

PLAN D'ACTION RELATIF AUX ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES AU SEIN DE LA SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE

Evry, le 27/09/2024

Préambule

Depuis la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises de plus de 50 salariés sont tenues de calculer chaque année un index permettant de mesurer sur 100 points l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec pour objectif d'atteindre au minimum la note de 75 points.

Pour rappel, cet index se calcule, pour les entreprises de +250 salariés, en additionnant le nombre de points obtenus à partir de 5 indicateurs :

- **Indicateur n°1** : Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (de 0 à 40 points) ;
- **Indicateur n°2** : Ecart de taux d'augmentations individuelles (de 0 à 20 points) ;
- **Indicateur n°3** : Ecart du taux de promotions (de 0 à 15 points) ;
- **Indicateur n°4** : Nombre de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (0 ou 15 points) ;
- **Indicateur n°5** : Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations (de 0 à 10 points).

A défaut d'atteindre ce seuil minimal de 75 points, les entreprises doivent définir des mesures de correction et des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Depuis le décret du 25 février 2022 relatif aux mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, les entreprises dont l'index est inférieur à 85 points doivent également fixer des objectifs de progression pour chaque indicateur dont la note maximale n'a pas été atteinte.

Au titre de l'année 2023, la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE a obtenu la note de 71/100 pour le calcul de son index, soit une note inférieure à 85 points.

Aussi, c'est dans ce contexte que la direction de la Société met en place le présent plan d'action, dont les dispositions visent à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Ce dernier est conclu en application de l'article L.1142-9-1 du Code du travail, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.



Il est rappelé que le Groupe AccorInvest auquel la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE appartient, s'engage également plus largement en matière d'égalité professionnelle, et qu'un accord collectif applicable au sein de l'hôtellerie France a été signé en date du 22 octobre 2020. Le présent plan d'action à vocation à compléter cet accord, en définissant des mesures complémentaires propres à la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE.

Article 1 : Champ d'application

Les dispositions du présent plan d'action sont destinées à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE.

Article 2 : Objet

1. Index pour l'année 2023 et constat

Au titre de l'année 2023, la société SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE a calculé son Index égalité professionnelle et obtenu les résultats décrits ci-dessous :

	points obtenus	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	5	20
3- écarts de promotions (en points de %)	10	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	INCALCULABLE	0
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	5	10
Total des indicateurs calculables	60	85
INDEX (sur 100 points)	71	100

L'index égalité professionnelle 2023 de la société SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE est donc de 71/100.

Ce résultat s'explique par la note obtenue sur :

- le second indicateur relatif aux augmentations individuelles ;
- le troisième indicateur relatif aux promotions ;
- le cinquième indicateur relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunération

Il est donc proposé les objectifs de progression et les mesures suivants pour tendre à l'équilibre concernant les trois indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte :

2. Objectifs et mesures relatifs aux écarts d'augmentations individuelles

Le second indicateur de l'Index égalité professionnelle étudie l'écart du taux d'augmentations individuelles.

Le score obtenu au titre de l'année 2023 est de 5 sur 20 et un écart de taux d'augmentation est constaté en faveur des hommes.

Le résultat obtenu au second item de l'index égalité professionnelle résulte en partie du changement de logiciel de paie en janvier 2023 qui a impacté le calcul des Indemnités Compensatrices de Nourriture, dits ICN. Avant le changement du logiciel de paie les salariés bénéficiaient d'ICN au forfait, c'est-à-dire quel que soit le nombre de jour travaillé dans le mois ; le calcul se faisant sur une base de 22 jours de travail. Désormais, avec le nouveau logiciel de paie, le calcul des ICN se fait au réel, c'est-à-dire en fonction du nombre de jour réellement travaillé dans le mois.

Ce changement de règle de calcul aurait conduit à une perte de salaire non négligeable pour les AGENTS SECURITE 2nd DEGRE (H/F) qui travaillent 3 à 4 jours par semaine, contre 5 jours pour les autres services de la Société.

La SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE a pris des mesures pour atténuer cet impact en attribuant une augmentation individuelle aux salariés concernés visant à ce que ce changement de logiciel n'impacte pas leur rémunération.

Or, la problématique de la faible mixité de certains métiers hôteliers reste une réalité au sein de la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE et plus largement au sein du groupe AccorInvest. Dans certains métiers et notamment ceux de la Sécurité, les hommes sont majoritairement représentés.

Il est à noter que huit salariés de la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE concernés par la perte de salaire liée au changement de la règle de calcul des ICN et qui ont bénéficié de l'augmentation individuelle pour atténuer cet impact sont des hommes. Ainsi, en attribuant une augmentation aux salariés d'un service exclusivement masculin, l'établissement a créé une disparité dans les taux d'augmentation des hommes et des femmes pour l'année 2023.

En somme, le score obtenu sur l'indicateur relatif à l'écart du taux d'augmentations individuelles résulte davantage d'une situation ponctuelle que d'un problème structurel.

Objectifs :

- La SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, visant à tendre vers la note de 20/20 au titre de l'année 2024. Cette démarche vise à garantir l'égalité entre hommes et femmes à postes, compétences et expérience professionnelle équivalentes.

Mesures :

Afin de garantir l'égalité d'accès aux augmentations individuelles :

- La SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE comparera régulièrement et a minima lors de chaque campagne d'augmentation individuelle, le nombre d'hommes et de femmes qui bénéficient des augmentations avec la répartition hommes-femmes totale au sein de l'entreprise afin d'identifier d'éventuels écarts entre les hommes et les femmes

- La SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE mènera une réflexion approfondie sur les écarts constatés entre les augmentations accordées aux hommes et aux femmes. Cette analyse permettra de comprendre les raisons des disparités éventuelles et d'identifier d'éventuels biais ou obstacles à une répartition équitable. Sur la base de cette analyse, des mesures correctives seront envisagées et mises en œuvre pour garantir, à postes, compétences et expérience professionnelle équivalentes une répartition équilibrée des augmentations salariales entre les genres.

3. Objectifs et mesures relatifs aux écarts de promotions

Le troisième indicateur de l'Index égalité professionnelle étudie l'écart du taux de promotion.

Le score obtenu au titre de l'année 2023 est de 10 sur 15 et un écart de taux de promotion est constaté en faveur des femmes.

Le résultat obtenu au troisième item de l'index égalité professionnelle résulte en partie d'une mesure prise par la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE visant à améliorer les conditions de rémunération des salariés ayant les rémunérations les plus faibles.

Cette mesure a consisté à faire évoluer les salariés de Niv.1 Ech.1 dans la grille de la classification en Niv.1 Ech.2 et ainsi, supprimer la plus faible classification au sein de la Société. Il est à noter que cette mesure a impacté exclusivement le service des Etages, où certaines salariées étaient classées en Niv.1 Ech.1 dans la grille de classification.

Or, comme précédemment énoncé, la problématique de la faible mixité de certains métiers hôteliers reste une réalité au sein de la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE et plus largement au sein du groupe AccorInvest. Dans certains métiers tel que les étages, les femmes sont majoritairement représentées.

Il est à noter que trois salariées de la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUAI DE GRENELLE qui étaient classées Niv.1 Ech.1 et qui ont bénéficié de la mesure de repositionnement sur la grille de classification sont des femmes. Ainsi en repositionnant ces femmes sur la grille de classification l'établissement a créé une disparité dans les taux de promotion des hommes et des femmes pour l'année 2023.

En somme, le score obtenu sur l'indicateur relatif à l'écart du taux de promotion résulte davantage d'une situation ponctuelle que d'un problème structurel.

Objectifs :

- L'entreprise se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes, visant à tendre vers la note de 15/15 au titre de l'année 2024. Cette démarche vise à garantir l'égalité entre hommes et femmes à postes, compétences et expérience professionnelle équivalentes.

Mesures :

Afin de garantir l'égalité d'accès aux promotions :

- La SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUA I DE GRENELLE comparera régulièrement le nombre d'hommes et de femmes promu avec la répartition hommes-femmes totale au sein de l'entreprise afin d'identifier d'éventuels écarts entre les hommes et les femmes
- La SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUA I DE GRENELLE mènera une réflexion approfondie sur les écarts constatés entre les promotions des hommes et des femmes. Cette analyse permettra de comprendre les raisons des disparités éventuelles et d'identifier d'éventuels biais ou obstacles à une promotion équitable. Sur la base de cette analyse, des mesures correctives seront envisagées et mises en œuvre pour garantir, à postes, compétences et expérience professionnelle équivalentes une répartition équilibrée des promotions entre les genres.

Afin de promouvoir la mixité des métiers :

- La direction de la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUA I DE GRENELLE souhaite promouvoir la mixité de tous les métiers et favoriser les passerelles entre services pour les collaborateurs en poste au sein de l'établissement, en fonction de leurs souhaits d'évolution.

4. Objectifs et mesures relatif au nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

Les hommes sont sous-représentés parmi les salariés les mieux rémunérés. Actuellement, seuls trois hommes figurent parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. La parité n'est donc pas établie.

Objectifs :

- La SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUA I DE GRENELLE se fixe un objectif de progression sur l'indicateur concernant l'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes, visant à tendre vers la note de 20/20 au titre de l'année 2024. Dans cette optique la société se donne l'objectif de favoriser l'accès des personnes du sexe sous-représenté à des postes à responsabilités, sous réserve que de tels postes deviennent vacants au cours de la période d'application de ce plan.

Mesures :

- Mesure déjà mise en place : à date, la SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUA I DE GRENELLE anticipe un rééquilibrage naturel de la représentation des hommes et des femmes parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations sur l'année 2024 (arrivée d'un homme et départ d'une femme parmi les 10 salariés percevant les plus hautes rémunérations)
- La SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUA I DE GRENELLE s'engage à continuer d'impliquer activement le service des ressources humaines à chaque étape du processus de recrutement afin de garantir un processus de recrutement exempt de tout biais discriminatoire de genre. L'objectif est de favoriser une égalité

professionnelle hommes-femmes en promouvant une approche fondée uniquement sur les compétences et l'expérience des candidats, indépendamment de leur genre.

- La SOCIETE HOTELIERE DU 61 QUA I DE GRENELLE s'engage à surveiller de près la répartition hommes-femmes parmi les 10 salariés bénéficiant des rémunérations les plus élevées. Dans cette optique, elle s'efforcera, dans la mesure du possible, d'accueillir des candidats du sexe sous-représenté pour chaque poste vacant susceptible d'entraîner une rémunération plaçant le candidat parmi les 10 salariés les mieux rémunérés.

Article 3 : Durée et Entrée en vigueur

Le présent plan d'action a été présenté et étudié en CSE lors de la réunion du 26 septembre 2024.

Suite à l'information - consultation du Comité, un avis défavorable a été émis par les membres.

Il est précisé que le plan d'action est mis en œuvre pour une durée de 12 mois, à l'issue de laquelle il sera présenté au CSE un bilan de son application appuyé par l'édition 2024 de l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à PARIS, le 27/09/2024

Laurent MAUGUIT
Directeur Général