

ACCORD DE GROUPE
RELATIF A LA DIVERSITE

- ACCOR -

SOMMAIRE

Entre les soussignés	p.3
Préambule	p.4
I Cadre général	p.5
• Objectifs	
• Champ d'application	
• Durée	
II Information et mobilisation des acteurs	p.5
• Engagement des dirigeants	
• Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes	
III Recrutement	p.7
• Charte du recrutement Accor	
• Diversification des méthodes et des canaux de recrutement	
IV Déroulement de carrière	p.8
• Evaluation et détection des potentiels	
• Absences	
• Formation	
V Mise en œuvre	p.9
• Echange de bonnes pratiques	
• Règlements intérieurs	
• Recours des salariés en interne	
VI Suivi	p.9
• Enquêtes d'opinion	
• Conseil Social	
VII Formalités	p.10
• Dénonciation	
• Dépôt	

Entre

La Société Accor, société dominante, représentée par Madame Cathy KOPP, Directeur Général des Ressources Humaines, dûment mandatée, agissant pour le compte de la Société Accor et des Sociétés filiales listées en annexe, ensemble dénommé le Groupe Accor,

d'une part,

Et

Et les organisations syndicales suivantes :

La Fédération des Services C.F.D.T.,
représentée par Monsieur Pascal SOURGET et Monsieur Doudou KONATE, expressément mandatés par leur organisation syndicale,

Le Syndicat National du personnel des Hôtels, Cafés, Restaurants, Bars et Collectivités, C.F.T.C.,
représenté par Monsieur Serge BLERIOT, expressément mandaté par son organisation syndicale,

Le Syndicat National de l'Encadrement Hôtellerie, Restauration INOVA - C.F.E. - C.G.C.,
représenté par Monsieur Didier CHASTRUSSE, expressément mandaté par son organisation syndicale,

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Secteurs Connexes F.O.,
représentée par Monsieur Pierre BANCEL et Monsieur Gilles D'ARONDEL, expressément mandatés par leur organisation syndicale,

La Fédération des Personnels du Commerce de la Distribution et des Services C.G.T.,
représentée par Monsieur Michel LEGALITE et Monsieur Antoine ROMEO, expressément mandatés par son organisation syndicale,

d'autre part,

Préambule

La diversité et la lutte contre les discriminations ont toujours fait partie intégrante de la stratégie de développement du Groupe.

Ainsi, le respect, l'une des valeurs qui constituent la culture de Accor, est le socle de toutes les relations dans le Groupe et Accor considère et reconnaît, dans le Groupe et hors du Groupe, toutes les femmes et tous les hommes dans leur diversité partout dans le monde.

Accor rappelle son engagement à respecter et faire respecter par tous ses collaborateurs les cultures, les environnements et les communautés locales, à promouvoir la diversité dans ses actes de management, et à recruter, former, évaluer, reconnaître et rémunérer tous ses collaborateurs avec équité.

- Cet engagement historique s'est concrétisé dès 1995, par la signature d'un accord portant sur la protection de la liberté d'association et le respect de la liberté syndicale avec l'Union Internationale des Travailleurs de l'Alimentation (UITA).
- En 1997, Accor s'engage, dans une déclaration commune avec les organisations syndicales, contre toutes formes de discriminations.
- La volonté d'agir concrètement dans ce sens a été confirmée, le 22 octobre 2004, à l'occasion de la signature de la « Charte de la Diversité dans l'Entreprise », initiée par l'institut Montaigne.
- Le 16 novembre 2005, un accord de Groupe a été signé avec les organisations syndicales, afin de faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, qui constitue un volet de la diversité.

Convaincus que la prise en compte de la diversité est aujourd'hui un phénomène de société incontournable et un enjeu majeur au sein de la politique sociale d'un Groupe international, que l'emploi des femmes, la diversité des équipes, en termes d'âge, d'origines sociales, culturelles, ethniques sont facteurs de dynamisme social et de croissance économique,

Conscients de la nécessité de privilégier la diversité et de s'assurer de l'égalité de traitement des salariés du Groupe en France, Accor et les organisations syndicales réaffirment leur volonté :

- de prévenir et de lutter contre toutes formes de discrimination dans l'accès à l'emploi, dans l'évolution et tout au long de la vie professionnelle du salarié dans l'entreprise et
- de promouvoir la diversité comme une approche dynamique et complémentaire à la notion de non discrimination.

Les soussignés sont en conséquence convenus des dispositions ci-après :

I – Cadre général

1.1 Objectifs

Le présent accord qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la diversité dans l'entreprise, vise à garantir la non discrimination et l'égalité de traitement. Il souhaite traiter des discriminations directes ou indirectes, qu'elles soient conscientes ou inconscientes, relevant des origines réelles ou supposées, du sexe ainsi que de l'âge, dans l'accès à l'emploi, dans l'évolution et tout au long de la vie professionnelle du salarié dans l'entreprise, que cela concerne le recrutement, la formation, la rémunération, l'affectation ou le déroulement de carrière.

Il s'agit d'une démarche de Groupe qui prend en compte les particularités de Accor en termes de structure d'emploi et de multiplicité d'établissements.

Accor et les organisations syndicales, affirment, ensemble que la question de la diversité devient une priorité dans le Groupe et conviennent, par les engagements du présent accord :

- de contribuer ensemble à la construction d'une démarche diversité chez Accor
- de mettre en place des actions concrètes afin de faire progresser la diversité au sein des équipes et du Groupe en France.
- de définir des actions de suivi
- de porter les valeurs de la diversité à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise

1.2 Champ d'application

Le présent accord s'applique à la société mère ACCOR SA et à l'ensemble des sociétés françaises, filiales directes ou indirectes de la société ACCOR SA, soit le périmètre de l'accord de participation Groupe.

La liste de ces sociétés figure en annexe.

Le présent accord s'appliquera de plein droit aux sociétés entrant dans le périmètre du groupe Accor avec le même lien de filiation.

1.3 Durée

Le présent accord de groupe est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2007. Il pourra être complété ou modifié par voie d'avenant si cela s'avérait nécessaire, et si d'autres sujets nécessitant une approche particulière en matière de non discrimination et d'égalité de traitement étaient abordés.

Ces modifications pourront être réalisées notamment à l'issue d'une réunion du Conseil Social assurant le suivi de l'application du présent accord.

II - Information et mobilisation des acteurs

La mise en œuvre d'une démarche en faveur de la diversité suppose tout d'abord de travailler sur les perceptions afin de permettre à chacun des acteurs de mieux comprendre les enjeux de la diversité et de faciliter ainsi une mise en œuvre concrète, au quotidien, des principes et engagements du présent accord. Toutefois, la réussite d'une telle démarche doit être accompagnée et soutenue par l'engagement au sein de l'entreprise de toute l'équipe de direction.

2.1 Engagement des dirigeants

- L'engagement des dirigeants est un point clé de la lutte contre les discriminations dans l'entreprise et de la mise en place d'une politique diversité. Le respect des valeurs, qui animent « l'esprit Accor » est une illustration de cet engagement qui est diffusé dans tous les pays d'implantation et établissements du Groupe et donc en France.
Parmi ces valeurs, le respect des cultures, des environnements et des communautés locales, la promotion de la diversité dans les actes de management et le traitement équitable des hommes et des femmes qui sont les collaborateurs du Groupe est réaffirmé.

Les dirigeants analyseront le niveau de diversité de leurs équipes dans le cadre de leurs comités de direction et s'assureront qu'il n'y a pas de discrimination.

- Cet engagement se traduit également chez Accor par la désignation d'un correspondant spécifique qui aura pour mission :
 - de donner une impulsion de progrès en matière de diversité,
 - de veiller à ce que ce sujet soit communiqué et relayé en interne
 - de réaliser les enquêtes et diagnostics nécessaires
 - de mettre en place les plans d'action correspondants
 - de développer des actions de sensibilisation et de remettre en cause les formations sur le sujet si nécessaire

A cet effet, il aura accès à tout établissement.

- La direction de Accor a pris la décision de se faire accompagner par des intervenants ou organismes indépendants et spécialisés dans la promotion de la diversité et de la lutte contre les discriminations afin de réaliser notamment un état des lieux. En effet, le suivi statistique est difficilement réalisable du fait des contraintes juridiques actuelles. L'état des lieux prendra donc la forme d'un diagnostic qualitatif, qui sera mené dans les différentes activités du Groupe en France. Le diagnostic sera finalisé avant fin 2007.
- Ils s'assureront enfin que le film réalisé pour l'insertion des personnes handicapées soit diffusé et porté par le management dans les établissements et services du Groupe en France.

2.2 Promotion de la diversité par les parties signataires

- Les parties signataires s'engageront à informer les salariés du Groupe de l'existence du présent accord et les moyens jugés appropriés seront utilisés pour en assurer une large diffusion. Les parties signataires s'engagent à promouvoir la diversité.
- Les orientations et les recommandations de présent accord seront exposées aux directions des entreprises franchisées du Groupe lors de leur Convention et pourront constituer l'une des composantes de la Charte des franchisés.

2.3 Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes

La mise en œuvre de la non-discrimination et de l'égalité de traitement requiert que les stéréotypes et les préjugés ainsi que les représentations individuelles et/ou collectives soient identifiés, démythifiés, démystifiés et combattus. En effet, ces stéréotypes, préjugés ou certaines représentations individuelles et/ou collectives tenant à l'origine réelle ou supposée, à l'appartenance ou à la non appartenance réelle ou supposée à une ethnie, une nation, une race, ou tenant au patronyme, à l'apparence physique ou au lieu de résidence constituent un frein injustifié à l'accès à l'emploi ou à l'évolution professionnelle de certaines personnes.

Information, sensibilisation

La sensibilisation par l'information des lignes hiérarchiques et des salariés est donc primordiale.

Accor communiquera les engagements du Groupe sur l'égalité de traitement et la promotion de la diversité par tous moyens et via tous les outils de communication interne existants :

- ✓ intranet,
- ✓ guides de recrutement
- ✓ publications internes à l'intention des managers et des collaborateurs, ainsi que des nouveaux embauchés, intégrant le Groupe

Le présent accord, ainsi que ses principes seront largement diffusés à l'ensemble du personnel.

Formation

L'Académie Accor permet au travers de formations spécifiques ou de modules plus généraux de mobiliser l'ensemble des acteurs en assurant une communication large sur les engagements et d'y associer l'ensemble du management de proximité qui les partagera sur le terrain. Les actions suivantes seront notamment mises en place :

- ✓ Une formation à la prévention des discriminations et aux enjeux de la diversité sera dispensée à l'ensemble du Réseau Ressources Humaines en France : un module de formation spécifique a été mis en place à cet effet à l'Académie Accor
- ✓ Les engagements du Groupe en matière de prévention des discriminations et en faveur de la diversité, et l'existence du présent accord signé avec les partenaires sociaux seront communiqués ou rappelés dans les modules de formations ayant trait au management, par les formateurs de l'Académie Accor.
- ✓ Les formateurs de l'Académie Accor, véritables relais auprès des collaborateurs du Groupe, qui viennent en formation seront également tous sensibilisés et formés, quel que soit leur domaine d'intervention.
- ✓ L'aspect diversité sera pris en compte dans le plan de formation lors de la consultation des Comités d'entreprise sur le sujet.

III/ Recrutement

Le recrutement est un moment crucial pour lutter contre les discriminations et diversifier les équipes. Le recrutement doit permettre à chacun d'accéder à l'emploi en fonctions de ses compétences et des capacités professionnelles requises.

Afin de garantir l'égalité de traitement, Accor et les organisations syndicales considèrent que seule est acceptable l'application de critères objectifs de recrutement, évaluant les compétences des candidats. Ainsi, le recrutement ne peut être fondé sur des critères pouvant être discriminants tels que l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence ou le lieu de naissance... Afin de favoriser la diversification des profils, les actions suivantes seront menées :

3.1 Charte du recrutement Accor

- La charte du recrutement Accor, réalisée dès 2003 et dans laquelle toute forme de discrimination est prohibée sera communiquée largement dans les différents supports de communication interne.
- Compte tenu des implantations géographiques des différents établissements du groupe, la sensibilisation et la formation des recruteurs sont essentiels. Accor encouragera les directions générales à prévoir le plus possible, dans leurs plans de formation, la sensibilisation et la formation de tous les collaborateurs pouvant être en situation de recrutement. La « revue » des formations spécifiques au recrutement dispensées à l'Académie Accor, viendra en accompagnement de cette démarche, en fonction des besoins qui pourront être décelés à l'issue du diagnostic.

3.2 Diversification des méthodes et des canaux de recrutement

- La poursuite de la diversification des méthodes et des canaux de recrutement pourra également permettre d'aller plus loin dans la diversité en menant les actions suivantes :
 - ✓ renforcer les partenariats avec les services publics de l'emploi et avec l'ANPE afin de développer la méthode de recrutement par simulation (MRS).
 - ✓ stages écoles hôtelières : laisser la sélection des candidats se faire par les établissements afin de s'assurer de la diversité des profils.
 - ✓ favoriser l'accès à l'apprentissage, et promouvoir l'égalité des chances auprès des écoles partenaires.
 - ✓ participer aux forums de recrutement sur la diversité, organisés par les services publics de l'emploi ou des entreprises partenaires de Accor

- ✓ S'assurer que les intermédiaires et les cabinets de recrutement spécialisés effectuent les recrutements dans le cadre de dispositifs et critères de recrutement exempts de toute forme de discrimination. Cet engagement sera mentionné systématiquement auprès des intermédiaires, nouveaux ou préexistants.
- Une expérimentation visant à préserver l'anonymat des candidatures sera étudiée et mise en place. Cette expérimentation sera réalisée sur le site Internet de recrutement du Groupe « Accor Jobs ». Un premier bilan d'évaluation sera réalisé à l'issue de cette expérimentation dans le cadre du Conseil Social.

IV/ Déroulement de carrière

Accor et les organisations syndicales rappellent que l'évolution professionnelle des salariés ne doit reposer que sur des critères objectifs, prenant en compte les compétences exercées ainsi que la performance professionnelle. Ainsi, les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination et il convient de veiller à ce que les salariés quels que soient leur origine, réelle ou supposée, leur sexe et leur âge puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution et d'accès aux postes proposés dans le Groupe.

4.1 Evaluation et détection des potentiels

- Il convient de s'assurer que les procédures d'appréciation et d'évaluation n'induisent pas de discrimination directe ou indirecte et que toutes les compétences puissent émerger. Un « état des lieux » sera réalisé dans le cadre du diagnostic qualitatif, qui sera mené avec l'aide de l'un des organismes spécialisés précités dans le point (2) ;
- Une attention particulière sera apportée aux entretiens d'évaluation et aux entretiens de carrière, moments clé de la vie du salarié et au cours desquels des potentiels divers peuvent être identifiés. Une sensibilisation des managers sera réalisée sur ce sujet, à l'aide des supports de communication interne existants ou si nécessaire, de supports spécifiques.

4.2 Absences

Les absences justifiées pouvant être un frein dans le déroulement de carrière, Accor s'engage à ce que des actions spécifiques favorisant le retour à l'emploi soient étudiées, pour les personnes sorties longtemps de leur activité professionnelle (absence pour maternité, longue maladie, formation de longue durée...) ainsi que pour les personnes amenées à s'absenter régulièrement du fait de leur mandat syndical.

- Ainsi, en cas d'absence de longue durée, la mise en place d'un entretien avec le responsable hiérarchique et/ou le responsable Ressources Humaines avant le retour aura pour objectif d'estimer en commun les modalités de reprise du travail, les formations ou remises à niveau nécessaires favorisant un retour dans de bonnes conditions.
- Accor s'engage également à ce que les absences pour congé maternité, congé d'adoption et congé de solidarité familiale, ne puissent avoir de conséquence sur l'évolution de la rémunération du salarié. Cet aspect sera pris en compte dans les négociations annuelles de salaires des sociétés du Groupe.
- Les parties adoptent les dispositions de l'Article 10 de la Convention Collective Nationale des Hôtels, Cafés et Restaurants concernant le déroulement de carrière des représentants du personnel.

4.3 Formation

Compte tenu de l'importance de la place tenue par la formation professionnelle dans le maintien et le développement des compétences et des capacités professionnelles des salariés, l'accès à la formation est un élément déterminant.

Il permet d'assurer aux hommes et aux femmes qui composent le Groupe une réelle égalité de traitement dans le déroulement de leur carrière et dans l'évolution de leurs qualifications.

Accor réaffirme son engagement à mettre en œuvre les moyens pour atteindre l'objectif d'une formation par personne et par an. Ces dispositions s'inscrivent dans le prolongement de l'accord de Groupe en faveur du Droit Individuel à la Formation, signé en 2005.

V/ Mise en œuvre

5.1 Echange de bonnes pratiques

Les directions locales seront encouragées à transmettre leurs bonnes pratiques à la Direction Générale des Ressources Humaines. Ces bonnes pratiques seront diffusées par les parties signataires.

5.2 Règlements intérieurs

En application des règles applicables au sein des établissements du Groupe, les pratiques discriminatoires, les propos racistes, sexistes, homophobes ou xénophobes sont proscrits au sein de l'entreprise et Accor s'engage à ce que les règlements intérieurs ne comportent pas de dispositions contraires aux dispositions du présent accord. Il sera procédé à une adaptation des règlements intérieurs si nécessaire, dans l'année suivant la conclusion de l'accord.

5.3 Recours des salariés en interne

- En cas de difficultés ou en cas de discrimination avérée dans l'entreprise, le salarié peut avoir recours à la hiérarchie, ou au réseau ressources humaines ou saisir les institutions représentatives du personnel.
- Dans le cas d'un éventuel comportement discutable significatif, celui-ci sera porté à la connaissance d'une personne qualifiée à même de traiter les recours qui sera désignée par la Direction de Accor. Une enquête sera alors menée afin d'étudier les faits signalés et le Groupe prendra, si nécessaire, les mesures appropriées. Les cas seront traités par la Direction Générale des Ressources Humaines. Un rapport sera présenté aux membres du Conseil Social.
- En cas de difficultés persistantes, il pourra être fait appel à un médiateur extérieur à l'entreprise.
- Il est rappelé que la loi confère au délégué du personnel un rôle spécifique :
« Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.
L'employeur ou son représentant est tenu de procéder sans délai à une enquête avec le délégué et de prendre les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. » Art L 422-1-1 du Code du travail.

VI/ Suivi

6.1 Enquêtes d'opinion

Accor envisage d'insérer une ou plusieurs questions concernant les sujets de non discrimination et de diversité dans les enquêtes d'opinion réalisées auprès des collaborateurs. Ces questions pourront porter notamment sur la perception des collaborateurs au regard des engagements et des actions mises en œuvre en faveur de la promotion de la diversité et de la non discrimination, au sein du Groupe.

6.2 Conseil Social

Le Conseil Social assurera le suivi de l'accord sur la diversité et se réunira au moins une fois par an sur ce sujet. Cette réunion fera l'objet d'un rapport sur les éventuels cas signalés, et d'échanges quant à la mise en

œuvre de l'accord, les expérimentations réalisées, les bonnes pratiques recensées dans les différents établissements du Groupe. Un bilan sera réalisé suivi d'une adaptation du présent accord si nécessaire, sous forme d'avenant.

Les conclusions du Conseil Social seront communiquées aux différents comités d'entreprise.

VII/ Formalités

7.1 Dénonciation

Le présent accord de Groupe pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cette dénonciation interviendra en application des dispositions légales applicables, sous réserve du respect d'un délai de préavis de trois mois.

7.2 Dépôt

Conformément aux dispositions légales en vigueur le texte sera adressé en deux exemplaires pour dépôt, par la société Accor, au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle compétent, dans les conditions prévues par l'article R 132 1 du code du travail et en un exemplaire au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Les mêmes formalités seront applicables à tout avenant modificatif.

Fait à Evry,

le

en 10 exemplaires

Pour le Groupe Accor :

Madame Cathy KOPP
Directeur Général des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

La Fédération des Services C.F.D.T.,
Représentée par

Monsieur Pascal SOURGET, et

Monsieur Doudou KONATE

Le Syndicat National du Personnel des Hôtels, Cafés,
Restaurants, Bars et Collectivités, **C.F.T.C.**,
Représenté par

Monsieur Serge BLERIOT

Le Syndicat National de l'Encadrement de l'Hôtellerie,
Restauration **INOVA - C.F.E. - C.G.C.**,
Représenté par

Monsieur Didier CHASTRUSSE

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture,
de l'Alimentation et des Secteurs Connexes **F.O.**,
Représentée par

Monsieur Pierre BANCEL, et

Monsieur Gilles D'ARONDEL

La Fédération des Personnels du Commerce,
de la Distribution et des Services **C.G.T.**,
Représentée par

Monsieur Michel LEGALITE

Monsieur Antonio ROMEO