



[REDACTED]
[REDACTED]
Accor
82 rue Henri Farman
92445 Issy-les-Moulineaux
France

Monsieur Matthieu Orphelin
Député de Maine-et-Loire
Assemblée nationale
126 rue de l'Université
75355 Paris 07 SP
France

Paris, le 29 octobre 2021

A l'attention de Monsieur le Député de Maine-et-Loire
Matthieu Orphelin

Objet : Déploiement du Forfait mobilités durables au sein de Accor

Cher Matthieu,
Monsieur le Député,

Je tenais par la présente lettre à vous remercier pour la qualité du travail parlementaire que vous menez depuis plus de quatre ans désormais. Je connais votre sincère engagement et votre profonde détermination à agir pour servir la cause environnementale et climatique. Vos travaux jouent un rôle précieux dans la veille et le suivi du respect des engagements pris par l'ensemble des acteurs de la société, y compris les grandes entreprises comme Accor, sur les questions écologiques.

Comme vous l'indiquiez dans votre courrier, le forfait mobilités durables que vous avez porté et défendu est un dispositif particulièrement vertueux, tant sur le plan environnemental que humain et économique. C'est pourquoi, le groupe Accor a mis en place le forfait mobilités durables au 1^{er} janvier 2021 dans le cadre de ses négociations annuelles obligatoires.

Il a été décidé que la prise en charge des différents moyens de transports dits « à mobilité douce » s'élève à 451,20 € par an et par salarié. Afin de décupler l'effet d'un tel dispositif et contribuer à changer rapidement et radicalement les comportements et habitudes de déplacement de nos salariés, le groupe Accor a décidé que la prise en charge soit applicable à tout salarié, sans condition d'ancienneté, de statut, de fonction et indépendamment de toute considération en matière de rémunération. De surcroît, le forfait mobilités durables instauré au sein du groupe concerne les moyens de transports suivants :

- *Les transports en commun régis par la loi sur le remboursement à 50 % par l'employeur (pass Navigo) ;*
- *Les vélos, électriques ou manuels ;*
- *Le covoiturage, en tant que conducteur ou passager ;*
- *Les engins de déplacement personnel (motorisés ou non) en location ou en libre-service (tels que les scooters et trottinettes électriques en « free-floating ») ;*
- *Les transports en commun en dehors des frais d'abonnement ;*
- *Tout autre service de mobilité partagée*

En complément du forfait mobilités durables, et en ma qualité de Directrice du Développement durable, je porte avec mes équipes et les équipes *Talent & Culture* - le département Ressources humaines de Accor - la mise en place d'un service de *vélo de fonction*. Ce service consisterait à mettre à disposition de nos collaborateurs en contrat à durée indéterminée, un vélo électrique ou manuel dont le financement serait assuré par une participation financière mensuelle du collaborateur et une partie importante restant à la charge de l'employeur. Les salariés éligibles et souhaitant profiter de ce service proposé par Accor pourront utiliser le forfait mobilités durables pour financer leur participation financière mensuelle. Le projet est encore en cours d'élaboration au sein de l'entreprise. Si vous le souhaitez, nous pourrions vous le présenter lorsqu'il aura définitivement abouti.

Soyez assuré, Monsieur le Député, de notre pleine volonté à être pionniers dans la mise en œuvre des mesures votées par les parlementaires pour une transition écologique et environnementale juste et solidaire.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Député, mes sincères salutations.

[Redacted signature area]

Pour mémoire, l'article 6.2 de l'accord relatif à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes du 04 juillet 2018, prévoit l'affectation d'une enveloppe salariale spécifique à la résorption des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes.

La Direction Talent & Culture veillera à l'application de l'enveloppe spécifique prévue de 0,1% par cet accord afin de combler les éventuels écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes, pour un même poste et pour un même niveau de compétence, de formation et d'expérience, à l'occasion des revues des rémunérations annuelles.

La répartition de l'enveloppe égalité professionnelle se fera sur le mois d'avril et ayant un effet rétroactif au 1er janvier 2021.

Article 3– Indemnité forfaitaire télétravail

Au regard de la situation continue de télétravail contraint, la société s'engage à verser une indemnité globale et forfaitaire de télétravail contraint d'un montant de 25€ par mois pour 5 jours télétravaillés par semaine. Cette indemnité sera proratisée en fonction des absences et de l'activité partielle.

Cette indemnité, exonérée de cotisations et contributions sociales, sera versée à compter du 1 janvier 2021 aux collaborateurs (hors cadre dirigeants et inter-contrat) présents à l'effectif au 1er mars 2021.

Le versement de ce forfait mensuel sera suspendu ou réduit en cas de cessation du télétravail et en cas d'absence du collaborateur (maladie, maternité, congé sabbatique, activité partielle) pendant toute la durée de la période concernée.

Article 4 – Forfait mobilité durable

Le forfait mobilité durable consiste en une prise en charge, facultative, par l'employeur des frais de transports personnels des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail. La Direction, après échange avec les partenaires sociaux, souhaite encourager la mobilité douce et encourager l'utilisation des modes de déplacements plus respectueux de l'environnement. Ainsi, un forfait dit « mobilité durable » de 451,2€ par an sera versé aux collaborateurs utilisant ces moyens de déplacement verts pour leur trajet domicile – lieu de travail, elle sera versée au prorata du temps de présence dans l'entreprise (aux mêmes conditions que le pass navigo).

Article 4.1 : Bénéficiaires et conditions d'éligibilité

Sont éligibles l'ensemble des collaborateurs, quelles que soient la forme ou la nature de leur contrat de travail (CDI, CDD, temps complet ou temps partie, stagiaires), et quel que soit leur niveau de rémunération, sans condition d'ancienneté.

Article 4.2 : Les moyens de transports concernés sont :

- les vélos, électriques ou manuels ;

- la voiture, dans le cadre d'un covoiturage (en tant que conducteur ou passager) ;
- les engins de déplacement personnels (motorisés ou non) en location ou en libre-service (comme les scooters et trottinettes électriques en "free-floating") ;
- les transports en commun en-dehors des frais d'abonnement ;
- tout autre service de mobilité partagée.

Article 4.3 : Justificatif d'utilisation du Forfait mobilité durable

Le versement du Forfait Mobilités Durable est conditionné à la présentation d'un justificatif d'utilisation de ce mode de déplacement. Ce justificatif dépend du type de transport utilisé : attestation sur l'honneur relative à l'utilisation effective d'un ou plusieurs des moyens de déplacement listés ci-dessus ou un justificatif de paiement, pour chaque année civile, justificatif d'abonnement à un service, justificatif de location.

Un contrôle aléatoire pourra être effectué par l'équipe Administration du personnel, au cours duquel il sera demandé au collaborateur de fournir les justificatifs nécessaires pour pouvoir continuer à bénéficier au remboursement, il pourra également être prévu de régulariser le versement à tort des mois écoulés.

Article 4.4 : Modalités de versement du Forfait mobilité durable

Le versement du Forfait mobilité durable sera effectué en douze mensualités à l'expiration de chaque période d'un mois civil travaillé, sur le bulletin de salaire.

Pour l'année 2021, le collaborateur pourra demander le versement sous respect du process a effet rétroactif au 1er janvier.

Il sera possible de verser le solde en anticipation sur présentation d'un justificatif d'un achat éligible à ce dispositif. En cas de départ en cours d'année, la somme versée par anticipation sera récupérée sur la paie de solde de tout compte.

Article 5 – Congé paternité

À partir du 1er juillet 2021 et sous réserve de la parution des décrets, le congé de paternité sera composé d'une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance (3 jours), et d'une période de 21 jours calendaires, soit, au total, 28 jours calendaires.

En cas de naissances multiples : une période de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance (3 jours), et d'une période de 28 jours calendaires soit, au total, 35 jour calendaires.

Au regard de l'évolution du contexte législatif, la Direction s'engage à verser un complément à 100 % pendant toute la durée du congé paternité à compter de la publication du décret sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale (pour lesquelles l'entreprise subrogera le salarié dans ses droits).

Ce point sera repris dans accord égalité professionnelle.

Pour rappel, la Sécurité Sociale calcule les Indemnités Journalières sur un montant maximal du Plafond SS (plus communément appelé ½ journée SS). Ainsi pour les collaborateurs