifiques préexistants et des évolutions législatives à venir)

Accord IRP 2019 hors SOGERES				
Congés spéciaux	Définition	Modalités	Conditions (Tous statuts)	SOGERES
Congé de proche aidant	<p>Le salarié dont l'un des proches présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut prétendre au bénéfice d'un congé pour s'en occuper, quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise.</p> <p>Légal : Code du travail : articles L3142-16 à L3142-27 Durée maximale de 3 mois, renouvelable sans dépasser 1an sur l'ensemble de la carrière du salarié, n'est pas rémunéré.</p> <p>Conventionnel : Congé à temps plein ou temps partiel non rémunéré d'une durée de 6 mois pouvant être renouvelé une fois sans pouvoir excéder un an pour l'ensemble de la carrière au sein du Groupe.</p>	<p>Ouvert à tout salarié lorsqu'une personne de son entourage (conjoint marié concubin ou pacsé, ascendant, descendant, enfant dont il assume la charge, collatéral jusqu'au 4ème degré, ascendant ou descendant ou collatéral de son conjoint, personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente à titre non professionnel pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne) présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.</p>	<p>Sur présentation d'un justificatif (taux d'incapacité permanente d'au moins 80% si la personne aidée est handicapée ou décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie si elle souffre d'une perte d'autonomie) et d'une déclaration sur l'honneur du lien familial qui l'unit à la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables.</p>	<p>Congé d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable sans dépasser 1an sur l'ensemble de la carrière du salarié, n'est pas rémunéré.</p> <p>Sur présentation d'un justificatif.</p>

ANNEXE 8 : Tableau récap de tous les indicateurs par chapitre

La commission de suivi a pour objectif de suivre les différents engagements pris dans le présent accord.

A ce titre, la Direction reportera à la Commission de suivi les différents indicateurs énoncés dans le présent accord, tels que répertoriés dans le tableau ci-après :

ENGAGEMENT	INDICATEURS DE PERFORMANCE
Prise de conscience et évolution des mentalités	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de réunions et/ou diffusion de tous supports contribuant à la transmission des infos (réseaux sociaux, podcast, vidéo, minute diversité, etc...) auprès : <ul style="list-style-type: none"> - De la fonction RH : deux réunions lors de la première année d'application de l'accord - Des Directions Régionales, Directions Fonctionnelles, : une présentation par trimestre - Des réunions de secteur, - Des réunions d'équipe sur site, - Des CSE : une présentation par an par CSEE - CSE central : une présentation par an - Commissions Diversité et Egalité Professionnelle des CSEE et du CSEC - Nombre d'actions de sensibilisation : suivi du nombre d'actions par périmètre
Emploi et recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Effectif par genre et taux de féminisation par CSP³ - Taux / valeur absolue de recrutement par genre, par type de contrat (CDI-CDD) et par CSP - Taux / valeur absolue de salariées en CDD ayant bénéficié d'un CDI - Taux / valeur absolue de salariées en CDD de plus de 6 mois ayant bénéficié d'une formation
Egalité dans les parcours professionnels et dans l'accès à la formation	<ul style="list-style-type: none"> - Taux d'accès par genre à la formation (en nombre d'actions) par CSP - Taux d'accès par genre à la formation (en nombre d'heures) par CSP - Taux d'accès par genre aux formations managériales - Taux de réalisation des entretiens professionnels par genre et par CSP - Taux d'accès par genre aux changements de niveau dans leur CSP (temps plein/temps partiel) lié à un changement de poste - Taux d'accès des femmes au statut AM non 36, AM 36 et CADRES (Temps plein/ temps partiel) - Nombre de personne ayant bénéficié du dispositif frais de garde

³ Catégorie Socio-Professionnelle

ENGAGEMENT	INDICATEURS DE PERFORMANCE
Egalité dans l'organisation du travail	<p>Nombre d'embauches temps plein / temps partiel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de transformation de CDI à temps partiel en CDI à temps complet - Taux de réalisation des entretiens professionnels des salariés à temps partiel par genre et par CSP - Taux par genre de salariés à plus et moins de 24 heures - Taux AT par genre et par type de contrat - Taux par genre de formation dispensée aux salariés à temps partiel
Egalité salariale	<p>L'index est basé sur 5 indicateurs qui reflètent la situation des écarts de rémunération Femmes / Hommes dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes par catégorie socio-professionnelle ou classification interne ; - L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes ; - L'écart de répartition des promotions des femmes et des hommes ; - Le pourcentage de salariés augmentés à leur retour d'un congé maternité ou adoption ; - Le nombre de salariés sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations. <p>Suivi des écarts des salaires sur les 3 postes cités supra (cuisinier, responsable de site, responsable régional/directeur de clientèle)</p>
Equilibre vie professionnelle et vie personnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de congés par type de congés et par genre - Nombre de jours par genre « évènement familial » - Nombre de personnes par genre et par CSP bénéficiant du télétravail et nombre de jours accordés par genre et nombre moyen par personne - Nombre de communication faites par l'entreprise sur la déconnexion (lettre RLC, Comités, guide droit à la déconnexion...
Mixité des IRP	<p>.....-% de femmes et d'hommes sur les listes électorales aux élections professionnelles nationales.</p>

Handwritten signatures and initials: *MB*, *LB*, *SS*, *FZ*, *GS*, and a large signature *NY*.

