

## Accord sur l'égalité professionnelle, la mixité et la diversité au sein du Groupe SMA

Entre :

- Les sociétés constituant l'Unité Économique et Sociale (UES) SMA (SMABTP, SMA VIE, SMA SA, SOCABAT, ACS BTP),  
représentées par Monsieur Philippe VANEL, Directeur des Ressources Humaines,  
et Madame Fabienne MASSON, Directrice des Ressources Humaines adjointe,

d'une part,

et :

- Les organisations syndicales représentées dans l'entreprise par :
  - Monsieur Alain CHOPART, Délégué syndical central CFTC
  - Monsieur Xavier GUYOMARD, Délégué syndical central CFE-CGC SNCAPA
  - Monsieur Christophe ROUSSEL, Délégué syndical central UNSA GROUPE SMA
  - Monsieur Marc SAUBERT, Délégué syndical central CFDT

d'autre part,

il est convenu les dispositions suivantes :

*Handwritten signatures and initials:*  
A large signature in black ink, possibly "G. VANEL".  
Initials "CB" in blue ink.  
Initials "NS" in black ink.  
Initials "PV" in black ink.

## SOMMAIRE

PRÉAMBULE .....	4
ARTICLE 1 - LE CADRE ET LES PRINCIPES.....	5
1.1. Le champ d'application .....	5
1.2. Le principe d'égalité de traitement.....	5
ARTICLE 2 – LA MÉTHODOLOGIE : la mise en place d'un référentiel permettant une meilleure méthodologie d'analyse et de suivi.....	5
2.1. La démarche .....	5
2.2. Le référentiel des familles de métiers.....	5
ARTICLE 3 - LE RECRUTEMENT .....	6
3.1. Les objectifs.....	6
3.2. Le plan d'actions.....	6
3.3. Les indicateurs.....	7
ARTICLE 4 - LA RÉMUNÉRATION .....	8
4.1. Les objectifs.....	8
4.2. Le plan d'actions.....	8
4.2.1. Rémunérations à l'embauche .....	8
4.2.2. Attribution des augmentations individuelles et des primes de résultat (hors primes de productivité) .....	9
4.2.3. Méthodologie d'analyse et de mesure des éventuels écarts de rémunération .....	9
4.2.3.1. L'analyse des médians par fonctions numériquement les plus importantes .....	9
4.2.3.2. La comparaison avec les analyses de la branche .....	9
4.2.3.3. Le dispositif de correction des écarts de rémunération .....	10
4.2.4. Dans le cadre de la préparation des NAO .....	10
4.3. Les indicateurs.....	11
ARTICLE 5 - L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE .....	11
5.1. Les objectifs.....	11
5.2. Le plan d'actions.....	11
5.3. Les indicateurs.....	12
ARTICLE 6 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	12
6.1. Les objectifs.....	12
6.2. Le plan d'actions.....	12
6.3. Les indicateurs.....	12

ARTICLE 7 - LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL .....	13
7.1. Les objectifs.....	13
7.2. Le plan d'actions.....	13
7.3. Les indicateurs.....	13
ARTICLE 8 - L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE .....	13
8.1. Les objectifs.....	14
8.2. Le plan d'actions.....	14
8.2.1. Le rappel des dispositions existantes.....	14
8.2.2. La crèche inter-entreprises Babilou et ses offres de services complémentaires (annexe 2).....	15
8.2.3. La réflexion CET/ CESU .....	16
8.3. Les indicateurs.....	16
ARTICLE 9 - LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION DE L'ACCORD .....	16
9.1. Les objectifs.....	16
9.2. Le plan d'actions.....	16
ARTICLE 10 - L'APPLICATION DE L'ACCORD .....	17
10.1. Le suivi de l'accord .....	17
10.2. La durée de l'accord .....	17
10.3. La dénonciation de l'accord .....	18
10.4. Les formalités de publicité et de dépôt de l'accord .....	18
ANNEXE 1 : Synthèse du diagnostic égalité professionnelle (application de l'accord du 22 juin 2012 portant sur la période 2012-2013-2014).....	19
ANNEXE 2 : Liste des crèches et des partenaires Babilou sur le territoire national.....	24

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "CR", "AL", "US", and a signature.

## PRÉAMBULE

Le présent accord marque la volonté commune des parties de formaliser la politique du Groupe SMA en termes de diversité, de mixité et d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, en garantissant l'égalité d'accès à l'emploi et à la promotion sociale de chaque salarié, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle. Dans ce cadre, les parties déclarent que :

- la reconnaissance de la mixité et de la diversité constitue un enjeu stratégique du développement tant de l'entreprise que des personnes qui la composent,
- une politique volontariste et dynamique tend à faire évoluer les comportements au quotidien et à remettre en cause les stéréotypes culturels susceptibles de faire obstacle à l'égalité professionnelle,
- l'implication de la Direction du Groupe, des différents niveaux hiérarchiques, des salariés et de leurs représentants est une nécessité pour s'assurer de la pérennité de l'objectif poursuivi.

Les parties réaffirment leurs objectifs communs de lutte contre l'ensemble des discriminations, et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances, notamment, par une diversification des sources de recrutement, comme des profils recrutés, et en préservant la mixité dans le déroulement des carrières.

Applicable jusqu'au 30 novembre 2015, l'avenant à l'accord collectif d'entreprise de 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, a été conclu afin de permettre à la Direction et aux partenaires sociaux de poursuivre une négociation globale sur l'égalité professionnelle.

S'inscrivant dans la continuité de l'accord d'entreprise précédent relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 22 juin 2012 et prenant en compte les évolutions législatives notamment issues de la loi du 4 août 2014 ainsi que l'accord de branche du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité conclu dans les sociétés d'assurance, les parties se fixent pour objectifs de :

- garantir l'équité en matière de rémunération dès l'embauche, tout au long de la carrière professionnelle des salariés, à partir d'une méthodologie permettant des comparaisons avec les analyses de la branche,
- veiller à l'équité dans les promotions entre les hommes et les femmes et assurer une égalité de traitement en matière d'accès à la formation professionnelle,
- favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés du Groupe en permettant notamment un meilleur accompagnement de la parentalité,
- mettre en place des actions de sensibilisation et de communication auprès des salariés et des managers du Groupe.

Enfin, les parties souhaitent amorcer dans le présent accord une réflexion autour de la mixité et la diversité au sein du Groupe SMA, par la mise en place d'une politique volontariste en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les parties reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets.

Dans ce cadre, les parties définissent des objectifs en matière de recrutement, formation, rémunération, évolution professionnelle, accompagnés d'indicateurs chiffrés, qui constituent des outils de suivi de l'évolution de l'égalité professionnelle au sein du Groupe.

Par conséquent, les dispositions du présent accord se substituent à l'accord du 22 juin 2012 relatif à l'égalité professionnelle, à son avenant conclu jusqu'au 30 novembre 2015 ainsi qu'à l'ensemble des dispositions et des usages ayant le même objet, en vigueur dans le Groupe au jour de la signature du présent accord.

## **ARTICLE 1 - LE CADRE ET LES PRINCIPES**

### **1.1. Le champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés du Groupe SMA constituant l'UES.

### **1.2. Le principe d'égalité de traitement**

Les parties signataires rappellent que l'égalité de traitement est un principe majeur qui sous-tend le présent accord et se définit comme suit : à compétences et capacités professionnelles égales, tous les salariés, actuels et futurs, doivent avoir les mêmes possibilités de développement et les mêmes droits.

En application de ce principe, tous les actes relatifs à la rémunération, au recrutement, à la formation et à l'évolution de carrière doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

## **ARTICLE 2 – LA MÉTHODOLOGIE : la mise en place d'un référentiel permettant une meilleure méthodologie d'analyse et de suivi**

La réalisation du bilan et du suivi de l'accord précédent avec les commissions égalité professionnelle des CE a fait apparaître la nécessité de mettre en place un référentiel des métiers afin :

- d'être en phase avec la profession et les données de la branche, notamment en matière de rémunération et de filières de métiers ;
- d'assurer aux salariés une meilleure visibilité des emplois au sein du Groupe.

### **2.1. La démarche**

Dans ce cadre, les parties conviennent de mettre en place un nouveau référentiel des familles de métiers, tel qu'il a été initié dans le cadre des négociations de l'accord GPEC / Formation et le suivi des contrats de génération, selon la démarche suivante :

- En créant des sous familles de métiers ainsi que les nouvelles familles suivantes : Communication, Pilotage et gouvernance d'entreprise, Gestion et maîtrise des risques internes ;
- En introduisant dans chaque famille une spécialisation en fonction de la Direction ou du domaine d'expertise (chargé d'études finance, chargé de mission marketing...);
- En réaffectant les fonctions de l'encadrement dans les sous familles de métiers correspondantes ;
- En créant de nouvelles fiches de fonction pour les nouveaux métiers ;
- En complétant les fiches de fonction, le cas échéant, par une lettre de mission afin de préciser les spécificités des familles de métiers.

### **2.2. Le référentiel des familles de métiers**

Il comprend les 11 familles de métiers suivantes, qui remplacent les neuf familles existantes auparavant :

- Opérations d'assurance ;
- Distribution et développement ;
- Systèmes d'information ;
- Ressources humaines ;
- Logistique moyens généraux ;
- Support administratif ;
- Pilotage économique comptable et financier ;

- Études, contrôle, conseil et prévention ;
- Communication ;
- Pilotage et gouvernance d'entreprise ;
- Gestion et maîtrise des risques internes.

Dans chaque famille de métiers, un classement sera effectué par sous familles puis selon les classes de la Convention collective.

Plus en phase avec la nomenclature des métiers des sociétés d'assurance, ce référentiel des familles de métiers permet d'effectuer des analyses comparatives dans tous les domaines, et en particulier en ce qui concerne les rémunérations (comparaison avec les salaires annuels bruts par famille de métiers de la branche, dans les conditions définies à l'article 4 du présent accord). Il sera mis en place d'ici la fin du 1<sup>er</sup> semestre 2016.

### **ARTICLE 3 - LE RECRUTEMENT**

Lors du bilan de l'application de l'accord précédent (cf. diagnostic annexe 1), les parties ont constaté que la structure des effectifs du Groupe SMA est globalement en phase avec celle des sociétés d'assurance, avec une sur représentation féminine chez les non cadres un peu plus marquée au sein du Groupe SMA.

Conscients que l'égalité professionnelle requiert des changements de fond, qui ne peuvent se faire que dans la durée par des politiques de long terme, les parties réaffirment leur volonté de s'engager dans une démarche visant à plus de mixité et de diversité.

#### **3.1. Les objectifs**

Dans ce cadre, les parties signataires se fixent pour objectif de progresser vers la parité entre les hommes et les femmes tant dans les fonctions cadres que dans les fonctions non cadres.

Plus généralement, la politique de recrutement doit permettre l'intégration de salariés sans distinction de sexe, de culture, d'origine, de religion, de convictions politiques, d'orientation sexuelle, de caractéristiques physiques, de situation d'éloignement de l'emploi ou de handicap.

Les parties affirment leur volonté de rééquilibrer la mixité dans les métiers du Groupe et s'engage dans cette perspective à porter une attention particulière au rapport entre le nombre de candidats reçus en entretien de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, dans le respect des critères d'embauche.

La Direction veille à assurer une égalité de traitement des candidatures en s'attachant à la non-discrimination des offres d'emploi ou des intitulés de postes de travail.

#### **3.2. Le plan d'actions**

Le recrutement est un levier pour faire évoluer la structure de la population de l'entreprise ; c'est pourquoi, outre la réaffirmation des grands principes, le Groupe SMA s'engage à promouvoir la mixité de ses recrutements, tant en interne qu'en externe à toutes les étapes du recrutement (définition du poste et compétences requises, offre d'emploi, sélection des candidats).

À cette fin, la politique de recrutement sera organisée sur les principes suivants :

- Afin de promouvoir la mixité des emplois, sans porter atteinte au principe de non-discrimination, une attention sera portée pour les années à venir au recrutement masculin dans les familles professionnelles les plus féminisées ainsi qu'au recrutement féminin dans les familles les plus masculinisées. Dans ce cadre, une action de sensibilisation aura lieu auprès du service de recrutement de la Direction des Ressources Humaines.

Le Groupe SMA souhaite assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les métiers et fonctions. À cet effet, des actions spécifiques pourront être menées à destination des métiers ou fonctions dans lesquels l'un des sexes n'est pas ou peu représenté.

- Offres d'emploi :

Les campagnes de recrutement sur l'ensemble des métiers s'adressent explicitement aux femmes comme aux hommes.

À cet effet, le Groupe SMA est attentif à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emplois ne soit pas discriminante.

- Égalité de traitement des candidatures :

Les critères de sélection et de recrutement sont strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat, au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature de sa formation, de ses perspectives d'évolution professionnelle, et les aptitudes requises pour les emplois proposés.

Le processus de recrutement se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes, en interne comme en externe.

La Direction s'assurera que les cabinets de recrutement souscrivent aux principes de l'égalité professionnelle par le biais notamment de la signature d'une charte de la diversité.

- Gestion du handicap :

La Direction s'engage à initier une démarche en matière de recrutement et de gestion du handicap dans le Groupe en :

- initiant un partenariat avec un organisme spécialisé visant à mieux cibler les recrutements et à accompagner les aménagements de postes nécessaires, en étudiant notamment les partenariats proposés dans le cadre de GEMA Handicap ;
- réalisant des aménagements des postes de travail en lien avec la médecine du travail (télétravail, équipement...),
- mettant en place des actions de communication visant notamment à inciter les salariés à se déclarer travailleur handicapé.

### 3.3. Les indicateurs

- Progression des pourcentages d'effectifs hommes/femmes par famille de métiers, sous famille de métiers et fonctions ;
- Nombre d'offres pourvues suite à une mobilité interne ou recrutement externe, par famille de métiers, sous famille de métiers et fonctions / nombre de candidats reçus en entretiens par sexe / Nombre de candidats retenus par sexe en interne et en externe ;
- Nombre de postes pourvus sans parution d'annonce interne ventilés par sexe, par famille de métiers, sous famille de métiers et fonctions et nombre de candidats reçus en entretien par sexe ;
- Nombre de recrutement de personne en situation de handicap ventilés par sexe, par famille de métiers, sous famille de métiers et fonctions + nombre de candidats reçus en entretien par sexe ;
- Indicateurs relatifs à la diversité du recrutement (niveau de qualification, âge, personnes éloignées de l'emploi, nombre de contrats de professionnalisation, filière,...) ;
- Nombre d'alertes relatives au recrutement formulées par les IRP ;
- Montant de la taxe AGEFIPH et montant des aides perçues pour l'accueil des travailleurs handicapés.

En interne comme en externe, le nombre de candidats hommes / femmes reçues en entretien par poste ouvert ainsi que le nombre de candidats retenus par sexe seront communiqués chaque année.



## **ARTICLE 4 - LA RÉMUNÉRATION**

Les parties considèrent que l'égalité salariale constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle et soulignent qu'il appartient à l'employeur, pour un même poste et à niveau d'expérience et de compétence équivalentes, d'assurer l'égalité salariale, en particulier entre les femmes et les hommes.

En conséquence, l'ensemble des choix effectués par le Groupe en matière de salaire à l'embauche ou en cours de contrat, comme les augmentations individuelles, doit reposer exclusivement sur des critères objectifs et professionnels.

Les parties reconnaissent que la politique d'augmentations individualisées et d'attribution de primes de résultats variables est un pilier essentiel en matière de gestion des ressources humaines et un acte fort et essentiel de management, la prime de résultat constituant en particulier un dispositif important de reconnaissance de l'implication et de la performance du salarié.

Dans ce cadre, les parties rappellent que la Direction des Ressources Humaines définit la politique de rémunération et ses principes, et veille à ce qu'ils soient appliqués, en lien avec l'encadrement. Elle est ainsi garante du principe d'équité et du respect des critères d'objectivité en matière d'attribution d'augmentation et de primes. Elle a donc à ce titre un rôle fondamental de pilotage et de centralisation.

### **4.1. Les objectifs**

La Direction veille à s'assurer de l'égalité salariale à fonction équivalente pour un même niveau d'expérience et de compétences dès l'embauche et tout au long de la carrière professionnelle.

Dans ce cadre, la Direction des Ressources Humaines s'engage notamment à :

- formaliser la politique de rémunération à l'embauche par la mise en place de grilles adaptées,
- formaliser les procédures d'augmentations individuelles et d'attribution des primes de résultat en cas d'absences de longue durée,
- veiller à l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé familial (maternité, adoption, congé parental d'éducation),
- se doter d'outils d'analyse et de mesure des éventuels écarts de rémunération et traiter les cas particuliers.

### **4.2. Le plan d'actions**

Ce plan d'actions comprend plusieurs volets :

#### **4.2.1. Rémunérations à l'embauche**

Les parties s'engagent à mettre en place un observatoire des salaires à l'embauche permettant de comparer les rémunérations H/F à postes et compétences équivalents ; sur les postes ayant donné lieu au plus grand nombre de recrutements définis ci-dessous, il sera élaboré des grilles de rémunération à l'embauche, en retenant des critères relatifs notamment au poste, à l'expérience et à la formation suivie par le salarié recruté.

Au vu des recrutements réalisés sur les trois dernières années (2013-2014-2015), il est convenu que ces grilles concerneront dans un premier temps, les fonctions opérationnelles suivantes : conseiller en assurance, expert conseil BTP, gestionnaire analyste négociateur, gestionnaire de contrats, gestionnaire négociateur, gestionnaire régleur, gestionnaire technique de contrats, juriste négociateur et secrétaire commerciale.

Ces grilles seront élaborées au plus tard à la fin du premier semestre 2016.

La première année, elles seront présentées aux organisations syndicales au mois de juin dans le cadre du suivi du présent accord. Puis, elles seront actualisées et présentées chaque année aux commissions égalité professionnelle des CE.



Le premier exercice sous ce format sera effectué en mai 2017.

Une étude sera faite au second semestre 2016 afin d'examiner l'opportunité et la pertinence d'étendre l'analyse à d'autres fonctions : chargé d'études.... au vu de la mise en place du nouveau référentiel des familles de métiers au sein du Groupe SMA.

#### 4.2.2. Attribution des augmentations individuelles et des primes de résultat (hors primes de productivité)

La Direction s'engage à :

- préciser dans la note de cadrage de rémunération les règles applicables en cas de longues absences,
- porter un regard particulier sur les augmentations particulièrement fortes ou faibles,
- intégrer les dispositions prévues par la loi Rebsamen sur le dialogue social et l'emploi relatives aux IRP dans l'actualisation de l'accord collectif sur le dialogue social.

Il est rappelé que, conformément à la réglementation, le Groupe garantit l'évolution salariale au retour du congé de maternité (ou d'adoption). Ainsi, le salaire mensuel sera majoré du taux d'augmentation réellement distribué dans le Groupe, dont la salariée n'a pu bénéficier pendant la durée de l'absence, selon les dispositions de la note DRH (budget d'augmentations).

Il est rappelé qu'en cas d'absence d'une durée supérieure à un an, l'entretien professionnel doit être mené au retour du salarié par le délégué RH. Dans ce cadre, il sera examiné l'accompagnement envisagé en termes de formation ainsi que les mesures éventuelles à prendre en termes d'accompagnement salarial, le cas échéant.

Par ailleurs, afin de prendre en compte les évolutions jurisprudentielles récentes tout en réaffirmant le principe des augmentations individualisées, la Direction s'engage à ouvrir, sur la durée de l'accord, une réflexion sur l'opportunité de mettre en place une matrice d'aide aux managers pour l'attribution des augmentations individuelles et des primes de résultats. Cette matrice fera le lien avec les critères d'analyse figurant dans les EAP.

Une première réunion se tiendra dans le courant du second trimestre 2016.

#### 4.2.3. Méthodologie d'analyse et de mesure des éventuels écarts de rémunération

La Direction s'engage à mettre en place une méthodologie permettant une analyse plus pertinente (par fonctions) et plus exhaustive (comparaison avec les données annuelles de la branche) des écarts de rémunérations.

##### 4.2.3.1. L'analyse des médians par fonctions numériquement les plus importantes

Chaque année au moment des NAO, la Direction s'engage à réaliser une analyse des salaires médians sur les fonctions numériquement les plus importantes et par famille de métiers.

À cette fin, elle met en place une méthode d'analyse et de suivi des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, permettant de croiser trois critères (fonction, âge et ancienneté dans la fonction) à condition d'avoir 3 H et 3 F ou 6 salariés du même sexe dans chaque tranche d'ancienneté.

Tous les deux ans, le Groupe SMA veille à effectuer une enquête globale de rémunération sur le marché avec un cabinet extérieur.

##### 4.2.3.2. La comparaison avec les analyses de la branche

La branche procède tous les ans à une enquête annuelle de rémunération, qui permet de positionner l'ensemble des fonctions. Afin de permettre une analyse des positionnements par rapports à la branche, les fonctions définies au sein du Groupe seront mises en correspondance avec les familles et sous-familles de métiers au sens de l'Observatoire des Métiers de l'Assurance.

AR  
CR  
PV  
MS  
d

Les parties conviennent de se référer à la grille de rémunérations annuelles brutes théoriques SMA/FFSA par famille de métiers (indicateur 29 et suivants de l'enquête).

À cette fin, les parties retiennent les salaires mensuels bruts du mois de mars du Groupe SMA et les reconstituent sur la base des rémunérations annuelles brutes théoriques (13,6 mois, prime de vacances incluse), de façon à pouvoir se comparer aux analyses de la branche.

Toutefois, elles précisent que les rémunérations annuelles brutes théoriques reconstituées du Groupe SMA n'intègrent ni la prime de résultat, ni la prime d'expérience.

Cette méthode permettra donc un éclairage pour l'ensemble des fonctions et en particulier, pour celles numériquement les moins importantes, qui ne peuvent faire l'objet de l'analyse mentionnée au point 4.2.3.1.

#### 4.2.3.3. Le dispositif de correction des écarts de rémunération

La Direction des Ressources Humaines étant garante de l'équité salariale, elle examine chaque année en amont des plans d'augmentations individualisés la situation des salariés dont la rémunération apparaîtrait décalée au regard des grilles en vigueur et des critères de fonction, âge, ancienneté et compétences (connaissances, savoir-faire et savoir être).

En cas d'écarts injustifiés au regard des quatre critères ci-dessus (fonction, âge, ancienneté et compétences), la Direction prend des mesures de rattrapage en concertation avec le management :

- Il est rappelé que la Direction fait réaliser tous les deux ans par un cabinet extérieur une enquête de façon à positionner les rémunérations par rapport au marché de l'assurance et en interne entreprise (compétitivité /équité interne).

Dans ce cadre, la Direction s'engage à reconduire chaque année son analyse des situations individuelles qui pourraient être décalées par rapport à la zone d'équité, - 20% par rapport à la médiane (entreprise de la catégorie et de la classe). Ces situations font l'objet d'un examen prioritaire au moment des NAO.

- Par ailleurs, conformément à sa pratique antérieure, il est désormais acté qu'au-delà d'un écart supérieur à 5% des médianes pour les populations statistiquement les plus importantes (3H/3F), la Direction des Ressources Humaines mènera dans le cadre des NAO, une analyse approfondie des situations individuelles des salariés concernés au vu des quatre critères visés ci-dessus.

Les corrections d'éventuels écarts se font de façon graduelle sans caractère d'automatisme.

- Enfin, lorsqu'au retour de congé de maternité (ou d'adoption), le salaire mensuel du salarié n'a pas été majoré du taux d'augmentation réellement distribué dans le Groupe, alors qu'il aurait dû l'être conformément aux dispositions légales, le rattrapage salarial aura lieu de façon rétroactive et immédiate.

Dans les autres cas, la Direction des Ressources Humaines appréciera la situation individuelle de chaque salarié afin de corriger l'écart de rémunération constaté.

#### 4.2.4. Dans le cadre de la préparation des NAO

Les parties conviennent de définir le planning de production des différents rapports ainsi que le mode de consultation des CE sur l'égalité professionnelle, selon les modalités suivantes :

- Au mois de janvier : la Direction s'engage à communiquer aux partenaires sociaux un document unique de synthèse en vue de la préparation des NAO, intégrant la dimension égalité professionnelle notamment en :
  - précisant les composantes de la rémunération,
  - ajoutant des indicateurs (notamment la masse salariale rapportée à l'effectif moyen, le nombre d'heures supplémentaires et complémentaires effectuées par sexe et par Directions).

- Au mois d'avril : les partenaires sociaux sont consultés sur le bilan social ;
- Au mois de mai : les commissions égalité professionnelle des CE effectuent un travail préalable sur la base du rapport annuel sur la situation comparée homme femme (RSC) et du bilan d'étape de l'accord relatif à l'égalité professionnelle, qui seront mis à jour dans la BDES en avril ;
- Au mois de juin : les CE sont consultés sur l'égalité professionnelle (bilan et plan d'action), suite aux échanges avec les commissions Égalité professionnelle. Le suivi des indicateurs sera effectué avec les organisations syndicales signataires du présent accord (en particulier, la première année seront examinées les modalités de la campagne de lancement du partenariat avec la crèche inter-entreprises Babilou).

#### 4.3. Les indicateurs

- Évolution annuelle des salaires médians par sexe et par fonction numériquement les plus importantes par familles de métiers sous condition d'effectif d'au moins 3 salariés par sexe dans chaque tranche d'ancienneté ou 6 salariés du même sexe dans chaque tranche d'ancienneté ;
- Indicateurs de positionnement salarial fournis par un benchmark du secteur de l'assurance annuel fourni tous les deux ans (recours à l'expertise externe) ;
- Nombre de salariés, ventilé par sexe et par fonction, ayant bénéficié d'un réajustement salarial dans le cadre de la réduction des écarts ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation suite à un retour de maternité ou d'adoption rapporté à l'effectif concerné ;
- Évolution annuelle des salaires médians par sexe et par classe et par familles de métiers au regard des statistiques annuelles de la branche.

### ARTICLE 5 - L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les parties rappellent que chaque salarié du Groupe SMA doit être acteur de son développement. Son évolution professionnelle dépend de ses intérêts, de ses motivations, de ses aptitudes mais également des opportunités d'évolution que peut offrir l'entreprise.

Visant à une représentation équilibrée des hommes et des femmes dans toutes les familles de métiers, la Direction s'engage à élaborer des parcours professionnels offrant les mêmes possibilités d'évolution et de promotion pour les hommes et les femmes.

#### 5.1. Les objectifs

Les parties confirment leur volonté de veiller à une répartition équitable des promotions entre les femmes et les hommes au sein du Groupe SMA, d'encourager et d'accompagner les mobilités professionnelles.

Le Groupe portera une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement.

Le Groupe s'engage à ce que les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution et de promotion que les hommes et plus particulièrement en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Il vise notamment à faire progresser sur la durée de l'accord la part relative des femmes dans les fonctions d'encadrement.

Enfin, les salariés à temps partiel ou au forfait jours réduit ne doivent pas subir de différence de traitement dans l'évolution de leur carrière professionnelle.

#### 5.2. Le plan d'actions

Dans ce cadre, la Direction s'engage à poursuivre la progression de la représentation des femmes dans l'encadrement ainsi que sur les postes de management.

OR  
11  
PV  
NS  
R

Les travailleurs handicapés doivent pouvoir bénéficier d'une évolution de carrière dans les mêmes conditions que les autres salariés, ce qui implique la mise en œuvre, en tant que de besoin, de mesures adaptées en vue de maintenir dans l'emploi tout travailleur handicapé dont le métier ou le handicap évoluerait, ainsi qu'en cas de survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle.

### 5.3. Les indicateurs

- Nombre de mobilités (avec ou sans changements de classe) par sexe rapporté à l'effectif concerné ;
- Nombre de femmes et d'hommes dans les fonctions d'encadrement ;
- Nombre de promotions ou de recrutements hommes/femmes dans l'encadrement sur l'année ;
- Nombre de mobilités et de promotions des salariés à temps partiel rapporté à l'effectif concerné ;
- Nombre de travailleurs handicapés ayant bénéficié de promotion ou de mobilité rapporté à l'effectif concerné ;
- Durée moyenne par sexe entre deux promotions ;
- Durée moyenne par sexe entre deux mobilités.

## ARTICLE 6 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Le Groupe réaffirme l'importance qu'il attache à la formation professionnelle. En effet, cette dernière constitue un levier important de maintien de l'employabilité tant des hommes que des femmes et de développement des compétences dans le poste occupé comme dans le cadre d'un projet d'évolution future.

### 6.1. Les objectifs

La formation étant un élément indispensable pour assurer une égalité des chances dans l'évolution de carrière de chaque salarié, les parties s'engagent dans le présent accord :

- à faire converger le taux d'accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes ainsi que le taux d'accès des salariés à temps plein et à temps partiel,
- à faire converger le nombre de jours de formation des femmes et des hommes,
- à élaborer des parcours professionnels offrant les mêmes possibilités d'évolution et de promotion pour les hommes et les femmes.

Les travailleurs handicapés doivent également avoir accès à l'ensemble des dispositifs de formation dans le respect du principe de l'égalité de traitement.

### 6.2. Le plan d'actions

Les parties réaffirment leur volonté de favoriser la formation des femmes notamment au management afin de favoriser leur accès à des postes d'encadrement.

Pour garantir l'égalité de traitement dans l'accès aux formations, il sera effectué par le délégué RH un entretien de retour d'absence de longue durée (maladie, maternité...) afin d'identifier, si besoin, les formations nécessaires à la reprise d'activité.

Cet entretien prendra la forme d'un entretien professionnel mené dans le cadre d'un dispositif spécifique pour les retours d'absence de longue maladie au terme duquel seront examinés l'accompagnement envisagé en termes de formation ainsi que les mesures éventuelles à prendre en termes d'accompagnement salarial, le cas échéant.

### 6.3. Les indicateurs

- Nombre de salariés ayant bénéficié d'une formation ventilé par sexe ;
- Nombre d'heures de formation ventilé par sexe ;

Handwritten signatures and initials: CR, PV, MS, and other illegible marks.

- Taux d'accès à la formation professionnelle par sexe ;
- Taux d'accès à la formation professionnelle des salariés à temps plein et à temps partiel ;
- Nombre d'entretiens de retours d'absence de longue durée et nombre de plans individuels d'actualisation des connaissances ventilé par sexe ;
- Nombre de travailleurs handicapés ayant bénéficié d'une action de formation.

## **ARTICLE 7 - LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

En application de la loi Rebsamen, les parties mettent en place des indicateurs relatifs à la sécurité et à la santé au travail.

Dans le cadre de leurs échanges, les parties ont partagé un premier diagnostic national élaboré par l'ANACT (association nationale pour l'amélioration des conditions de travail) sur les impacts différenciés sur la santé des hommes et des femmes.

Au vu de ces éléments, elles s'accordent sur l'intérêt d'introduire des statistiques sexuées de santé au travail et de les intégrer dans le suivi du présent accord.

### **7.1. Les objectifs**

Le Groupe SMA s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé et la sécurité des salariés et prévenir les violences pouvant se dérouler dans le cadre des relations professionnelles.

### **7.2. Le plan d'actions**

Le Groupe SMA s'engage à informer les salariés sur l'existence des procédures internes de nature à mettre fin à ces agissements et à mener des actions de sensibilisation.

La Direction intègre les indicateurs de santé et de sécurité au travail dans le suivi du présent accord et à terme dans la BDES.

Sur un plan opérationnel, un suivi sera effectué au niveau de chaque CHSCT en lien avec le département Qualité de vie au travail. La périodicité sera semestrielle et fera l'objet d'un point d'étape en juin 2016.

### **7.3. Les indicateurs**

- Taux d'absentéisme (H/F) par Directions de rattachement ou de site de rattachement ;
- Taux de turn over (H/F) cadre et non cadre ;
- Nombre d'accidents de travail (H/F) et par fonctions ;
- Nombre de maladies professionnelles (H/F) ;
- Nombre d'actions de communication effectuées sur le thème de la prévention et de lutte contre les violences (affiches ou guides en utilisant les campagnes nationales).

## **ARTICLE 8 - L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE**

Les parties s'accordent sur le fait que la recherche d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie privée est un facteur d'amélioration de la performance des salariés et de meilleure qualité de vie au travail. Elle contribue par ailleurs à faire évoluer les représentations stéréotypées d'une répartition « naturelle » des rôles dans l'exercice de la responsabilité familiale.

Ainsi, le Groupe SMA réaffirme par le présent accord, sa volonté de favoriser un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, notamment par une meilleure prise en compte de la parentalité.

Il est constaté que les événements et contraintes liées à la vie familiale, qui peuvent être plus ou moins importants aux différents stades de la vie professionnelle et qui se traduisent par une cessation ou une réduction d'activité, restent majoritairement le fait des femmes.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "CR", "PL", "MS", and "AL", along with a date "13".

Les parties signataires rappellent en outre que ni les hommes, ni les femmes ne doivent subir les conséquences des stéréotypes sexués lorsqu'ils demandent à bénéficier de leurs droits à congés liés à la parentalité ou des dispositifs de conciliation des temps. Le Groupe garantit l'égal accès à ces dispositifs entre les hommes et les femmes.

### 8.1. Les objectifs

Pour ce faire, les parties souhaitent d'une part reconduire et compléter les mesures visant à mieux articuler la vie professionnelle et personnelle.

D'autre part, la Direction s'étant engagée à étudier sur la durée de l'accord précédent, la possibilité de proposer aux salariés des moyens de facilitation de la garde d'enfant.

### 8.2. Le plan d'actions

#### 8.2.1. Le rappel des dispositions existantes

Dans ce cadre, la Direction rappelle et complète les mesures existantes (au-delà des dispositions conventionnelles) permettant une meilleure articulation vie privée/vie professionnelle, à savoir :

- Concernant le temps de travail :
  - Selon les dispositions des accords en vigueur, les horaires variables permettent une certaine souplesse dans l'organisation du temps de travail, en tenant compte de la continuité de service ;
  - L'accès au temps partiel choisi est également possible au sein du Groupe pour chaque salarié suivant les modalités définies par accord d'entreprise ;
  - Le forfait jours réduits est pratiqué selon les modalités fixées par accord d'entreprise.
- Concernant la parentalité :
  - Maintien du salaire lors de la prise du congé de paternité ;
  - La période d'absence du salarié liée à un congé de maternité, d'adoption ou de paternité est prise en compte : Intégralement : pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et pour la répartition de l'intéressement et de la participation. Pour partie : pour la prime de résultat. Par ailleurs, elle est sans incidence sur le droit à congés payés ;
  - À partir de leur déclaration de grossesse auprès de l'entreprise et de la CAF, les salariées bénéficient d'une réduction de leur temps de travail d'une demi-heure par jour. Cette réduction est portée à une heure pendant les 4 semaines qui précèdent le congé de maternité ;
  - Un entretien a lieu, avec le manager, de la personne concernée, avant le départ en congé de maternité, ou d'adoption afin de préciser, notamment, les modalités de l'absence ;
  - Un entretien de retour d'absence longue durée (pour une absence de plus d'un an) est prévu avec le délégué RH en vue de faire le point sur les éventuelles actions d'accompagnement et de formation à mettre en place ;
  - La prime de garde d'enfant est versée à tout salarié(e) ayant un enfant de moins de trois ans, sur présentation d'un justificatif des frais de garde de l'enfant et d'une attestation de l'entreprise du conjoint(e), pacsé(e), concubin(e) confirmant qu'il ou elle ne bénéficie pas des mêmes avantages. Ces justificatifs seront à fournir tous les ans, au mois de septembre, jusqu'aux trois ans de l'enfant.

Cette prime n'est soumise ni à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu. Elle est de 81 euros par mois en 2015 et est revue tous les ans. Elle ne se cumule avec l'attribution d'un berceau pour un enfant âgé de moins de trois ans.

Handwritten signatures and initials: CR, AN, and a large signature.

- Pour rappel, la prime familiale a été étendue aux salariés ayant un enfant à charge âgé de moins de 20 ans (cf. article 2 de l'accord relatif au contrat de génération du 5 décembre 2013).
- Le congé de présence parentale est complété par le bénéfice de l'ancienneté à 100 % de la durée du congé. Ces dispositions sont étendues aux salariés en situation d'aidant familial dans le cadre des congés de solidarité familiale et de soutien familial (prévus aux articles L. 3142-16 et L.3142-22 du Code du travail).
- Les salarié(e)s de retour de congé de maternité ou d'adoption conservent leur droit à congés payés acquis et non pris avant leur départ en congé.
- La prise en compte intégrale des périodes d'absence pour cause de maternité, paternité, d'adoption ou de congé parental pour l'acquisition du CPF.
- Il est rappelé que l'ancienneté en cas de congé parental d'éducation à temps plein s'acquiert en totalité pour la première année de l'enfant et pour moitié au-delà.
- Enfin, il est rappelé que la possibilité de faire appel au don de jours de RTT, initialement mis en place par l'accord sur les horaires mobiles du 14 juin 2013 pour les parents ayant un enfant malade est désormais ouverte aux aidants familiaux, sur justificatif et après examen du dossier par la Direction des Ressources Humaines.

#### 8.2.2. La crèche inter-entreprises Babilou et ses offres de services complémentaires (annexe 2)

À compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, la Direction met en place sur la durée de l'accord un partenariat avec la crèche inter entreprise Babilou. Outre la réservation de berceaux en crèches, ce dispositif offre un panel de services associés dans le cadre d'un accompagnement de la parentalité au sens large du terme :

- La réservation de berceaux :

La Direction s'engage à réserver trente berceaux auprès du réseau crèche inter-entreprise Babilou, dont l'implantation géographique est nationale.

Les premières attributions se feront à compter de la rentrée de septembre 2016 avec un lancement de la campagne dès avril 2016.

Tous les ans, deux campagnes seront menées : l'une en septembre, l'autre en janvier.

Dans le cadre du lancement de la campagne de pré-inscription, des critères d'attribution prioritaires des places en crèche pour les salariés ayant des enfants âgés de moins de 3 ans seront déterminés en lien avec l'organisme et portés à la connaissance des salariés .

- Un accès gratuit pour les salariés à la plateforme digitale « Mes solutions Family » :

Cette plateforme qui sera accessible à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2016 offre un portail de contenus pédagogiques sur la parentalité à destination des futurs parents, des parents de jeunes enfants et d'adolescents et des parents en charge d'un parent dépendant.

- En plus des berceaux et de la plateforme, les services complémentaires payants détaillés ci-dessous peuvent être souscrits par chaque salarié (à des tarifs préférentiels) :

- «Babisérénité» : garde à domicile d'enfants âgés de moins de 15 ans en cas de maladie ou d'hospitalisation imprévue des enfants, des parents et de l'assistante maternelle sous réserve de la souscription par le salarié ;
- Soutien scolaire (avec les cours Legendre) moyennant des frais d'inscription et des tarifs horaires négociés.

Une communication spécifique sur le partenariat et les différentes modalités proposées sera organisée à destination des salariés sur le premier trimestre 2016.

Enfin, il est précisé que le présent dispositif dans le cadre du partenariat avec Babilou pourra être revu selon les modalités prévues à l'article 10.2.

Handwritten notes and signatures: "PV", "AS", "15", and a signature.

### 8.2.3. La réflexion CET/ CESU

À l'issue du bilan du dispositif législatif «Compte épargne temps (CET) – CESU », mis en place à titre expérimental jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2016, et en cas de pérennisation de ce dernier, les parties conviennent de se revoir afin d'examiner l'opportunité de permettre aux salariés d'utiliser les droits accumulés sur leur CET pour financer, par des chèques CESU, des prestations de service à la personne.

### 8.3. Les indicateurs

- Nombre de salariés à temps partiel choisi par sexe et par classe ;
- Nombre de salariés en forfait-jours réduit par sexe et par classe ;
- Nombre de congé parentaux ventilés par sexe et par classe ;
- Nombre de salariés bénéficiant de la prime de garde d'enfant (H/F) et montant total ;
- Nombre de salariés bénéficiant du complément familial (H/F) et montant total ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié des congés de paternité (par classe) et nombre de jours total ;
- Nombre de salariés ayant bénéficié de la crèche inter entreprise et/ou des services complémentaires.

## **ARTICLE 9 - LA COMMUNICATION ET LA SENSIBILISATION DE L'ACCORD**

Les parties considèrent que l'égalité professionnelle concerne l'ensemble des salariés du Groupe.

### 9.1. Les objectifs

À ce titre, la Direction s'engage à mettre en œuvre des actions internes de communication et de sensibilisation permettant notamment à terme de favoriser la mixité de certains métiers au sein desquels les hommes ou les femmes sont sous représentés.

Elles rappellent que ces actions de communication et de sensibilisation, dès lors qu'elles sont menées sur le long terme, peuvent permettre de faire évoluer les mentalités et de lutter contre les stéréotypes.

### 9.2. Le plan d'actions

- Pour une meilleure compréhension de l'esprit et des valeurs portées par cet accord, des actions de sensibilisation seront conduites à destination de tous les salariés du Groupe, notamment lors de la signature du présent accord et au moment des EAP.

Dans ce cadre, la Direction s'engage à communiquer :

- les grandes lignes de sa politique en matière d'égalité professionnelle et à les intégrer dans le livret d'accueil destiné aux nouveaux embauchés,
- les différents dispositifs dans le cadre du partenariat avec le Groupe Babilou ainsi que leurs conditions d'accès,
- les différentes étapes de la mise en place des crèches inter entreprise (lancement et déploiement de la campagne, bilan annuel de la campagne de pré-inscription et enquête de satisfaction sur l'utilisation des différents services).
- La Direction prend l'engagement de sensibiliser les managers à l'égalité professionnelle dans le cadre des programmes de formations « Campus management » et d'en rappeler chaque année les principes lors des campagnes des entretiens annuels d'évaluation et des entretiens professionnels (qu'il s'agisse des nouveaux managers ou des expérimentés).

Dans ce cadre, seront suivis en particulier le nombre de sessions de Campus Management et le nombre de managers formés (nouveaux et expérimentés).

Par ailleurs, des interventions de la Direction des Ressources Humaines seront portées à l'ordre du jour des réunions avec les managers en 2016.

Handwritten signatures and initials: CR, PV, MS, and a large signature.



- Considérant que l'égalité salariale est un pilier déterminant de l'égalité professionnelle, la Direction s'est engagée à conduire des actions spécifiques autour de la communication sur la rémunération dans une démarche volontariste permettant une meilleure lisibilité et appropriation de tous des éléments relatifs à la politique de rémunération du Groupe en :
  - élaborant et diffusant une plaquette pédagogique explicitant les composantes de la politique de rémunération du Groupe,
  - concevant et diffusant à chaque salarié tous les deux ans, son bilan de rémunération individuel (BRI),
  - reconnaissant le droit à chaque salarié de pouvoir situer sa position salariale par comparaison avec les salaires médians par fonction (les salariés ayant la possibilité de disposer de leur positionnement salarial dans la fonction occupée, dans la mesure où la ventilation statistique sur ladite fonction le permet),
  - intégrant la politique de rémunération et l'équité salariale dans les actions de sensibilisation des managers et dans les formations (campus management).

Un correspondant mixité-diversité sera désigné courant 2016 au sein de la Direction des Ressources Humaines. En charge des questions de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations, il participe à la définition et à la mise en œuvre de la politique de l'entreprise en la matière et en particulier aux actions d'information. Il est notamment le référent sur la question du Handicap dans l'entreprise.

## **ARTICLE 10 - L'APPLICATION DE L'ACCORD**

### **10.1. Le suivi de l'accord**

Le suivi des dispositions en matière de rémunération sera effectué chaque année au moment des NAO.

Le suivi en matière d'égalité professionnelle (RSC et indicateurs de la BDES) sera effectué par les commissions égalité professionnelle des CE au mois de mai de chaque année.

Par ailleurs, un suivi global du présent accord et des indicateurs sera réalisé chaque année au mois de juin avec les organisations syndicales signataires. En fonction des échanges et des bilans réalisés, les parties conviennent d'examiner l'opportunité de faire évoluer le présent accord, en y intégrant des objectifs cibles chiffrés dans les domaines, où ce n'était pas le cas.

Enfin, à l'échéance de l'accord relatif au contrat de génération prévue en décembre 2016, les parties conviennent de faire le point sur les dispositions, qui pourront être intégrées dans le présent accord.

### **10.2. La durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans à compter de sa date de signature.

Trois mois avant l'échéance du terme, les parties se réuniront pour examiner les actions résultant de l'accord et décider, soit d'en reconduire les dispositions pour une nouvelle période de trois ans, soit de négocier un nouvel accord.

En cas de désaccord entre les parties sur la reconduction des dispositions du présent accord ou en l'absence d'accord collectif supplétif, l'application du présent accord prendra fin automatiquement à l'échéance au terme prévu sans qu'aucune dénonciation par l'une ou l'autre des parties soit nécessaire.

En outre, en cas d'évolution législative conventionnelle ou jurisprudentielle ayant un effet significatif sur une ou plusieurs dispositions du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer à l'initiative de la partie la plus diligente afin d'examiner les conséquences éventuelles qu'il conviendrait d'en tirer.

Enfin en cas de modification de la réglementation fiscale ou de dénonciation de l'accord, la Direction se réserve le droit de réexaminer le dispositif en matière de crèche inter-entreprises et services associés.

### 10.3. La dénonciation de l'accord

Conformément à l'article L.2261-9 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, par chacune des parties signataires ou adhérentes, sous réserve d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation devra être notifiée par son auteur à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et donnera lieu à dépôt.

### 10.4. Les formalités de publicité et de dépôt de l'accord

Le présent accord sera communiqué à l'ensemble des salariés du Groupe SMA.

Il sera établi en autant d'exemplaires que de parties signataires, outre deux exemplaires destinés à la DIRECCTE et un exemplaire pour le Greffe du Conseil des Prud'hommes.

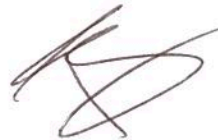
Fait à Paris le 22 janvier 2016

Pour le Groupe SMA :

Monsieur Philippe VANEL, Directeur des Ressources Humaines



Madame Fabienne MASSON, Directrice des Ressources Humaines adjointe,



Pour les organisations syndicales :

Monsieur Alain CHOPART, Délégué syndical central CFTC



Monsieur Xavier GUYOMARD, Délégué syndical central CFE-CGC SNCAPA



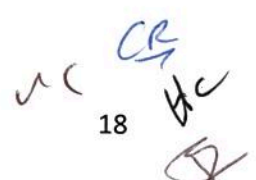
Monsieur Christophe ROUSSEL, Délégué syndical central UNSA GROUPE SMA



Monsieur Marc SAUBERT, Délégué syndical central CFDT



uc CR HC



**ANNEXE 1** : Synthèse du diagnostic égalité professionnelle (application de l'accord du 22 juin 2012 portant sur la période 2012-2013-2014)

Dans le cadre des négociations sur l'égalité professionnelle, les parties ont partagé le bilan de l'accord précédent ainsi que le diagnostic suivant :

**1. Structure des effectifs**

Stable sur les 3 ans, la structure des effectifs du Groupe SMA est en phase avec la profession :

Concernant la répartition homme/femme : les femmes représentent environ 64 % des effectifs (contre 60 % environ dans la branche).

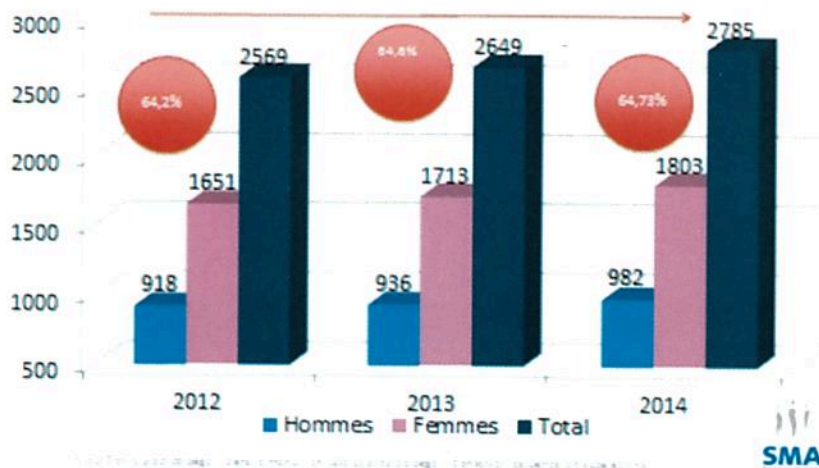
Concernant la répartition cadre/non cadre : les cadres représentent 48 % des effectifs (contre 45 % dans la branche).

La proportion des femmes dans la population cadres est de 46,45 % à la SMA (contre 47,60 % dans la branche).

En revanche, on observe pour les non cadres une féminisation plus importante à la SMA que dans la branche (82 % contre 70 %) pour des familles de métiers fortement féminisées ; ce taux ayant légèrement progressé sur la période.

Un recours aux CDD féminins en augmentation sur des postes de gestion (conformément à l'effectif structurel) pour pallier à une surcharge de travail ou au remplacement de salariés absents.

Structure de l'effectif global (CDD et CDI) par sexe au 31/12



**2. Recrutement**

L'objectif est de favoriser la mixité dans les emplois et dans les familles de métiers .

Les indicateurs qui ont été définis sont les suivants :

- Nombre d'embauches, mobilités et nombre d'annonces internes ;
- Progression des % H/F par famille d'emplois et par fonctions.

*Handwritten notes:*  
OV  
CR  
Al  
VS  
19  
[Signature]

La part des femmes dans le recrutement est de 70 % tous contrats confondus. Elle reste prépondérante en classe 3 et 4 (ce qui explique la progression de la part des femmes dans les CDD concernant essentiellement des postes de gestion en classes 3 et 4).

Elle progresse pour les cadres, sauf en 2014 où on observe une inversion de tendance pour la classe 5 avec davantage d'embauches masculines.

Par ailleurs, on observe une augmentation des embauches féminines en 2014 sur les classes 6 et 7.

Si les objectifs sont définis sur une période triennale, on note que la progression de la mixité dans les familles les plus déséquilibrées est également intéressante à observer sur la durée : par exemple, pour la famille commerciale, la mixité dans la fonction de conseiller en assurance a progressé de façon significative sur les dix dernières années (la part des femmes passant de 21,19 % en 2005 à 38,22 % en 2014).

### Nombre d'embauches par sexe (CDD et CDI) et part des femmes



### Annonces internes et mobilités

#### Postes pourvus en CDI

**2012: 248 (embauches)  
138 (internes)**

**2013 : 194 (embauches)  
119 (internes)**

**2014 : 248 (embauches)  
150 (internes)**

#### Nombre d'annonces internes

**2012 : 198  
( 51,2 %)**

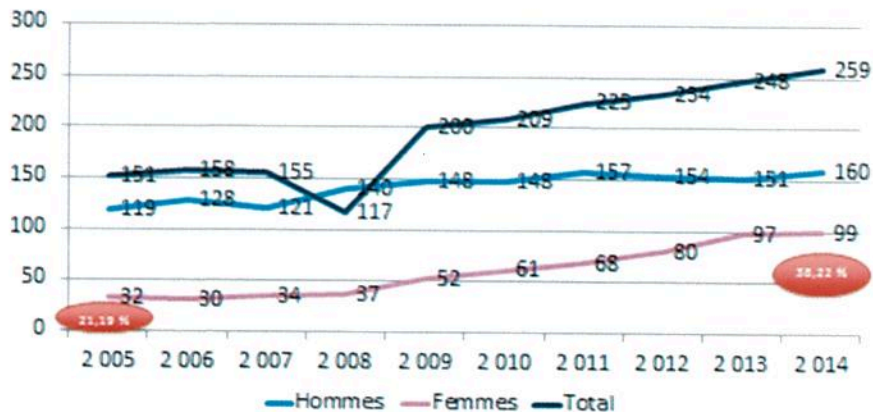
**2013 : 165  
( 52,7%)**

**2014 : 239  
( 61,2 %)**



*Handwritten notes:*  
PL  
vs  
AC  
CR  
↓  
↓

## Part des femmes en CDI au 31/12 sur la fonction de conseiller en assurance de décembre 2005/décembre 2014



### 3. Rémunération

Objectif : supprimer les écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes.

Indicateurs :

- Évolution dans fonctions comptant plus de 3 hommes/3 femmes ;
- Mesures correctrices.

Des écarts de rémunération se sont réduits sur les classes 3, 4 et 5 (pour les conseillers en assurance, les chefs de projets études et produits et les experts conseils BTP) mais perdurent pour d'autres fonctions.

Il apparaît qu'au vu des populations retenues, les mesures sont très volatiles d'une année sur l'autre (ce qui remet en cause leur pertinence).

Les parties s'accordent sur la nécessité de définir une méthodologie d'analyse des indicateurs et de suivi des écarts de rémunération, en croisant notamment différents critères (âge, ancienneté et fonction) de façon notamment à permettre une comparaison plus directe avec les statistiques de la branche.

### 4. Évolution professionnelle

Objectif: faire progresser la part des femmes dans les fonctions d'encadrement et en particulier, l'accès des femmes aux postes à responsabilité et de management.

Indicateurs :

- Évolution à long terme dans les fonctions d'encadrement ;
- Promotions.

Part des femmes dans l'encadrement :

Si la part des femmes dans les effectifs en classe 5, 6 et 7 est restée relativement stable sur la durée de l'accord, on observe à long terme sur les 10 dernières années, une progression constante qui concerne ces trois classes avec :

- pour la classe 5 : 50,7 % de femmes en 2014 ;
- pour la classe 6 : 40,96 % de femmes en 2014 ;
- pour la classe 7: 28,6 % de femmes en 2014.

Handwritten notes and signatures: CR, PV, AW, and a large signature.

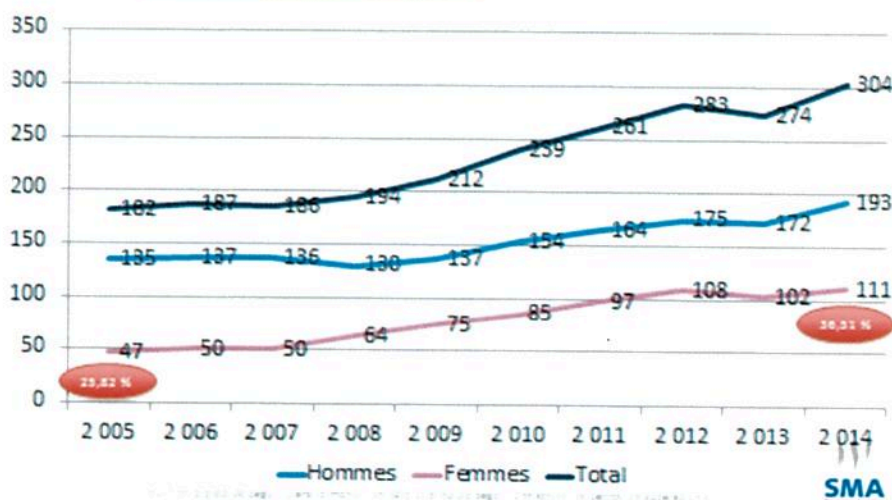
La même tendance s'observe sur les postes de management et également dans la famille encadrement (toutes classes confondues), le taux des femmes est passé de 25,82 % en 2005 à 36,51 % en 2014.

Promotions des femmes :

La durée moyenne entre deux promotions est favorable aux femmes (elle est de 6 ans et 7 mois en 2014 contre 7 ans et 5 mois pour les hommes).

La promotion dans les fonctions d'encadrement reste globalement plus favorable pour les femmes (proportionnellement à l'effectif de la catégorie) soit 4,26 % pour les femmes contre 1,32 % pour les hommes. La tendance était la même les deux années précédentes : 5,93 % en 2013 contre 3,53 % pour les hommes et 6,12 % en 2012 contre 1,87 % en 2012).

Part des femmes en CDI au 31/12 dans la famille d'encadrement (classes 5,6,7) de décembre 2005/décembre 2014



## 5. Formation professionnelle

Objectif : faire converger le taux d'accès de formation des hommes et des femmes.

Le taux d'accès en 2014 (54,6 %) a diminué dans les mêmes proportions pour les femmes (54,4 %) et pour les hommes (55,1 %).

Les non cadres ont un taux d'accès globalement inférieur aux cadres.

Les femmes (cadres et non cadres) ont un taux d'accès supérieur aux hommes :

- 61,2 % pour les femmes cadres contre 58,3 % pour les hommes cadres ;
- 50,6 % pour les femmes non cadres contre 45,8 % pour les hommes non cadres.

## 6. Articulation vie privée / vie professionnelle

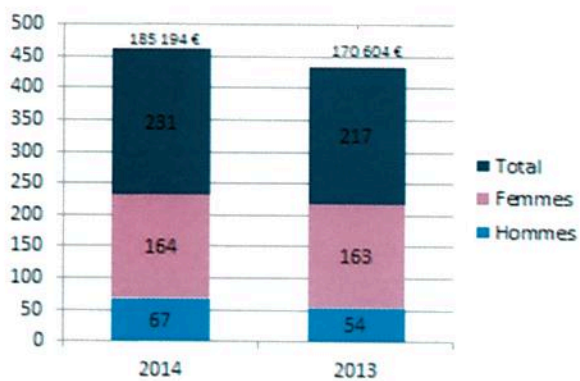
L'accord précédent prévoyait un certain nombre de mesures visant à faciliter l'articulation vie privée / vie professionnelle notamment :

- Le temps partiel choisi est accessible aux hommes comme aux femmes depuis de nombreuses années : il profite majoritairement aux femmes : 215 femmes en ont bénéficié en 2014 (dont 182 sur des fonctions non cadres) ;
- Le congé de paternité rémunéré à 100 % a concerné 41 hommes en 2014 (contre 33 et 31 en 2012 et 2013) ;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'CR', 'AL', and 'DZ'.

- Le congé post natal SMA rémunéré à 100% a bénéficié à 72 salariées (74 en 2013 et 70 en 2012) ;
- Enfin, la prime de garde d'enfant a été revalorisée et étendue aux hommes comme aux femmes.

### Prime garde enfant



Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'CR', 'MS', and 'PL'.

**ANNEXE 2** : Liste des crèches et des partenaires Babilou sur le territoire national

<http://www.babilou.fr/familles/liste-des-creches.html>

<https://www.1001creches.com/>

**Une communication spécifique et complète sera faite auprès de l'ensemble des salariés sur l'offre Babilou (crèche inter-entreprises) et ses services complémentaires après la signature du présent accord.**

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "CR" and "PL".