

**Accord relatif à l'égalité
professionnelle entre les femmes et les
hommes dans la branche du transport
aérien du 18 mars 2008**

Etendu par arrêté du 4 novembre 2009

Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche du transport aérien
Signé le 18 mars 2008

Préambule

La lutte contre les discriminations nécessite l'implication de tous les acteurs de la société.

L'entreprise, en jouant un rôle actif, peut contribuer à faire évoluer les stéréotypes.

Les acteurs de la branche du transport aérien rappellent que la promotion du principe d'égalité des chances et de traitement doit être au centre des préoccupations de l'ensemble des acteurs de la vie économique et sociale.

Qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle et d'accès aux stages, d'affectation et de déroulement de carrière ou de parcours professionnel, la diversité doit être acceptée dans toutes ces composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination.

Le respect de l'égalité de traitement s'impose notamment :

- Au sexe
- A l'orientation sexuelle,
- Aux mœurs,
- A l'âge,
- A la situation de famille ou à la grossesse,
- Aux origines,
- A l'appartenance ou non, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- Aux opinions politiques,
- Aux activités syndicales ou mutualistes,
- Aux convictions religieuses,
- A l'apparence physique,
- Au patronyme,
- Ou à l'état de santé ou au handicap.

Au-delà des textes législatifs et conventionnels existants qui couvrent l'ensemble des questions soulevées par la non-discrimination, les parties signataires considèrent que la participation des entreprises à l'évolution des mentalités et au développement d'actions concrètes dans cette voie est essentielle.

En conséquence, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles représentants les entreprises, soucieuses d'assurer les conditions de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche du transport aérien, ont décidé d'ouvrir une négociation sur ce thème facilitatrice des futurs accords d'entreprise du secteur.

Les textes fondateurs, que sont la directive européenne du 9 février 1976, refondue récemment dans la directive du 5 juillet 2006, et transposée en droit français par la loi du 13 juillet 1983, complétée par les lois du 9 mai 2001 sur l'égalité professionnelle et du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale, imposent la recherche des conditions d'une réelle égalité des chances dans toutes les composantes de la vie professionnelle et notamment :

- Le recrutement,
- La rémunération,
- La formation professionnelle,
- L'affectation et le déroulement de carrière ou le parcours professionnel,
- La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle,
- La représentation du personnel.

Les principes dégagés par l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, participent également de cette recherche.

L'emploi des femmes étant un facteur de dynamisme social et de croissance économique, il est nécessaire d'assurer une réelle mixité et égalité professionnelle dans le monde du travail.

Conscients que pour faire évoluer les mentalités, il est nécessaire d'engager des actions, les parties signataires souhaitent convaincre les entreprises du transport aérien de l'importance de mettre en œuvre des actions concrètes et les incitent à développer des pratiques innovantes.

En effet, comme souligné par l'ANI du 1^{er} mars 2004, la résorption des disparités qui subsistent entre les hommes et les femmes dans le monde du travail relève aujourd'hui au principal d'une volonté politique de tous les acteurs de mettre en

œuvre des actions concrètes, y compris, si nécessaire, d'actions positives en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Afin de permettre aux entreprises d'atteindre cet objectif, les parties signataires ont souhaité que soit mis en œuvre un accord de branche relatif à l'égalité professionnelle et ainsi créer des conditions favorables pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans les entreprises de la branche.

Cet accord constitue une première étape qui doit déclencher un mouvement en posant des principes et des objectifs et en prévoyant des actions de communication et de sensibilisation.

En outre, pour la première fois, un rapport d'ensemble permet d'établir une situation comparée des femmes et des hommes dans la branche (année 2005) et qui servira de point de référence.

Article 1 : Etat des lieux de la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche du transport aérien

Afin de favoriser le partage d'un constat sur la situation comparée des hommes et des femmes dans la branche du secteur aérien, un groupe de travail paritaire s'est réuni en vue de définir les données constituant le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche.

A l'étude de la situation comparée des hommes et des femmes, il est constaté que la branche du transport aérien est composée d'environ 36% de femmes et 63% d'hommes au 1^{er} janvier 2006.

Il a été mis en évidence, à cette même date, une inégale représentation des deux sexes dans plusieurs filières, une faible représentation des femmes dans le collège cadre (25%), un écart de rémunération supérieur à 6% en défaveur des femmes.

Article 2 : Respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

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.

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 présente convention collective nationale du transport aérien, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

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 articles L 132-12 et L 132-27 du code du travail.

Article 3 : Orientation

La branche souhaite soutenir les entreprises du transport aérien dans une démarche d'égalité professionnelle en créant un contexte favorable.

Le déséquilibre entre les hommes et les femmes 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 professionnelle et de lutter contre les stéréotypes.

Afin de répondre à cet objectif la branche développera 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.
- actions en lien avec les ministères concernés, dans le cadre des partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale.
- actions en lien avec les territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

Article 4 : Recrutement

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.

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

Afin d'assurer un égal accès des hommes et des femmes 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.

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.

L'étude des données de la situation comparée entre les hommes et les femmes réalisée au niveau de la branche a permis de constater des écarts importants dans les filières suivantes :

- la maintenance
- l'informatique
- le commercial

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

Article 5 : Formation professionnelle

Les parties signataires réaffirment que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 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 (plan de formation, congé de formation, DIF, période de professionnalisation,...).

Les femmes qui reprennent leur activité après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental font partie des publics prioritaires en ce qui concerne l'accès aux périodes de professionnalisation (accord de branche).

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.

Conformément à la loi 2006-340 du 23 mars 2006, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Une majoration de 10 % de l'allocation de formation est accordée au salarié qui revient de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, afin de suivre une action de formation au titre du DIF en dehors de son temps de travail.

Le bénéfice de cette majoration est ouvert pendant une période de 12 mois à compter du retour de l'intéressé(e).

Pour l'application de la législation de sécurité sociale, cette majoration ne revêt pas le caractère de rémunération au sens du deuxième alinéa de l'article L. 140-2 du Code du travail, de l'article L. 741-10 du Code rural et de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale.

Les entreprises sont invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les départs et retours en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

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

Les entreprises, si un besoin en formation est identifié au cours de cet entretien, proposeront au salarié, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées afin de faciliter la reprise de l'activité professionnelle (mise en œuvre de périodes de professionnalisation, de bilan de compétence,..., prévues par l'accord du 9 septembre 2004).

Article 6 : 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 professionnelle.

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.

Dans la branche, au 31 décembre 2005, la proportion de femmes cadres étant 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 parties signataires proposeront la réalisation, dans le cadre de l'observatoire des métiers de l'aérien, d'une étude sur le lien éventuel entre mobilité professionnelle et géographique, promotion et sexe. L'observatoire des métiers sera mandaté à cet effet lors de la première réunion du comité de pilotage de l'observatoire qui se tiendra après la date de signature du présent accord.

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 300 salariés seront particulièrement vigilantes au suivi des indicateurs relatifs aux promotions lors de l'étude du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes et ceci afin de s'assurer de l'égal accès aux fonctions cadre.

Article 7 : Organisation et aménagement du 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 les EPI (Equipements de Protection Individuelle).

Conformément à l'ANI (article 10.4) les entreprises de la branche chercheront à développer des solutions innovantes dans le domaine des services au personnel (actions conjointes avec les entreprises, partenariat avec les collectivités locales).

Article 8 : Égalité salariale

Les signataires du présent accord rappellent le principe défini à l'article L 140-2 du code du travail selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 8.1 : Maternité - Adoption

Afin de réduire les écarts qui pourraient exister dans l'évolution des rémunérations entre hommes et femmes en raison de la maternité, les signataires du présent accord souhaitent neutraliser les incidences financières que peuvent avoir les congés maternité sur cette évolution. Pendant les congés de maternité et d'adoption, et à la suite de ces congés, la rémunération perçue par la salariée, au sens de l'article L. 140-2, est majorée, 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.

Article 8.2 : Réduction des écarts de rémunération

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

A cette fin un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes est établi sur la base des éléments figurant dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Selon les données du rapport de branche 2005 le salaire de base moyen mensuel des femmes est inférieur de 6% toutes catégories professionnelles confondues.

S'agissant d'une moyenne sur l'ensemble de la branche, cet indicateur ne reflète pas la situation pouvant exister entreprise par entreprise.

S'agissant d'un indicateur global, il ne permet pas au niveau de la branche de vérifier si l'égalité salariale entre les hommes et les femmes est ou n'est pas garantie pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats et d'ancienneté.

Cependant, parce qu'il existe un écart, les entreprises de la branche sont incitées à approfondir l'étude en leur sein. L'écart constaté au niveau de la branche dans sa globalité doit être analysé dans chaque entreprise.

Article 9 : Suivi des pratiques visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 9.1 : Dans les entreprises

Par cet accord il est rappelé que, conformément aux articles L 432-3 et L 132-12 du Code du travail, les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir un rapport de situation comparée des conditions générales de l'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Ce rapport est soumis chaque année pour avis motivé au C.E. (ou D.P.). Il doit comporter une analyse sur la base d'indicateurs pertinents (art. D 432-1). Il doit recenser les mesures prises pour l'année écoulée et les objectifs prévus pour l'année à venir.

Selon l'article L 434-7 du Code du travail, les entreprises de 200 salariés et plus doivent constituer une commission de l'égalité professionnelle. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise sur le rapport de situation comparée.

Les entreprises se baseront sur les indicateurs prévus à l'article D. 432-1 du Code du travail.

Elles pourront également retenir pour l'analyse des écarts de rémunération l'indicateur suivant : le salaire de base brut moyen par sexe et par catégorie.

9.2 : 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 et envoyé par l'organisation patronale la plus diligente afin de disposer d'indicateurs les plus représentatifs.

Ce rapport sera élaboré sur la base de celui qui a été élaboré pour l'année 2005.

A 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 hommes et les femmes.

Article 10 : Représentation syndicale

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

Article 11 : Hiérarchie des normes

Les entreprises de la branche ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle à ce que les accords négociés en entreprise comportent des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.

Article 12 : Champ d'application / Publication / Extension / Durée :

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

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L 132-10 du Code du travail.

Les parties conviennent d'en demander l'extension.

Article 13 : Dénonciation/révision

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des parties signataires employeurs ou salariés avec préavis de trois mois. Les effets de la dénonciation sont ceux prévus à l'article L 132-8 du Code du travail.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 132-12 du Code du travail, chaque signataire ou adhérent peut demander, à tout moment, la révision du présent accord.

Toute demande de révision présentée par l'un deux devra être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débiteront le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai maximum de deux mois après la date de réception de la demande de révision.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-7 du Code du travail, les modifications adoptées donneront lieu à des avenants se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

Les signataires de l'accord :

- FNAM
- SCARA
- FO
- CFTC
- CFDT
- CFE CGC
- CGT