



**ACCORD D'ENTREPRISE EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI
DES SALARIÉS EN SITUATION DE HANDICAP 2024-2025-2026**

Entre les soussignés

La **société SMILE SASU** au capital de 814 000€, dont le siège social se situe 163 Quai du Docteur Dervaux – 92600 Asnières-sur-Seine, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le numéro 378 615 363 RCS;

Représentée par Monsieur Ludovic PERDRIJAT, agissant en qualité de Directeur Général SMILE France,

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

D'une part,

ET

Le Syndicat CGT, représenté par Monsieur Mickaël TANSORIER, Délégué syndical, en vertu de son mandat du 14/12/2022,

Ci-après désignée par « l'organisation syndicale » ou la « CGT Smile »,

D'autre part,

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

^{DS}
LP ^{DS}
MT



SMILE France et les partenaires sociaux ont signé un accord relatif à l’insertion professionnelle des personnes en situation de handicap le 14 octobre 2022, entré en vigueur le 1er novembre 2022.

Souhaitant poursuivre et accélérer dans cette voie, les parties décident de s’engager dans ce nouvel accord.

Ainsi, la Société a demandé à l’Agefiph un accompagnement particulier en vue de déposer une demande d’agrément auprès de la DRIEETS.

Un diagnostic a donc été réalisé par un cabinet mandaté par l’Agefiph, dont la réunion de restitution s’est déroulée le 25 avril 2023.

La négociation de cet accord n’ayant pu aboutir en 2023, les parties se sont de nouveau réunies en 2024, lors de réunions qui se sont tenues les 19 avril 2024, 15 mai 2024 et 27 mai 2024.

La Direction et la CGT Smile rappellent leur volonté partagée de mener une politique active et durable d’insertion, de maintien dans l’emploi, de progression et d’accompagnement du parcours professionnel au sein de l’entreprise et d’amélioration des conditions de travail des salariés en situation de handicap. Également, elles rappellent leur volonté de valoriser la richesse que représente la diversité en accompagnant l’évolution des mentalités.

CHAPITRE I – OBJET ET CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD

1. Cadre légal

Le présent accord s’inscrit dans le cadre de la loi du 11 février 2005 relative à l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap modifié par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que des articles R5212-12 et suivants du code du travail.

2. Définition du handicap

La loi n°2005-102 dans son article 114 définit ainsi la notion de handicap :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d’activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d’une altération substantielle, durable ou définitive d’une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d’un polyhandicap ou d’un trouble de santé invalidant ».

3. Population concernée

Sont bénéficiaires tous les salariés concernés par les dispositions des articles L. 5212-2 et L. 5212-13



du Code du travail, à savoir :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre ;
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte " mobilité inclusion " portant la mention " invalidité " définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

4. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société SMILE France.

Le présent accord a pour objet de définir les orientations retenues pour promouvoir le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, au travers de plusieurs thèmes identifiés comme suit :

- La construction et le pilotage de la politique handicap
- La sensibilisation, la communication et la formation sur le thème du handicap
- Le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap
- Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- La collaboration avec le secteur protégé

Le taux d'emploi direct de la DOETH 2023 de SMILE France est, au 31 décembre 2023, de 1,95%.

Les mesures prévues dans présent accord doivent permettre d'atteindre, au terme de celui-ci, un taux d'emploi direct de 3%.

Cet objectif tient compte de nos objectifs de recrutement pour les années à venir, conformément au plan stratégique Open Up, des nouveaux statuts de salariés en situation de handicap, ainsi que des mouvements de sorties (les départs, les mobilités sortantes, les pertes de statut et les non transmission des renouvellements de statut).



ARTICLE II – CONSTRUCTION ET PILOTAGE DE LA POLITIQUE HANDICAP

Afin d'établir une politique handicap constructive, innovante et adaptée à la réalité de SMILE France, un Comité Handicap est institué par le présent accord, dans les conditions ci-dessous.

1. Membres du Comité Handicap

1.1 La Mission Handicap

Une Mission Handicap est instituée au sein de SMILE France. Elle est composée des Référent(e)s handicap, qui ont été désigné(e)s au sein de la Direction des Ressources Humaines, conformément à l'accord relatif à l'insertion des personnes en situation de handicap signé en 2022, et de salarié(e)s volontaires choisi(e)s prioritairement sur chaque agence afin de couvrir l'ensemble du territoire national.

Elle a notamment pour rôle de proposer une politique handicap en adéquation avec les objectifs économiques et sociaux de SMILE France, de la mettre en oeuvre et de suivre son application.

1.1.1 Les référent(e)s Handicap

Leurs missions consistent notamment à :

- Animer et déployer la politique handicap, en lien avec les managers RH et les relais handicap;
- Assurer le lien avec la Direction;
- Accompagner les salariés en situation de handicap dans leurs démarches (dossier RQTH, aménagements, etc.);
- Impulser les différentes actions sur les axes du plan d'action et effectuer leur suivi;
- Rester en contact avec l'Agefiph.

Les parties souhaitent rappeler, eu égard aux informations personnelles et sensibles dont les référent(e)s pourraient avoir connaissance dans le cadre de leurs missions, que ceux/celles-ci sont tenus à une stricte obligation de confidentialité.

Afin que les salariés puissent les identifier, les noms, les coordonnées et le rôle du référent sont publiés sur le site intranet RH.

Les Référent(e)s Handicap bénéficient d'une formation dès la réception de l'agrément du présent accord.

En cas de remplacement d'un(e) Référent(e), il/elle bénéficiera de la même formation dans les 3 mois suivant sa désignation.



1.1.2 Les relais Handicap

Les autres membres du Comité Handicap assurent le rôle de relais respectif dans chacune des agences.

En cas de départ de l'un des membres du comité, un salarié de la même agence sera prioritairement désigné, afin que chaque agence dispose d'un relais.

Parmi ses membres, 2 salariés sont membres du CSE. En cas de démission de l'un d'entre eux, il sera prioritairement remplacé par un autre élu dans la même agence, puis par un autre élu d'une autre agence, puis à défaut par un autre salarié de la même agence.

La liste des membres sera diffusée sur le site intranet RH.

Leurs missions consistent notamment à :

- Intervenir en lien avec les Réfèrent(e)s Handicap ;
- Contribuer aux projets déployés et faire connaître les dispositions de la Mission Handicap ;
- Relayer les messages auprès des équipes ;
- Fédérer le management sur le sujet du handicap ;
- Centraliser les informations, alerter sur des difficultés, émettre des suggestions, etc.

Les relais Handicap bénéficieront d'une formation dès la première année d'application du présent accord.

En cas de nomination d'un nouveau membre, il bénéficiera de la formation dans un délai de 3 mois.

1.2 Les autres ressources de la Mission Handicap

Sans être membre de la Mission Handicap, un certain nombre d'acteurs sont amenés à intervenir régulièrement en appui du déploiement de la politique Handicap.

Il s'agit notamment:

- de la Direction Générale de SMILE France ;
- des Responsables Ressources Humaines ;
- du/de la Responsable des Relations Sociales ;
- du service paie ;
- du service marketing et communication ;
- du service recrutement ;
- des moyens généraux.

L'ensemble de ces acteurs peuvent être sollicités par la Mission Handicap et doivent répondre à ses besoins en priorité.



Des ressources externes peuvent également être mises à la disposition de la Mission Handicap, telles que la Médecine du travail ou des experts spécialisés selon les besoins (ergonomes, interprètes LSF, etc.).

Enfin, les Représentants du Personnel sont également associés à la Mission Handicap et à sa politique de déploiement: certains relais sont membres du CSE, et la CSSCT sera associée à certains dispositifs décrits dans le présent accord.

Les syndicats signataires du présent accord sont également destinataires des documents transmis à la CSSCT et/ou le CSE et peuvent demander des informations quant aux différents chantiers en cours.

Indicateurs de suivi:

- Tableau de suivi des acteurs de la Mission Handicap et tenue à jour des formations afférentes
- Suivi des communications relatives à la mise en place de la Mission Handicap

2. Mise en place de la stratégie Handicap

La mission handicap, pilotée par les référent(e)s handicap, élabore et suit la mise en place et le déploiement de la stratégie Handicap.

Elle décline les engagements pris au présent accord, détermine le budget annuel et en fait un suivi annuel.

En début d'application du présent accord, la mission Handicap établit un récapitulatif de l'ensemble des actions à mettre en œuvre pendant sa durée d'application, avec un ordre de priorités : court terme, moyen terme, long terme.

La mission Handicap pourra s'appuyer sur les ressources prévues par le présent accord et sur différents acteurs externes à SMILE France, notamment l'Agefiph.

Un suivi trimestriel des actions en cours est instauré, il est assuré par la mission Handicap et les référent(e)s Handicap.

A cette occasion, un point d'étape est réalisé sur chaque action en cours, sur le planning prévisionnel, etc.

En début d'année, la mission Handicap fixe le budget pour l'année à venir, qui doit être arrêté au plus tard à la fin du premier semestre (cf. article VII - Le financement de la politique handicap). Le budget prévisionnel est également présenté en CSSCT.

Le budget est également présenté en réunion avec les signataires du présent accord.

ARTICLE III – SENSIBILISATION, COMMUNICATION ET FORMATION SUR LE THÈME DU HANDICAP

1. La sensibilisation des salariés



La Direction est convaincue que le déploiement réussi de la politique Handicap passe par l'implication de chacun et chacune des salarié(e)s de SMILE France.

Aussi, une communication régulière sera faite auprès de l'ensemble du personnel par la mission Handicap. Cette communication pourra prendre la forme de newsletter, guides, webinars, échanges dédiés, etc.

Une base de données, permettant à chacun d'avoir un socle de connaissances sur le sujet du Handicap, sera mise à disposition des salariés.

La DRH, et particulièrement les Référent(e)s Handicap, pourra par ailleurs organiser des temps d'échange, individuels ou collectifs, autour des sujets liés au handicap, tels que la reconnaissance RQTH, l'accueil et l'accompagnement d'un collègue en situation de handicap, la déconstruction des stéréotypes, etc.

Les équipes commerciales bénéficieront d'une attention particulière afin de pouvoir présenter et expliquer la politique Handicap de l'entreprise aux clients et futurs clients de SMILE France.

Par ailleurs, un plan de communication spécifique sera défini par la mission Handicap et déployé chaque année dans les conditions ci-dessous.

2. Plan de communication

La mission Handicap définit la stratégie de communication en lien avec le service Communication de SMILE France pour chaque année.

Elle définit également les actions de sensibilisation qui seront déployées tout au long de l'année, comme par exemple (liste non exhaustive) :

- Des interviews (vidéo et/ou écrite) de salariés en situation de handicap chez SMILE France diffusées via la Smile news, sur le site intranet RH, via les réseaux sociaux, etc. ;
- Des interviews de la Direction Générale sur l'entrée en vigueur du présent accord et ses objectifs ;
- La mise en place de moyens de communication pour déconstruire les préjugés et stéréotypes;
- Des interviews des Référent(e)s Handicap sur leur rôle et l'accompagnement qu'ils/elles peuvent apporter ;
- Des événements conviviaux, ludiques (sport, animation...) mais aussi des conférences ;
- La mise en place d'une stratégie jeux paralympiques au travers du partenariat avec les 2 handi-escrimeurs (exemple : ateliers handisport, expos, dégustation à l'aveugle, dés ronds) ;
- Une communication interne régulière sur le sujet du handicap et ses sujets connexes ;
- Des temps d'échange libres, ponctuels dans les différents périmètres pour partager sur les problématiques rencontrées sur les sujets santé, sécurité et handicap avec un rapporteur pour remonter l'information aux Référents Handicap ;



- Organiser des évènements dans le cadre de la SEEPH ;
- La création d'une FAQ handicap.

La mission Handicap est également chargée de sensibiliser les managers afin qu'ils puissent relayer l'ensemble des informations auprès de leurs équipes. L'objectif est en effet de diffuser au maximum la politique de SMILE France afin que les collaborateurs se sentent en confiance pour aborder ce sujet et potentiellement se faire reconnaître comme personne en situation de handicap.

Enfin, la mission Handicap gère, en partenariat avec le service Communication, l'identité visuelle de SMILE France en matière de handicap et la communication à développer à l'extérieur de l'entreprise (communication sur les réseaux sociaux, site internet, salons, etc.), afin qu'elle soit adaptée au sujet et évite tout choix éditorial inapproprié.

Indicateurs de suivi:

- Actions de communication mises en place (suivi trimestriel)
- Audiences, retours des collaborateurs, etc. sur les communications et événements

3. Les formations

3.1 La formation/sensibilisation de la Direction

Le portage de l'accord au plus haut niveau de l'entreprise est une condition clé de son application et de sa réussite. Une présentation du présent accord et une sensibilisation sur les enjeux de la politique handicap est organisée par les référents handicaps auprès de la Direction Générale de SMILE France (le Comité Exécutif, les membres du Smile Group Committee appartenant à SMILE France, les membres du Leaders Committee appartenant à SMILE France) dans les 3 mois suivants l'agrément de l'accord.

Si nécessaire, un expert pourra également intervenir.

3.2 La formation de la Direction des Ressources Humaines

L'ensemble de la DRH, et tout particulièrement les Référent(e) Handicap, est formée aux enjeux de la politique Handicap et est sensibilisée aux connaissances légales sur le sujet.

Les Référent(e)s Handicap bénéficient par ailleurs d'une formation spécifique attachée à leur mission, notamment sur le pilotage du projet, les obligations légales, la gestion du suivi des projets développés dans le cadre de la politique Handicap, etc.

Le service Recrutement bénéficie également d'une formation adaptée à ses besoins (cf. chapitre IV - Recrutement et intégration).



3.3 La sensibilisation des managers

SMILE France s'engage à former l'ensemble des managers aux enjeux de la politique Handicap définie par l'Entreprise, via notamment des formations internes dispensées par la DRH et les Référént(e)s Handicap, dans un délai de 18 mois à compter de l'agrément du présent accord.

Indicateurs de suivi:

- Nombre de formations dispensées

ARTICLE IV – RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

1. Principe

Le présent accord privilégie les mesures portant sur le recrutement direct de salariés en situation de handicap, considérant que l'accès au travail en milieu ordinaire constitue un des meilleurs moyens d'insertion professionnelle.

Les candidatures de personnes en situation de handicap sont étudiées selon les mêmes principes d'analyse des compétences et le même processus que celles de l'ensemble des autres candidats, et ce sur l'ensemble des postes ouverts au sein de l'entreprise selon la politique globale de recrutement qui repose sur les principes de non-discrimination.

SMILE France s'engage à utiliser autant que possible tous les moyens mis à sa disposition pour recruter des personnes en situation de handicap, durant la période entière de l'accord.

2. Objectifs de recrutement

SMILE France s'engage à recruter a minima :

- 3 salariés BOETH en CDI, CDD de 3 mois et plus en 2024, 2 en 2025 et 4 en 2026;
- 1 alternant BOETH en 2024, 2 en 2025 et 2 en 2026;
- 1 stagiaire BOETH d'au moins 6 mois par an.

Pour la réalisation de cet objectif, les embauches de salariés en situation de handicap en contrat à durée indéterminée (CDI) sont privilégiées; cependant SMILE France ne souhaite pas restreindre toutes les opportunités d'intégration sous contrats à durée déterminée (CDD) ou contrat d'intérim. Il est rappelé également que les embauches de salariés en situation de handicap sont possibles sur la majorité des catégories d'emploi existantes au sein de SMILE France. La mission Handicap se chargera d'établir les métiers pouvant accueillir des personnes en situation de handicap.

La Direction est également ouverte à la possibilité de recruter des personnes en reconversion professionnelle pouvant nécessiter le financement d'une formation appropriée. Dans ce cas, la



formation pourra être financée par des organismes extérieurs (type POEI) et/ou grâce au budget alloué par le présent accord au chapitre IV - Recrutement et intégration et au chapitre V - Maintien dans l'emploi.

Les salarié(e)s en situation de handicap recruté(e)s dans le cadre d'une reconversion professionnelle sont également accompagné(e)s par un tuteur.

Aux termes des CDD, stages, contrats d'apprentissage et de professionnalisation, SMILE France étudie les possibilités de proposer un contrat à durée indéterminée si des postes sont ouverts au recrutement et correspondent à la qualification acquise.

Indicateurs de suivi:

- Tableau annuel de suivi des recrutements

3. La formation des acteurs participant à la chaîne de recrutement

Les chargés de recrutement et les managers sont impliqués dans le processus de recrutement des personnes en situation de handicap.

Afin de renforcer leurs compétences et de les accompagner au mieux, un plan de formation concernant les enjeux sociétaux, économiques, les méthodes de conduite d'un entretien de recrutement d'un candidat en situation de handicap est déployé pour chacun d'entre eux.

Sont formés :

- 100% des chargés de recrutement dès la 1ère année du présent accord ;
- 100% des managers régulièrement impliqués dans le processus de recrutement d'ici la fin du présent accord ;
- 50% des managers occasionnellement impliqués dans le processus de recrutement d'ici la fin du présent accord.

A l'occasion de toute nouvelle embauche d'un chargé de recrutement, ou d'un manager qui sera régulièrement impliqué dans le processus de recrutement, la même formation sera dispensée au nouvel arrivant et ce afin d'assurer que l'ensemble des acteurs du recrutement disposent des outils et des moyens de recrutement des personnes en situation de handicap.

Indicateurs de suivi:

- Suivi des formations des chargés de recrutement
- Suivi des formations des managers

4. La mise en valeur de la politique handi-engagée



SMILE France s'engage à mettre en place - ou optimiser quand les dispositifs sont déjà présents - différentes actions afin de gagner en visibilité auprès des personnes en situation de handicap et auprès de ses différents interlocuteurs susceptibles de permettre l'embauche de personnes en situation de handicap.

4.1 Les annonces d'offres d'emploi

Le service recrutement, accompagné de la mission Handicap, sera chargé de travailler sur la rédaction des offres d'emploi afin d'établir une charte homogène qui sera utilisée par tous les acteurs de SMILE France amenés à publier des annonces de recrutement.

Une attention particulière sera portée au "chapeau" des annonces, qui devra reprendre l'engagement de SMILE France en faveur du handicap.

La mention que SMILE France est handi-accueillante sera également systématiquement intégrée.

Ces actions seront réalisées dès la première année de mise en œuvre du présent accord.

4.2 Diversification des sources de recrutement

Afin d'augmenter sa visibilité auprès des personnes en situation de handicap et ainsi augmenter ses chances de recrutement, SMILE France diversifie ses bases de recherche de candidats auprès des partenaires emploi :

- Les offres d'emploi seront publiées sur le site de l'Agefiph, et les recruteurs pourront également utiliser directement la CVthèque du site ;
- SMILE France souscrire à des abonnements à des sites de recrutement spécialisés dans le handicap, afin d'augmenter sa visibilité ;
- Les recruteurs participeront à des salons de recrutement spécialisés ;
- En fonction des nécessités, SMILE France étudiera la possibilité d'avoir recours à des cabinets de recrutement spécialisés ;
- Des partenariats seront créés avec Cap Emploi et Pôle Emploi. Plus spécifiquement sur cette action, SMILE France encouragera les rencontres entre les équipes RH et recrutement et les Cap Emploi, notamment en vue de présenter l'activité et les métiers de l'entreprise.

De plus, des actions dédiées à l'alternance et aux stages sont mises en place, notamment:

- Le service recrutement effectuera un recensement des besoins des Business Units (BU) en matière de stages et alternances, et s'assurera que le plus de postes possibles soient ouverts aux personnes en situation de handicap ;
- Les annonces en alternance seront diffusées sur des sites spécialisés handicap et alternance ;
- Le service recrutement sera chargé de nouer des partenariats avec des écoles et universités et de contacter leurs éventuelles missions handicap afin de diffuser largement nos offres ;



- Les recruteurs seront également amenés à participer régulièrement à des Handicapés©
“Étudiants et jeunes diplômés”.

4.3 Le processus de recrutement

SMILE France se fixe comme objectif de permettre aux personnes en situation de handicap de se sentir en confiance pour rejoindre l’entreprise et de pouvoir librement exprimer leurs besoins en matière d’aménagement de poste.

Pour cela, la Direction prendra plusieurs mesures, telles que:

- Continuer d’afficher la mention d’entreprise handi-accueillante dans l’ensemble des offres d’emploi ;
- Enrichir les entretiens avec des échanges sur la notion du handicap et des aménagements de poste possibles ;
- Présenter la politique Handicap lors de la présentation de l’entreprise et mettre en avant le livret d’accueil sur la politique Handicap ;
- Et tout autre action qui pourrait être préconisée lors de la formation des équipes de recrutement.

Un suivi spécifique des candidatures des personnes en situation de handicap sera mis en place.

Par ailleurs, la mission Handicap initialise une base de connaissance contenant des informations générales sur le handicap et une présentation des différentes dispositions de l’accord lors de la première année du présent accord.

Un « kit » pour réussir le recrutement et l’intégration d’un salarié en situation de handicap sera également réalisé lors de la deuxième année du présent accord. Ce référentiel sera enrichi grâce notamment aux différentes formations.

Après le recrutement, un suivi spécifique sera également mis en place afin de suivre l’intégration des personnes en situation de handicap, et anticiper au mieux les besoins qui pourraient survenir pendant la vie du contrat de travail.

Indicateurs de suivi:

- % d’offres d’emploi publiées respectant la charte instaurée
- Nombre d’actions initiées par le service recrutement
- Nombre d’offres d’emploi publiées sur des sites spécialisés
- Suivi de l’adaptation du processus de recrutement
- Nombre de candidats en situation de handicap, recrutés ou non.



ARTICLE V – MAINTIEN DANS L'EMPLOI

SMILE France se fixe pour objectif de pérenniser l'emploi des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

1. Aménagement et accessibilité du poste de travail par des adaptations techniques et matérielles

L'aménagement et l'accessibilité des postes de travail relèvent de la compétence du service médical du travail et de la responsabilité de l'employeur. Toutefois, l'entreprise, notamment via les Référent(e)s Handicap, peut s'appuyer sur des experts pour préconiser une étude préalable sur le plan de la faisabilité de l'aménagement et acquérir le matériel spécifique nécessaire.

L'entreprise peut recourir à des cabinets d'ergonomie pour l'aménagement physique et numérique du poste de travail et de l'environnement de travail, à des experts intervenant sur des handicaps spécifiques (appareillage pour compenser la surdité par exemple), des experts intervenant dans le domaine des dysfonctionnements psychiques et mentaux, ou tout autre prestataire choisi en fonction des situations rencontrées.

L'employeur s'engage à aménager les postes de travail conformément aux préconisations du médecin du travail, que ce soit les postes de travail en agences ou en télétravail.

Une information est réalisée mensuellement par l'employeur au salarié sur l'avancée des aménagements nécessaires à la compensation du handicap.

Un tableau de suivi est également mis en place et sera présenté en commission de suivi du présent accord.

Indicateurs de suivi:

- Tableau récapitulatif des aménagements de poste reprenant le type d'aménagement et les délais de mise en place

2. Aménagement des conditions de travail

SMILE France veille à l'aménagement des conditions de travail des salariés bénéficiaires de l'accord selon les préconisations de la médecine du travail, conformément à l'accord relatif à l'insertion des personnes en situation de handicap signé le 14 octobre 2022. Ainsi les collaborateurs en situation de handicap bénéficient des aménagements prévus par cet accord.

La réponse au salarié en situation de handicap sur la mise en œuvre de l'aménagement des conditions de travail est communiquée dans un délai de 1 mois à réception de la préconisation médicale par la Direction.



Indicateurs de suivi:

- Tableau de suivi du nombre de demandes d'aménagement et suites données

3. Accompagnement par la médecine du travail

Il est rappelé que le salarié en situation de handicap bénéficie, comme tout salarié, d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande.

Indicateurs de suivi:

- Nombre de visites médicales organisées dans le cadre du handicap (en cours de reconnaissance ou déjà reconnu)

4. Accompagnement individuel par les Réfèrent(e)s Handicap

Un accompagnement individuel est proposé :

- Lors de l'intégration d'un nouveau salarié en situation de handicap ;
- Lors de la survenue d'un handicap, par la réalisation d'un entretien individuel avec le/la Réfèrent(e) Handicap.

Un membre de la CSSCT peut être présent sous réserve que le salarié soit d'accord.

Au cours de cet entretien :

- sont présentés les dispositifs du présent accord ;
- sont communiqués les coordonnées du médecin du travail et des acteurs privilégiés (Réfèrent Handicap, HRBP, relais handicap, etc.).

Les salarié(e)s en situation de handicap ou souhaitant faire reconnaître leur handicap peuvent solliciter le/la Réfèrent(e) Handicap dès que nécessaire.

Un accompagnement personnalisé pour les managers ayant dans leurs équipes des salarié(e)s en situation de handicap pourra être proposé, selon les besoins, par les Réfèrent(e)s Handicap.

Indicateurs de suivi:

- Nombre d'entretiens
- Actions mises en place suite aux entretiens

5. Accompagnement externe des personnes en situation de handicap ou souhaitant initier une reconnaissance

SMILE France dispose d'une ligne téléphonique dédiée grâce à son contrat de frais de santé (mutuelle), permettant aux salarié(e)s d'être accompagné(e)s par une personne extérieure à l'entreprise, par exemple un psychologue, en toute confidentialité. Cette ligne téléphonique permet de rediriger les personnes vers un interlocuteur adapté.



SMILE France s'engage à faire une communication régulière autour de ce dispositif afin d'en faire la promotion.

Indicateurs de suivi:

- Nombre d'appels dans l'année (données fournis par le service dédié)

6. Aménagement des locaux des agences SMILE France

Dans le cadre du présent accord, SMILE France s'engage à réaliser un diagnostic précis d'accessibilité de ses différentes agences. Un budget sera ensuite alloué spécifiquement aux travaux d'aménagement dans la mesure du possible - en fonction notamment des contrats qui lient SMILE France avec les bailleurs.

Ces travaux visent notamment à mettre aux normes PMR en vigueur les bureaux, accès, ascenseurs, toilettes, etc.

Indicateurs de suivi:

- Identification des agences nécessitant des aménagements
- Liste de ces aménagements
- Coût lié à chaque aménagement
- Travaux réalisés

7. La formation professionnelle des salarié(e)s en situation de handicap

Afin de garantir au mieux le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, SMILE France veillera à favoriser l'accès à la formation des salarié(e)s concerné(e)s par le champ d'application du présent accord, en mettant en place des moyens complémentaires appropriés (déplacements, interprète, adaptation de poste...) et en apportant un soutien financier à la prise en charge des adaptations des modalités pédagogiques de formation nécessitées par le handicap.

SMILE France s'assurera notamment que chaque formation proposée à tout salarié(e) en situation de handicap lui soit accessible. A défaut et exceptionnellement, toute formation pourra avoir son équivalent dans une session adaptée à sa situation et ses éventuelles contraintes.

Concernant les projets de formation spécifique, ne relevant pas du plan de formation, l'accord pourra être sollicité/mobilisé sur les coûts des actions de formation dispensées aux salarié(e)s en situation de handicap pour leur permettre une insertion et une évolution professionnelle réussies dans l'entreprise. Il peut s'agir d'actions de formation qualifiantes ou diplômantes, en alternance ou non. Il peut s'agir également d'un plan individuel de formation après un bilan de compétences ou une analyse des besoins de formation, dont l'objet est de développer la qualification du bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Les projets répondant à un besoin de



reclassement / reconversion en lien avec le handicap donneront notamment lieu à la mise en place de formation(s) financée(s) sur le budget de l'accord.

A contrario, les formations liées à des projets de mobilité professionnelle « classique », ou à un besoin de l'entreprise sans lien avec le handicap, resteront à la charge de l'entreprise. Pour illustrer, un salarié reconnu RQTH pour des problématiques d'allergie, qui souhaite bénéficier d'une formation sur une technologie plus récente et/ou plus intéressante compte tenu des projets de l'entreprise, ne relève pas d'un financement via le budget d'accord mais bien d'une demande de formation classique.

Indicateurs de suivi:

- Nombre de formations ayant nécessité une adaptation
- Nombre de formations accordées pour l'insertion et l'évolution professionnelle

ARTICLE VI – LA COLLABORATION ET LE DÉVELOPPEMENT DE PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR DU TRAVAIL PROTEGE ET ADAPTE

1. La sous-traitance

SMILE France continuera à étudier le développement des partenariats étroits avec des structures du milieu protégé et adapté, dans l'objectif de favoriser leur développement d'activité et ainsi contribuer à la professionnalisation des travailleurs en situation de handicap de ces structures.

La Mission Handicap souhaite notamment :

- Rechercher les possibilités de remplacer des contrats de prestation existants par des contrats faisant appel au secteur protégé,
- Rechercher de nouvelles prestations à développer auprès du secteur protégé et adapté pour les marchés pour lesquels nous faisons appel à des fournisseurs.

Afin d'encourager le recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté, SMILE France décide d'attribuer un budget spécifique (cf. article VII - Le financement de la politique handicap).

2. La participation à des projets collaboratifs open-source

SMILE France est un des leaders de l'open source. Ses salarié(e)s ont la capacité de contribuer au développement de logiciels libres à la disposition de tous.

Fort de cet état d'esprit, SMILE France met à disposition une base de données regroupant les projets, en priorité de SMILE, mais également extérieurs à l'entreprise, permettant d'accompagner l'intégration dans l'emploi et/ou au maintien des personnes en situation de handicap (par exemple des logiciels de traduction pour des personnes malvoyantes).



Tout salarié(e) peut faire la demande de participer à ces projets ou en proposer de nouveaux. Les dates et la durée de participation sont soumises à l'accord du manager. Au bout de 3 refus du manager, le/la salarié(e) peut faire remonter sa requête aux Référent(e)s Handicap, qui statueront sur la demande.

Le nombre de demandes et la suite donnée (accord et refus) sera présenté lors du bilan de l'accord.

ARTICLE VII - LE FINANCEMENT DE LA POLITIQUE HANDICAP

Le budget global consacré à la réalisation des actions prévues par cet accord sera égal à la somme des contributions financières théoriquement dues à l'AGEFIPH par SMILE France en application des dispositions légales et réglementaires applicables sur la durée de l'accord.

Ce budget est calculé selon la législation actuelle et sera révisé chaque année en tenant compte des évolutions législatives et réglementaires ainsi que des effectifs d'assujettissement.

Un budget prévisionnel est établi chaque début d'année N à partir des déclarations annuelles de l'année N-1 (Cf. budget prévisionnel ci-dessous), au plus tard avant la fin du premier semestre.

Les sommes provisionnées pour une action précise et non dépensées en totalité seront reportées sur une autre ligne du budget de l'année en cours ou sur le budget de l'exercice suivant par décision de la mission Handicap en concertation avec les syndicats représentatifs à Smile France.

La répartition budgétaire des différents axes de l'accord pourra être modifiée d'une année sur l'autre, pour tenir compte des problématiques, priorités et réalités de l'entreprise.

Ventilation par axe du budget de l'accord:

	Répartition	Année 2024	Année 2025	Année 2026	Total
Montant prévisionnel des DOETH en euros		226 500€	226 500€	226 500€	679 500€
Pilotage de la politique Handicap, communication et sensibilisation					
<i>Formation des référent(e)s Handicap</i>		3 000€	1 500€	1 500€	6 000€
<i>Événements internes (SEEPH, événements au travers du partenariat aux JO 2024, etc.)</i>		25 000€	25 000€	25 000€	75 000€
<i>Échanges organisés en agence</i>		4 000€	4 000€	4 000€	12 000€



Recrutement et Intégration					
<i>Formation des recruteurs</i>		13 000€	8 000€	8 000€	29 000€
<i>Partenariats avec des établissements de recrutement/Handicafés</i>		12 000€	12 000€	12 000€	36 000€
<i>Publications des offres d'emploi sur des plateformes dédiées</i>		13 000€	13 000€	13 000€	39 000€
<i>Formation dans le cadre de reconversions professionnelles</i>		34 000€	35 000€	35 000€	104 000€
Maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap					
<i>Aménagement du poste de travail</i>		46 000€	46 000€	45 000€	137 000€
<i>Aménagement des locaux</i>		20 000€	20 000€	20 000€	60 000€
<i>Formation des personnes handicapées (au-delà du plan de formation de l'entreprise)</i>		21 500€	27 000€	28 000€	76 500€
<i>Accessibilité des formations du plan de formation aux personnes handicapées</i>		5 000€	5 000€	5 000€	15 000€
Sous-traitance					
<i>Partenariat avec des EA/ESAT</i>		30 000€	30 000€	30 000€	90 000€

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans expirant le 31 décembre 2026.

Les dispositions du présent accord sont applicables à la période couverte entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2026, dès obtention, conformément à l'article L. 5212-17 du Code du travail de l'agrément de l'autorité administrative compétente visée à l'article L. 5212-15 du Code du travail.

En cas de refus d'agrément, l'accord est réputé nul et non avenu.

L'entrée en vigueur du présent accord ne se substitue pas à l'accord collectif relatif à l'insertion des personnes en situation de handicap signé le 14/10/2022. En conséquence, les mesures des deux accords trouvent à s'appliquer simultanément.



ARTICLE IX - COMMISSION DE SUIVI

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 bilan de l'accord.

ARTICLE X - CLAUSE 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 XI - 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.

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 XII - 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 DRIEETS.

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 27/05/2024

Pour la Société SMILE SASU,

Monsieur Ludovic PERDRIJAT, Directeur Général SMILE France

DocuSigned by:
Ludovic Perdriyat
1932526D989B4E3...

Syndicat CGT,

Monsieur Mickaël TANSORIER, Délégué Syndical

DocuSigned by:
Mickaël Tansorier
5BE9A28D99504A3...

Certificat de réalisation

Identifiant d'enveloppe: 88E9C38E33D642198DF41D85E7B31DDF

État: Complétée

Objet: Complétez l'enveloppe avec DocuSign : 20240515 - Projet d'accord agréé handicap.docx.pdf

Enveloppe source:

Nombre de pages du document: 20

Signatures: 2

Émetteur de l'enveloppe:

Nombre de pages du certificat: 5

Paraphe: 38

Julie LASNIER

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

julie.lasnier@smile.fr

Adresse IP: 176.157.204.145

Suivi du dossier

État: Original

Titulaire: Julie LASNIER

Emplacement: DocuSign

27/05/2024 11:39:15

julie.lasnier@smile.fr

Événements de signataire**Signature****Horodatage**

Mickaël TANSORIER

mickael.tansorier@smile.fr

SMILE

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

DocuSigned by:



5BE9A28D99504A3...

Envoyée: 27/05/2024 11:53:24

Consultée: 27/05/2024 11:57:40

Signée: 27/05/2024 12:00:09

Sélection d'une signature : Image de signature chargée

En utilisant l'adresse IP: 164.177.78.85

Divulgence relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Accepté: 27/05/2024 11:57:40

ID: 7d82be9b-6178-4270-adfa-d0784014bc71

Ludovic Perdrijat

ludovic.perdrijat@smile.fr

Directeur Général

Ludovic Perdrijat

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

DocuSigned by:



1932526D989B4E3...

Envoyée: 27/05/2024 12:00:12

Renvoyé: 27/05/2024 17:18:06

Renvoyé: 28/05/2024 13:42:15

Consultée: 28/05/2024 16:52:39

Signée: 28/05/2024 16:53:25

Sélection d'une signature : Style présélectionné

En utilisant l'adresse IP: 92.184.96.126

Signé à l'aide d'un périphérique mobile

Divulgence relative aux Signatures et aux Dossiers électroniques:

Non offerte par DocuSign

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	27/05/2024 11:53:24
Livraison certifiée	Sécurité vérifiée	28/05/2024 16:52:39
Signature complétée	Sécurité vérifiée	28/05/2024 16:53:25
Complétée	Sécurité vérifiée	28/05/2024 16:53:25

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 SMILE@smile.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 SMILE@smile.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.