

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Accord du 27 juin 2023

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2350748M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis plus de dix ans, la branche du transport aérien s'est engagée en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008 acte en effet l'engagement des partenaires sociaux de mener des actions en ce sens.

Depuis 2006, date des premiers travaux de chiffrages réalisés dans le secteur, une progression de la représentation des femmes est constatée. En 2021, elles représentent ainsi 40 % des effectifs de la branche^[1].

Cette augmentation demeure relative c'est pourquoi les signataires souhaitent poursuivre l'objectif de progression de la représentation des femmes dans le secteur et de féminisation de certains métiers.

Le présent accord s'inscrit ainsi dans la démarche de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008 tout en le faisant évoluer au regard des évolutions législatives et des besoins de féminisation de certains métiers du secteur, notamment techniques.

[1] Selon le rapport égalité dans la branche du transport aérien établi par AKTO, édition 2022, données 2020-2021.

Les dernières réformes légales et réglementaires de ces dernières années, comme la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, la loi du 8 août 2016 dite « loi Travail », les ordonnances du 22 septembre 2017, ainsi que la loi « Avenir professionnel » du 5 septembre 2018 ont renforcé les mesures visant à favoriser l'égalité femmes-hommes.

Ces obligations renforcées par le législateur complètent le principe de non-discrimination prévu à l'article L. 1132-1 du code du travail, notamment en raison du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, en matière de recrutement, de rémunération, de qualification, de classification des emplois, de promotion, de formation et de conditions de travail.

Au-delà des textes législatifs et conventionnels existants, les partenaires sociaux de la branche ont toujours été convaincus de la nécessité sociale et économique de mener des actions visant à garantir l'effectivité de ce principe d'égalité mais aussi d'instaurer des dispositions visant à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires considèrent que la participation des entreprises au développement d'actions concrètes en faveur de l'égalité professionnelle est essentielle.

Le présent accord traduit ainsi l'engagement des signataires de poursuivre leur démarche en faveur de la mixité, de la diversité, et afin d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien – personnel au sol, en pérennisant les actions de branche et la sensibilisation des entreprises du secteur.

Article 1^{er} | Cadre juridique de l'accord

Article 1.1 | Champ d'application

Le présent accord a vocation à couvrir le champ d'application tel que défini par l'article premier de l'arrêté du 23 janvier 2019 portant fusion et élargissement de champs conventionnels – rattachant la convention collective régionale concernant le personnel de l'industrie, de la manutention et du nettoyage sur les aéroports ouverts à la circulation publique de la région parisienne à la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

Article 1.2 | Rédaction de l'accord

Les signataires tiennent par ailleurs à préciser que l'ensemble des termes employés dans le présent accord s'entend le cas échéant au masculin et au féminin.

Article 1.3 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties conviennent que le présent accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, et que conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il n'y a pas lieu de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du transport aérien

Compte tenu de la nécessité d'un diagnostic représentatif de l'emploi dans le secteur, la branche établit un rapport annuel sur l'égalité professionnelle depuis 2006.

Ce rapport décrit la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du transport aérien.

Le rapport de branche de l'année 2022 fait apparaître une légère augmentation de la part des femmes dans les effectifs du transport aérien, passant de 36 à 40 % entre 2008 et 2021.

Les femmes occupent majoritairement les fonctions de services et les fonctions supports telles que la vente (75 %), les ressources humaines (69 %), le marketing (61 %), et la finance (58 %)^[1].

Il a été mis en évidence une progression dans la représentation des femmes dans le collège cadre (39 % en 2021 contre 25 % en 2006). Une inégale représentation des deux sexes demeure dans plusieurs filières, telles que la maintenance (7 %), la piste (12 %) ou encore la logistique industrielle (24 %).

En 2021, sur la base des données communiquées par les entreprises, il demeure un écart de rémunération moyenne (comprenant tous les éléments de salaire) en défaveur des femmes. Pour répondre à cette problématique, les signataires renvoient à l'application de l'article 10 relatif à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du présent accord.

Les partenaires sociaux, par le biais de la CPNE (commission paritaire nationale de l'emploi), s'engagent à élaborer et à intégrer des nouveaux indicateurs dans les rapports de branche afin de perfectionner le diagnostic concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 3 | *Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes*

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

Les signataires rappellent que ce principe d'égalité professionnelle doit se décliner dans tout le déroulement de carrière des salariés dans l'entreprise, aussi bien lors du recrutement, de la promotion professionnelle et de la mobilité géographique, dans la rémunération et la formation professionnelle.

Par ailleurs, les négociations sur les salaires minima hiérarchiques et sur les classifications prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Les entreprises veilleront à respecter le principe d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Les organisations syndicales et les entreprises, s'attacheront à prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans le cadre de leurs négociations obligatoires en vertu des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 | *Actions visant à promouvoir les métiers dans le cadre de l'égalité professionnelle*

Les différents acteurs du secteur de l'aérien soutiennent les entreprises du transport aérien dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable.

Le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans certains métiers du transport aérien résulte de représentations et de stéréotypes culturels qui constituent un frein important à l'embauche dans un cadre de mixité au sein des entreprises.

La formation initiale joue un rôle central dans la mixité des métiers, et il doit être attaché une importance particulière à ce que les bonnes informations soient diffusées largement afin de favoriser l'orientation scolaire des femmes et des hommes qui permettra d'assurer l'égalité pro-

[1] Selon le rapport égalité dans la branche du transport aérien établi par AKTO, édition 2022, données 2020-2021.

fessionnelle et de lutter contre les stéréotypes. Ces actions visent à permettre l'accroissement des candidatures féminines dans les métiers sous-représentés.

Afin de répondre à cet objectif la branche développera avec tous les acteurs du secteur plusieurs actions de communication :

- actions de communication externe visant à promouvoir la mixité dans les métiers et particulièrement dans les filières de la maintenance, de l'informatique et du commercial qui apparaissent à fort déséquilibre au global dans la branche. Outre l'organisation d'un événement annuel pour la journée internationale des droits de la femme du 8 mars avec l'animation d'ateliers et tables rondes entre professionnels des ressources humaines/diversité et des collégiennes et lycéennes, une charte a été signée par un certain nombre d'acteurs et entreprises du secteur en vue de développer la féminisation des métiers de l'aérien.

Les signataires de la charte s'engagent à identifier des métiers cibles, à participer aux actions conjointes initiées par AIREMPLOI, à contribuer à la création de supports de communication et à partager les bonnes pratiques en termes de mixité, de lutte contre les stéréotypes et de valorisation des parcours et des carrières.

L'association AIREMPLOI organise en liaison avec les rectorats des visites d'entreprises et la réalisation de vidéos de portraits de professionnelles en vue de leur publication.

Toutes ces actions visent à favoriser l'information et l'orientation des collégiennes et lycéennes sur les métiers de l'aérien ;

- actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale. Des conférences interactives dans les établissements scolaires sont ainsi dispensées par des professionnels de l'aérien en utilisant un déroulé pédagogique, des supports d'informations et films métiers élaborés par l'association AIREMPLOI ;
- actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

Article 5 | Recrutement

Selon le rapport de branche 2022, le transport aérien est relativement féminisé (40 %), cependant les femmes restent sous-représentées dans la majorité des grandes catégories de métiers.

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

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.

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Aucune discrimination à l'égard du sexe ne doit intervenir dans la définition de poste.

Les entreprises seront vigilantes à la rédaction des titres et des fonctions selon les genres et favoriseront le caractère inclusif en féminisant les titres des métiers.

Dans l'objectif d'atteindre une meilleure mixité femmes-hommes, les candidatures du sexe sous-représenté dans le métier seront particulièrement étudiées.

Lorsqu'un déséquilibre réel sera constaté entre la proportion de femmes et d'hommes dans une filière, les entreprises devront rechercher les raisons de cet écart et en fonction du résultat des analyses, elles étudieront les mesures visant à améliorer la situation, se fixeront des objectifs et mettront en œuvre des mesures transitoires.

Les entreprises de la branche sont invitées à étudier l'ensemble des filières. Si les écarts sont confirmés en leur sein, elles devront étudier les raisons de ce déséquilibre et rechercher le meilleur moyen de les réduire.

Les entreprises peuvent, dans le plan d'action et dans le cadre de leur politique de mobilité interne et/ou de promotion interne, prévoir des actions de formation spécifiques et/ou qualifiantes afin de favoriser la représentation des femmes dans les métiers où elles sont sous-représentées.

Dans les annonces de recrutement, les entreprises veilleront à indiquer leur engagement en matière de mixité au sein des métiers.

Les signataires rappellent que dans toute entreprise employant au moins 300 salariés, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans ; les employeurs sont invités dans toutes les entreprises à prévoir une formation sur la non-discrimination et selon une périodicité plus réduite en cas de nécessité due par exemple à une évolution législative.

Article 6 | Formation professionnelle

Les parties signataires réaffirment que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation est une condition déterminante permettant d'assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement du parcours professionnel et dans l'évolution des qualifications.

Les actions de formation tant pour le développement professionnel de chacun que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, doivent bénéficier aussi bien aux hommes qu'aux femmes quelles que soient leurs conditions d'emploi.

Les entreprises doivent ainsi s'assurer, en leur sein, de l'égalité d'accès aux différents dispositifs de formation (congé de formation, compte personnel de formation, plan de développement des compétences...).

Les salariés reprenant leur activité après un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux dispositifs de formation professionnelle.

Un abondement de 10 % du compte personnel de formation est accordé par l'employeur aux salariés revenant de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental d'éducation et qui souhaitent effectuer une formation au retour de leur congé (qui ne peut se substituer aux formations dans le plan de développement des compétences). Cet abondement est versé au titre de l'année civile du terme dudit congé.

Les entreprises doivent recourir aux entretiens professionnels ou organiser un entretien pour mieux préparer les départs et retours de congé maternité, congé paternité, congé d'adoption, congé parental d'éducation, congé de présence parentale, congé de proche aidant.

La (le) salarié(e) qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental doit bénéficier d'un entretien de reprise qui pourra faire office d'entretien professionnel si cet entretien en a rempli la fonction.

Si un besoin en formation est identifié au cours de cet entretien, les entreprises proposeront au salarié des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

L'intégration par les entreprises dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail est une recommandation qui doit permettre de répondre à l'objectif d'évolution des mentalités et des

pratiques. Il est également recommandé d'intégrer dans ces formations managériales une sensibilisation aux stéréotypes et à la lutte contre les discriminations.

Article 7 | Promotion et mobilité professionnelle

La mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes soient en mesure d'avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

Par le présent accord est réaffirmé le principe que les femmes et les hommes ont tout autant accès à la mobilité et à la promotion professionnelles.

Les postes à responsabilité ou non et/ou avec mobilité géographique ou non sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes ayant les compétences, les qualifications et les connaissances requises.

Les entreprises porteront une attention particulière à l'évolution professionnelle des femmes, et notamment l'accès de celles-ci aux équipes dirigeantes, aux postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi qu'aux instances de direction.

Dans la branche, en 2021, la proportion de femmes cadres restant inférieure dans le plus grand nombre de filières, y compris dans celles où elles sont majoritairement représentées, chaque entreprise vérifiera si cette situation existe en son sein. Si tel est le cas, l'entreprise recherchera les raisons de cet écart et les moyens de les réduire avec comme objectif de tendre vers une proportionnalité reflétant la part des femmes dans l'entreprise concernée.

Les congés maternité et les congés parentaux ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière.

Les entreprises de plus de 250 salariés seront particulièrement vigilantes au suivi des indicateurs relatifs aux promotions lors de l'étude du rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes et ceci afin de s'assurer de l'égal accès aux fonctions cadre, dans le cadre du calcul de l'index égalité femmes-hommes. Les signataires recommandent également aux entreprises de moins de 250 salariés de mener ce suivi lors de l'étude du rapport obligatoire sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Dans les différents comités de direction, les entreprises viseront à faire progresser la part des femmes ainsi que dans les 10 postes les mieux rémunérés.

Article 8 | Conditions de travail

Article 8.1 | Adaptation des vêtements de travail

Afin de faciliter l'accès à l'ensemble des métiers, les entreprises s'engagent à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et devront adapter à la mixité les locaux et s'attacher à ce que les EPI (équipements de protection individuelle) et les vêtements de travail prennent aussi en compte la mixité.

Article 8.2 | Organismes de prévention et de santé au travail

Les entreprises veilleront à solliciter auprès des organismes de prévention et de santé des formations de sensibilisation sur les thématiques liées aux symptômes ou maladies spécifiques aux femmes ou aux hommes (endométriose, dépistage des cancers féminins et des cancers masculins, maladies cardiovasculaires...).

Article 8.3 | Rappel du suivi spécifique des salariées en congé maternité

Les salariées revenant de congé maternité bénéficient d'une visite de reprise obligatoire organisée au plus tard dans les huit jours suivant leur retour au travail. La visite de reprise a

pour objectif d'analyser la situation de la salariée pour proposer des solutions adaptées le cas échéant, tel que l'aménagement du poste de travail.

Les salariées revenant de congé maternité peuvent également demander, en cas d'arrêt de travail lié au congé pathologique, une visite de pré-reprise dans les conditions légales en vigueur afin de préparer et d'anticiper le retour au travail.

Les salariées reprenant leur activité à l'issue d'un congé maternité bénéficient d'un entretien professionnel.

Article 9 | Organisation et aménagement du travail

Article 9.1 | Temps partiel

Le recours au temps partiel librement choisi peut correspondre à la recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Pour autant ce choix est encore fait très majoritairement par les femmes, même si une part croissante d'hommes y a recours.

Ainsi, selon le rapport de branche, 14 % des salariés du secteur travaillent à temps partiel en 2020, contre 18 % en 2016. Le temps partiel est plus de 3 fois plus important chez les femmes que chez les hommes (23,5 % contre 8,2 %). La part des hommes en temps partiel a baissé de 1 point depuis 2019, et celle des femmes de 3 points.

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.

Les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes opportunités d'évolution de carrière, d'évolution de rémunération, de formation, ou de mobilité professionnelle et géographique.

Par ailleurs, lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont prioritaires pour l'attribution d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Les demandes des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet, disposés à acquérir les qualifications et les compétences requises, sont également examinées.

Article 9.2 | Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

Les entreprises sont attentives à ce que les modalités d'organisation du travail du salarié, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination en termes de carrière et de rémunération.

La branche animera un partage de bonnes pratiques entre les entreprises du secteur qui sera partagé dans le cadre des travaux de la CPNE.

Lorsque le poste du salarié est éligible dans les conditions légales et celles fixées par les entreprises, le télétravail peut constituer une organisation du travail permettant de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Les entreprises seront par ailleurs attentives à la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés proches aidants dans les conditions fixées à l'article 9.3 du présent accord.

Article 9.3 | Salariés proches aidants

Les proches aidants ou aidants familiaux sont définis juridiquement comme toute « personne qui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne d'une personne en perte d'auto-

nomie, du fait de l'âge, de la maladie ou d'un handicap ». Il s'agit du conjoint, partenaire de Pacs, concubin, d'un parent ou d'un allié, ou d'une personne résidant ou entretenant des liens étroits et stables avec la personne aidée^[1].

Le nombre d'aidants en France est estimé à 11 millions de personnes, soit 1 français sur 6^[2], ce chiffre étant susceptible d'augmenter compte tenu de la progression de la dépendance. Les entreprises peuvent ainsi être confrontées à l'emploi de salariés proches aidants.

Afin de faciliter la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle des salariés concernés, les entreprises sont invitées à accompagner les salariés proches aidants, et dans ce cadre à prendre des mesures d'aménagement de temps de travail à destination de ces salariés ; elles veilleront dans la mesure du possible à adapter les horaires, congés et absences.

Par ailleurs, il est recommandé aux entreprises d'informer et de communiquer auprès des salariés sur les dispositifs existants permettant d'accompagner les proches aidants.

Ainsi, les parties signataires incitent les entreprises à développer et à promouvoir l'accès à des services de soutien aux proches aidants. Cela peut comprendre des services d'information et de conseil.

Les signataires rappellent l'importance en matière de sensibilisation et de communication des enjeux afférents à la question des proches aidants. En ce sens, les entreprises sont invitées à se saisir de la formation professionnelle afin d'aider les proches aidants à gérer leur double charge de travail et d'aide.

Les signataires rappellent l'existence du congé de proche aidant dont bénéficie le salarié remplissant les conditions légales (art. L. 3142-16 et suivants du code du travail).

Ce congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. D'une durée de trois mois, il peut être renouvelé mais ne peut excéder la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, travailler à temps partiel ou fractionner le congé de proche aidant.

Les signataires rappellent également l'existence du congé de solidarité familiale auquel est éligible le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, ainsi qu'au salarié désigné comme personne de confiance (art. L. 3142-6 du code du travail).

Enfin, il est rappelé que les salariés proches aidants bénéficient également des congés exceptionnels pour événements de famille prévus par la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (CCNTAPS).

Article 10 | Égalité salariale

Article 10.1 | Réduction des écarts de rémunération

La branche, dans le cadre des rapports sur l'égalité professionnelle, veillera à se voir communiquer les éléments de rémunération et les écarts éventuels, afin de conduire les analyses adaptées avec les entreprises du secteur.

[1] Article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles.

[2] Selon le guide ministériel du proche aidant, ministère de l'économie, des finances et de la relance, 2021.

Au niveau des entreprises

Les signataires rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes telle que définie aux articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Les négociations sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année visent ainsi à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

À cette fin un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Lorsqu'un écart est constaté, les entreprises de la branche sont incitées à approfondir l'étude en leur sein et à mettre en place des actions correctives afin de les réduire le cas échéant, dans le cadre d'un plan d'égalité salariale.

Dans ce cadre, les entreprises d'au moins cinquante salariés publient chaque année l'index d'égalité salariale calculé selon les modalités légales en vigueur. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise, au regard des indicateurs définis par la loi, se situent en deçà du niveau de 75 points, l'entreprise dispose d'un délai de trois ans pour se mettre en conformité. À l'expiration de ce délai, si les résultats obtenus sont toujours en deçà de ce niveau, l'employeur peut se voir appliquer une pénalité financière.

Les entreprises sont invitées à réaliser si possible une analyse plus fine de l'index d'égalité salariale en proposant par exemple une analyse par poste ou par métier.

Au niveau de la branche

Lors de la négociation annuelle sur les salaires prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail et sur la base du rapport égalité professionnelle et salariale réalisé à cette occasion, la branche établit un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, et identifie le cas échéant les axes de progrès en la matière. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage est suivie, le cas échéant, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima hiérarchiques (SMH) de branche conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail.

En outre, les parties signataires rappellent que les négociations sur les SMH et sur les classifications prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois et visent à identifier les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération.

Article 10.2 | *Parentalité*

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre femmes et hommes en raison de la parentalité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés liés à la parentalité sur cette évolution.

Les signataires recommandent aux entreprises de communiquer sur le congé de paternité et d'accueil de l'enfant pour les salariés concernés.

Pendant les congés de maternité et d'adoption, et à la suite de ces congés, la rémunération perçue par le salarié est réévaluée, à la suite de ces congés, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés

par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

L'augmentation individuelle ne pouvant être minorée ou proratisée du fait de l'absence pour congé maternité, ou de congé d'adoption, il est entendu que l'appréciation des salariés concernés se fera sur la base de leur activité pendant la période travaillée.

Il est enfin rappelé que les dispositions contenues dans la CCN TAPS révisée par les partenaires sociaux prévoient un congé parental d'éducation plus favorable que la loi comme suit :

« Le salarié ayant un enfant à sa charge effective et permanente, âgé de moins de 25 ans et atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité attestée par un certificat médical, peut bénéficier d'un congé de présence parentale d'une durée maximale de 310 jours ouvrés » (art. 28 de la CCN TAPS).

Par ailleurs, le père ou la mère d'un enfant en situation de handicap percevant l'allocation spéciale versée par la caisse d'allocations familiales bénéficie d'un congé supplémentaire indemnisé dans la limite de 2 jours par année civile.

Article 11 | Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

Les signataires souhaitent marquer, par le présent accord, leur engagement dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

Il est rappelé qu'aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

L'auteur de faits de harcèlement sexuel est passible de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende, portés à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 euros d'amende en cas de circonstances aggravantes. Les outrages sexistes sont quant à eux passibles d'une amende de 750 euros portée à 1 500 euros en cas de circonstances aggravantes.

Les signataires rappellent que l'auteur de tels agissements s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave en cas de harcèlement sexuel.

Afin de lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel, il est rappelé que :

- l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ;
- l'employeur affiche les textes légaux interdisant et sanctionnant ces agissements avec les voies de recours et de les inscrire dans le règlement intérieur ;
- dans les entreprises d'au moins 250 salariés, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, en plus du référent désigné par le comité social et économique (CSE) parmi ses membres.

Des actions de sensibilisation des salariés, notamment des encadrants, sont recommandées aux entreprises afin d'identifier et de prévenir les agissements sexistes et les faits de harcèlement sexuel.

Les entreprises s'attacheront à mettre en place une procédure de traitement des signalements de faits de violences sexistes et sexuelles au travail.

Article 12 | *Suivi des pratiques visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Article 12.1 | *Dans les entreprises*

Par cet accord il est rappelé que les entreprises doivent établir un rapport de situation comparée des femmes et des hommes pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise dans les matières définies dans les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce rapport doit notamment recenser les mesures prises pour l'année écoulée et les objectifs prévus pour l'année à venir.

Ces informations notamment contenues dans la base de données économiques, sociales et environnementales comportent en particulier l'ensemble des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il est rappelé que la consultation annuelle en entreprise sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le comité social et économique (CSE) se prononçant par un avis.

Les signataires rappellent que les entreprises d'au moins 300 salariés doivent constituer une commission de l'égalité professionnelle au sein du CSE. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du CSE sur les domaines qui relèvent de sa compétence.

Article 12.2 | *Dans la branche*

Par cet accord les parties signataires conviennent, qu'au-delà de l'obligation légale triennale, le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche sera établi et étudié chaque année afin d'être en mesure de repérer et d'analyser les tendances d'écarts de situation constatés au niveau de la branche.

Chaque année ce rapport, présenté et discuté initialement en CPNE, sera examiné en commission nationale mixte paritaire du transport aérien. Il doit leur permettre, si nécessaire, de réaliser des recommandations à l'attention des entreprises de la branche.

Il doit permettre de réaliser le bilan de la mise en œuvre de l'accord qui sera réalisé 3 ans après sa signature.

Ce bilan servira de base à la prochaine négociation triennale sur l'égalité professionnelle.

Chaque entreprise de la branche est invitée à répondre au questionnaire permettant la réalisation de ce rapport afin de disposer d'indicateurs les plus représentatifs.

À l'occasion de la présentation du rapport de branche permettant un examen de l'évolution économique, de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe, les parties signataires s'attacheront à étudier la situation et l'évolution dans la branche de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13 | *Représentation syndicale*

Les organisations syndicales veilleront à assurer une égale représentation des femmes et des hommes dans leurs délégations.

Article 14 | *Engagement de la branche en matière de handicap*

La lutte contre les discriminations et l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap fait partie des engagements de la branche depuis 2008.

Les travaux menés ont fait émerger une politique handicap perdurant depuis 2008 avec trois objectifs constants :

- faire progresser le taux d’emploi direct des travailleurs handicapés ;
- répondre aux situations de maintien dans l’emploi du fait de la pyramide des âges et des contraintes des métiers ;
- accompagner les entreprises et leurs salariés dans l’emploi en vue :
 - de mieux faire comprendre le handicap au travail ;
 - d’encourager les entreprises à engager des démarches ;
 - de faire connaître les dispositifs techniques, les outils appropriés et leurs évolutions.

Ainsi, en 2015, la branche s’est appuyée sur le partenariat entre OPCALIA et l’Agefiph pour mener une étude diagnostic-conseil qui a abouti à la mise en place d’un plan d’action répondant aux besoins spécifiques des entreprises en mobilisant les partenaires du secteur (OPCALIA, AIREMPLOI, AFMAE, HANVOL).

Le taux d’emploi direct (OETH) a ainsi continué de progresser, passant de 2,22 % en 2008, 2,9 % en 2012 et 3,88 % en 2015.

À l’instar de la convention signée entre l’observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l’aérien et l’Agefiph en 2017, et dans le cadre du partenariat établi entre cette dernière et AKTO, les parties confirment le souhait de la branche de poursuivre sa politique handicap, notamment en s’attachant à étudier la reconduction d’une convention entre son observatoire et l’Agefiph et à mener un plan d’action afin d’améliorer son taux OETH.

Article 15 | Dispositions finales de l’accord

Article 15.1 | Durée et date d’entrée en vigueur de l’accord

Le présent accord se substitue à l’accord relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien du 18 mars 2008.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter de la date de signature.

Article 15.2 | Révision et dénonciation de l’accord

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord pourra être révisé voire dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-9 du code du travail.

Article 15.3 | Formalités de dépôt et extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu’il n’aurait pas fait l’objet d’une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent accord fera l’objet d’un dépôt ainsi que d’une demande d’extension.

Fait à Paris, le 27 juin 2023.

(Suivent les signatures.)