

Avenant n° 28 du 3 novembre 2020
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2150288M

IDCC : 1909

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

ADN Tourisme,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFTD ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux qui affirment leur attachement au principe fondamental de l'égalité en droit du travail, ont décidé la mise en œuvre d'un processus d'actualisation et d'évolution du dispositif de branche relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, composé de l'accord du 30 septembre 2009 et de son avenant du 20 avril 2017.

La négociation de cet accord fait suite au rapport de branche de 2019 sur la base des données au 31 décembre 2017 (cf. annexe).

Sur la base de 13 500 salariés environ, composés de 80 % de femmes et 20 % d'hommes, les partenaires sociaux ont pu notamment constater les écarts suivants :

- s'agissant des embauches : 78 % sont des femmes *versus* 22 % des hommes ;
- s'agissant des départs en CDI : 71 % sont des femmes et 29 % des hommes : ce qui témoigne d'un fort turnover des femmes dans les structures ;
- 80 % des collaborateurs sont des femmes ;
- si le nombre de femmes et d'hommes dans les qualifications d'employé et d'agent de maîtrise n'appelle pas un écart significatif, tel n'est pas le cas s'agissant des cadres où le nombre d'hommes cadres est supérieur au nombre de femmes de 4,5 % pour les échelons 3.1 et 3.2 et jusqu'à 10 % pour l'échelon 3.3 ;

- si les rémunérations entre les hommes et les femmes sont à peu près équivalentes dans les catégories employé et agent de maîtrise, elles affichent un écart de 1 à 13,5 % chez les cadres ; l'écart augmentant du niveau 3.1 au niveau 3.3 ;
- les changements d'indice et d'échelon avoisinent les 80 % chez les femmes versus 20 % chez les hommes, leur indice d'embauche étant bien souvent inférieur ;
- 76 % de femmes travaillent à temps plein contre 85,5 % d'hommes, soit un écart de 10 %, ou encore 25 % des femmes sont à temps partiel.

Les partenaires sociaux, qui réaffirment que la mixité est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique, source de complémentarité, d'équilibre et de dynamisme conviennent ainsi que la branche tourisme doit poursuivre et amplifier les mesures déjà prises dans le cadre de l'accord n° 18 du 20 avril 2017, conscients qu'il subsiste des marges de progrès.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de continuer à travailler à la suppression de ces inégalités professionnelles en négociant notamment :

- des mesures tendant à d'une part favoriser l'embauche du sexe sous-représenté, c'est-à-dire à la date de signature de l'accord, les hommes ;
- des mesures à favoriser la promotion professionnelle des femmes, notamment dans la catégorie de cadres ;
- des mesures tendant à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes ;
- des mesures tendant à améliorer les conditions de travail et d'emploi des salariés à temps partiel puisque 25 % sont des femmes v. 15 % sont des hommes.

Le présent avenant vient compléter l'avenant n° 18 du 20 avril 2017.

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Les dispositions qui suivent et qui viennent compléter celles de l'avenant n° 18 du 20 avril 2017, s'appliquent à toutes les structures relevant de la convention collective des organismes de tourisme IDCC 1909, quel que soit leur effectif.

Elles ne dispensent cependant pas les structures d'au moins 50 salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 2 | Recrutement et accès à l'emploi

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

2.1. Offres d'emploi

Dans cet esprit, les offres d'emploi internes et externes sont rédigées et gérées de façon non discriminatoires.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux invitent à formuler les offres d'emploi de manière asexuée en rédigeant les intitulés d'offres d'emploi et la description du poste en éliminant les terminologies sexuées.

2.2. Recrutement

Les structures doivent élaborer un mode opératoire de recrutement faisant uniquement référence à l'expérience, aux compétences acquises, au niveau d'études et à la nature des diplômes.

Les employeurs doivent mettre en œuvre un traitement des candidatures favorisant la mixité de celles-ci, à compétences et expériences équivalentes.

Un « code de bonne conduite » en matière de recrutement afin d'éviter des dérives discriminantes entre les hommes et les femmes sera annexé au présent accord.

S'agissant des entretiens de recrutement, 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 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.

2.3. Objectif d'équilibre dans le recrutement des femmes et des hommes

Les employeurs veilleront à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes à compétence, expérience et profil équivalents, tant dans les contrats à durée indéterminée que dans les contrats à durée déterminée.

Les employeurs doivent s'engager à favoriser la mixité dans les recrutements des stagiaires et apprentis.

Chaque structure établira un rapport comparatif du nombre d'hommes et de femmes par catégorie professionnelle afin de corriger le déséquilibre femmes/hommes éventuel en favorisant le recrutement du sexe sous-représenté, à concurrence de 10 % par an.

Article 3 | Évolution professionnelle des femmes

Face au constat du déséquilibre du nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes, aux postes d'encadrement, les partenaires sociaux souhaitent mettre en avant des mesures concrètes favorisant la promotion des femmes au sein de chaque catégorie, d'une catégorie à l'autre, et tout particulièrement au sein de la catégorie des cadres.

3.1. Formation

Outre les principes rappelés aux articles 3 et 4 de l'avenant n° 18 et afin de favoriser la mise en œuvre de ces principes, les partenaires sociaux demandent aux employeurs de proposer au moins une formation permettant l'acquisition de nouvelles compétences à chaque collaboratrice de la structure dans les 3 années à venir.

À défaut, l'employeur abondera le CPF de la collaboratrice. Les modalités sont précisées dans l'accord formation.

Seront favorisées les formations en e-learning ou les formations en présentiel proches de l'entreprise ou du domicile, pendant le temps de travail.

3.2. Objectifs de la formation

Dans chaque structure et par catégorie, il convient de faire progresser le taux de féminisation de l'accès à la formation afin de le mettre en cohérence avec le taux de féminisation de l'effectif.

3.3. Promotion professionnelle

Les employeurs doivent dresser, chaque année, un état des lieux de la féminisation des postes de management en établissant un pourcentage.

Les employeurs favoriseront la promotion interne pour la catégorie sous-représentée, y compris par l'accessibilité aux formations nécessaires.

3.4. Objectifs de promotion professionnelle

Les structures, dans lesquelles un déséquilibre de plus de 10 % existe dans la proportion d'hommes et de femmes représentée dans les plus hautes classifications et persiste depuis au moins 3 ans, devront favoriser, à compétence égale et poste équivalent, la promotion interne du ou de la salarié(e) permettant d'améliorer la parité à concurrence de 5 % minimum de correction pour une période de 3 ans.

Article 4 | *Suppression des écarts de rémunération*

4.1. Les employeurs effectueront chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes pour chaque catégorie professionnelle et par poste équivalent, en respectant les principes rappelés à l'article 6 de l'accord n° 18 du 20 avril 2017 et prendront si nécessaire les mesures de rattrapage ou de rééquilibrage qui résultent de cette comparaison.

Les différences de salaire de base et/ou d'indice et de rémunération éventuellement constatées doivent reposer sur des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe.

L'employeur corrigera les écarts de salaire non expliqués au moyen de mesures adaptées :

- l'employeur mettra en place une mesure permettant de contrôler la répartition des augmentations pour garantir une répartition équitable entre les hommes et les femmes ;
- en cas d'écart de rémunération constaté, les employeurs devront y remédier, par exemple en réservant chaque année un budget dédié aux réajustements de ces écarts de rémunération, ou par tout autre moyen décidé par la structure.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'organisation individuelle du temps de travail du salarié ne doit pas intervenir dans l'évaluation de la performance et l'attribution de l'augmentation individuelle.

4.2. Objectifs de rémunération

S'agissant des différences de rémunération constatées dans la catégorie des cadres, chaque employeur s'assurera du respect du principe d'égalité de salaire entre les hommes et les femmes et prendra, si besoin, les mesures nécessaires pour remédier aux écarts constatés dans les 3 années à venir.

Il s'agit notamment d'une correction des échelons et des indices payés lorsqu'un écart existe entre un homme et une femme pour un même poste et pour un poste équivalent.

Article 5 | *Conditions de travail*

Les partenaires sociaux complètent l'article 5 de l'avenant n° 18 par les dispositions suivantes :

- chaque employeur doit s'assurer que la moyenne des augmentations de salaire des salariés à temps partiel sur les 3 dernières années soit identique à celle des augmentations de salaire des salariés à temps plein. En cas d'écart constaté, une correction sera faite sur les 3 années qui viennent ;
- un (une) salarié(e) absent(e) durant l'année en raison d'un congé maternité, paternité ou parental ou d'une formation longue doit bénéficier d'une augmentation de salaire annuelle

similaire à la moyenne des augmentations de salaire des salariés de sa catégorie dans la structure.

Article 6 | *Congés maternité. Complément de salaire*

Le salaire mensuel net habituel est maintenu durant le congé maternité sur les périodes couvertes par les indemnités de sécurité sociale.

Article 7 | *Bilan annuel et mesures correctives*

Les partenaires sociaux rappellent l'obligation pour chaque employeur de moins de 50 ETP de respecter les dispositions de l'article 9 de l'avenant n° 18, par établissement d'un bilan annuel égalité homme/femme, de sa communication annuelle au CSE, ainsi qu'à l'organe de gouvernance et de son information auprès du personnel.

Ce bilan comportera les explications des différences de rémunérations éventuelles entre les hommes et les femmes.

De même, chaque employeur communiquera au secrétariat de la CPPNI :

- le bilan et les mesures correctives, pour les entreprises de moins de 50 ETP ;
- l'index et les mesures correctives, pour les entreprises de plus de 50 ETP.

La CPPNI s'engage à prendre les mesures correctives de l'accord en fonction des éléments fournis.

Article 8 | *Durée de l'accord*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du premier jour ouvrable suivant la date d'accomplissement de l'ensemble des formalités de publicité et de dépôt.

Article 9 | *Adhésion*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés ou d'employeurs, qui n'est pas signataire du présent avenant, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra les formalités légales de dépôt.

Notification devra également en être faite, dans le délai de 8 jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 10 | *Révision*

L'accord pourra être révisé au terme d'un délai de 1 an suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent accord ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Information devra en être faite à chacune des autres parties habilitées à engager la procédure de révision par courrier électronique au secrétariat de la CPPNI ou par courrier recommandé avec accusé de réception.

Article 11 | *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie.

Article 12 | *Publication*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, à savoir dépôt en autant d'exemplaires que nécessaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 3 novembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Égalité hommes/femmes rapport de branche 2019

Effectif total au 31 décembre 2017 d'environ 13 500 salariés :

	Femme	Homme
Répartition de l'effectif	80 %	20 %
Âge moyen	40,5 ans	41 ans
Ancienneté	11 ans	9,5 ans
Nature des contrats	85 % de CDI 15 % de CDD	79,5 % de CDI 20,5 % de CDD
Répartition temps plein/temps partiel	76 % de temps plein 24 % de temps partiel	85,5 % de temps plein 14,5 % de temps partiel
Répartition par catégorie (seulement cadres)	3,1 – 9 %	3,1 – 13,5 %
	3,2 – 2,5 %	3,2 – 7 %
	3,3 – 2 %	3,3 – 11,5 %
Handicap	77 %	33 %
Embauches	78 %	22 %
Départ en CDI	71 %	29 %
Utilisation du CET	78,5 %	21,5 %
Changement d'indice	77,5 %	22,5 %
Changement d'échelon	82 %	18 %
Écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et par catégorie	Employé = min 0,5 à max 4 % Agent de maîtrise = min 0,5 à max 1,5 % Cadre = min 1 % à max 13,5 %	

Annexe 2 Recrutement : code de bonne conduite





Dans le cadre de l'accord égalité Femme/Homme du..., les partenaires sociaux souhaitent mettre l'accent sur les principes de base relatifs à l'égalité entre les êtres humains et notamment entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

La présente charte a pour objectif de sensibiliser tous les collaborateurs, à quelque niveau qu'ils soient, sur le respect réciproque dans les relations de travail.

A titre liminaire, il convient de rappeler l'article 1er de la Déclaration universelle des droits de l'Homme de 1948 :

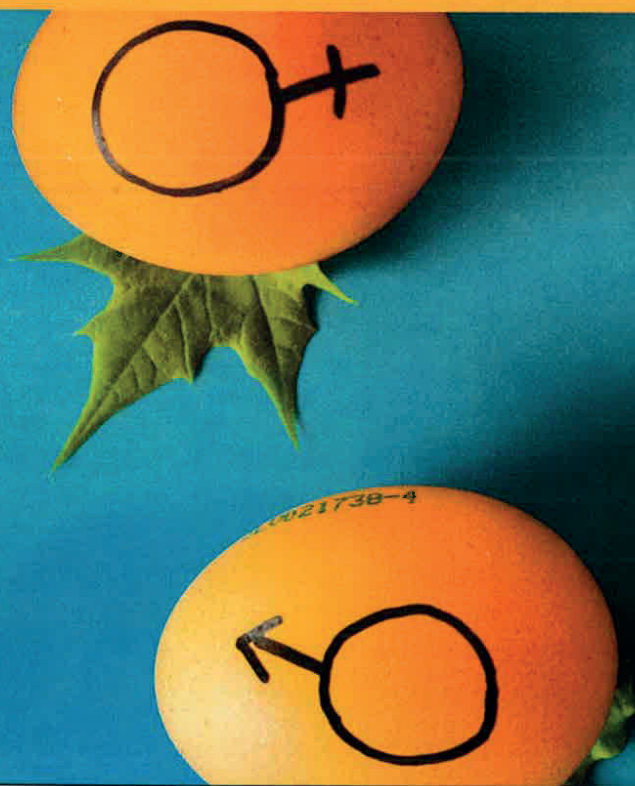
« Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits. Ils sont doués de raison et de conscience et doivent agir les uns envers les autres dans un esprit de fraternité ».

LE PRINCIPE GENERAL DE **NON-DISCRIMINATION** APPLIQUE EN MATIERE **D'EGALITE FEMME/HOMME**

Une discrimination est la situation dans laquelle sur le fondement d'un des critères discriminatoires, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une personne ne l'est, ne l'a été, ou ne le serait dans une situation comparable.

Constitue une discrimination, en matière d'égalité femme/homme, toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement notamment :

- de leur sexe,
- de leur situation de famille,
- de leur grossesse,
- de leur apparence physique,
- de leur orientation sexuelle,
- de leur identité de genre.



APPLICATION À AU RECRUTEMENT

Il ne doit être fait aucune distinction entre les candidats fondés sur l'un des critères énumérés au premier paragraphe. Ainsi, chaque personne chargée d'assurer le recrutement doit s'assurer que la préparation et les entretiens soient organisés dans la plus grande objectivité et neutralité.

Par exemple :

- L'offre d'emploi ne doit aucunement mentionner le sexe ou la situation de famille
- Doivent être reçus en entretien tous les candidats et candidates répondant au profil du poste, sans aucune distinction fondée sur le sexe ;
- Toutes les questions posées lors des entretiens d'embauche doivent avoir pour seul objectif d'évaluer les compétences professionnelles des candidats et candidates ;
- Le choix final du candidat ne doit reposer que sur les compétences et aptitudes professionnelles ;



APPLICATION À LA RELATION DE TRAVAIL

Les critères du premier paragraphe ne doivent pas être pris en considération en matière de rédaction du contrat de travail, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Plus encore, il convient de veiller à la proportionnalité de toute mesure entre le but recherché et les restrictions apportées aux libertés individuelles.

Ainsi, il convient de s'assurer notamment que :

- Qu'aucune clause contractuelle, réglementaire ou conventionne ne réserve le bénéfice d'une mesure quelconque, à un(e) ou des salarié(e)s, en considération du sexe, sous réserve de discrimination positive légale ;
- Que l'interdiction des agissements et propos sexistes est respectée par tous
- La situation familiale ne soit pas un frein aux évolutions de carrières
- Du respect du principe « à travail égal, salaire égal » ;
- L'organisation des temps collectifs (formation, réunion...) ne conduisent pas à exclure une catégorie de salarié(e)s ;
- Les employeurs s'engagent à équilibrer la parité des femmes lorsqu'elles sont sous représentées dans une catégorie,



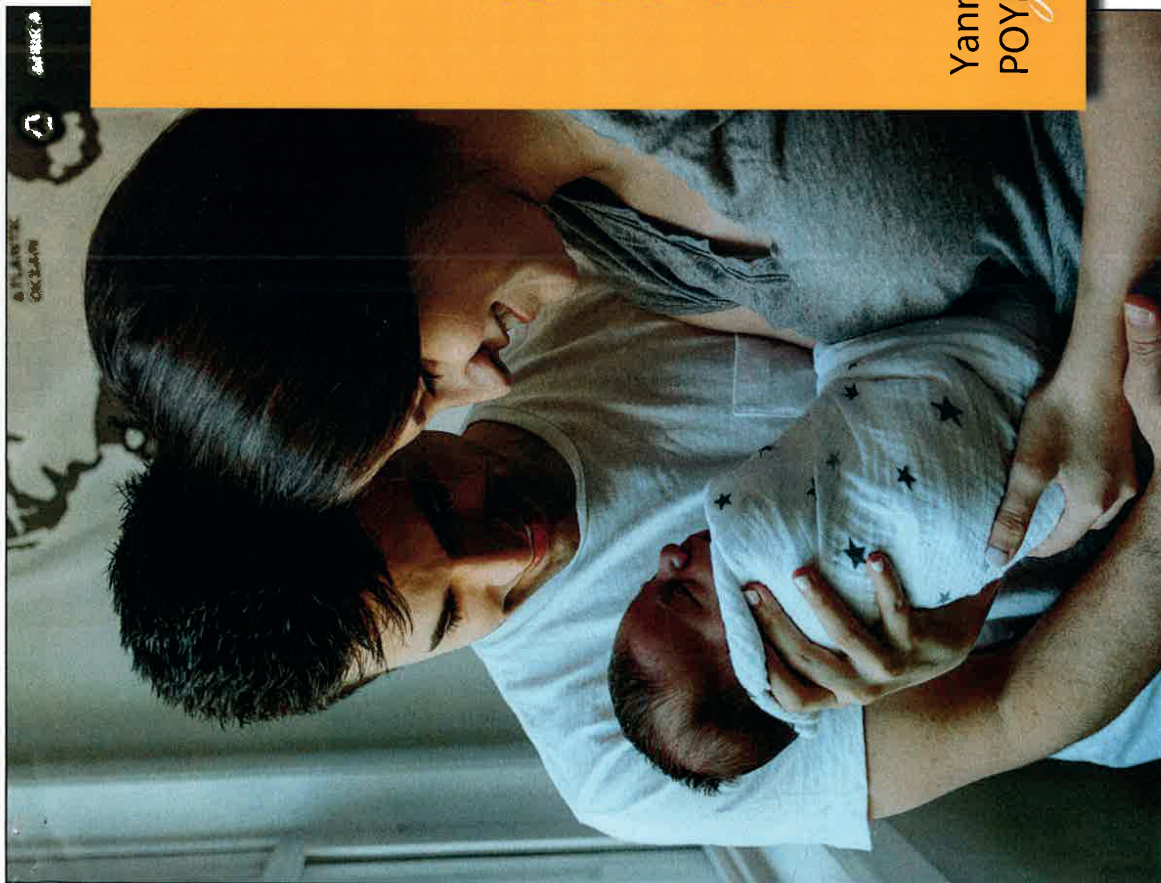


APPLICATION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La formation doit être utilisée comme un levier pour lutter contre les inégalités existantes.

Il convient de favoriser les formations des collaboratrices par des mesures concrètes :

- En favorisant les formations des collaboratrices pendant leur temps de travail,
- En leur permettant l'acquisition de nouvelles compétences au moins une fois par période de 3 ans,
- En mettant à leur disposition des formations en e-learning ou des formations en présentiel proches du lieu de travail ou de leur domicile,



APPLICATION À LA PERIODE DE CONGES MATERNITE

L'employeur s'assure que le congé maternité ne soit pas un frein à la carrière de ses collaboratrices.

Il convient de les accompagner notamment à leur retour par un entretien et/ou si nécessaire des formations.

L'employeur maintiendra le salaire à 100% durant le congé maternité dès lors que la collaboratrice bénéficie des indemnités de la sécurité sociale.

Signature
numérique de
Yann POYET
Date :
2020.12.18
16:24:30 +01'00'