



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES
FEMMES ET LES HOMMES**

Entre les soussignés

La **société SMILE SASU** au capital de 814 000€, dont le siège social se situe 163 Quai du Docteur Dervaux – 92 600 Asnières-sur-Seine, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 378 615 363 RCS;

Représentée par Monsieur Emmanuel TORNINI, agissant en qualité de Directeur Général SMILE France,

Ci-après désignée par « la société » ou « l'entreprise »,

D'une part,

ET

Le Syndicat SPECIS UNSA, représenté par Mme Vanessa STRICHER, Déléguée syndical, en vertu de son mandat du 11/12/2019,

Le Syndicat CGT, représenté par Monsieur Mickaël TANSORIER, Délégué syndical, en vertu de son mandat du 04/11/2021,

Ci-après désignée par « les organisations syndicales »,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Three handwritten signatures in blue ink are shown, each enclosed in a blue rectangular box. The first signature is "VS", the second is "Mt", and the third is "Et". Above each signature, the letters "DS" are printed. To the right of the third signature, the number "1" is printed.



PREAMBULE

Dans le prolongement de/du :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes;
- décret n° 2012-1408 du 18 décembre 2012, relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013;
- l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27 octobre 2014.

Les parties signataires de l'accord s'engagent en faveur de la promotion de l'égalité professionnelle et salariale et réaffirment leur attachement au respect du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes. Elles reconnaissent que la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises, les 11/05/2022, 08/06/2022, 29/07/2022 et 09/09/2022 pour étudier la situation des femmes et des hommes et identifier, le cas échéant, les inégalités à corriger.

Afin de déterminer les actions qui permettront d'assurer et de promouvoir cette égalité professionnelle et définir et programmer les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts constatés entre les femmes et les hommes, les parties ont souhaité tout d'abord dresser un état des lieux de la situation des femmes et des hommes dans l'entreprise.



L'analyse a été effectuée notamment au moyen :

- Du bilan du plan d'actions 2021,
- Des données de la BDES 2021,
- D'indicateurs quantitatifs présentés lors des réunions de négociation.

Dans l'analyse de ces indicateurs sont ressortis les items suivants :

- Les conditions d'accès à l'emploi ;
- La promotion et l'évolution professionnelle ;
- La rémunération effective ;
- L'articulation entre vie professionnelle et vie familiale.

La société et les organisations syndicales souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Les partenaires sociaux réaffirment que l'égalité professionnelle est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.



ARTICLE I – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de sélectionner les domaines d'actions sur lesquels les partenaires sociaux veulent travailler et de définir un plan d'action pour chacun d'eux, l'objectif étant de minorer les éventuelles inégalités constatées et inexpliquées.

ARTICLE II – LES CONDITIONS D'ACCÈS À L'EMPLOI

A – Principe

La politique de la mixité de l'emploi s'appuie sur l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les critères de recrutement doivent être fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats.

B - Constat

Les partenaires sociaux s'accordent sur la difficulté d'une représentation équitable Femmes/Hommes dans l'effectif de l'entreprise puisque l'on observe une forte masculinisation des effectifs dans nos métiers et dans notre secteur.

D'une manière générale, la part des femmes au sein des filières ingénierie est structurellement faible.

À titre d'exemples :

- l'enquête « Femme du numérique » réalisée en 2018 par la Branche Syntec Numérique fait apparaître un taux de féminisation de 33% dans le secteur du numérique, contre 50% toutes branches confondues (en 2017);
- un article "Syntec numérique" du 27 avril 2021 indique que seulement 11% des étudiants des écoles d'informatique sont des étudiantes, seulement 9% des développeurs d'applications mobiles sont des femmes.

La BDES révèle que les femmes sont minoritaires dans l'effectif de la société. En effet :

- Les femmes représentent 25% de l'effectif total CDI en 2021
- Les femmes représentent 24.07% des embauches CDI en 2021

C - Actions mises en œuvre

1. Présentation des offres d'emploi

Les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Elles sont formulées de manière neutre et ne comportent pas de termes susceptibles de décourager les femmes ou les hommes de postuler aux postes proposés.



De manière générale, l'entreprise s'engage à veiller au choix des intitulés et des contenus des offres d'emploi en étant notamment vigilant sur la terminologie et les stéréotypes afin de favoriser l'accessibilité et l'attractivité des offres proposées tant pour les femmes que les hommes.

Dans cette optique, une phrase d'inclusion sera ajoutée à la fin des offres d'emploi : "Dans le cadre de sa politique Diversité et Inclusion, SMILE étudie et s'engage à valoriser la diversité des profils de ses collaborateurs à compétences égales."

Une charte de publication des offres d'emploi sera également établie et communiquée à l'ensemble des acteurs susceptibles de publier des offres d'emploi SMILE.

Indicateur de suivi :

- % des offres d'emploi rédigées de manière à ce qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes ;
- % des offres d'emploi respectant la charte de publication.

2. Actions lors des forums de recrutement des écoles et des universités

La société s'engage à maintenir le développement d'une action de communication auprès des écoles et des universités afin de faire découvrir les métiers et les informer sur sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi attirer des candidatures féminines sur les postes occupés en majorité par des hommes et inversement.

Cette communication sera faite auprès des correspondants des écoles, des forums et lors de la présentation de l'entreprise aux étudiants.

Un appel à volontariat sera effectué auprès des salariées de la société issues des métiers techniques afin d'assister aux forums de recrutement et ainsi valoriser le rôle des femmes dans nos métiers et notre secteur.

Une collaboratrice de l'équipe recrutement sera également présente chaque fois que cela est possible.

Les principaux supports visuels et dossiers de présentation seront élaborés afin d'afficher une réelle parité entre les femmes et les hommes, les images et messages choisis veilleront à respecter cette position.

Indicateurs de suivi :

- Nombre de partenariats réalisés sur une année.
- % de forums "écoles" ou "universités" auxquels des salariées issues des métiers techniques sont présentes.

3. Favoriser une représentation équitable dans les métiers



La société s'engage à privilégier, à compétences et qualifications équivalentes, l'embauche de femmes ou d'hommes dans les métiers comportant un déséquilibre important concernant le nombre de femmes ou d'hommes sous réserve d'une appréciation objective prenant en considération les situations individuelles de tous les candidats.

Indicateur de suivi :

- Evolution de la répartition par sexe des embauches par catégorie socio-professionnelle et type de contrat de travail.

4. Organisation d'un évènement SMILE pour la journée des droits des femmes

Les parties conviennent d'organiser conjointement un événement SMILE dans le cadre de la journée des droits des femmes. La commission dédiée à l'égalité professionnelle sera associée à son organisation.

5. Femmes @ numérique

Pour attirer plus de talents féminins dans les métiers du numérique, la société continuera sa contribution au financement de la fondation « Femmes@numérique » au moins jusqu'en 2023. Cette fondation a pour but de mettre en œuvre, au niveau national, des actions permettant d'attirer et fidéliser les femmes dans le secteur du numérique.

Ces actions auront comme priorités :

- D'informer le grand public des opportunités offertes par le secteur et de son ouverture aux femmes,
- De favoriser et accélérer la mixité femmes-hommes en suscitant l'intérêt des femmes pour rejoindre le secteur du numérique et y faire carrière,
- De renforcer la lutte contre les stéréotypes et l'autocensure et impulser très tôt des vocations pour les métiers scientifiques et technologiques auprès des jeunes filles,
- De mesurer l'impact des actions engagées sur la féminisation dans les métiers du numérique.

Indicateur de suivi :

- Embauches de l'année : répartition par catégorie professionnelle et par sexe



ARTICLE III – LA PROMOTION ET L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

A - Principe

Les partenaires sociaux affirment que l'égalité professionnelle suppose que les femmes et les hommes aient une égale liberté de réussir : ils doivent pouvoir accéder aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités d'évolution de carrière et aux mêmes postes à responsabilité.

Les organisations syndicales et la société rappellent également que les règles de promotion et d'évolution de carrière reposent sur l'évaluation de la compétence/du savoir-faire et du savoir-être du salarié.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la définition de la promotion qui correspond au passage d'un salarié au coefficient supérieur.

B - Constat

Entre 2020 et 2021, nous pouvons constater 63 changements de postes :

- 17 pour les femmes, soit 26,98%;
- 46 pour les hommes, soit 73,02%.

Soit un taux de promotion supérieur proportionnellement chez les femmes par rapport aux hommes.

C - Action mise en œuvre

1. L'équilibre des promotions

L'objectif est de maintenir le nombre de femmes dans le nombre total de promotions à tous les niveaux de l'entreprise pour conserver le plus juste équilibre des promotions entre les femmes et les hommes.

Ainsi, la société s'engage à ce qu'une vigilance particulière soit mise en œuvre lors des revues annuelles du personnel (people review) afin de s'assurer que le positionnement soit en cohérence avec les missions et les compétences des salariés. Ainsi, les critères de détection des potentiels internes, d'évaluation professionnelle et d'orientation de carrière doivent être identiques pour les femmes et pour les hommes et fondés exclusivement sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance.

Indicateurs de suivi :



Afin de mesurer la réalisation des objectifs, il sera procédé à l'évaluation annuelle des indicateurs suivants, leurs lectures étant pertinentes à l'aune de l'analyse des compétences et qualifications équivalentes des salariés :

- Répartition du nombre de salariés promus par sexe, par catégorie professionnelle, et par niveau;
- Nombre de salariés à des fonctions d'encadrement par sexe;
- Répartition du nombre de salariés qui ont changé de postes, par catégorie professionnelle.

2. Former le management aux enjeux de l'égalité professionnelle

Les managers seront formés sur cette thématique.

Indicateur de suivi :

- Nombre de managers formés annuellement

ARTICLE IV - LA RÉMUNÉRATION EFFECTIVE

A - Principe

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux s'accordent sur l'objectif de garantir une équité et une structure de rémunération semblables pour un travail similaire à l'embauche et tout au long de la vie du contrat, à compétences (savoir-faire et savoir-être), qualification, expérience professionnelle et performance égales.

Aussi, l'entreprise s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste.

B - Constat

L'analyse des données chiffrées ne laisse pas apparaître d'écart significatif entre les rémunérations des femmes et des hommes.

Toutefois, les partenaires sociaux constatent que la rémunération moyenne des cadres hommes est légèrement plus élevée que celle des femmes :

- En 2021, la rémunération moyenne des cadres hommes s'élève à 46 145€, tandis que celle des cadres femmes s'élève à 45 293€ : l'écart moyen entre la rémunération des cadres femmes et des cadres hommes est de 852€ soit 1,88%.



La Direction s'engage à mettre en place un plan visant à réduire les écarts de rémunération, dans les cas où l'écart de rémunération reste inexpliqué après étude au cas par cas, tel que défini à l'article IV. C. 2.

C- Actions mises en œuvre

1. Suivi de l'évolution de la rémunération

Les partenaires sociaux se fixent pour objectif de maintenir l'équité de rémunération entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, que ce soit lors de leur embauche mais également au cours de leur carrière.

De ce fait, la société s'assurera du respect des grilles de rémunération en vigueur via les revues annuelles du personnel (people review) à l'aune de l'analyse des compétences et qualifications des salariés.

Indicateurs de suivi :

- Evolution du salaire moyen à l'embauche par catégorie professionnelle et par sexe;
- Evolution du salaire moyen par catégorie et par sexe.

2. Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

La société s'engage à tout mettre en œuvre pour supprimer les écarts de rémunération inexpliqués entre les femmes et les hommes, à poste, compétences (savoir-faire et savoir-être), ancienneté et performance égaux, à échéance de l'accord.

Ainsi, la société s'engage, lors de chaque revue annuelle du personnel, à mesurer et analyser tous les écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes. En conséquence, si un écart de rémunération venait à apparaître, la société prendrait des mesures notamment en allouant un budget spécifique consacré à la réduction des écarts de rémunération.

Indicateur de suivi :

- Part de femmes et d'hommes ayant bénéficié d'un réajustement salarial dédié à la suppression des écarts inexpliqués de rémunération.

3. Suivi de la rémunération des salariés à leur retour de congé maternité ou d'adoption



La société garantit que les absences pour congé maternité ou d'adoption n'auront pas d'impact sur l'évolution de la carrière ou la rémunération.

Ainsi, la société veillera à l'application de l'article 13.1 de l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 27 octobre 2014 qui précise que *"l'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le (la) salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective, à ancienneté et compétence équivalentes, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise. Le (la) salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes"*.

Indicateur de suivi :

- Part des salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité.

4. Égalité de prise en charge des congés maternité et paternité

Lors de la prise des congés paternité par le salarié, la société s'engage à prendre en compte la prime de 13^e mois dans le calcul du complément employeur.

Ainsi, au même titre que le congé maternité, le calcul du complément employeur se basera sur le salaire de base + la prime de 13^e mois.

ARTICLE V - L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

A - Principe

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de communiquer sur un accompagnement des salariés pour trouver un réel équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

B - Constat

La société sensibilise ses managers aux enjeux de l'équilibre entre l'activité professionnelle et la vie familiale et déploie diverses actions destinées à favoriser cette conciliation.

Chaque salarié a ainsi l'occasion d'effectuer annuellement un point formel avec son manager sur l'articulation de son activité professionnelle avec l'exercice de sa responsabilité familiale lors de son entretien professionnel.



Chaque anomalie constatée fait ainsi l'objet d'une analyse de la situation en lien avec le service des ressources humaines et de mesures correctives le cas échéant.

De plus, afin de s'assurer du respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, l'entreprise a mis en place un système déclaratif dans son système d'information permettant aux salariés de confirmer ou non cette conformité.

En cas d'anomalie constatée, une action corrective est entreprise par le manager.

La société SMILE encourage également l'équilibre des responsabilités liées à la parentalité.

C - Actions mises en œuvre

1. Guide de parentalité

Les organisations syndicales et la société affirment que les salariés de SMILE doivent être conscients de la place de la parentalité au sein de l'entreprise et des droits accordés lors de cette période spécifique.

Ainsi, la société s'engage à mettre à jour chaque année, dès la signature de l'accord, le guide de la parentalité à destination de tous les salariés afin d'agir à plusieurs niveaux, notamment :

- Sensibiliser le manager pour expliquer le cadre légal des absences liées aux congés maternité ainsi que les possibilités d'aménagement du temps de travail pour le collaborateur en cas de nécessité médicale;
- Informer les salariés sur leurs droits.

Ce guide de parentalité comprend toutes les informations et réglementations en vigueur concernant la période de grossesse, la naissance et la reprise de l'activité professionnelle.

La société s'engage à communiquer massivement sur le contenu de ce Guide afin de s'assurer de la connaissance par l'ensemble des salariés des mesures accompagnant la parentalité.

Ce guide est disponible sur l'intranet de SMILE afin d'être consultable par l'ensemble des salariés.

2. Aménagement du temps de travail lors de la grossesse

La société rappelle son engagement à faire strictement respecter l'application des dispositions légales et conventionnelles en matière d'aménagement du temps de travail lors de la grossesse.



Les organisations syndicales et la société s'accordent pour mettre en place l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles sur l'accompagnement de la salariée enceinte au cours de sa grossesse.

La société s'engage à aménager et adapter les horaires et les déplacements de la salariée enceinte afin de lui permettre de continuer à exercer ses fonctions et ses responsabilités en cas de nécessité médicale pour ne pas mettre en danger son état de grossesse.

La société prêter une attention particulière aux demandes de télétravail des salariées enceintes qui n'en bénéficient pas au titre du télétravail régulier, conformément à la Charte télétravail de SMILE. Ainsi, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse. En cas de refus de la demande de télétravail, la société devra en exposer les raisons objectives.

Pour les salariées bénéficiant déjà du télétravail régulier au titre de la Charte télétravail SMILE, il pourra être par ailleurs envisagé d'instaurer un nombre de jours de télétravail plus important en cas de nécessité liée à l'état de grossesse de la salariée, pouvant aller jusqu'à 4 jours par semaine. Cette augmentation temporaire, à titre exceptionnel, ne nécessitera pas l'accord du membre Comex auquel est rattaché la salariée, mais une simple validation du manager.

En cas de nécessité médicale constatée (prescription du médecin traitant ou du corps médical habilité suivant la grossesse), la société veillera à adapter l'ergonomie du poste de travail en fonction des besoins de la salariée enceinte.

Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, la société veillera à ce que son amplitude horaire n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

Indicateurs de suivi :

- Part des femmes enceintes, nécessitant des aménagements d'organisation/temps de travail, ayant bénéficié de conditions adaptées;
- Part d'avenants de télétravail conclus avec des salariées en situation de grossesse, qui n'en bénéficiaient pas;
- % de télétravail renforcé mis en place au titre de l'état de grossesse de la salariée.

3. Accompagner le retour des congés maternité et parentaux

La société s'engage à préparer le retour du salarié à l'issue de son congé maternité ou parental en organisant un entretien de retour avec le manager ou la fonction RH.



Au cours de cet entretien seront abordés :

- l'évolution professionnelle du/de la salarié(e), notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle de la salariée ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du/de la salarié(e), le poste occupé et son projet professionnel.

Indicateur de suivi :

- % de salariés ayant bénéficié d'un entretien de retour à l'issue du congé maternité/parental par genre.

4. Jour d'absence avec maintien de salaire : enfant hospitalisé

Dans le cas d'une hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, la société s'engage à accorder une autorisation d'absence avec maintien de salaire d'un jour au salarié-parent concerné sur présentation d'un certificat médical.

Il s'agit de l'enfant du salarié déclaré comme tel à l'état civil.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'un jour d'absence avec maintien de salaire accordé dans le cas d'une hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans.

5. Rentrée scolaire

Les parties conviennent pour les salariés n'étant pas au forfait jour, de la mise en place d'un horaire de début de poste décalé d'une heure, pour les parents souhaitant accompagner leurs enfants le jour de la rentrée scolaire.

Indicateur de suivi :

- Sur l'ensemble des salariés qui ont fait une demande en ce sens, part de ceux ayant bénéficié de cette mesure.

6. La prise en charge de frais garde d'enfant lors de la formation (formation hors temps de travail)

L'article 10 de l'accord relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité du 31 octobre 2019, concernant le plan de développement des compétences prévoit



notamment que : *“Par ailleurs, outre ces modalités, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires. Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail. Dans ce cas, sur proposition de la branche, l’opérateur de compétences peut prendre en charge des frais de garde d’enfants, dans le cadre d’une enveloppe et selon les critères annuellement définis”.*

Néanmoins, la branche a décidé de ne pas attribuer d’enveloppe budgétaire à la prise en charge des frais de garde pour l’année 2022.

La Direction s’engage à rediscuter chaque année avec la branche en faisant notamment remonter ce besoin de prise en charge.

Par ailleurs, la Direction s’engage à ce que le salarié puisse respecter ses horaires habituels de travail, même sur ses jours de formation. Ainsi, le salarié est autorisé à quitter la formation avant l’heure de fin prévue, si celle-ci est plus tardive que l’horaire où il va habituellement chercher ses enfants. La formation sera validée même dans ce cas de départ anticipé.

La Direction s’engage également à étudier les cas particuliers dans lesquels un salarié serait contraint de revoir l’ensemble de son organisation personnelle dans le but de suivre une formation, si cette formation nécessite notamment un déplacement en un lieu éloigné du lieu de travail ou de résidence habituel.

Indicateur de suivi :

- Nombre de salariés ayant fait une demande en ce sens.

7. Dons de congés

La Direction de SMILE a mis en place un dispositif de dons de congés à destination des salariés-parents dont l’état médical de leur enfant impose une présence soutenue et des soins contraignants ou à destination des salariés venant en aide à un proche en situation de handicap avec une incapacité permanente d’au moins 80% ou à un proche âgé et en perte d’autonomie.

Afin de promouvoir ce dispositif, SMILE s’engage à communiquer autour de ce dispositif, notamment via l’intranet RH.

Indicateurs de suivi :

- nombre de salariés ayant effectué un don;



- nombre de jours donnés;
- nombre de salariés ayant bénéficié de dons;
- nombre de jours effectivement pris.

ARTICLE VI - LA LUTTE CONTRE LES STÉRÉOTYPES ET CONTRE LE SEXISME

A - Principe

Les parties souhaitent que chaque salarié puisse prendre conscience des stéréotypes et soit en mesure de les déconstruire.

En sensibilisant sur le phénomène des stéréotypes et sur les biais de jugement qu'ils entraînent, il est possible de changer les mentalités et les pratiques.

Les parties conviennent que les agissements sexistes sur le lieu de travail pourraient avoir des répercussions directes sur le bien-être au travail, sur les relations entre les femmes et les hommes de l'entreprise et donc également sur la performance collective.

B - Constat

Il n'est pas constaté d'écart sur ce sujet, cependant il paraît essentiel aux parties de se prémunir et de mettre en place des process et outils adéquats si une situation venait à apparaître.

C - Actions mises en oeuvres

1. Former le management à la lutte contre les stéréotypes et contre le sexisme

Les managers seront formés sur cette thématique.

Indicateur de suivi :

- Nombre de managers formés.

2. Diffusion du Guide contre les violences sexistes et sexuelles

En sensibilisant sur le phénomène des stéréotypes et sur les biais de jugement qu'ils entraînent, il est possible de changer les mentalités et les pratiques. Ce Guide sera diffusé pour appuyer cette démarche et sera présenté lors des formations managers.

Ce guide sera disponible sur l'intranet de SMILE afin d'être consultable par l'ensemble des salariés.

3. Non tolérance des agissements sexistes



L'entreprise entend lutter contre le sexisme par la vigilance, la prise en charge des victimes et le traitement des situations sexistes. Signaler un agissement sexiste permet de prendre en charge la victime, de procéder à une enquête interne et de prendre les mesures nécessaires pour prévenir et faire cesser ces agissements. Les salariés victimes ou témoins d'un agissement sexiste sont encouragés à le signaler selon leur choix à leur responsable hiérarchique, les RRH, la médecine du travail. Les adresses de messagerie alerterh@smile.fr et alerte@smile.fr sont un moyen complémentaire qui permet de signaler de façon confidentielle un agissement sexiste.

Le détail et la procédure afférente à la saisine de ces adresses mail est annexée au présent accord.

Indicateur de suivi:

- Nombre d'alertes traitées par an
- Traitement des alertes (mesure disciplinaire, mutation, etc.)

ARTICLE VII - DURÉE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans. La date d'entrée en application de cet accord est fixée au 1er novembre 2022.

ARTICLE VIII - SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord est créée. Elle se compose de l'employeur et des organisations syndicales signataires. Elle se réunit chaque année afin de réaliser un suivi de l'accord.

Ce bilan sera également présenté en Commission égalité professionnelle.

ARTICLE IX - CLAUDE DE RENDEZ-VOUS

En cas de modification substantielle des textes régissant les matières traitées par le présent accord, les parties signataires s'engagent à se rencontrer dans un délai de trois mois suivant la demande de l'une des parties signataires en vue d'entamer des négociations relatives à l'adaptation du présent accord.

ARTICLE X - REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par la Direction ou les organisations syndicales qui y sont habilitées en application de l'article L. 2261-7-1 du Code du travail. Information devra en être faite à la Direction, lorsque celle-ci n'est pas à l'origine de l'engagement de la procédure, et à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par lettre recommandée avec accusé de réception.

DS DS DS
VS MT ET



Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

La Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des possibilités d'un nouvel accord.

ARTICLE XI - COMMUNICATION, DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

L'entreprise SMILE SASU procèdera aux formalités de dépôt, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

La version rendue anonyme de l'accord, ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sera jointe au dépôt auprès de la DREETS.

Par ailleurs, conformément à la réglementation en vigueur, le présent accord signé et anonymisé sera également transmis à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (IDCC n°1486) par voie électronique à l'adresse secretariatcppni@ccn-betic.fr.

Réalisé en 6 exemplaires,

Fait à Asnières-sur-Seine, le 14/10/2022

Pour la Société SMILE SASU,

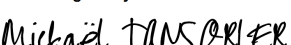
Monsieur Monsieur Emmanuel TORNINI, Directeur Général SMILE France

DocuSigned by:

55CAE1B29B1D413...

Syndicat CGT,

Monsieur Mickaël TANSORIER, Délégué Syndical

DocuSigned by:

5BE9A28D99504A3...



Syndicat SPECIS UNSA

Madame Vanessa STRICHER, Déléguée Syndicale

DocuSigned by:
Vanessa STRICHER
1F9F6A7FE8B84F8...



ANNEXE A L'ACCORD RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

PROCÉDURE D'ALERTE CONTRE LES COMPORTEMENTS INAPPROPRIÉS

Dans le cadre de la lutte contre les agissements sexuels et sexistes, et plus largement contre tout comportement inapproprié portant atteinte à la santé mentale ou physique de ses salariés, SMILE met en place une procédure dédiée permettant à tout salarié de faire part d'une situation dont il est victime ou témoin.

Dans cette optique, une adresse mail dédiée a été créée: alerterh@smile.fr. Les destinataires de cette adresse mail sont :

- Le Responsable des Relations Sociales
- Le Directeur Juridique

Tout salarié qui estime être dans une situation ayant un impact négatif sur sa santé physique ou mentale, en danger ou en situation de harcèlement, a la possibilité de le signaler auprès de son manager direct.

S'il estime que la situation ne le permet pas, il peut contacter son/sa Responsable Ressources Humaines (RRH).

Si toutefois, le salarié n'était pas en mesure de solliciter son/sa RRH en raison de la situation, il peut se faire connaître en écrivant à cette adresse mail.

Après une première analyse des faits décrits, une enquête peut être diligentée auprès des équipes, du manager ou de toute personne dont le témoignage pourrait être pertinent.

Selon les besoins de certaines enquêtes, les Représentants du Personnel pourront être associés, notamment pour être interviewés. Un RRH pourra également être associé à l'enquête.

Le CSE sera également informé des dossiers et de leur état d'avancement, de façon anonyme.

SMILE s'engage par ailleurs à traiter avec la même équité les situations qui pourraient être rencontrées aussi bien en interne que chez un client. Ainsi, un salarié qui estime être dans une situation ayant un impact négatif sur sa santé physique ou mentale, pourra écrire à l'adresse mail alerte@smile.fr, qui est dédiée aux relations avec les clients et partenaires commerciaux de SMILE, s'il n'est pas en capacité d'en faire part à son manager ni à son/sa RRH.

Les destinataires de l'adresse mail alerte@smile.fr sont:

- Le Responsable des Relations Sociales
- Le Directeur Juridique



Aucun salarié ne saurait être sanctionné pour des propos qu'il a tenus ou rapportés de bonne foi.
Le salarié qui s'est fait connaître via cette procédure, ainsi que toutes les personnes interrogées, se voient garantir la confidentialité de leur témoignage au cours des enquêtes.

Toutefois, les témoignages et attestations peuvent, si nécessaire, être portées à la connaissance de la justice en cas de contentieux, sauf refus exprès de la personne entendue.

Par ailleurs, concernant les procédures d'alerte décrites ci-dessus, les cas remontés via les adresses indiquées sont susceptibles d'être partagés avec la Direction juridique de SMILE, dans la phase d'instruction du cas remonté, si la responsabilité pénale de l'entreprise est susceptible d'être engagée.

Certificat de réalisation

Identifiant d'enveloppe: 4511733E019545FFAEB95B44D51501DE

État: Complétée

Objet: Complétez avec DocuSign : Accord égalité professionnelle SMILE SASU.docx

Enveloppe source:

Nombre de pages du document: 20

Signatures: 3

Émetteur de l'enveloppe:

Nombre de pages du certificat: 5

Paraphe: 54

TORRINI

Signature dirigée: Activé

163 Quai du Docteur Dervaux

Horodatage de l'enveloppe: Activé

CS 60059

Fuseau horaire: (UTC+01:00) Bruxelles, Copenhague, Madrid, Paris

Asnières sur Seine, 92665 92665

gaelle.torrini@smile.fr

Adresse IP: 82.65.65.215

Suivi du dossier

État: Original

Titulaire: TORRINI

Emplacement: DocuSign

14/10/2022 10:02:51

gaelle.torrini@smile.fr

Événements de signataire

Signature

Horodatage

Emmanuel TORNINI

emmanuel.torrini@smile.fr

Directeur général

SMILE

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

DocuSigned by:



55CAE1B29B1D413...

Sélection d'une signature : Style présélectionné

En utilisant l'adresse IP: 81.250.93.235

Envoyée: 14/10/2022 10:17:51

Consultée: 15/10/2022 12:38:03

Signée: 15/10/2022 12:38:24

Divulgate relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

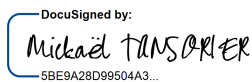
Non offert par DocuSign

Mickaël TANSORIER

mickael.tansorier@smile.fr

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

DocuSigned by:



5BE9A28D99504A3...

Sélection d'une signature : Style présélectionné

En utilisant l'adresse IP: 176.157.204.145

Envoyée: 14/10/2022 10:17:52

Consultée: 14/10/2022 10:27:53

Signée: 14/10/2022 10:28:40

Divulgate relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Accepté: 14/10/2022 10:27:53

ID: 8afb7f7-e46d-478d-a05e-0cec8af87ccc

Vanessa STRICHER

vanessa.stricher@smile.fr

Niveau de sécurité: E-mail, Authentification de compte (aucune)

DocuSigned by:



1F9F6A7FE8B84F8...

Sélection d'une signature : Style présélectionné

En utilisant l'adresse IP: 78.203.81.115

Envoyée: 14/10/2022 10:17:52

Consultée: 14/10/2022 10:52:41

Signée: 14/10/2022 10:53:32

Divulgate relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Accepté: 14/10/2022 10:52:41

ID: fa1dbb45-3b7d-4a0f-8500-5fcfa57564e4

Événements de signataire en personne Signature

Horodatage

Événements de livraison à l'éditeur

État

Horodatage

Événements de livraison à l'agent

État

Horodatage

Événements de livraison intermédiaire	État	Horodatage
Événements de livraison certifiée	État	Horodatage
Événements de copie carbone	État	Horodatage
Événements de témoins	Signature	Horodatage
Événements notariaux	Signature	Horodatage
Récapitulatif des événements de l'enveloppe	État	Horodatages
Enveloppe envoyée	Haché/crypté	14/10/2022 10:17:52
Livraison certifiée	Sécurité vérifiée	14/10/2022 10:52:41
Signature complétée	Sécurité vérifiée	14/10/2022 10:53:32
Complétée	Sécurité vérifiée	15/10/2022 12:38:24
Événements de paiement	État	Horodatages
Divulgateion relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques		

ELECTRONIC RECORD AND SIGNATURE DISCLOSURE

From time to time, SMILE S.A.S (we, us or Company) may be required by law to provide to you certain written notices or disclosures. Described below are the terms and conditions for providing to you such notices and disclosures electronically through the DocuSign system. Please read the information below carefully and thoroughly, and if you can access this information electronically to your satisfaction and agree to this Electronic Record and Signature Disclosure (ERSD), please confirm your agreement by selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

Getting paper copies

At any time, you may request from us a paper copy of any record provided or made available electronically to you by us. You will have the ability to download and print documents we send to you through the DocuSign system during and immediately after the signing session and, if you elect to create a DocuSign account, you may access the documents for a limited period of time (usually 30 days) after such documents are first sent to you. After such time, if you wish for us to send you paper copies of any such documents from our office to you, you will be charged a \$0.00 per-page fee. You may request delivery of such paper copies from us by following the procedure described below.

Withdrawing your consent

If you decide to receive notices and disclosures from us electronically, you may at any time change your mind and tell us that thereafter you want to receive required notices and disclosures only in paper format. How you must inform us of your decision to receive future notices and disclosure in paper format and withdraw your consent to receive notices and disclosures electronically is described below.

Consequences of changing your mind

If you elect to receive required notices and disclosures only in paper format, it will slow the speed at which we can complete certain steps in transactions with you and delivering services to you because we will need first to send the required notices or disclosures to you in paper format, and then wait until we receive back from you your acknowledgment of your receipt of such paper notices or disclosures. Further, you will no longer be able to use the DocuSign system to receive required notices and consents electronically from us or to sign electronically documents from us.

All notices and disclosures will be sent to you electronically

Unless you tell us otherwise in accordance with the procedures described herein, we will provide electronically to you through the DocuSign system all required notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you during the course of our relationship with you. To reduce the chance of you inadvertently not receiving any notice or disclosure, we prefer to provide all of the required notices and disclosures to you by the same method and to the same address that you have given us. Thus, you can receive all the disclosures and notices electronically or in paper format through the paper mail delivery system. If you do not agree with this process, please let us know as described below. Please also see the paragraph immediately above that describes the consequences of your electing not to receive delivery of the notices and disclosures electronically from us.

How to contact SMILE S.A.S:

You may contact us to let us know of your changes as to how we may contact you electronically, to request paper copies of certain information from us, and to withdraw your prior consent to receive notices and disclosures electronically as follows:

To advise SMILE S.A.S of your new email address

To let us know of a change in your email address where we should send notices and disclosures electronically to you, you must send an email message to us at info@smile-sas.com and in the body of such request you must state: your previous email address, your new email address.

If you created a DocuSign account, you may update it with your new email address through your account preferences.

To request paper copies from SMILE S.A.S

To request delivery from us of paper copies of the notices and disclosures previously provided by us to you electronically, you must send us an email to info@smile-sas.com and in the body of such request you must state your email address, full name, mailing address, and telephone number.

To withdraw your consent with SMILE S.A.S

To inform us that you no longer wish to receive future notices and disclosures in electronic format you may:

- i. decline to sign a document from within your signing session, and on the subsequent page, select the check-box indicating you wish to withdraw your consent, or you may;

ii. send us an email to and in the body of such request you must state your email, full name, mailing address, and telephone number. . .

Required hardware and software

The minimum system requirements for using the DocuSign system may change over time. The current system requirements are found here: <https://support.docusign.com/guides/signer-guide-signing-system-requirements>.

Acknowledging your access and consent to receive and sign documents electronically

To confirm to us that you can access this information electronically, which will be similar to other electronic notices and disclosures that we will provide to you, please confirm that you have read this ERSD, and (i) that you are able to print on paper or electronically save this ERSD for your future reference and access; or (ii) that you are able to email this ERSD to an email address where you will be able to print on paper or save it for your future reference and access. Further, if you consent to receiving notices and disclosures exclusively in electronic format as described herein, then select the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures' before clicking 'CONTINUE' within the DocuSign system.

By selecting the check-box next to 'I agree to use electronic records and signatures', you confirm that:

- You can access and read this Electronic Record and Signature Disclosure; and
- You can print on paper this Electronic Record and Signature Disclosure, or save or send this Electronic Record and Disclosure to a location where you can print it, for future reference and access; and
- Until or unless you notify SMILE S.A.S as described above, you consent to receive exclusively through electronic means all notices, disclosures, authorizations, acknowledgements, and other documents that are required to be provided or made available to you by SMILE S.A.S during the course of your relationship with SMILE S.A.S.