**ACCORD PORTANT SUR L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL**

Entre la société PARIS COUNTRY CLUB, SA identifiée au SIREN sous le numéro 322 417 452 et immatriculée au RCS de NANTERRE dont le siège social est situé 121, rue du Lieutenant Colonel de Montbrison 92500 RUEIL-MALMAISON représentée par , Directeur Général,

Et

Les Organisations Syndicales représentatives dans l’entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical,:

SNPAC CFDT, représentée par

Et

M. – Membre Titulaire du CSE

A été conclu le présent accord d’entreprise dans le cadre de la négociation sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Sommaire

[Article 1 : Préambule – Objet de l’accord 2](#_Toc19000997)

[Article 2 : Embauche et Recrutement 3](#_Toc19000998)

[Article 3 : Égalité d’accès à la formation professionnelle 3](#_Toc19000999)

[Article 4 : Rémunération et évolution professionnelle 4](#_Toc19001000)

[Article 5 : Articulation activité professionnelle et vie personnelle 4](#_Toc19001004)

[Article 6: Droit à la déconnexion 5](#_Toc19001009)

[Article 7 : Lutte contre les discriminations et le harcèlement sexuel 5](#_Toc19001010)

[Article 8 : Dépôt de l’accord 6](#_Toc19001011)

[Article 9 : Suivi de l’accord 6](#_Toc19001012)

Article 10 : Durée et dénonciation de l’accord6

**Article 1 : Préambule – Objet de l’accord**

Le présent accord est conclu en application des dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail garantissant le respect du principe d’égalité entre les femmes et les hommes lors de l’embauche, de l’exécution du contrat ou de la rupture de ce dernier.

PARIS COUNTRY CLUB (ci-après PCC) réaffirme de son côté, par le présent accord, sa volonté d’inscrire l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la culture générale de l’entreprise, de combattre les représentations et les préjugés et d’assurer une égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, elle s’engage dans une politique volontariste en faveur de l’égalité des chances entre les femmes et les hommes dès l’embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Les parties conviennent ainsi de mettre en place des actions concrètes afin de :

- améliorer l’égalité professionnelle lors de l’embauche,

- garantir l’égalité d’accès à la formation professionnelle,

- garantir l’égalité salariale hommes-femmes,

- développer des actions en faveur de l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle,

- lutter contre les discriminations et le harcèlement sexuel.

Il a ainsi été arrêté et convenu ce qui suit, à la suite des réunions de négociation qui se sont tenues les 11/09/2019 et 15/11/2019.

Les dispositions du présent accord sont applicables à l’ensemble du personnel de la SA PCC, quel que soit leur lieu de travail.

**Article 2 : Embauche et recrutement**

Constat : Il est constaté que le nombre de femmes au sein de la société est inférieur à celui des hommes.

L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d’effectif et de recrutement consiste à bannir toute discrimination en matière d’embauche.

Les parties conviennent qu’il n’y a pas de métiers spécifiquement masculins ou féminins.

En conséquence, PCC fonde ses recrutements sur les seules compétence, aptitude, expérience professionnelle, formation et qualification des candidats.

PCC réaffirme son engagement à respecter une parfaite neutralité dans les procédures de recrutement, tant dans la rédaction des offres d’emploi, qu’il s’agisse de postes disponibles à l’interne comme à l’externe, ou de la façon de mener des entretiens avec les candidats.

Ainsi, la société veillera à ce que les stéréotypes liés au sexe ne soient pas véhiculés dans ses offres d’emploi ni pendant le processus de recrutement. De manière générale, la société favorisera des intitulés et des formulations qui rendent les offres accessibles et attractives autant aux femmes qu’aux hommes.

Indicateurs de suivi :

* Rapport de répartition des embauches par sexe, type de contrat et catégorie socio-professionnelle,
* Rapport entre le nombre de femmes reçues en entretien par rapport au nombre d’embauche,
* Rapport sur l'âge et l'ancienneté.

**Article 3 : Égalité d’accès à la formation professionnelle**

Constat : Il est constaté que les formations sont principalement dispensées aux hommes par exemple

La formation professionnelle est un vecteur essentiel pour l’employabilité des salariés et du développement de leurs compétences.

PCC garantit le principe d’égalité d’accès à la formation professionnelle à tous ses salariés, élément déterminant pour assurer aux femmes et aux hommes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et la dynamisation de leur parcours professionnel.

La société examinera, par ailleurs, prioritairement les actions de formation qui pourraient s’avérer utiles pour les salariés de retour de congé maternité, de congé d’adoption ou de congé parental d’éducation.

Indicateur de suivi :

* Rapport sur le nombre d'heures de formation réalisées.

**Article 4 : Rémunération et évolution professionnelle**

Constat : Chaque année, un examen des salaires est réalisé afin de vérifier qu’il n’y a pas d’écarts importants de salaires entre les femmes et les hommes ne pouvant être expliqués par l’âge, l’ancienneté ou des compétences spécifiques.

PCC réaffirme, dans le présent accord, garantir un niveau de classification et de salaire à l’embauche identiques entre les femmes et les hommes pour des situations comparables, c’est-à-dire notamment à compétences et expériences équivalentes.

En vue de favoriser l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en termes de rémunération, une attention particulière sera portée sur plusieurs axes :

- L’évolution de rémunération des femmes et des hommes repose sur des critères identiques fondés sur les performances de la personne, ses compétences et son expérience.

- Afin d’éviter l’apparition éventuelle d’écarts de rémunération, il est rappelé que ne sont pas pris en compte les périodes d’absence liées aux congés maternité et parentaux dans la révision des rémunérations.

- Les effectifs à temps partiel étant constitués d’une part significative de femmes, une vigilance sera portée lors des révisions de rémunérations aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Les salariés en cours de congé maternité, paternité, d’adoption ou de congé parental d’éducation compris dans le champ d’application d’une mesure collective d’augmentation des rémunérations bénéficient pendant ce congé, et aux mêmes dates que l’ensemble des salariés de la société, des augmentations générales décidées dans le cadre de la négociation annuelle des salaires de la société.

PCC garantit le principe général d’égalité dans les évolutions promotionnelles (changement de coefficient ou d’indice, de catégorie professionnelle, accès à un niveau de responsabilité supérieur…) et réaffirme dans le présent accord que, sous réserve de l’acceptation de la personne, les évolutions promotionnelles sont uniquement fondées sur les compétences et les résultats obtenus sans tenir compte d’autres caractéristiques.

Indicateur de suivi :

* Rapport des salaires moyens.
* Rapport sur les promotions internes.

**Article 5 : Articulation activité professionnelle et vie personnelle**

Les parties s’entendent pour constater que les différentes mesures actuellement en vigueur au sein de l’entreprise favorisent une bonne conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

PCC réaffirme sa volonté d’accompagner au mieux ses salariés pour trouver un réel équilibre entre leur carrière professionnelle et leur vie personnelle et familiale.

PCC entend poursuivre dans cette voie et prendre des mesures visant à favoriser la sensibilisation des responsables hiérarchiques aux dispositifs permettant une meilleure articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

Il sera par ailleurs rappelé aux responsables hiérarchiques, avant la période de tenue des entretiens annuels, que l’entretien des salariés en forfait jours doit notamment porter sur l’articulation entre l’activité professionnelle et la vie personnelle du salarié.

PCC réaffirme sa volonté de développer le télétravail dès que cela est possible.

**Article 6 : Droit à la déconnexion**

Le droit à la déconnexion vise à assurer à la fois le respect des temps de repos et un équilibre entre activité professionnelle et vie personnelle. Dans une société tendant au tout numérique et à une connexion permanente, dans la vie professionnelle comme dans la vie privée, ce droit est une garantie nécessaire à la préservation de la santé.

Les salariés ne sont pas tenus de lire ou de répondre aux courriels et aux appels adressés pendant les périodes de suspension du contrat de travail et le temps de repos quotidien et hebdomadaire. A ce titre, les salariés ne peuvent se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils mis à leur disposition en dehors de ces plages habituelles de travail.

Chaque salarié, quel que soit son niveau hiérarchique, veillera à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriels en dehors des heures habituelles de travail.

Le manager veillera au respect de ce droit, notamment en s’attachant à ne pas envoyer de courriels ou à passer d’appels pendant la période concernée (temps de repos, période de vacances…)

Il est également rappelé que le droit à la déconnexion suppose, à titre liminaire, que chacun ne soit pas submergé de messages ne le concernant pas. Les parties conviennent donc d’une vigilance accrue quant à l’établissement de la liste des destinataires des messages ou fichiers qui ne doit comprendre que les seules personnes intéressées.

Chaque salarié ayant une adresse mail professionnelle dispose d’un outil de paramétrage permettant l’envoi de réponse automatique pour prévenir de son absence et informer, s’il le souhaite, les personnes à contacter.

**Article 7 : Lutte contre les discriminations et le harcèlement sexuel**

Les parties rappellent leur engagement à lutter contre toute discrimination et à prendre toutes les mesures pour prévenir le harcèlement moral ou sexuel, y compris contre les propos sexistes.

Tout salarié concerné ou ayant été témoin de faits de discrimination ou de harcèlement doit immédiatement les porter à la connaissance de l’entreprise.

Les faits seront traités en concertation avec la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)

Indicateur de suivi :

* Rapport sur les formations de prévention.
* Rapport sur les actes de harcèlement et de discrimination.

**Article 8 : Dépôt de l’accord**

Le présent accord sera déposé par l’employeur auprès de la DIRECCTE de Nanterre ainsi qu’auprès du secrétariat du Conseil des prud’hommes de Nanterre à l’expiration d’un délai de 8 jours courant à compter de la date de notification de l’accord à l’ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l’entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant son dépôt auprès des services mentionnés ci-dessus.

**Article 9 : Suivi de l’accord**

Pendant la durée de l’application de l’accord, les Parties se réuniront annuellement afin de s’assurer de l’application et du suivi du présent accord. Pour cela, elles pourront notamment s’appuyer sur l’index de l’égalité F/H en application de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Elles veilleront en particulier :

- Au suivi des indicateurs susmentionnés,

- A l’examen d’éventuels dysfonctionnements ou difficultés d’interprétation,

- A l’examen de l’évolution de la législation en la matière.

**Article 10 : Durée et dénonciation de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d’entrée en vigueur.

Il est convenu que tout ou partie signataire aura possibilité de dénoncer cet accord en cas de changement de loi, de convention collective, de CSE ou d’organisation. Cette dénonciation devra s’inscrire dans les conditions prévues par le Code du travail à l’article L2261-10 et suivants.

**Fait à Rueil-Malmaison, le**

**Pour la SNAPAC CFDT, la Délégation Pour la société PARIS COUNTRY CLUB**

Mme Isabelle REIGNOUX M. Selim LEVY

*Délégué Syndical Directeur Général*

**Pour le CSE**

M. Eric PERNATON

*Membre Titulaire du CSE*