

ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
HOTEL DE CRILLON

ENTRE

L'Hôtel de Crillon,

Société C. Hôtel, sise 10 place de la Concorde – 75008 Paris,

Représenté par son Directeur des Ressources Humaines, Sophie CHAVIGNAT, ayant tous pouvoirs aux fins des présentes,

D'UNE PART

ET :

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

L'UNSA, représentée par son délégué syndical, Monsieur Laurent Debret

La CGT HPE, représentée par son délégué syndical, Monsieur Eric Marcel

D'AUTRE PART



SOMMAIRE

PREAMBULE	PAGE 4
ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD	PAGE 6
ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD	PAGE 6
ARTICLE 3 : DEFINITION DES INDICATEURS	PAGE 6
ARTICLE 4 : LE BILAN DES ACTIONS ENTREPRISES	PAGE 7
A. SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE B. SUR LA REMUNERATION C. SUR LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE ET FAMILIALE	
ARTICLE 5 : LE DIAGNOSTIC DE L'ENTREPRISE	PAGE 12
A. SUR L'ACCES A L'EMBAUCHE B. SUR LA REMUNERATION C. SUR L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE D. SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE E. SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL F. SUR LA SECURITE ET LA SANTE G. SUR L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE	
ARTICLE 6 : LES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE	PAGE 16
A. L'ACCES A L'EMBAUCHE B. LA REMUNERATION C. LES CONDITIONS DE TRAVAIL D. LA SECURITE ET LA SANTE E. L'ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVEE	
ARTICLE 8 : MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI	PAGE 20
ARTICLE 9 : CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD	PAGE 21
ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD	PAGE 21



HÔTEL de CRILLON

A ROSEWOOD HOTEL

PARIS

ARTICLE 11 : DATE D'ENTREE EN APPLICATION DE L'ACCORD	PAGE 21
ARTICLE 12 : REVISION DE L'ACCORD	PAGE 21
ARTICLE 13 : DENONCIATION DE L'ACCORD	PAGE 22
ARTICLE 14 : DEPOT & PUBLICITE DE L'ACCORD	PAGE 22



PREAMBULE

La Direction de l'Hôtel de Crillon, et les partenaires sociaux sont attachés au respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ils ont toujours œuvré en ce sens afin de garantir l'effectivité de ce principe dans l'entreprise.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, constituent, avec l'égalité des chances, la prévention des discriminations et le développement de la diversité, un axe fort de la politique sociale de l'Hôtel de Crillon.

Le principe d'égalité des chances tel que définit à l'article L 1132-1 du Code du Travail est appliqué dès l'embauche puisque les entretiens de recrutement sont tout à fait identiques pour une même position, tant au niveau des critères de sélection que du processus de recrutement. L'hôtel de Crillon s'attache à respecter ces principes et ce, tout au long de la carrière en termes de conditions de travail, d'accès à la formation professionnelle et de rémunération.

Quelques soient les métiers exercés, l'Hôtel de Crillon entend prendre les mesures concrètes et efficaces, non seulement en faveur des femmes, afin d'assurer une égalité de traitement avec les hommes mais aussi en faveur des hommes afin de promouvoir la mixité. Convaincus que la mixité et la diversité constituent de véritables facteurs d'efficacité, les parties signataires souhaitent marquer leur attachement à ces principes.

Ce présent accord s'inscrit dans le cadre général de la politique sociale de l'entreprise et définit les engagements pris afin de respecter et de développer l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes, ce, à toutes les étapes de la vie professionnelle.

Au total, 3 réunions se sont tenues avec les délégués syndicaux les :

- 22 Février 2019
- 12 Mars 2019
- 25 Mars 2019



SC

4

LD

EM

DEFINITION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE

L'égalité professionnelle doit permettre aux hommes et aux femmes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, à la formation professionnelle, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et de conditions de travail.

Elle s'appuie sur deux principes :

- Egalité des droits entre femmes et hommes impliquant la non-discrimination entre les salariés en raison du sexe, de manière directe ou indirecte.
- L'égalité des chances visant à remédier par des mesures concrètes, aux inégalités qui peuvent être rencontrées par les femmes et les hommes dans le domaine professionnel.

En outre, pour un même travail ou un travail de valeur égale d'un même poste, niveau et échelon, l'employeur est tenu d'assurer l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes.

LA CONSULTATION ANNUELLE SUR LA POLITIQUE SOCIALE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'EMPLOI DANS L'ENTREPRISE

Conformément à l'article L 2312-26 du Code du Travail, l'Hôtel de Crillon consulte tous les ans, le CE (ultérieurement le Comité Social Economique) sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise.

A cette occasion, les informations de la situation comparée des hommes et des femmes au sein de l'entreprise, mentionnée au 1 bis de l'article L 2323-26 sont communiquées aux élus via la BDES, à savoir les informations par catégorie professionnelle de la situation respective des femmes et des hommes.

Ainsi, les dispositions du présent accord ont été arrêtées après la réalisation d'un diagnostic établi au moyen des informations communiquées en vue de la consultation annuelle sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise.

Ce diagnostic a été l'occasion de constater et d'analyser les causes directes et indirectes des éventuels écarts, les phénomènes structurels influant sur le déroulement de carrière et de comparer les conditions générales d'emploi. Il en ressort des objectifs clairement définis et des indicateurs de mesure qui permettront à l'Hôtel de Crillon de tenir ses engagements.



ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord vise à rendre apparents les déséquilibres dans les pratiques de l'entreprise, sources des écarts de situation entre les hommes et les femmes.

A partir du constat ainsi réalisé, les parties conviennent de se fixer des objectifs de progression dans 4 domaines, pris parmi les thèmes énumérés ci-après.

L'atteinte de ces objectifs, s'effectue au moyen d'actions concrètes et chiffrés, dont la nature, l'étendue et le délai de réalisation font également l'objet du présent accord.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel de la société Hôtel de Crillon quelque soit la nature de leur contrat de travail, leur fonction et leur durée de travail.

ARTICLE 3 : DEFINITION DES INDICATEURS

Le présent accord a pour objet de favoriser l'égalité de tous les collaborateurs dans les 7 domaines suivants :

1. Aux conditions d'accès à l'embauche
2. Aux conditions de rémunération
3. Aux conditions d'accès à l'évolution professionnelle
4. Aux conditions d'accès à la formation professionnelle
5. Aux conditions de travail
6. A la sécurité et à la santé au travail
7. A l'articulation vie professionnelle / vie privée

Aussi, La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel oblige les entreprises à publier tous les ans des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes aboutissant à une note sur 100 points.

Le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019 précise que ces indicateurs ainsi que le niveau de résultat final sur 100 doivent être mis à la disposition du Comité Social et Economique dans la base de données économiques et sociales.



Handwritten initials: "L1" and "EM" with a signature.

Quatre indicateurs doivent obligatoirement être évalués :

1. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes
2. L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes et l'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes
3. Le pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congés maternité
4. Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations

Les indicateurs portant sur les 7 domaines de progression définis ci-dessus, ainsi que ceux qui déterminent le calcul de l'index femmes-hommes sont présentés dans le diagnostic et l'analyse de la situation comparée femmes – hommes 2018, joint au présent accord.

ARTICLE 4 : LE BILAN DES ACTIONS ENTREPRISES

Le dernier plan d'actions sur l'égalité professionnelle définissait des engagements en matière de :

- Formation professionnelle
- Rémunération
- Vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

Ces engagements, définis avec les partenaires sociaux ont été analysés. Il en ressort l'analyse suivante :

Sur la formation professionnelle :

A.1 Rappel des engagements :

- o Garantir la même formation à tout nouveau collaborateur, qu'il soit homme ou femme :
L'Hôtel de Crillon garantira que 100% des nouveaux collaborateurs, ou tout collaborateur présent, homme ou femme, suivent le programme de formation mis en place : formation découverte RHR « Rosewood Discovery », les formations de l'Institut Crillon et le programme individuel adapté par fonction afin que tous soient opérationnels à leur poste de travail respectif.



- Tout refus de demande de formation par l'Hôtel de Crillon à un collaborateur devra être motivé par écrit afin de s'assurer qu'il ne fait l'objet d'aucune discrimination.

A.2 Analyse des engagements sur la formation professionnelle :

Indicateurs	Modalités de calcul	Périodicité	Objectif	Réalisation au 31/12/2018
Taux de participation au programme de formation « Rosewood Discovery »	Nombre de participants / Nombre d'inscrits	Mensuelle	100%	100%
Délai moyen d'accès au programme de formation « Rosewood Discovery »	Date de journée d'intégration – date d'arrivée du collaborateur	Mensuelle	1 ^{er} jour	1 semaine
Taux de participation au programme individuel	Nombre de collaborateur ayant validé le programme individuel / nombre de collaborateur inscrit sur le programme lui-même	Mensuelle	100%	N/A
Taux de retour sur les refus de formation	Nombre de refus de formation / nombre de demande de formation	Trimestrielle	0%	0%

B. Sur la rémunération

B.1 Rappel des engagements :

- Mettre en place, après concertation avec les instances représentatives correspondantes, une grille de classification et de rémunération (salaire brut de base) qui permet de veiller à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes lors du processus de recrutement puis dans la gestion quotidienne du collaborateur.



SC LV EM

La Direction vérifiera, chaque année, qu'en cas d'augmentation, que celles accordées aux femmes soient proportionnelles à celles accordées aux hommes et inversement.

- Réviser annuellement la grille de classification et de rémunération dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire en tenant compte de la situation comparée entre les femmes et les hommes.

B. 2 Analyse des engagements sur la rémunération :

Indicateurs	Modalités de calcul	Périodicité	Objectif	Réalisation au 31/12/2018
Mise en place de la nouvelle grille de classification et de rémunération	N/A	A la réouverture de l'Hôtel	100%	100%
Valorisation annuelle de la grille de classification suite aux précisions prises en NAO	N/A	Annuellement	oui	oui

C. Sur la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale

C. 1 Rappel des engagements :

En prenant en compte le contexte de l'hôtellerie restauration, l'Hôtel de Crillon s'engagera à harmoniser l'organisation du travail en mettant différentes actions en place :

- Favoriser l'accès au temps partiel :

Au 31 décembre 2014, les contrats à temps partiel étaient de 1.9% pour les femmes contre 1.1% pour les hommes. L'Hôtel de Crillon étudiera toute demande de passage de temps complet à temps partiel afin de réduire l'écart entre les femmes et les hommes.

- Autoriser le collaborateur à s'absenter pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse :



ST
LD
EM

Pour les salariés, dont l'ancienneté est supérieure à un an, l'Hôtel de Crillon accordera au conjoint salarié de la femme enceinte ou de la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, de bénéficier également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux, sur présentation d'un justificatif et dans la limite de 2 heures par examen. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération.

o Allonger la durée du congé parental en cas de naissances multiples :

Les salariés, en cas de naissances multiples, pourront prolonger la durée de leur congé parental jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants, ceci afin de répondre à la difficulté des parents de jumeaux de trouver des modes de garde. En outre, pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants (ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption), le congé parental pourra être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6^{ème} anniversaire des enfants.

o Accompagner les départs et retours de congé maternité, congé parental et congé d'adoption

L'Hôtel de Crillon accompagne, dans un cadre administratif, toute femme partant en congé de maternité.

Pour les salariées de plus d'un an d'ancienneté, le maintien du salaire est effectué à 100% selon les modalités déterminées par le statut collectif.

Par ailleurs, le département Ressources Humaines s'occupe pour toutes les collaboratrices concernées, de la nouvelle affiliation mutuelle santé dès la naissance du nouvel enfant.

L'Hôtel de Crillon s'assure que toute femme partant en congé de maternité retrouve son poste dès son retour, où un poste équivalent, conformément aux dispositions légales en vigueur.

A l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption, un entretien avec la Direction des Ressources Humaines sera proposé au collaborateur afin de faciliter sa reprise d'activité.

o Autoriser 2 heures d'absences rémunérées et récupérables dans le cadre de la rentrée scolaire pour les enfants de moins de 8 ans :

L'Hôtel de Crillon veille à ce que tout parent le souhaitant, bénéficie de 2 heures d'absences afin d'accompagner ses enfants de moins de 8 ans, vivant au foyer, le jour de la rentrée scolaire.

Quel que soit le nombre d'enfants, la durée d'absence autorisée est de 2 heures. Afin de pouvoir en bénéficier, le collaborateur doit travailler le jour et l'heure dit.

Il doit prévenir, à l'aide du formulaire « demande de congés », son chef de service de son souhait de bénéficier de cette mesure au plus tard 3 semaines avant la rentrée scolaire.

o Accorder un nombre de jours de congé en cas de PACS :

Dans le cadre où un collaborateur serait amené à se Pacser et sur présentation d'un justificatif, un congé de 4 jours lui sera accordé au même titre que pour un mariage.



SC
LD
EM

C. 2 Analyse des engagements sur la la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale :

Indicateurs	Modalités de calcul	Périodicité	Objectif	Réalisation au 31/12/2018
Taux de contrats temps partiel dans l'effectif total par sexe	Nombre de temps partiel / Effectif total par sexe	Annuelle	Ecart = 0	Ecart = 0,2. Seule une femme est en temps partiel
Absence du collaborateur pour se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse avec leur conjointe	N/A	N/A	Réouverture de l'Hôtel	En place
Absence pour congé parental en cas de naissances multiples	Nombre d'acceptation / nombre de demandes	Trimestrielle	100%	Aucune demande faite
Taux de départ en congé maternité, congé parental et congé d'adoption	Nombres de départ / nombre de congés constatés ou demandés	N/A	100%	100%
Taux d'absentéisme pour la rentrée scolaire	Nombre d'autorisations d'absence / Nombre de parents ayant demandé à bénéficier des mesures	Annuelle	100%	100%
Autorisation d'absence de 4 jours dans le cadre d'un PACS, sur présentation d'un justificatif	Nombre d'absences autorisées, et justifiées par salarié ayant demandé à bénéficier de cette mesure	Mensuelle	N/A	En place



SR

LD

EM

En conclusion, deux de ces engagements n'ont été que partiellement atteints :

- **Le délai moyen de Discovery est d'une semaine** : La formation Discovery, d'une durée de 3 jours est animée une semaine sur deux, d'où ce délai d'une semaine. Nous nous engageons à ce que ce délai soit réduit et que les collaborateurs nouveaux entrants puissent en bénéficier dès le 1^{er} jour de leur arrivée
- **Un écart de 0.2% sur le taux de contrats à temps partiel** : Aucune demande ne nous a été faite par la population « homme ». Malheureusement, dans la vie active, cette organisation du travail touche principalement les femmes. Au sein de l'hôtel de Crillon il s'agit d'une volonté de la collaboratrice.

Ces engagements ont été pris pendant la période de fermeture, ce qui ne permet pas une comparaison raisonnable et raisonnée des indicateurs qui avaient été sélectionnés. Cependant, la majorité des engagements pris ont été réalisés et sont appliqués dans l'entreprise. Malgré la volonté de la Direction, il n'en demeure pas moins que notre secteur d'activités ne permet pas toujours un équilibre parfait entre les sexes.

ARTICLE 5 : LE DIAGNOSTIC DE L'ENTREPRISE

Le bilan des engagements effectué, il convient désormais, d'analyser l'évolution des indicateurs sur les 3 dernières années.

Une répartition par sexe qui a évolué comme suit :

	2015	2018
HOMMES	64%	62%
FEMMES	36%	38%

1. L'accès à l'embauche			
Constats 2015	Constats 2018	Ecart	Observations
100% des embauches CDI sont des femmes Aucune embauche en CDD	45% des embauches en CDI sont des femmes 70% des embauches en CDD sont des femmes	Baisse de 45 points	En 2015, seules 2 embauches ont eu lieu et il s'agit de deux femmes



LD SC
EM

2. La rémunération

Constats 2015	Constats 2018	Ecart	Observations
L'écart de salaires H/F est de 1.9% chez les hommes	L'écart de salaires H/F est de 1.2% chez les hommes	Baisse de 0.7 points	L'écart tend à se réduire au fil des ans
Le salaire moyen des hommes « employé » est plus élevé de 0.15%	Le salaire moyen des hommes « employé » est plus élevé de 2.53%	Augmentation de 2.03 points	Malgré un meilleur équilibre H/F, l'écart tend à se creuser
Le salaire moyen des hommes « agent de maîtrise » est plus élevé de 4.92%	Le salaire moyen des hommes « agent de maîtrise » est plus élevé de 4.55%	Baisse de 0.37 points	Le taux reste supérieur mais tend à diminuer légèrement
Le salaire moyen des femmes « cadre » est plus élevé de 16.57%	Le salaire moyen des femmes « cadre » est plus élevé de 0.97%	Baisse de 15.6 points	En 2015, le comité exécutif comptait 3 hommes et 2 femmes, il en compte 6 hommes et 2 femmes en 2018.

3. L'évolution professionnelle

Constats 2015	Constats 2018	Ecart	Observations
Aucune promotion n'a eu lieu en 2015	12.23% de l'effectif homme ont bénéficié d'une promotion 10.56% de l'effectif femme ont bénéficié d'une promotion	/	En période de fermeture en 2015, aucun collaborateur n'a bénéficié de promotion interne



SC
 LD
 EMY

4. La formation professionnelle

Constats 2015	Constats 2018	Ecart	Observations
Le nombre d'heures de formation moyen par femme est de 58h, il est de 49h pour les hommes	Le nombre d'heures de formation moyen par femme est de 35h, il est de 26h pour les hommes	Baisse de 60% pour les femmes et de 47% pour les hommes	Pendant la fermeture de l'établissement, les collaborateurs ont bénéficié de formation en langues (240h) et en informatique (120 h) par personne. Cette baisse s'explique par la reprise d'activité de l'Hôtel qui ne permet pas de libérer aussi longtemps les employés.

5. Les conditions de travail

Constats 2015	Constats 2018	Ecart	Observations
Le travail de nuit touche 1 homme et aucune femme	Le travail de nuit touche 17 hommes et 1 femme	94% du travail de nuit est occupé par les hommes	

6. La santé et la sécurité au travail

Constats 2015	Constats 2018	Ecart	Observations
Le taux d'absentéisme des hommes est de 2.6%, celui des femmes 10.9%	Le taux d'absentéisme des hommes est de 2.8%, celui des femmes 7.2%	Le taux d'absentéisme augmente de 0.2 points chez les hommes et diminue 3.7 points chez les femmes	



<p>Suite à AT : 0,1 jour d'absence pour les hommes, 2.8 jours pour les femmes</p>	<p>Suite à AT : 2.1 jours d'absence pour les hommes, 3.5 jours pour les femmes</p>	<p>Les absences dues à un accident de travail augmentent en moyenne de 95.2% chez les hommes et de 20% chez les femmes</p>	<p>Forte augmentation des absences pour la population hommes et diminution chez les femmes, ce qui s'explique par la reprise d'activité</p>
<p>Suite à maladie : 5.3 jours pour les hommes et 19.5 jours pour les femmes</p>	<p>Suite à maladie : 10.4 jours pour les hommes et 15.3 pour les femmes</p>	<p>Les absences pour maladie augmentent en moyenne de 51% chez les hommes mais baisse de 21.54% chez les femmes</p>	<p>Même constat que pour les absences liées à AT/MP</p>

7. L'articulation vie professionnelle / vie privée

Constats 2015	Constats 2018	Ecarts	Observations
Aucun collaborateur n'a été rencontré à la suite d'une longue absence	80% des collaborateurs ont été rencontrés à la suite d'une longue absence	N/A	L'hôtel était fermé en 2015.
Le travail à temps partiel est à part égal chez les hommes et chez les femmes	Le temps partiel représente 0.2% et touche une femme	0.2%	Volonté d'une collaboratrice. Aucune demande de la population « hommes ».



SC LD
EM

ARTICLE 6 : LES ACTIONS A METTRE EN ŒUVRE

Les parties conviennent de se fixer 5 objectifs de progression sur les 7 dans les domaines énumérés à l'article 3 et de s'engager sur des actions concrètes, chiffrées et inscrites.

- A. L'accès à l'embauche
- B. La rémunération
- C. Les conditions de travail
- D. La sécurité et à la santé au travail
- E. L'articulation vie professionnelle / vie privée

A. Les conditions d'accès à l'embauche

Les conditions d'accès à l'embauche doivent contribuer au développement de l'égalité professionnelle. Ces conditions d'accès respectent l'application du principe de non-discrimination dans l'entreprise sous toutes ses formes.

Les offres d'emploi s'adressent indifféremment aux hommes et aux femmes en garantissant la neutralité de la terminologie des offres d'emploi et en recourant de façon systématique à la mention H/F. Les offres d'emploi sont conçues et rédigées de tel sorte que les emplois, postes et fonctions concernés soient accessibles et attractifs pour les femmes et les hommes.

L'Hôtel de Crillon s'engage à ce qu'aucun critère illicite ou discriminatoire n'apparaisse lors de la diffusion des offres, tant en interne qu'en externe, quel que soit la nature du contrat de travail ou le type d'emploi proposé.

Objectifs	Indicateurs de Mesure	Engagement
Les offres d'emploi publiés comportent la mention H/F et sont rédigées de tel sorte qu'elles soient attractives tant pour les hommes que pour les femmes et ne comportent aucun critère illicite ou discriminant liés à l'âge, au sexe, à l'ancienneté ou à la situation familiale	Etablir un rapport mensuel des offres d'emploi publiées, les comptabiliser et vérifier la valeur vraie pour chacun des critères.	100% des offres d'emplois
Favoriser un équilibre à l'embauche	Nombre d'embauches femme / nombre d'embauches hommes Nombre de candidatures reçues par poste	Augmenter la population femmes de 4 %



LD
SC
EM

Ces dispositions s'appliquent également pour le recrutement des stagiaires et des étudiants en alternance, ainsi que pour les mobilités et sélections interne.

Le processus de recrutement est unique et des critères de sélection strictement identiques sont appliqués.

B. Les conditions de rémunération

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue un fondement essentiel de l'égalité professionnelle. Ainsi, l'Hôtel de Crillon proscrit toute différence de rémunération et s'engage à respecter le principe d'égalité de traitement en matière de rémunération entre les hommes et les femmes. Cette démarche doit permettre de déterminer si, à des niveaux de formation, de responsabilités, de compétences et d'expérience comparables, la rémunération de base d'une collaboratrice est équivalente à celle d'un collaborateur placé dans la même situation de travail.

Objectifs	Indicateurs de Mesure	Engagement
La rémunération et la classification appliqués aux nouveaux salariés sont les mêmes pour les femmes et pour les hommes	Réviser la grille de classification et de rémunération dans le cadre de la négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée	Tous les ans
Assurer une égalité de traitement pour les femmes et pour les hommes en matière de rémunération (embauche & promotion interne)	Comparer les rémunérations à l'embauche et en termes de promotion professionnelle afin d'assurer un salaire égal pour chaque sexe pour un même poste occupé	Ecart proche de zéro

L'Hôtel de Crillon s'engage à conserver des salaires strictement égaux entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, les acteurs s'assureront que les écarts ne se créent pas dans le temps en raison de circonstances ou d'évènements personnels.

L'Hôtel de Crillon sera vigilant quant au respect de la proportionnalité des promotions entre les hommes et les femmes à compétences, expériences, performances et profils équivalent.



C. Les conditions de travail

L'entreprise souhaite mettre en œuvre des conditions de travail adaptées à tous les collaborateurs.

Objectifs	Indicateurs de mesure	Engagement
Maintenir et respecter le délai de prévenance des changements de plannings	Contrôler les modifications de plannings	75% du temps, le délai de prévenance devra être respecté

D. Les conditions d'accès à la sécurité et à la santé au travail

La sécurité et la santé au travail regroupent les indicateurs liés aux accidents de travail, accident de trajet, à la maladie professionnelle, à la maladie et aux absences d'une manière plus générale.

Objectif	Indicateurs de mesure	Engagement
S'assurer du port des EPI (équipements de protection individuelle) afin de réduire le nombre d'accidents de travail et diminuer l'absentéisme	Faire une campagne généralisée afin de sensibiliser les collaborateurs aux port des EPI ;	Baisse de 10% du nombre d'accidents de travail

E. L'articulation vie professionnelle / vie personnelle

1) Le congé maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation

L'Hôtel de Crillon s'engage à ce que le congé maternité, le congé d'adoption et le congé parental ne constitue pas un frein à l'évolution de carrière.



LD SC
EM

Pour rappel, le congé maternité est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- La détermination des droits à l'ancienneté
- Le calcul des congés payés et prime de 13^{ème} mois
- Le calcul des droits à la formation dans le cadre du CPF

Afin de faciliter le retour en entreprise, le(a) salarié(e) sera reçue par la Direction des Ressources Humaines avant la fin de son congé dans le cadre d'un entretien professionnel. Cet échange aura pour objectif de définir les conditions de réintégration, soit dans son emploi d'origine, soit dans un emploi similaire. A cette occasion, les parties définiront ensemble les formations nécessaires à l'exercice de ses fonctions.

L'Hôtel de Crillon s'engage à adresser aux collaboratrices en congé maternité les informations générales sur l'entreprise afin qu'elles puissent conserver un lien avec la vie professionnelle.

2) Le travail à temps partiel

Le temps partiel permet aux salarié(e)s qui en bénéficient de pouvoir concilier leur vie personnelle grâce à un aménagement de leur temps de travail effectif.

L'entreprise doit s'assurer que les aménagements d'horaires tels que le temps partiel, ne constitue pas un frein à l'évolution de leur carrière en entreprise. Le principe d'égalité de traitement s'applique entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière et de rémunération.

Objectifs	Indicateurs de Mesure	Engagements
<p>Faire preuve de souplesse :</p> <p>Dans l'organisation du travail, pour permettre aux femmes enceintes de se rendre aux examens médicaux liés à la grossesse</p> <p>Dans l'organisation du travail, pour permettre au conjoint du collaborateur, de se rendre aux 3 examens médicaux obligatoires liés à la grossesse du conjoint</p>	<p>Pour les salariés, dont l'ancienneté est supérieure à un an, l'Hôtel de Crillon accorde au salarié et au conjoint salarié de la femme enceinte, de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux (dans le respect d'un délai de prévenance) sur présentation d'un justificatif et dans la limite de 2 heures par examen. Ces absences n'entraînent aucune diminution de rémunération.</p>	<p>Mesurer le % de réponses favorables aux demandes</p>



VF
LD
EM

HÔTEL de CRILLON

A ROSEWOOD HOTEL

PARIS

<p>Allonger la durée du congé parental en cas de naissances multiples</p>	<p>Les salariés, en cas de naissances multiples, pourront prolonger la durée de leur congé parental jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants, ceci afin de répondre à la difficulté des parents de jumeaux de trouver des modes de garde. En outre, pour les naissances multiples d'au moins 3 enfants (ou les arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'adoption), le congé parental pourra être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6^{ème} anniversaire des enfants.</p>	<p>100%</p>
<p>Autoriser 2 heures d'absences rémunérées et récupérables dans le cadre de la rentrée scolaire pour les enfants de moins de 8 ans</p>	<p>Nombre de demandes / nombre d'acceptations</p>	<p>100%</p>
<p>Favoriser l'accès au temps partiel en interne et en externe</p>	<p>Nombre de postes ouverts au recrutement à temps partiel</p> <p>Etudier 100% des demandes de modification de l'organisation du temps de travail</p>	<p>% de réponses favorables aux demandes de passage à temps plein et vice et versa</p> <p>Recruter ou accepter le passage de temps complet à temps partiel d'1 à 2 collaborateurs par an</p>

ARTICLE 8 : MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI

Les parties signataires conviennent d'instituer une commission de suivi du présent accord. Cette commission sera composée de deux membres (élus dans le cadre du CE, ultérieurement le Comité Social Economique) de la commission égalité professionnelle.

Elle se réunira une fois par an, au plus tard le 31 Mars de l'année en cours pour la période de référence écoulée afin de constater la réalisation des actions, relever les défaillances et analyser les causes.



Handwritten initials: SC, EM, and other scribbles.

ARTICLE 9 : CONDITIONS DE VALIDITE DE L'ACCORD

La validité du présent accord sera subordonnée à sa signature par les organisations syndicales représentatives, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 du code du travail.

ARTICLE 10 : DUREE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, sauf dispositions particulières sur la durée précisée dans l'accord.

ARTICLE 11 : DATE D'ENTREE EN APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt, sauf dispositions particulières précisées dans l'accord.

ARTICLE 12 : REVISION DE L'ACCORD

Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision devra être adressée par courriel à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de réception du courriel, les parties sus indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut, seront maintenues ;
- Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord soit à la date qui aura été expressément convenue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

Si la révision intervient lors d'un cycle électoral postérieur à celui au cours duquel le présent accord a été conclu, la révision peut intervenir à l'initiative de l'employeur ou de toute organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise et dans le champ d'application de l'accord initial, selon les modalités indiquées ci-dessus.



LF

LD

EM

ARTICLE 13 : DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie selon les conditions et modalités légales en vigueur.

L'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'un accord de substitution, ou pendant une durée d'un an à compter de la fin du préavis légal.

Dans le cas où aucun accord de substitution n'a été conclu, les négociations reprennent selon les prescriptions des dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 14 : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

- Le présent accord est notifié ce jour aux organisations syndicales représentatives. Un exemplaire est remis à chacune des parties signataires.
- Le présent accord sera déposé sur la plateforme de la téléprocédure du Ministère du Travail teleaccords.travail-emploi.gouv.fr
- Un exemplaire original sera également déposé auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.
- Le présent accord sera publié sur la base de données nationale legifrance.gouv.fr.

Fait à Paris, le 25 Mars 2019

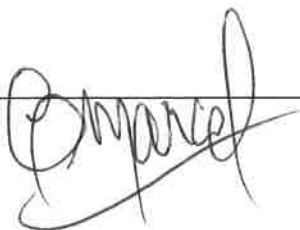
En 8 exemplaires



**Pour l'Hôtel de Crillon
Madame Sophie CHAVIGNAT**



**Pour l'UNSA
Monsieur Laurent DEBRET**



**Pour la CGT-HPE
Monsieur Eric MARCEL**

