

Brochure n° 3275

Convention collective nationale

IDCC : 1790. – **ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS**

AVENANT N° 28 DU 21 NOVEMBRE 2008

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET0950023M*

IDCC : *1790*

Entre :

Le SNELAC ;

Le SNDLL,

D'une part, et

La CFTC ;

La fédération des services CFDT ;

Le SNEPAT-FEC CGT-FO ;

La CFE-CGC INOVA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application.

Article 2

*Finalisation et analyse de la situation comparée
des hommes et des femmes par l'observatoire des métiers*

L'observatoire des métiers mis en place dans le cadre de l'avenant portant sur la formation professionnelle a notamment pour objet de mener des études

statistiques de nature à éclairer la commission paritaire nationale sur la répartition des hommes et des femmes dans les entreprises appartenant à la branche des espaces de loisirs, d'attractions et culturels.

Les membres de l'observatoire des métiers prennent l'engagement de finaliser ce travail statistique dans les meilleurs délais et au plus tard avant la fin 2009 afin de permettre à la commission nationale paritaire de prendre les mesures appropriées en cas de besoin.

Dans l'attente, les membres de l'observatoire des métiers présenteront de façon régulière l'état d'avancement de leurs travaux afin que la commission paritaire nationale puisse en être informée et formuler des demandes complémentaires.

A ce titre, s'agissant de l'égalité professionnelle, il est essentiel que les données recueillies par l'observatoire des métiers permettent de déterminer :

- les emplois dans lesquels les hommes et les femmes sont moins bien représentés ;
- les statuts dans lesquels les hommes et les femmes sont moins bien représentés ;
- les raisons objectives de cette sous-représentation (à savoir les éléments objectifs constitutifs d'un attrait ou d'un frein pour l'accès à un emploi) ;
- la part respective des hommes et des femmes en contrat à durée indéterminée, à durée déterminée, à temps plein et à temps partiel ;
- les écarts du taux de féminisation dans les différents secteurs professionnels relevant du champ d'application ;
- une pyramide par tranche d'âges, par sexe et par coefficient ;
- le pourcentage de femmes et d'hommes accédant aux dispositions de la formation professionnelle (à savoir notamment les 3 catégories d'actions du plan de formation et le droit individuel à la formation).

S'agissant de l'égalité salariale, il est essentiel que les données recueillies par l'observatoire des métiers permettent de déterminer :

- la comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes par niveau ;
- la comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes par coefficient ;
- la comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes par filières de métiers (administration et gestion, technique, exploitation, spectacle) ;
- la comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes avec l'ensemble de ces critères ;
- la répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique et congé formation).

Par rémunération, il faut entendre le salaire de base ainsi que les primes éventuellement versées, à l'exclusion des mesures de participation ou d'intéressement.

Article 3

Les mesures en faveur du recrutement

Les mesures prises en faveur du recrutement doivent permettre d'assurer l'objectivité des procédures de recrutement.

Toute mesure discriminatoire est strictement prohibée conformément aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

En effet, il est notamment rappelé que :

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-2, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Ainsi, les recrutements doivent être fondés sur les compétences, les capacités, les diplômes et l'expérience des candidats et non sur le sexe, l'origine, la race et toutes autres mesures considérées comme discriminatoires, à l'exception des métiers du spectacle, et ce conformément à l'article R. 1142-1 du code du travail pour lesquels des critères spécifiques peuvent être pris en compte.

Le recrutement est un des leviers permettant d'améliorer structurellement la mixité.

En effet, la mixité dans les différents emplois et dans les différents niveaux hiérarchiques constitue un facteur de cohésion sociale et d'efficacité, d'équilibre et de dynamisme, même si des facteurs socioculturels, liés notamment à la répartition des formations initiales, à des comportements et à des choix personnels résultant de l'organisation de rythmes de vie qui dépassent le cadre professionnel, peuvent interférer dans cet objectif. Ils ne doivent toutefois pas être considérés comme une fatalité.

Pour tendre vers la mixité et pour s'assurer du principe de non-discrimination tel que rappelé ci-dessus, les entreprises doivent veiller à la sensibilisation des recruteurs, et également des responsables hiérarchiques, en rappelant notamment que la recherche de cette mixité dans les profils est source d'une plus grande mobilisation des compétences et des potentiels tendant vers un enrichissement.

De même, les recrutements doivent, dans la mesure du possible, refléter à compétences, expériences et profils équivalents la diversité des candidats reçus en entretien.

Il est également rappelé que les informations demandées lors des procédures de recrutement ont pour seule finalité l'appréciation des capacités et des aptitudes en application de l'article L. 1221-6 du code du travail, et que toutes les informations demandées doivent présenter un lien direct avec l'emploi proposé.

D'autre part, l'ensemble des libellés de poste pour les recrutements externes et internes comporteront tant la forme masculine que féminine. Les offres d'emploi ne doivent pas contenir de mentions susceptibles de décourager les femmes à postuler aux postes proposés.

Enfin, la branche et les entreprises pourront rechercher des partenariats avec l'éducation nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers de notre branche d'activités.

Article 4

Les mesures en faveur de la rémunération

Les parties à l'accord rappellent le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un même travail tel qu'il résulte de la loi du 23 mars 2006.

Sont considérés comme comparables des travaux de valeur égale, c'est-à-dire ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles, consacrées notamment par un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de pénibilités.

La branche encourage les entreprises, en fonction des situations relevées, à prendre les mesures nécessaires de nature à assurer le principe d'égalité de rémunération pour un même travail d'ici au 31 décembre 2010 et à supprimer les inégalités constatées en cas de nécessité, étant précisé que le travail accompli par l'observatoire des métiers permettra d'avoir une visibilité globale de la situation comparée entre les hommes et les femmes.

Article 5

Conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux s'attachent à promouvoir la nécessaire conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La parentalité ne doit plus être considérée comme une contrainte et ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution de carrière.

Ainsi, les congés de maternité ou d'adoption ne doivent pas constituer un frein ou un handicap dans le déroulement de carrière.

Article 5.1

Situation de la salariée pendant la grossesse

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée bénéficie d'autorisation d'absence rémunérée afin de se rendre aux examens médicaux rendus obligatoires du fait de sa situation de grossesse.

Il est également rappelé que les salariées travaillant sur un poste relevant des filières exploitation et technique bénéficient, dès le 5^e mois de grossesse, de 1/2 heure par jour de pause supplémentaire, en accord avec l'employeur.

En cas d'affectation temporaire pendant la grossesse, demandée par le médecin du travail, la salariée se verra maintenir sa qualification antérieure ainsi que les droits afférents à cette qualification, et ceci jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Article 5.2

Lien avec l'entreprise pendant le congé de maternité ou d'adoption

Il est important que pendant le congé de maternité ou d'adoption, la salariée puisse conserver un lien avec l'entreprise si elle souhaite et qu'elle puisse ainsi avoir accès aux informations générales concernant l'entreprise ou à celles susceptibles de l'impacter. Pour ce faire, chaque entreprise sera

libre du choix des moyens et supports nécessaires à cette communication. Elle pourra, en cas de demande de l'intéressée, organiser un entretien avec la salariée.

Article 5.3

Situation au retour du congé de maternité ou du congé d'adoption

Les périodes d'absences pour congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés. Il convient donc de rechercher si des augmentations de rémunération ont été versées pendant son absence. Ainsi, la rémunération de base de la salariée est majorée, à l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles pratiquées dans l'entreprise. En cas de congé parental éducation à l'issue du congé de maternité, le rattrapage salarial doit n'avoir lieu qu'au retour dans l'entreprise, étant précisé que seules les augmentations intervenues pendant le congé de maternité ou d'adoption sont prises en compte.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption, les salariés doivent retrouver leur emploi précédent ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, et ceci dans les conditions prévues au paragraphe ci-dessus, sauf contraintes médicales constatées par le médecin du travail.

Article 5.4

Temps partiel et temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet.

Ainsi, pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

Il est précisé que la rémunération des salariés à temps partiel tient compte du temps de travail et ne peut entraîner de discrimination avec les salariés à temps plein. Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des travailleurs à temps partiel doit être proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Ce principe d'égalité et de proportionnalité vaut pour tous les éléments de la rémunération, y compris pour ceux présentant un caractère complémentaire.

De plus, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 5.5

Détermination des avantages liés à l'ancienneté pendant le congé parental éducation

S'agissant du congé parental éducation, il est rappelé que l'article L. 1225-54 du code du travail prévoit que la durée de ce congé est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 5.6

Congé de présence parentale

En outre, il est rappelé que tout salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave, nécessitant une présence soutenue ou des aides contraignantes, a droit au bénéfice d'un congé de présence parentale d'une durée maximum de 310 jours ouvrés. La durée du congé de présence parentale est considérée comme une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, pour moitié.

Article 5.7

Chèque emploi-service universel

Par ailleurs, afin de concilier vie professionnelle et vie personnelle, les entreprises ainsi que les institutions représentatives du personnel, notamment les comités d'entreprise, pourront examiner l'opportunité de recourir au chèque emploi-service universel pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou en hors domicile, ou des frais de soutien scolaire et à l'emploi à domicile. Il est rappelé que les comités d'entreprise peuvent abonder ce chèque sur le budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles.

Article 5.8

Dispositions en faveur de la garde des enfants malades

Il est rappelé que les salariés bénéficient de 2 jours ouvrables non consécutifs par an pour enfant malade de moins de 12 ans, sur présentation d'un certificat médical, et ceci quel que soit le nombre d'enfants.

Par ailleurs, les entreprises feront leurs meilleurs efforts pour trouver des solutions en termes d'aménagement du temps de travail pour permettre aux salariés de faire face à la maladie des enfants, notamment pour les prises de rendez-vous chez le médecin. Ces aménagements se feront en fonction des possibilités de chacune des entreprises et en tout état de cause en respect du principe d'équité de traitement.

Article 6

De l'égalité en matière de formation professionnelle

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit également se traduire dans le domaine de la formation professionnelle, et ceci quelle que soit la nature du contrat de travail dont ils disposent (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel).

En effet, les parties à l'accord soulignent que l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle constitue un droit fondamental.

La décentralisation et les horaires de certaines actions de formation peuvent être constitutifs d'un frein pour les femmes. En conséquence, dans la mesure du possible, les entreprises devront être vigilantes dans la planification des sessions de formation afin que les horaires et lieux de formation permettent de tenir compte des contraintes familiales.

Les entreprises ont également intérêt à prendre en considération les contraintes familiales pour les postes nécessitant des déplacements fréquents, et ceci à titre de prévention quant à la gestion de l'absentéisme.

De plus, pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, les périodes d'absences liées à la prise du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte.

Il est également rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, les salariés de retour de congé de maternité, de congé pour adoption ou de congé parental éducation sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation, notamment pour leur permettre un maintien dans l'emploi, si les compétences requises ont évolué, pendant la période de suspension du contrat de travail, du fait notamment de l'introduction de nouvelles technologies, par exemple.

De même, les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'ancienneté prévues par l'article L. 1225-47 du code du travail.

Des actions de sensibilisation pourront être faites par les entreprises auprès tant des responsables de formation que des responsables hiérarchiques.

Article 7

Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera également recherchée tant du côté des organisations patronales que du côté des organisations syndicales présentes au sein de la commission paritaire nationale (CPN) et de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEF).

Article 8

Dépôt

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entrera en vigueur après son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi et au greffe du conseil des prud'hommes dont dépend le siège du SNELAC. L'entrée en vigueur du présent accord est soumise à l'absence d'opposition des organisations syndicales non signataires majoritaires en nombre dans un délai de 15 jours à compter de sa signature.

Article 9

Demande d'extension

Les signataires du présent accord demandent son extension à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

(Suivent les signatures.)