

PROTOCOLE D'ACCORD

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

- L'Agence du **T**ourisme de la **C**orse représentée par sa Présidente,

D'une part,

Et

- Les Membres titulaires du **C**omité **S**ocial et **E**conomique de l'ATC,

D'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT :

PREAMBULE

Les parties signataires de cet accord s'engagent en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par le présent accord, elles réaffirment leur attachement au principe de non-discrimination. Elles reconnaissent que la diversité et la mixité dans les emplois à tous les niveaux est source de complémentarité et d'équilibre social.

Le présent protocole doit permettre de renforcer l'implication de l'Agence du Tourisme de la Corse dans des actions permettant de lutter contre toutes les formes de discrimination concernant le personnel de l'Agence du Tourisme de la Corse, telles que définies à l'article L 1132.1 du Code du travail.

Cet accord est conclu à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L.2242-1 du Code du travail.

Selon les termes de l'article L.2312-36 du Code du travail, il fixe des objectifs de progression et des actions permettant de les atteindre dans les domaines suivants :

- Embauche ;
- Conciliation de la vie privée et la vie professionnelle ;
- Rémunération effective.

Les objectifs et les actions sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

De plus, le présent protocole prend en compte la circulaire relative au décret du 08/01/2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise (article D 1142-4) à travers les quatre indicateurs obligatoires.

Ses objectifs doivent permettre d'impulser une gestion dynamique de la diversité, source de richesse et d'innovation pour l'organisme.

ARTICLE 1 - L'EMBAUCHE

1.1 Eléments de constat

Au 31/12/2022, l'Agence du Tourisme de la Corse totalise 55 personnes en CDI ou CDD dont 31 femmes et 24 hommes soit 56% de femmes et 44% d'hommes.

Répartition des femmes et des hommes par grade

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Cadres	15	15	50%	50%
Agents de maîtrise	16	9	64%	36%

Répartition des femmes et des hommes par métiers

	Femmes	Hommes	% Femmes	% Hommes
Chargés de mission	12	8	60%	40%
Assistants	17	9	65%	35%
Responsables	2	7	22%	78%

Embauches au sein de l'Agence du Tourisme de la Corse sur la période 2021-2022

	Femmes	Hommes	Total	% femmes	% hommes
Responsable	1	3	4	25%	75%
Assistant	0	3	3		100%
Chargés de mission	1		1	100%	
Total	2	6	8	25%	75%

Pourcentage de travailleurs handicapés au sein de l'Agence du Tourisme de la Corse : 8%

Nous pouvons noter que les derniers recrutements ont contribué à améliorer la répartition femmes-hommes de l'organisme notamment dans la catégorie des assistants.

1.2 Objectifs de progression :

Il est important que l'égalité de traitement des candidatures soit garantie à chaque étape du processus. Cela passe par le respect des mêmes critères d'évaluation des candidats qu'ils soient internes ou externes.

En prenant en compte cette garantie, l'objectif est d'une part de ne pas aggraver ou d'améliorer le déséquilibre de composition de l'effectif et de tenter d'augmenter le nombre de femmes et d'hommes dans les métiers où ils sont sous représentés à compétences égales et, d'autre part, de veiller à l'application du principe « à travail égal, salaire égal » - sous réserve des écarts liés à l'expérience.

Ainsi, l'ATC se fixe pour objectif que :

- 100% des offres d'emploi soient non discriminantes et permettent ainsi, sans distinction, la candidature, en interne ou en externe, des femmes comme des hommes, des personnes issues de la diversité et de celles atteintes d'un handicap dans le cadre de la procédure d'embauche en vigueur ;
- 100% des nouveaux embauchés bénéficient d'un livret d'accueil ;
- 100% des jurys de recrutement soient mixtes ;
- La répartition des femmes et des hommes au sein de l'Agence du Tourisme de la Corse (56% de femmes et 44% d'hommes) soit maintenue ou améliorée ;
- La répartition métiers femmes /hommes dans les catégories d'encadrement soit améliorée en tenant compte des profils,
- Le taux d'emploi des travailleurs handicapés soit maintenu à 6% du total de l'effectif a minima.

1.3 Actions à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs de progression fixés :

- Rédiger des appels à candidature non discriminants et y insérer des clauses de diversité notamment sur la question du handicap ;
- Mettre en place des jurys mixtes de recrutement ;
- Développer des partenariats avec des acteurs agissant en faveur de l'emploi des personnes handicapées ;
- Mettre à jour et remettre le livret d'accueil de l'organisme pour l'ensemble des nouveaux embauchés ;
- Veiller à l'accès équitable des salariés à la formation ;
- Veiller à l'absence de discrimination salariale à l'embauche ;
- Maintenir, dans la mesure du possible une homogénéité entre la répartition globale des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.

1.4 Indicateurs chiffrés

- % de salariés handicapés dans l'effectif global de l'organisme ;
- % des nouveaux embauchés bénéficiant d'une remise d'un livret d'accueil ;
- % de femmes et d'hommes au sein des jurys de recrutement ;
- % de répartition globale des hommes et des femmes au sein de l'entreprise ;
- % de répartition pour chaque catégorie d'emploi.

ARTICLE 2 - LA CONCILIATION DE LA VIE PRIVEE ET DE LA VIE PROFESSIONNELLE

2.1 Eléments de constat

Promouvoir l'égalité professionnelle hommes-femmes implique de mettre en place des mesures qui permettent de mieux concilier activité professionnelle et vie personnelle.

Le temps partiel choisi et le télétravail constituent des leviers permettant de concilier vie privée et vie professionnelle et sont accessibles aux femmes comme aux hommes de notre entreprise.

Au 31/12/2022, 4 salariés travaillaient à temps partiel choisi.

Concernant le télétravail, 64% de nos effectifs étaient en télétravail pendulaires sur une formule de 1 à 2 jours par semaine après la mise en œuvre d'un protocole local négocié avec les membres du CSE.

D'autres dispositifs, tels que le développement de la visioconférence ou la gestion des réunions de travail permettent d'améliorer l'articulation entre ces deux temps de vie.

La conciliation entre vie professionnelle et vie privée doit être recherchée afin de favoriser une meilleure intégration et implication du salarié au niveau du collectif de travail.

2.2 Objectifs de progression

- Systématiser les entretiens de retour à l'emploi RH à l'issue de longues absences ;
- Apporter une attention particulière aux demandes de temps partiel et apporter une réponse systématique ;

2.3 Actions à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif :

- Organiser les réunions de travail interne sur les tranches horaires des plages fixes de l'organisme ;
- Réaliser des entretiens de retour à l'emploi pour l'ensemble des salariés absent pendant un délai de 30 jours cumulés ;
- Etudier et accorder (dans la mesure du possible) les demandes de temps partiels pour conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée ;
- Suivre l'évolution de carrière des salariés à temps partiel dans les mêmes conditions que les salariés à temps plein ;
- Informer systématiquement les futurs parents de leurs droits en matière de congés paternité et parentaux.

2.4 Indicateurs chiffrés

- % de salariés en télétravail au sein de l'organisme ;
- Nombre de salariés bénéficiant d'un aménagement de l'organisation du travail au regard de leur situation personnelle ;
- % d'entretien de retour à l'emploi réalisés et tracés après une absence de 30 jours cumulés ;

- Nombre de demandes et accords de temps partiel pour les hommes et les femmes ;
- % de femmes et d'hommes en télétravail ;
- % d'exercice à temps partiel pour les femmes et hommes.

ARTICLE 3 - LA REMUNERATION

3.1 Eléments de constat

Globalement, la rémunération entre hommes et femmes est équilibrée au sein de l'Agence du Tourisme de la Corse.

Les écarts de salaires imputables à l'avancement au choix des salariés prennent également en compte les entretiens annuels d'évaluation.

ECART DE SALAIRE (SALAIRE BRUT SANS ANCIENNETE)			
Niveau	Moyenne Hommes	Moyenne Femmes	Ecart de salaire
Catégorie 2.1		2180	
Catégorie 2.2	2419	2532	113
Catégorie 2.3	2566	2578	12
Catégorie 2.4	2896	2900	4
Catégorie 3.1	3467	3576	109
Catégorie 3.2	4692	4681	49
Catégorie 3.3	5546		

3.2 Objectifs de progression

- 100% des salariés sont informés chaque année de la politique de rémunération applicable dans l'organisme via une communication en CSE et un procès-verbal de réunion ;
- Veiller à ce que le % des femmes ou d'hommes qui occupent des fonctions d'encadrement soit proportionnel à la part des femmes au sein de l'organisme (notamment en catégorie 3.2 et 3.3).

3.3 Actions à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif :

- Poursuivre une transparence en matière de rémunération en informant les salariés de l'organisme de la politique de rémunération, du principe de non-discrimination femmes/hommes ;
- Poursuivre la revue annuelle des rémunérations préalable à l'attribution d'avancement au choix en veillant à y intégrer l'égalité femme/homme ;
- Sensibiliser les managers au sujet de l'égalité femmes/hommes notamment à travers la politique salariale et l'application du présent protocole.

3.4 Indicateurs chiffrés

- % de salariés ayant été informés chaque année de la politique de rémunération ;
- % de femmes et d'hommes ayant obtenu un avancement au choix chaque année ;
- Ecart moyen de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau de qualification (circulaire décret du 08/01/2019) ;
- Ecart de taux d'augmentations individuelles de salaires (promotions comprises) entre les femmes et les hommes (circulaire décret du 08/01/2019) ;
- Pourcentage de salariées augmentées dans l'année suivant leur retour de congé maternité (circulaire décret du 08/01/2019) ;
- Nombre de salarié du sexe sous représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations. (Circulaire décret du 08/01/2019) :

ARTICLE 4 - PRISE D'EFFET ET DUREE DU PRESENT PROTOCOLE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. D'un commun accord, il entrera en vigueur à compter du lendemain de la réalisation des formalités de dépôt. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre de parties signataires avec un préavis de 6 mois. La dénonciation devra être effectuée dans les formes légales prévues par le Code du travail. Le préavis sera mis à profit pour engager de nouvelles négociations.

ARTICLE 5 : NOTIFICATION - DEPOT

Conformément aux dispositions des articles L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail, le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt au greffe du conseil des Prud'hommes d'Ajaccio et de la DREETS de la Corse du Sud. L'envoi d'un exemplaire sur support électronique sur la plateforme <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/> vaut dépôt auprès de la DREETS.

ARTICLE 6 : PUBLICITE

Le présent accord fera l'objet d'un affichage et d'une transmission par messagerie interne à l'ensemble des salariés.