**Accord collectif sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Entre :

La SNC Hotel Ambassadeur, sise 50, 52 Chemin des Sables– 06 160 JUAN LES PINS, représentée xxx, Directeur Général de l’Hôtel AMBASSADEUR, assisté de xxx , Directrice des Ressources Humaines

Et :

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical, à savoir :

* Le syndicat CFDT, représenté par xxx, en sa qualité de Délégué Syndical.
* Le syndicat CFTC : représenté par xxx, en sa qualité de Délégué Syndical.

Il a été convenu ce qui suit :

**Préambule :**

La Direction et les représentants du personnel, attachés au respect de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont sans cesse œuvré dans ce sens afin de garantir l’effectivité de ce principe dans l’entreprise.

A ce titre, les parties signataires profitent du présent accord pour marquer une nouvelle fois leur attachement à ce principe et plus largement au principe général figurant à l’article L. 1132-1 du Code du travail prohibant toute forme de discrimination.

Le présent accord a pour objet de promouvoir l’égalité professionnelle au sein de l’entreprise et de mettre en œuvre les moyens nécessaires à la suppression ou, à défaut, la réduction des inégalités constatées.

En effet, conscientes de l’impact des représentations socioculturelles sur le monde professionnel, les parties désirent de nouveau encourager la mixité pour chacun des niveaux d’emploi de l’entreprise.

**Article 1 : Objet**

Le présent accord s’inscrit dans le cadre des dispositions L. 2242-5, L. 2242-5 et R. 2242-2 du Code du travail. L’objet de l’accord est de promouvoir l’égalité professionnelle au sein de la société en fixant des objectifs de progression, en déterminant des actions permettant d’atteindre ces objectifs et en y associant des indicateurs chiffrés permettant d’évaluer l’effet des actions mises en œuvre.

**Article 2 : Champ d’application**

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de l’entreprise.

**Article 3 : Etude de la situation professionnelle des femmes et des hommes au sein de l’entreprise**

Dans le but d’établir un diagnostic préalable de la situation professionnelle des femmes et des hommes, la Direction de l’entreprise et les organisations syndicales se sont appuyées sur les éléments figurant dans la base de données économique et sociale prévue à l’article L. 2323-8 du Code du travail.

**Article 4 : Actions préexistantes**

Afin de promouvoir l’égalité professionnelle en son sein, l’entreprise a dans le cadre du précédent accord relatif à l'égalité professionnelle mis en œuvre les mesures suivantes :

* En matière d'embauche : favoriser la mixité à l'embauche que ce soit au travers des offres d'emplois et des candidatures retenues,
* En matière de carrière avec un accès au recrutement des postes de cadre et à la promotion identique pour les hommes et les femmes
* En matière de formation professionnelle en proposant un égal accès à la formation en fonction des contraintes de chacun.

Les parties signataires, reconnaissant la pertinence et l’efficacité de ces mesures, conviennent du maintien et de la poursuite de celles-ci, en y ajoutant une mesure propre à la rémunération.

**Article 5 : Actions choisies pour la promotion de l’égalité professionnelle**

Les parties signataires conviennent donc de mettre en place des actions ayant pour objet de promouvoir l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la société.

Des objectifs sont définis. Au titre de ces objectifs, des actions seront mises en œuvre et mesurées au moyen d’indicateurs.

**Article 5.1 : Rémunération**

Afin de résorber les inégalités salariales hommes femmes*,* il est convenu d'Analyser et suivre les évolutions salariales pluriannuelles des femmes et des hommes à temps complet et à temps partiel, notamment établir des bilans sexués des augmentations individuelles, par filière, durée du travail*.*

Les parties conviennent de retenir comme indicateur :

* Nombre de bilans sexués des augmentations individuelles réalisés
* Analyse des augmentations individuelles, par sexe
* Analyse des salaires de base, par niveau de classification et par sexe

**Article 5.2 L’EMBAUCHE**

**- Offres d’emplois - Candidatures reçues et retenues**

L’entreprise s’engage à ce qu’aucun critère illicite ne soit employé lors de la parution des offres d’emplois qu’elles soient internes ou externes (exemple : mention précisant le sexe, la situation familiale, l’âge…) ;

Le recrutement effectué en interne ou en externe est uniquement basé sur les compétences et l’expérience requise par les postes à pourvoir, l’entreprise doit conserver un équilibre de recrutement et de traitement entre les hommes et les femmes parmi les candidats retenu.

**- Stagiaires et relations école**

Dans le cadre de nos partenariats avec les établissements hôteliers, universités ou écoles, l’entreprise devra de façon égalitaire inciter les jeunes hommes et les jeunes femmes à s’orienter vers nos filières professionnelles.

Certaines de nos professions sont plus souvent occupés par des hommes (cuisine) et d’autres par des femmes (réception). Nous devrons inciter la mixité dans ces métiers et les motiver dans ce sens.

**- Rémunération à l’embauche**

La rémunération est affectée en fonction d’un intitulé de poste, de sa classification dans la convention collective Hôtels, Cafés, Restaurants n° 3292. (de l’expérience et diplôme des candidats)Le sexe de la personne embauchée n’est en aucun cas pris en compte dans la détermination du salaire.

**- Indicateurs de suivi**

Des tableaux seront disponibles annuellement, établis avant le 31 Mars pour le bilan de l’année précédente :

- tableaux des embauches effectuées en précisant les noms et prénoms des embauchés, le sexe, le département, le poste, la classification niveau et échelon, le salaire d’entrée.

- Un état au 31 décembre de l’organigramme de l’hôtel avec la répartition des hommes et des femmes dans l’entreprise par département.

**Article 5-3 – EVOLUTION DES CARRIERES**

De manière identique au processus de recrutement tant externe qu’en promotion interne, l’accès à des postes supérieurs sera ouvert sans distinction de sexe aux hommes et aux femmes. Les candidats devront être sélectionnés uniquement en fonction de leurs expériences, compétences et profils.

Aucun retard dans la progression de rémunération et de carrière ne peut être subi du fait du temps partiel, des congés de maternité ou d’adoption.

La communication des postes ouverts sur la France sera communiquée ouvertement, et visible par tous, par voie d’affichage dans les tableaux dédiés à la mobilité au sein du groupe, et également disponible sur le site intranet du groupe qui concentre toutes les ouvertures de postes disponibles au sein du groupe en France comme à l’étranger.

Les évaluations annuelles ainsi que l’accession à la formation sera faite de façon identique pour les hommes et les femmes.

L’entreprise garantit le principe d’égalité dans les recrutements de poste d’encadrement.

**- Indicateurs de suivi**

Une liste des promotions internes sera établie annuellement et faite avant le 31 Mars de l’année suivante. Elle détaillera les noms et prénoms des promus, leurs sexes, et leur nouvelle qualification. Un total global des promotions internes sera indiqué en précisant la répartition par sexe.

**Article 5-4 - FORMATION**

Pour pouvoir donner la chance à tous d’évoluer, il est fondamental de garantir un droit d’accès égalitaire entre les salariés de l’entreprise, quel que soit leurs fonctions ou leur sexe, et ce dans le cadre du plan de formation ou du droit individuel à la formation.

Des efforts vont être faits pour promouvoir la formation en général et proposer différentes alternatives en fonction des contraintes de chacun :

- promotion des formations courtes

- promotion des sites du groupe dédiés au « E-Learning »(formations Intranet sur le site Marriott.com ) permettant de se former à distance via internet.

- Dispenser les formations pendant les heures de travail.

Salariés absents pour congé de maternité, congé parental ou absence de longue durée (plus de 6 mois)

Un entretien documenté sera tenu par la responsable des ressources humaines pour faire un point sur la carrière du salarié, ses aspirations pour le futur et ses souhaits de formation à organiser.

**- Indicateurs de suivi**

Un tableau récapitulatif annuel des formations sera fait annuellement avant le 31 Mars de l’année suivante, un résumé précisera le nombre de bénéficiaires, répartis par sexe en séparant les formations effectuées dans le cadre du plan de formation.

Un examen des indicateurs sera effectué chaque année pour constater l’évolution des résultats et mettre en place des mesures correctives le cas échéant, et des modifications de l’accord seront alors proposées.

 **Article 6 : Suivi de l’accord**

Une commission de suivi de l’accord est spécialement créée.

Elle est constituée par :

* xxx, comptable
* xxx, Second de cuisine pâtisserie

La commission se réunira tous les ans afin d’exercer les missions qui lui sont confiées au titre du présent accord.

**Article 7 : Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une période d’un an à compter de la date de la signature.

**Article 8 : Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion pendra effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DIRECCTE.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

**Article 9 : Révision de l’accord**

A la demande de la totalité des organisations syndicales signataires, il pourra être convenu d’ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Cette négociation de révision sera systématiquement ouverte si la demande en est faite par la Direction.

**Article 10 : Communication de l'accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. Il fera l'objet de publicité au terme du délai d'opposition.

**Article 11 : Publicité**

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès de la Direction du travail et de l’emploi et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Grasse

Fait à Juan les Pins le 14 septembre 2017

En 6 exemplaires originaux

*Pour la C.F.D.T. Pour la C.F.T.C*

*Pour la DIRECTION*