|  |
| --- |
|  |
| **Accord d’entreprise relatif à l’Egalite professionnelle**  **Entre les femmes**  **Et les hommes**  **et**  **La Qualité de Vie au Travail** |
|  |

**30 aout 2022**

**ENTRE :**

Dénommée ci-dessous «Air Austral» SA au capital de 115 274 220 euros, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 323 650 945 RCS de SAINT-DENIS, dont le siège social est situé Zone aéroportuaire, 97438 Sainte-Marie, représentée par , agissant en qualité de Président Directeur Général, d’une part

**ET**

Les organisations syndicales représentatives dans l’entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical :

- Madame pour La FNEMA CFE-CGC,

- Madame, pour l’UNSA SNMSAC

- Monsieur pour le SNPL,

- Monsieur pour La CFDT,

- Monsieur pour le SNPNC-FO

D’autre part,

***PREAMBULE***

Air Austral a la forte ambition de faire de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes un axe de progrès et un point d’attention continue et ce malgré la crise que la Compagnie a connu depuis 2019 et traverse encore aujourd’hui.

La compagnie reste convaincue que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un gage de performance économique et de performance sociale ou chacun est un acteur constructif d’une meilleure cohésion interne.

Les parties au présent accord affirment leur attachement au principe général de non-discrimination ainsi qu’au principe d’égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes et de respect de la dignité au travail.

Dans le respect de ces principes, les collaborateurs sont traités sur la base d’éléments objectifs et, en particulier, indépendants de tout critère lié au sexe.

C’est dans ce cadre qu’au regard des éléments de diagnostic transmis que les parties conviennent de mettre en place des actions concrètes pour réduire les inégalités professionnelles au travers des thèmes suivants :

* Améliorer l’articulation entre activité professionnelle et exercice de la vie personnelle et familiale
* Favoriser la mixité dans l’entreprise et dans ses métiers notamment au moment de l’embauche
* Assurer une égalité de traitement tout au long de la carrière professionnelle
* Réduire les éventuels écarts salariaux entre les femmes et les hommes

Le présent accord a pour objet de définir les axes de progrès et de vigilance qu’AIR AUSTRAL appliquera sur les 24 prochains mois suivant la signature du présent accord dans le domaine de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail des salariés.

**EN CONSEQUENCE IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :**

**⬥ Article 1 *–* : CHAMP D’APPLICATION**

Les dispositions contenues dans le présent accord sont applicables à l’ensemble du personnel de la compagnie AIR AUSTRAL, quel que soit son niveau hiérarchique, la nature de son contrat, sa base d’affectation et la durée de son travail.

**⬥ Article 2 *–* : ARTICULATION VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE**

Les parties s’engagent à aider les salariés à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie personnelle et familiale

1. **Extension des plages horaires de certains services, sur la base du volontariat, pour une meilleure adaptation de l’activité et la qualité de vie du salarié.**

Sur volontariat et en fonction de la possibilité des services, certains salariés pourront commencer leur activité professionnelle plus tôt le matin pour finir plus tôt le soir ou inversement (en fonction de l’organisation familiale, la productivité du salarié, le transport…) Les responsables de service essaieront, dans la mesure du possible d’être à l’écoute de leurs collaborateurs sans perdre de vue le bon fonctionnement du service.

1. **Publication des plannings**

Dans la mesure du possible pour le personnel sol, les chefs de service communiqueront les plannings dans un délai de 10 jours et veilleront au respect du délai de 7 jours pour toute modification de plannings sauf en cas d’évènement exceptionnel.

1. **Organisation du télétravail pour les salariés dont le poste de travail le permet**

Le télétravail déjà en vigueur dans l’entreprise, la Direction s’engage à faciliter l’accès des femmes au télétravail durant leur grossesse.

1. **Mise en place du travail à temps partiel**

Sur la base du volontariat, la compagnie facilite un passage au temps partiel pour une durée déterminée à 50% ou à 80% sur certains postes.

1. **Congé paternité :**

Depuis le 1er juillet 2021, la durée du congé paternité et d’accueil de l’enfant est de 25 jours. En cas de naissances multiples, la durée est portée à 32 jours.

Pendant le congé de paternité, le salaire de base du salarié est maintenu par la compagnie.

1. **Accompagnement au retour du salarié absent plus d’un an**

La compagnie s’engage à mettre en place des entretiens dans le mois de la reprise du salarié avec son N+1.

Elle s’engage à faire en sorte que le salarié bénéficie d’une formation si besoin et que la reprise se fasse de manière progressive notamment par le temps partiel.

1. **Disposition pour les aidants et porteurs de handicaps.**

Afin de permettre aux aidants et porteurs de handicaps de faire leurs démarches administratives, sur justificatif il leur est accordé une journée d’absence autorisée par an.

L’accès au temps partiel sera également facilité aux salariés porteurs de handicaps ou aux salariés aidants.

L’aidant est le salarié qui apporte son aide à une personne en perte d’autonomie qu’il s’agisse d’une personne âgée ou d’une personne handicapée.

1. **Droit à la déconnexion**

Les parties reconnaissent qu’il existe des situations d’exception nécessitant une réactivité en-dehors des horaires de travail habituels des salariés concernés. Néanmoins, celles-ci ne doivent en aucun cas être considérées comme un mode de fonctionnement normal.

Les parties précisent que les sollicitations par emails sont à éviter hors des heures habituelles de travail.

Il est préconisé d’utiliser la fonction d’envoi différé des emails les soirs et week-ends, de s’interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel et /ou personnel.

Sur les périodes d’absence, de week-ends, de jours fériés chômés, les congés, les salariés ne sont pas tenus de répondre aux emails ou aux appels et SMS qui leur sont adressés sauf lors des périodes d’astreinte.

Il est préconisé de définir le « gestionnaire d’absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d’une personne à joindre en cas d’urgence.

Dans le respect du principe de conciliation vie privée et vie professionnelle, la Compagnie veille également à ce que les réunions de travail soient organisées de manière à ne pas perturber l’équilibre vie familiale-vie professionnelle et en tenant compte des contraintes familiales.

Pour ce faire, La Compagnie se fixe l’objectif de ne pas faire commencer les réunions de travail des personnels administratifs et des représentants syndicaux avant 8h30 heures et de ne pas les faire terminer après 18h00.

A ce titre, la Direction transmettra des notes de service à l’ensemble de ses services administratifs afin de rappeler et garantir le respect de cette règle.

1. **Journée Joker**

En cas d’évènements nécessitant une absence impérative du salarié, celui-ci pourra utiliser 1 journée dite « JOKER » entre le 1 er avril et le 31 mars de l’année suivante.

Le responsable hiérarchique pour le personnel sol ou le service régulation PN devra en être informé par téléphone et confirmé par mail au préalable au plus tard avant le jour J-1 à 18h00.

La journée JOKER ainsi utilisée sera déduite des droits à congés acquis.

Pour le personnel sol, en cas de plusieurs demandes d’absences pour une même journée dans un même service, la priorité sera donnée au salarié selon l’ordre d’arrivée des demandes.

Pour le PNC, seul 1 PNC par jour et par catégorie (PNC, CC ou CCP) pourra bénéficier de ce dispositif. La priorité sera donnée au PNC selon l’ordre d’arrivée des demandes.

La journée Joker n’est pas applicable pendant le bloc réserve ni sur les jours fusibles pour le PNC. Ce dernier devra prendre connaissance de son nouveau planning de vol au plus tard le jour J de la journée Joker à 21 heures local.

Lorsque la journée Joker est déclenchée avant un long courrier, seul le jour dit Joker sera déduit des congés, les autres jours seront des jours programmables.

Elle n’est pas applicable pendant les journées spéciales des 24, 25 et 31 décembre et 1er janvier pour l’ensemble des salariés.

La possibilité d’utiliser une journée Joker pour le PNC débutera à compter du mois de novembre 2022, une fois les effectifs PNC stabilisés.

**⬥ Article 3– MESURES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MATIERE DE RECRUTEMENT**

1. **Non-discrimination en matière de recrutement**

Les parties conviennent qu'il n'y a pas de métiers spécifiquement féminins ou masculins. Elles constatent cependant un déséquilibre entre les postes occupés par les femmes et les hommes: les agents commerciaux sont majoritairement féminins, les pilotes et le centre de contrôle des opérations exclusivement masculins.

L'entreprise s'engage à faire progresser la proportion de femmes recrutées dans les filières très masculines et inversement dans les métiers à prédominance féminine. Elle se fixe par ailleurs comme objectif de faire évoluer le taux de recrutement comme suit :

**Objectifs à trois ans :**

Pour le métier de mécanicien avion : au moins une embauche féminine

Pour le métier de PNT et le CCO : au moins une embauche féminine

A compétences et qualifications équivalentes entre un candidat et une candidate, priorité sera donnée à la candidate sous réserve d'une appréciation objective prenant en considération les situations particulières d'ordre personnel de tous les candidats.

-Neutralité des offres d’emploi :

Afin de faire progresser la mixité des métiers, la compagnie favorise les intitulés et formulations qui rendent les offres accessibles et attractives aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

La compagnie sera vigilante sur l’adaptation de la rédaction des titres et fonctions selon les genres. Elle favorisera le caractère inclusif en féminisant les titres des métiers.

-Procédure de recrutement identique pour les femmes et pour les hommes.

Le principe d’égalité de traitement est appliqué dans les critères de sélection et de recrutement. Il est basé sur la recherche de compétences, de qualification et d’expérience professionnelle sans distinction liée au sexe.

1. **Mixité des métiers**

Afin d’atteindre une meilleure mixité femmes / hommes, les candidatures féminines et masculines seront étudiées avec la même attention notamment dans les métiers à fort déséquilibre femmes / hommes lors des processus de recrutement, de nomination et de mobilité.

-Engagement sociétal : relations écoles – universités :

Afin de favoriser les candidatures féminines, dans le cadre de ses actions en faveur des étudiants (forums, interventions, partenariats avec les écoles,…) la compagnie s’engage à promouvoir les métiers à faible mixité.

Par ailleurs, la compagnie veille lors d’interventions sur ces forums qu’une représentation mixte soit assurée.

**Indicateurs de suivi :**

Répartition des nouveaux embauchés par sexe

Proportion des femmes et des hommes selon le service la catégorie professionnelle

**⬥ Article 4– MESURES DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS EN MATIERE D’EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

La Compagnie s’engage à donner aux femmes et aux hommes à compétences égales accès aux mêmes emplois, quel que soit le niveau de responsabilités et aux mêmes possibilités de promotion et d’évolution professionnelle.

Elle s’attache à promouvoir systématiquement la réussite professionnelle de tous les salariés quel que soient leur genre, leur origine, leur situation professionnelle, leur activité syndicale, leurs orientations sexuelles, leur croyance, leur handicap.

Par ailleurs, aucune absence liée à un contexte familial ou personnel particulier (maternité, solidarité familiale…) ne peut induire une inégalité de traitement quant à l’accès à l’évolution professionnelle.

1. **Mesures de luttes contre les propos sexistes et le harcèlement**

Un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes est désigné au sein de la Compagnie.

Une communication sera faite afin de sensibiliser l’ensemble des salariés et leur permettre d’identifier le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et connaitre les outils mis à leur disposition.

1. **Favoriser l’évolution professionnelle et l’accès des femmes à des postes à responsabilité**

Les parties constatent que les femmes sont sous-représentées dans les postes à responsabilité et dans les filières les plus « évolutives » qui permettent d'accéder à ces postes à responsabilité.

Au 31 décembre 2021, l'entreprise comptait 3 femmes directrices contre 8 hommes et aucune femme parmi les cadres dirigeants.

Et la part des femmes cadres a atteint un taux de 38%.

La détection de potentiels et la projection des femmes et de hommes sur des postes à responsabilité est un processus qui s’inscrit dans la durée. La compagnie s’engage à mettre en place des actions d’accompagnement des salariés si nécessaire.

L'entreprise s'engage à faire progresser la proportion de femmes dans la catégorie des cadres directeurs. Elle se fixe comme objectif de faire évoluer le taux de promotion comme suit :

**Objectifs à deux ans :**

Faire évoluer une salariée cadre directrice et/ou cadre autonome.

Les mêmes critères de détection des potentiels internes sont utilisés pour les femmes et les hommes. Ces critères ne tiennent pas compte de l'âge des salariés ni de leur ancienneté dans l'entreprise, ces critères pouvant pénaliser les femmes ayant connu des maternités ou/et des congés parentaux. Ils sont exclusivement fondés sur les compétences et la performance. De même, l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste d’encadrement.

**Indicateurs de suivi :**

Nombre de salariés promus sur des fonctions supérieures avec une répartition par sexe

1. **Formations et programme de développement**

Dans le cadre de l’accès à la formation professionnelle, les parties entendent garantir le même accès de formation professionnelle pour les femmes et les hommes.

Le suivi annuelle des actions de formation permettra de mesures les éventuels écarts et d’élaborer des mesures correctives.

**⬥ Article 5– MESURE DE NON-DISCRIMINATION EN MATIERE DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Les parties rappellent que le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même niveau de responsabilité, de compétences, de résultats professionnels, d’ancienneté, de formation et/ou expérience, constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

1. **A l’embauche**

La compagnie s'engage à garantir un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes, fondé uniquement sur le niveau de formation, d'expériences et de compétence requis pour le poste et à prendre en considération la rémunération des femmes et des hommes présents dans la compagnie sur les postes identiques.

1. **Réduction des écarts de rémunération**

Personnel au sol :

La Direction encourage en interne l’accès à des postes plus qualifiés et donc plus rémunérateurs notamment afin de faciliter l’accès aux femmes à des postes d’encadrement :

En lien avec la GEPP et les prévisions de poste à pourvoir elle proposera et/ou anticipera des formations au management pour permettre une même vitesse de progression de carrière pour les hommes et les femmes.

Les parties constatent que des différences de salaires non justifiées par des critères objectifs (liés à l'âge, l'ancienneté, la qualification, la fonction) peuvent subsister entre les femmes et les hommes.

La compagnie s’engage à mettre progressivement en place un processus de repositionnement des emplois sur les grilles de qualification, hors ancienneté.

Personnel Navigant :

La compagnie veillera à une équité des programmations PNC afin d’équilibrer la charge de travail entre tous et la rémunération de l’activité (PHA, heures de nuit...), une équité de répartition des week-ends entre PN et veillera à faire respecter les dates prévues par les accords pour la publication des plannings PN.

**Indicateurs de suivi :**

Moyenne d’heures de vol sur l’année entre les hommes et les femmes

Moyenne d’heures de vol de jour et heures de vol de nuit à l’année.

Nombre de leg moyen-courrier et nombre de leg long courrier sur l’année.

Rémunération annuelle moyenne par catégories professionnelles et par sexe

**⬥ Article 6– DUREE D’APPLICATION**

Le présent accord s'applique à compter du de sa date de signature et pour une durée de trois ans de date à date.

Au terme de cette période, les parties établiront un bilan général des actions et des progrès réalisés.

**⬥ Article 7– SUIVI DE L’ACCORD**

Pour la mise en œuvre du présent accord, il est prévu une commission de suivi composée des organisations syndicales signataires et les membres de la commission égalité professionnelle du CSE. Cette commission se réunira une fois par an, à la date anniversaire de la signature de l’accord.

Par ailleurs, en cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau, dans un délai maximal de 2 mois après la publication de ces textes, afin d'adapter les dites dispositions.

**⬥ Article 8– REVISION**

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé. Conformément à l'article L 2261-7-1 du code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord:

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la direction de la Compagnie.

A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la direction de la Compagnie.

Chacune des parties susvisées pourra solliciter la révision du présent accord en informant les autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception en mentionnant les points dont la révision est demandée et en communiquant un texte de remplacement.

La demande de révision est examinée dans un délai maximal de trois mois à compter de la réception de la demande.

L’avenant portant révision au présent accord se substitue de plein droit aux dispositions de l’accord qu’il modifie, sous réserve de remplir les conditions de validité posées par les articles L 2261-7 et s. du code du travail.

Cet avenant devra faire l’objet des formalités de dépôt légal.

**⬥ Article 9– RENOUVELLEMENT**

Les parties signataires se réuniront en vue de l'éventuel renouvellement de l'accord au moins un mois avant le terme du présent accord.

A défaut de renouvellement, l'accord arrivé à expiration cessera de produire ses effets, en application de l'article L 2222-4 du code du travail.

**⬥ Article 10– DEPOT ET PUBLICITE**

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Saint Denis.

Fait à Sainte Marie, le 13 septembre en **sept** exemplaires originaux.

Délégué Syndical Délégué Syndical Délégué Syndical

SNPL France Alpa SNPNC-FO CFDT

Déléguée Syndicale Déléguée Syndicale

FNEMA CFE-CGC UNSA SNMSAC

Pour la Compagnie

DS Supplémentaire Président Directeur Général

UNSA SNMSAC