

★ = Politique Sociale ★ = 2025

Sonergia a entrepris en 2023 une phase de transformation profonde de son organisation, de ses outils et process en réponse aux enjeux d'un marché qui se tend et d'une réglementation changeante, nécessitant de s'adapter rapidement pour saisir les opportunités. Dans ce contexte, en 2025 Sonergia a souhaité mettre de l'intensité sur deux périmètres prioritaires,

- **La formation et le développement des compétences** de ses équipes afin de répondre aux enjeux de sa nécessaire transition digitale et de sécuriser ses opérations et améliorer sa performance
- **La prévention des RPS (Risques Psycho-Sociaux)** car nous savons que lors des phases de changement les collaborateurs doivent être accompagnés encore plus spécifiquement

Devenue Société à Mission en 2022, Sonergia a choisi d'inclure des indicateurs de performance sur les thématiques sociale dans son deuxième objectif statutaire. Ils sont mis en œuvre et pilotés dans ce référentiel :

2 Développer les talents autour d'un projet fédérateur pour éveiller les consciences aux sujets sociétaux



Formation et développement des compétences

Depuis toujours **Sonergia met le développement des compétences au sein de sa stratégie** et y dédie les ressources humaines et financières nécessaires. Le projet d'entreprise **CAP 2025** lancé en 2023, s'est décliné en trois grandes thématiques annuelles, avec une intensité mise au démarrage de chacune d'elles et un suivi sur la totalité du cycle. Chacun de ces cycles stratégique est décliné au niveau RH.

Ainsi le projet de développement des manager lancé pour **Leadership 2023**, année d'intensité mise spécifiquement sur le socle RH, s'est poursuivi parallèlement à **Efficacité 2024**, en venant consolider leurs compétences par des accompagnements plus spécifiques et des ateliers de mise en pratique des bases acquises l'année précédente.

Pour **Performance 2025**, l'accent est mis, d'une part, sur les processus de sécurisation des compétences cœur de métiers dans la continuité de la mise en conformité des procédures des flux opérationnels et d'autre part sur l'accompagnement à la transition digitale.

Sonergia s'attache également à **développer les compétences de ses équipes et maintenir leur employabilité** en offrant des **formations transférables à d'autres métiers** et informant régulièrement sur les dispositifs publics permettant de faire un point sur sa carrière ou se former tout au long de la vie.

Chaque année au terme des **entretiens annuels**, c'est toute l'équipe Ressources Humaines et l'ensemble des managers qui sont mobilisés pour concevoir un **plan de développement des compétences** répondant à ces différents enjeux.



Santé, sécurité & sûreté

En qualité d'employeur **Sonergia s'engage** à fournir un cadre de travail répondant aux lois et réglementations en matière d'hygiène et de sécurité. En collaboration avec les membres élus du CSE, Sonergia s'assure de la **sécurité physique et psychologique de ses salarié.ées**. La sécurité de ses établissements, de ses activités et de ses informations est également essentielle. Un **réfèrent Santé-Sécurité nommé depuis 2020** pilote le plan d'action de prévention destiné aux salarié.ées.

Suite à la mise en place d'un dispositif de médiation en 2023, le réfèrent propose trois nouveaux dispositifs en 2025, afin de prévenir les **Risques Psycho-sociaux (RPS)** :

- **Médiation** : Pour dénouer une situation conflictuelle au service de la performance
- **Événements** : Pour recréer du lien entre les salarié.es au service de la cohésion. A différencier des événements internes collectifs. Effectif à l'échelle du service/équipe-département.
- **Positionnement** : Pour aider les salarié.es à adopter la posture attendue sur leurs poste (travail sur la remise en question)
- **Accompagnement** : Pour orienter les salarié.es en difficulté personnelle vers les bons interlocuteurs

En marge de ces dispositifs, des actions de prévention sont déployées régulièrement :

- **Prévention du harcèlement et de la violence au travail** en garantissant le droit de travailler dans un environnement exempt de comportement offensants, hostiles ou intimidants, qui pourraient influencer la qualité au travail, la sécurité et/ou la santé physique ou mentale.
- **Interventions de la médecine du travail** pour lutter contre les troubles musculo-squelettiques,
- **Actions de sensibilisation à la sécurité routière**, et la mise à disposition d'une **Charte du Conducteur Eco-responsable**

Une **Procédure interne de lanceurs d'alerte** saisissable par les salarié.ées est en place dans la société, pour permettre à toute personne ayant la connaissance de fait(s) portant sur un crime ou un délit, d'effectuer un signalement (fait(s) de corruption, fraude, harcèlement, discrimination...)

Sonergia propose également une **couverture santé complémentaire** qu'elle finance majoritairement, un **contrat de prévoyance et des congés spécifiques pour raison de santé** à ses salarié.ées.



sonergia fête ses



15ans

★ = Politique Sociale ★ = 2025



Diversité et égalité des chances

Sonergia favorise la diversité et la mixité professionnelle en luttant contre toute forme de discrimination et porte des plans d'action pour l'intégration, la reconnaissance, le maintien dans l'emploi et la qualité de vie au travail de tous. ses salarié.es.

- **Plan d'action égalité femmes hommes et qualité de vie au travail** depuis 2020, qui aborde les thèmes de l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération effective, et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- **Politique Handicap** depuis 2023 grâce à l'accompagnement de l'AGEFIPH, animée par plusieurs salariées désignées référentes Handicap

Sonergia promeut la diversité des profils et l'intégration des personnes. Chaque personne est singulière et c'est ce qui contribue à la richesse des relations humaines. Sonergia veille à ce que cette diversité et l'égalité des droits des personnes soient respectées en excluant toute forme de discrimination :

- En précisant ces modalités dans ses **offres d'emploi**, et en accordant un accompagnement des nouveaux intégrés via un **parcours d'intégration riche et commun à tous**



Bien-être au travail & équilibre vie pro/perso

Sonergia veille au **bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle**. Elle est attentive au **bien-être de chacun au travail** en cherchant à faciliter un climat de travail favorable, bienveillant et efficient. Sonergia vise à promouvoir l'amélioration des environnements et conditions de travail :

- Accès à des **locaux adaptés et conviviaux**
- **Temps de cohésion** (entreprise/département/service) type Team Building
- Animation de la **semaine de la Qualité de Vie au Travail (QVT)**, sur un mois afin de multiplier les ateliers et permettre au plus grand nombre d'y participer (Yoga, Sophrologie, cross training)
- **Grande enquête interne**, qui vise à identifier les dysfonctionnement du quotidien et proposer des actions des innovations sociales pour garantir la qualité de vie au travail des salarié.es
- **Charte du télétravail** (2 jours de télétravail par semaine) et accès à l'usage des équipements nécessaires
- **Charte du droit à la déconnexion** qui fixe la liste des règles et principes de bon usage des outils numériques afin de favoriser des pratiques professionnelles harmonieuses et propices à un environnement de travail efficace et qualitatif
- Accords portant sur l'**organisation du temps de travail avec l'octroi de jours de repos** ont également négociés depuis 2021.



Engagement sur le territoire avec les salarié.es

En tant qu'acteur économique des quartiers Nord de Marseille, et membre depuis 2018 du réseau **Marséa Nord Développement**, **Sonergia** s'engage sur son territoire en s'investissant dans les problématiques d'accès à l'emploi, de mobilité et de lutte contre les discriminations.

Les salarié.es volontaires témoignent et participent à des actions à destination **des lycées, jeunes diplômés et personnes éloignées de l'emploi** dans les établissements du territoire et via les actions du réseau. Les salarié.es participent également aux **campagnes de dons solidaires annuelles**.

Sonergia choisit annuellement un projet d'action sociale à destination des publics des quartiers défavorisés à proximité de l'entreprise pour y participer en tant que mécène.

Gouvernance & Périmètre

La Responsable RSE & la Directrice des Ressources Humaines sont en charge de la supervision et de la mise en œuvre de la politique sociale, avec le support des membres de l'équipe RH. Ensemble, ils s'assurent de coordonner les initiatives sociales et d'assurer le suivi des objectifs fixés.

La Politique Sociale est révisée annuellement en concomitance avec la Politique Qualité. Les indicateurs RSE pilotés en marge de la Mission sont suivis au sein des sous-processus concernés. Cette Politique Sociale s'applique à tous les départements de l'entreprise. Elle couvre toutes les fonctions de la société, et s'adapte aux différentes situations professionnelles de nos équipes (Bureaux au siège, Bureaux partagés, Postes en télétravail, travailleurs à domicile et déplacements terrain).



★ = Politique Sociale ★ = 2025

Indicateurs 2025



Formation & développement des compétences

Sensibilisation IA
réalisée sur T1 et selon
les besoins identifiés par
métier

30% des
salarié.es formé.es
à des compétences
transférables



Santé, sécurité & sûreté

0 accident
du travail

Enquête
interne **+25%**
de réponses positives*
"Comment caractériseriez-
vous le climat social de votre
entreprise"

* Réponses 'Calme' & 'Plutôt calme'



Diversité & égalité des chances

1 action de fond
en faveur de
l'égalité FH

1 action de
fond en faveur
de la politique
Handicap

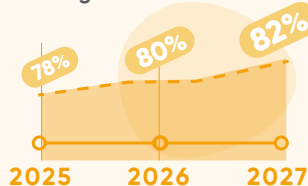


Bien-être au travail & équilibre vie pro/perso

Enquête
interne **+78%**
de réponses positives
"Etes-vous satisfait.e de
votre activité pro. au sein de
Sonergia"



Entretiens
annuels
d'évaluation **+85%**
de réponses
positives
Moyenne des réponses
aux deux questions
portant sur le temps de
travail et le télétravail



Engagement sur le territoire avec les salarié.es

1 projet /
consortium
territorial

(participant salarié.e)



1 action
de soutien
à l'emploi
des personnes en déficit
d'employabilité sur le
territoire

