

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 18 DU 20 AVRIL 2017
À L'ACCORD DU 30 SEPTEMBRE 2009 RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1750673M
IDCC : 1909

Entre
FNOTSI
Régions FNCRT
Tourisme et territoires

D'une part, et
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
FS CFDT
SNEPAT FO

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail.

Depuis plusieurs décennies, les textes législatifs et réglementaires communautaires et internes ont incité à une réflexion collective sur les actions concrètes à mettre en œuvre dans les entreprises pour favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les partenaires sociaux de la branche affirment ainsi que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme pour les organismes employeurs et pour leurs salarié(e)s.

Objectifs

Les signataires considèrent que tous les acteurs de la branche : employeurs, salarié(e)s, représentants du personnel, doivent faire de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes un

enjeu majeur et se mobiliser autour de cet axe de travail. Ils estiment que le présent accord représente une réelle opportunité de dialogue et de dynamisme dans les structures, et que son impact social et économique se révélera positif.

Ainsi, la mise en place d'une politique dynamique d'égalité professionnelle doit s'accompagner d'une mise en cohérence des pratiques de management.

L'engagement personnel des équipes de direction et des organes de gouvernance est un préalable essentiel à la réussite d'une telle politique dans les organismes de la branche. C'est en effet par leur implication et leur détermination que cette politique peut se déployer efficacement à tous les niveaux.

Une démarche de communication régulière et soutenue de la branche, des équipes de direction en association avec les représentants du personnel en direction des salarié(e)s en est le préalable.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Les dispositions qui suivent s'appliquent aux structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909.

Article 2

Recrutement

Les partenaires sociaux tiennent à affirmer leur volonté d'un recrutement équilibré au sein de la branche, ils rappellent que les critères retenus doivent s'appuyer exclusivement sur les compétences et les qualifications du/de la candidat(e).

Dans cet esprit, les offres d'emploi externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution, aptitude et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères. À cette fin, les dispositifs de sélection doivent rester construits autour de la notion de compétences.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peuvent être demandées au/à la candidat(e).

Les structures veillent également à ce que les processus de recrutement interne ou externe se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les signataires du présent accord réaffirment que l'embauche, la rémunération à l'embauche et le positionnement d'un emploi dans la grille de classification ne doivent tenir compte ni du sexe ni de la situation de famille du titulaire de l'emploi.

Dans le même esprit, les signataires rappellent que l'état de grossesse d'une femme ne doit pas être pris en considération pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. En conséquence, il est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée.

Article 3

Promotion et évolution professionnelle

Les structures veilleront à assurer une garantie d'évolution comparable des hommes et des femmes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Les structures s'engagent à examiner annuellement les critères retenus dans les définitions d'emploi qui seraient de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès. Elles veilleront particulièrement à ce que les aménagements d'horaires, quand ils sont possibles, puissent permettre aux femmes et aux hommes de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, et que la première ne puisse pas constituer un obstacle à leur évolution de même que l'exercice d'une activité à temps partiel.

Afin de garantir une égalité d'accès aux femmes et aux hommes à des postes de management et à responsabilité, les structures sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités.

Article 4

Formation professionnelle continue

Les signataires soulignent que la formation professionnelle constitue l'un des leviers essentiels pour assurer une égalité de traitement entre les hommes et les femmes. Le développement des compétences en est en effet un instrument primordial.

En conséquence, les structures veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin, quels que soient leur statut professionnel, leur situation de famille, leur âge et le niveau de formation visé.

Dans la mesure du possible, les structures devront être vigilantes dans la planification des sessions de formation, afin que les horaires et lieux de formation tiennent compte des contraintes familiales.

Les structures mettront en œuvre les dispositifs permettant aux salarié(e)s de mieux appréhender la diversité des métiers et par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Il est également rappelé que conformément à la loi, les salarié(e)s de retour de congé de maternité, pour adoption ou parental d'éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi si les compétences requises ont évolué pendant la période de suspension de leur contrat de travail.

Les structures qui négocient sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) veilleront à intégrer ces objectifs dans leurs axes de travail.

Article 5

Parentalité

5.1. Rémunération du congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation

Conformément aux dispositions du code du travail, les absences résultant :

- d'un congé maternité ;
- d'un congé de paternité ;
- d'un congé d'adoption ;
- d'un congé parental ;
- de tout autre congé d'ordre familial tel que défini dans le code de la sécurité sociale,

n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressé(e)s notamment en termes d'ancienneté et d'alimentation du CPF.

En outre, lorsqu'un(e) salarié(e) en congé parental est compris dans le champ d'application d'une augmentation générale des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salarié.es visés par la mesure considérée.

Par ailleurs, les rémunérations des salarié(e)s en congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier de la même évolution moyenne que celle constatée dans le même échelon.

5.2. Situation du/de la salarié(e) durant les congés au sens de l'article 5.1

Les parties rappellent la nécessité de préserver le lien professionnel avec la structure durant le congé au sens de l'article 5-1. Afin de garantir l'effectivité de ce lien, il est prévu les mesures suivantes :

Afin de faciliter le retour à l'emploi des salarié(e)s absents suite à ce congé, la structure recherche les modalités pratiques susceptibles de permettre le maintien du lien professionnel du/de la salarié(e) avec la structure durant son congé, comme par exemple l'envoi des informations générales adressées à l'ensemble des salarié.es.

Les salarié(e)s qui reprennent le travail à l'issue de ce congé ont droit à un entretien avec un représentant de la structure en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer si besoin, un bilan de compétences.

5.3. Prise en compte de la vie familiale dans l'organisation du travail

5.3.1. Aménagement du temps de travail

Dans le cas où certain(e)s salarié(e)s seraient demandeurs d'aménagements d'horaires, notamment de temps partiel, les structures s'efforceront de rechercher les meilleures solutions adaptées pour le/la salarié(e) afin de parvenir à concilier vie professionnelle et vie familiale. Une attention particulière sera apportée à la situation des salarié(e)s confrontés à des situations spécifiques de garde d'enfant.

Dans une logique similaire, afin de prendre en compte les contraintes liées à la parentalité, une attention particulière sera apportée aux jours et aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Les salarié(e)s en état de grossesse auront la faculté de demander à bénéficier d'un temps partiel jusqu'à leur congé maternité et à partir du 6^e mois de bénéficier d'une réduction de temps de travail de 1 heure par jour (art. 28.3 de la convention collective).

5.3.2. Enfant malade ou handicapé

Il est rappelé notamment que, conformément à la convention collective et au code de la sécurité sociale :

- tout salarié(e), père ou mère, présentant un certificat médical concernant un enfant de moins de 16 ans, malade, accidenté ou handicapé, dont il a la charge, a droit à un congé rémunéré de 3 jours par an. Ce congé est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le/la salarié(e) assume la charge de 3 enfants, ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Au-delà de ce congé rémunéré, les parents ont droit à des congés sans solde, sans que la somme de ceux-ci puisse être supérieure à 3 mois par an.

- en cas de maladie, d'accident ou de handicap d'un enfant à charge au sens de la sécurité sociale, tout salarié(e) ayant 1 an d'ancienneté a le droit de travailler à temps partiel pendant une durée de 6 mois, renouvelable une fois.

À l'issue de cette période, l'intéressé(e) retrouve son emploi ou un emploi similaire ayant une rémunération équivalente.

5.3.3. Dispositifs d'aide à la parentalité

Les signataires du présent accord encouragent les structures et les représentants du personnel à examiner et négocier la mise en place des différents dispositifs d'aides offerts aux salarié.es, notamment la mise en place du chèque emploi service universel, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et vie familiale.

Article 6

Égalité salariale

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les disparités de rémunération dans un établissement ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salarié(e)s à l'un ou l'autre sexe.

Les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et les hommes. Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent pas être discriminants pour les salarié.es ayant bénéficié d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation.

Article 7

Sensibilisation et communication

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle hommes-femmes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord et déclinés par les structures.

En effet, l'égalité professionnelle hommes-femmes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et culturelles, et c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser l'encadrement aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Conformément aux objectifs du présent accord, les directions des structures impulseront cette sensibilisation, et associeront les représentant(e)s du personnel aux démarches liées à cet accord.

À cet égard les parties conviennent de se doter des moyens nécessaires notamment dans le rapport de branche pour appréhender la réalité de la situation en réalisant les enquêtes qu'elles jugeront nécessaires, en promouvant les actions de formation spécifiques, et en valorisant la mixité dans les communications.

Article 8

Représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes aux élections des représentant(e)s du personnel

Les organisations syndicales de salarié(e)s veilleront, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégué(e)s du personnel et des membres du comité d'entreprise, à examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation mixte proportionnelle des femmes et des hommes sur les listes de candidature.

De même, les membres élu(e)s du comité d'entreprise et des délégué(e)s du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation mixte proportionnelle lors de la désignation des membres du CHSCT.

Article 9

Bilan annuel et mesures correctives

Article 9.1

Bilan et mesures correctives au niveau de chaque structure

Les structures veilleront à informer au cours du 1^{er} trimestre de l'année n + 1 les institutions représentatives du personnel ou en l'absence d'institution représentative du personnel leur conseil d'administration ou autre organe de gouvernance, sur les conditions dans lesquelles elles mettent effec-

tivement en œuvre l'égalité professionnelle des hommes et des femmes par la remise d'un « bilan annuel égalité H/F » sur la base du modèle annexé.

En l'absence d'institution représentative du personnel, une information de ce bilan auprès du personnel sera effectuée par toute forme ad hoc.

À ce titre, la direction transmettra ces informations sous la forme d'un bilan annuel égalité homme/femme selon le modèle suivant :

Recrutements dans l'année écoulée :

- nombre de postes par échelon ;
- répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes.

Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée :

- nombre de postes par échelon ;
- répartition par poste et par échelon des candidatures entre hommes et femmes ;
- répartition par poste et par échelon des recrutements entre hommes et femmes ;
- ancienneté dans le poste.

Formation professionnelle :

- répartition hommes – femmes des demandes et des bénéficiaires d'actions de formation, par type (action d'adaptation et de maintien dans l'emploi/action de développement de compétences) et par catégorie d'action.

Temps de travail :

- nombre de demandes d'aménagement du temps de travail pour raisons familiales avec répartition homme/femme ;
- suivi donné à ces demandes avec répartition homme/femme : nombre d'accords et de refus.

Rémunération :

- salaire brut annuel médian primes comprises et hors ancienneté, avec répartition homme/femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié.es par genre ;
- salaire brut de base annuel médian hors ancienneté et hors primes non conventionnelles (gratification conventionnelle de l'article 21 incluse) avec répartition homme/femme par échelon et par catégorie d'au moins 2 salarié.es par genre.

Mesures correctives :

- type d'action et calendrier de mise en œuvre ;
- bilan des actions correctives.

La direction, l'organe de gouvernance et les représentant(e)s du personnel pourront présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Article 9.2

Bilan et mesures correctives au niveau de la branche

Ces différentes données et observations feront l'objet d'étude dans le cadre des missions de l'observatoire des métiers, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble de la branche.

Après 2 années d'observation et en cas d'écart entre les hommes et les femmes, la nature des actions à mettre en œuvre et un calendrier des actions correctives seront mis en place par la commission paritaire.

Les actions correctives porteront notamment sur les domaines suivants :

- les recrutements ;
- les promotions et évolutions de carrières ;

- les actions de formations ;
- l'aménagement du temps de travail ;
- la rémunération.

Article 10

Suivi de l'accord

Une commission de suivi sera mise en place par la commission paritaire ; elle se réunira une fois par an pour faire un état des éléments au sens de l'article 9-2 du présent accord.

Suite à la publication du rapport de branche de 2018 une nouvelle négociation sera engagée après réunion de la commission de suivi.

Article 11

Durée de l'accord, opposabilité, dénonciation et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail. L'ensemble des dispositions du présent accord s'impose aux accords d'entreprise négociés dans ce cadre et il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus favorable aux salarié(e)s sous réserve des dispositions d'ordre public.

Il pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles concernés du code du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt qui interviendra conformément aux dispositions prévues par le code du travail et fera l'objet de mesures de publicité prévues audit code.

Fait à Paris, le 20 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Recrutements dans l'année écoulée

NOMBRE DE POSTES PAR ÉCHELON	NOMBRE de candidatures hommes	NOMBRE de candidatures femmes	NOMBRE de recrutements hommes	NOMBRE recrutements femmes
Employé 1.1				
Employé 1.2				
Employé 1.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.2				
Technicien ou agent de maîtrise 2.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.4				
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3.3				

Promotion et/ou évolution dans l'année écoulée

NOMBRE DE PROMOTIONS et/ou évolution par échelon	NOMBRE de candidatures hommes	NOMBRE de candidatures femmes	NOMBRE recrutements hommes	NOMBRE recrutements femmes	ANCIENNETÉ du salarié promu dans l'ancien poste
Employé 1.1					
Employé 1.2					
Employé 1.3					
Technicien ou agent de maîtrise 2.1					
Technicien ou agent de maîtrise 2.2					
Technicien ou agent de maîtrise 2.3					
Technicien ou agent de maîtrise 2.4					
Cadre 3.1					
Cadre 3.2					
Cadre 3.3					

Formation professionnelle

DEMANDES d'actions de formation par type d'action	ACTION D'ADAPTATION et de maintien dans l'emploi		ACTION DE DÉVELOPPEMENT des compétences	
	Nombre hommes	Nombre femmes	Nombre hommes	Nombre femmes
Plan de formation				
Contrat de professionnalisation				
Période de professionnalisation				

BÉNÉFICIAIRES d'actions de formation par type d'action	ACTION D'ADAPTATION et de maintien dans l'emploi		ACTION DE DÉVELOPPEMENT des compétences	
	Nombre hommes	Nombre femmes	Nombre hommes	Nombre femmes
Plan de formation				
Contrat de professionnalisation				
Période de professionnalisation				

Temps de travail

NOMBRE DE DEMANDES d'aménagement du temps de travail		NOMBRE D'ACCORDS donnés pour l'aménagement du temps de travail	
Demandes hommes		Demandes hommes	
Demandes femmes		Demandes femmes	

Rémunération

À REMPLIR SI AU MOINS 2 SALARIÉS par échelon et catégorie Si moins de 2 salariés par échelon ou catégorie, cocher le genre le plus élevé	SALAIRE BRUT annuel médian ⁽¹⁾ Prime(s) comprise(s) et hors ancienneté		SALAIRE BRUT DE BASE annuel médian ⁽¹⁾ Hors ancienneté et hors prime(s) non conventionnelle(s)	
	hommes	femmes	hommes	femmes
Employé 1.1				
Employé 1.2				
Employé 1.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.1				
Technicien ou agent de maîtrise 2.2				
Technicien ou agent de maîtrise 2.3				
Technicien ou agent de maîtrise 2.4				

À REMPLIR SI AU MOINS 2 SALARIÉS par échelon et catégorie Si moins de 2 salariés par échelon ou catégorie, cocher le genre le plus élevé	SALAIRE BRUT annuel médian ⁽¹⁾ Prime(s) comprise(s) et hors ancienneté		SALAIRE BRUT DE BASE annuel médian ⁽¹⁾ Hors ancienneté et hors prime(s) non conventionnelle(s)	
	hommes	femmes	hommes	femmes
Cadre 3.1				
Cadre 3.2				
Cadre 3.3				
<p>(1) Calcul du salaire médian :</p> <p>Pour un échelon dont le nombre de salariés est impair : le salaire médian est celui tel que la moitié des salariés de l'échelon considéré gagne moins et l'autre moitié gagne plus.</p> <p>Pour un échelon dont le nombre de salarié est pair : le salaire médian est la moyenne des deux salaires du milieu.</p>				