**S.A. S.H.I.N.**

**ACCORD D’ENTREPRISE SUR L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

**Avenant n° 1 à l’Accord d’Entreprise sur l’Egalité professionnelle Hemmes-Femmes**

**Déposé sous le n° T00618001024**

**ENTRE LES SOUSSIGNES :**

La société SHIN,

S.A. au capital de 1 995 120 euros,

Immatriculée au RCS de Nice sous le n°775 551 641 00019

Exploitant le Splendid Hotel & Spa et l’Hôtel Gounod,

Dont le siège social est à Nice (06048), 50, Boulevard Victor Hugo,

Représentée par , agissant en qualité de Directeur Général,

**D’UNE PART**

**ET :**

L’organisation syndicale F.O. représentée par , en sa qualité de délégué syndical,

**D’AUTRE PART**

Le présent accord modifie et/ou complète l’accord d’entreprise sur l’Egalité Hommes-Femmes déposé sous le n° T00618001024 le 8 novembre 2018.

**I – L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Le présent chapitre modifie le chapitre PREAMBULE de l’accord cité en titre. Ainsi :

Afin de pouvoir analyser les différents critères permettant de garantir l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, nous joignons en annexe des tableaux représentant la population active sur différentes années et périodes.

Dans le cadre d’une étude comparative entre les années 2016 à 2018, nous pouvons constater un pourcentage supérieur sur l’ensemble de la population féminine depuis janvier 2016. Cependant, en juin 2018, nous obtenons un équilibre parfait sur les CDI et contrat de longue durée entre la population féminine et la population masculine. La population féminine est supérieure sur les contrats saisonniers et extras de 30.76 %. Ceci s’explique par les contrats saisonniers et extras de Femmes de chambre ».

En comparaison avec l’accord de l’année 2017, nous pouvons constater une amélioration sur le niveau III : le recul présent en juin 2017 de la population féminine sur le niveau 3 disparait. Nous tendons vers un équilibre des rémunérations. Précisons que cet équilibre est parfait pour un même poste une même rémunération. Ceci est illustré notamment par les postes de Réceptionniste ou Serveur. D’autre part, la population féminine est majoritaire sur le niveau V échelon 1 avec un pourcentage de 75 % supérieur à la population masculine. La population masculine du niveau V indice 3 représente les cadres dirigeants (cf tableau « Répartition HF niv »).

Les parties signataires ont donc décidé de maintenir les actions établies lors des accords des années antérieures de façon à préserver l’équilibre de traitement (cf tableau « Salaire moyen HF par contrat et niveau »).

Le présent accord sur l’égalité professionnelle vise à préserver l’équilibre entre les femmes et les hommes dans l’entreprise au travers des thèmes suivants :

* Agir sur les éléments qui concourent aux inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes
* L’accès à l’emploi et la formation
* L’évolution professionnelle
* L’égalité de niveau de rémunération entre les hommes et les femmes
* L’égalité de traitement entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps complet
* La conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle
* Sensibiliser et communiquer sur nos engagements.

Par ailleurs, conscients que les préjugés d’ordre comportemental et les stéréotypes concernant l’image des femmes perdurent en dépit de la législation existante et constituent un frein important à leur évolution professionnelle, les parties signataires souhaitent accompagner leurs politiques d’actions de sensibilisation afin de faire évoluer durablement les mentalités sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les parties conviennent que cet accord est applicable pour une durée déterminée d’un an.

1. Objet

L’objet de l’accord est de promouvoir l’égalité professionnelle au sein de la S.A. S.H.I.N. en fixant des objectifs de maintien d’équilibre, en déterminant des actions permettant d’atteindre ces objectifs.

1. Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des salariés de la S.A. S.H.I.N.

1. 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 générale s’est appuyée sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée des hommes et des femmes, visé à l’article L. 2323-8 1° bis du code du travail, notamment ceux de 2016, 2017 et 2018.

1. Constats

Le diagnostic réalisé au travers des indicateurs précédemment énoncés et figurants au rapport de la situation comparée des hommes et des femmes laissent apparaître un équilibre entre la situation des femmes et celle des hommes.

Ainsi, il est constaté :

1. Actions préexistantes

Afin de maintenir l’égalité professionnelle en son sein, l’entreprise a préalablement mis en œuvre les mesures suivantes :

* L’instauration d’un plan sénior du temps partiel de fin de carrière à partir de 60 ans
* La mise en place légale au mieux des possibilités du service du congé parental à temps partiel
* La valorisation et la facilité d’accès aux actions de Validation des Acquis de l’Expérience et de Bilan de Compétences
* L’instauration par accord d’entreprise relatif à la prévention de la pénibilité au travail ayant pour objet de faire bénéficier d’une formation gestes et postures aux salariés exposés aux facteurs de risques liés à la pénibilité.

1. Domaines et actions choisis pour la promotion de l’égalité professionnelle

La Direction Générale de la SA SHIN a convenu de maintenir les actions mises en place lors du précédent accord qui avait pour objet de promouvoir l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l’entreprise.

Des objectifs sont définis au titre desquels des actions seront mises en œuvre et mesurées au moyen d’indicateurs.

La Direction s’engage à mettre en œuvre tous les moyens dont elle dispose pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés. Néanmoins la Direction précise que les objectifs ne pourront légitimement être atteints s’il intervient une circonstance extérieure et justificative. Il s’agit notamment des situations suivantes :

* Nombre de candidatures internes ou externes reçues et répondant aux critères du poste à pourvoir tout en respectant la priorité de réembauche résultant des licenciements économiques effectués en début 2018, suite à la fermeture de la restauration individuelle.
* Circonstances économiques ou sociales nécessitant des aménagements de poste, des formations prioritaires, des mutations internes…

**6. 1 Domaine de la promotion professionnelle**

**6. 1 .1 Constat**

Un taux d’emploi féminin légèrement supérieur dans les métiers de niveau IV et V.1, et inférieur dans les métiers de niveau II de qualification.

**6. 1 .2 Objectif**

Facilité l’évolution professionnelle des hommes et des femmes dans le respect du principe d’égalité et favoriser la promotion du sexe le moins représenté dans les postes ou filières concernées.

**6. 1 .3 Action**

Promouvoir au mieux des possibilités de la mixité des promotions en engageant l’action spécifique suivante : en cas de création de poste ou de poste devenu vacant, et à candidatures équivalentes, engagement d’attribuer le poste par promotion interne en tenant compte du déséquilibre constaté.

**6. 2 Domaines de la formation et de la qualification**

**6. 2 .1 Objectif**

Les objectifs sont, par la formation, favoriser la mixité des emplois, favoriser la promotion professionnelle et/ou maintien dans l’emploi, favoriser l’accès à la qualification, faciliter la reprise d’activité après une période d’absence prolongée par exemple après un congé parental total.

**6. 2 .2 Action**

Au cours de l’année 2018, l’employeur a accompagné 18 salariés dans ses démarches de demande de formation dans le cadre du CPF. Ainsi, 13 demandes de formation ont été validés par le FAFIH dont 8 pour la population féminine. Les formations ont été mises en place et les horaires de travail adaptés aux horaires de formation.

**6. 3 Domaine de la rémunération effective**

**6. 3 .1 Constat**

En termes de salaire moyen, le salaire moyen des femmes est équilibré par rapport à celui des hommes appartenant à la catégorie non cadre. Le salaire de la population féminine est inférieur à celui de la population masculine appartenant à la catégorie agent de maîtrise, nettement supérieur dans la catégorie cadre et inférieur pour le cadre directionnel.

**6. 2 .2 Objectif**

L’objectif est de pérenniser l’équilibre des sexes dans la structure des durées d’emploi à temps plein et de diminuer le turn-over des femmes cadre au sein de l’entreprise.

7. Coût prévisionnel des mesures

L’ensemble des actions présent dans cet accord n’entraîne pas de dépenses supplémentaires. Les actions définies se financent dans le cadre du CPF et du plan de formation.

**II –LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL**

L’articulation des temps entre le travail, la vie familiale et la vie personnelle constitue une préoccupation importante pour les salariés.

Dans le cadre de la conciliation entre travail et vie familiale qui pèse essentiellement sur les mères, l’employeur a accordé à deux salariées un congé parental d’éducation d’un an.

La Direction Générale demande qu’aucune réunion ne se tienne après 17 heures. Les réunions de travail des « Etages » se font entre 8h30 et 9h.

Au cours de 2018, une salariée a pris un congé parental d’éducation pour un an. Une autre salariée a renouvelé d’un an son congé parental d’éducation.

**III – CONSULTATION ET APPLICATIONS**

1. Consultation

Le présent accord a été soumis avant décision aux consultations du Délégué Syndical, , les 5 juillet 2018, 30 août 2018 et 21 novembre 2018.

2. Durée de l’Accord

« L’accord d’entreprise sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail » est arrêté pour une durée déterminée d’un an courant à compter du 1er septembre 2018.

Fait à Nice, le 28 novembre 2018

**Le Délégué Syndical F.O. Le Directeur Général de la SHIN**