

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2011
RELATIF À L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

NOR : ASET1250372M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et de domaines skiables ont initié une démarche relative à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Afin de cadrer les étapes du travail à venir, ils sont convenus de signer le présent accord de méthode. Celui-ci servira également à l'information des entreprises et des salariés de la branche et pourra être produit en cas de contrôle, y compris par les entreprises de plus de 300 salariés.

Article 1^{er}

Cadre de la démarche

En droit du travail, un principe général de non-discrimination est inscrit dans la loi. Il est par ailleurs fait obligation à l'employeur d'assurer dans l'entreprise l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier en matière de salaire.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a créé une nouvelle pénalité qui viendra sanctionner, à compter du 1^{er} janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord d'entreprise ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle.

Ces entreprises sont tenues, tous les ans, d'engager une négociation portant sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle et sur les mesures permettant de les atteindre (dès lors qu'un accord a été conclu, la négociation doit avoir lieu tous les 3 ans).

Le présent accord de méthode, même s'il aboutit à un accord cadre sur l'égalité entre les femmes et les hommes, n'exonérera pas les entreprises de la branche de conclure un accord d'entreprise ou de définir un plan d'action.

Article 2

Groupe de travail paritaire

Un groupe de travail paritaire élargi a été constitué au niveau de la branche pour travailler sur le sujet de l'égalité femmes-hommes. Il est composé des syndicats de salariés (CFDT, CGC, CGT, FO), de Domaines skiables de France, de représentants de la DIRECCTE Rhône-Alpes, de la délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité, du MEDEF Rhône-Alpes.

Ce groupe de travail s'est réuni à plusieurs reprises depuis 2009, et des échanges sur le sujet ont également eu lieu dans le cadre de la commission mixte paritaire. C'est ainsi que la rédaction et la signature d'un accord de méthode ont été proposées.

Article 3

Mode opératoire

Les échanges et observations qui sont d'ores et déjà intervenus dans la profession ne laissent pas apparaître, *a priori*, de discrimination majeure, que ce soit à l'embauche, en termes d'accès aux postes, à la formation, à la promotion ou en matière salariale. Il ne semble donc pas y avoir de situations criantes d'injustices, mais il existe tout de même sans doute des angles de manœuvre permettant, au travers du dialogue social, de progresser sur le sujet.

La profession dispose déjà de certaines données permettant d'étayer cette analyse rapide : rapport social annuel de branche, statistiques relatives à la formation, enquête réalisée auprès des saisonniers de la branche...

Cela dit, afin d'aller plus dans le détail sur le diagnostic, il a été proposé de réaliser une étude avec deux prestataires spécialisés sur la problématique de l'égalité. La démarche s'inscrit dans le processus de réflexion engagé avec la commission mixte paritaire et le groupe de travail paritaire élargi.

Article 4

Accompagnement

La démarche telle qu'elle a été envisagée consistera en la réalisation d'un diagnostic dans quatre entreprises Rhône-alpines de la profession. Il aura pour objectif de donner quelques éléments statistiques permettant d'alimenter les partenaires sociaux et partenaires.

Deux diagnostics seront conduits par ARAVIS (agence Rhône-Alpes de l'ANACT) dans des SEM ou entreprises publiques.

Les deux autres seront réalisés par OPCALIA Rhône-Alpes, dans des entreprises privées, au travers d'une opération spécifique mise en œuvre : « FORMAFAME ». Une opération au service de l'égalité professionnelle visant à aider à transformer la nouvelle obligation légale en la matière, en atout social et économique.

Ces diagnostics s'articuleront sur la base méthodologique suivante :

- état des lieux dans les entreprises ;
- analyse des pratiques ;
- prise en compte du contexte ;
- étude de l'environnement ;
- analyse de conformité ;
- choix d'indicateurs, analyse métiers ;
- analyse de la situation ;
- mutualisation des bonnes pratiques ;
- préconisations.

L'intervention de la mission d'ARAVIS, mission Rhône-Alpes pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, est financée par l'Etat, la région Rhône-Alpes et le FSE.

Grâce au concours de l'Etat et d'OPCALIA, Domaines skiables de France a organisé le financement des diagnostics réalisés par OPCALIA, dont une partie restera à charge de Domaines skiables de France.

Article 5

Calendrier

Le calendrier arrêté est le suivant :

- 13 décembre 2011 : nouvelle réunion du groupe de travail paritaire élargi, présentation des organismes conseil et de leurs accompagnements proposés ;
- décembre 2011 : prise de contact avec les entreprises ;
- janvier/mi-février 2012 : rencontre des entreprises ;
- fin janvier : réunion du groupe de travail ;
- courant février : travaux d'analyse ;
- mi-mars : premier rendu d'analyses devant le groupe de travail ;
- mi-mars/mi-avril : complément des études terrain ;
- fin avril : rapport d'analyses, retour et exploitation par la branche ;
- mai/juin 2012 : élaboration d'un accord-cadre, le cas échéant.

Les entreprises de la profession seront régulièrement tenues informées de l'avancement du projet.

Article 6

Objectif

Même si cela n'est pas obligatoire, l'objectif des partenaires sociaux de la branche est d'aboutir à un accord-cadre sur le sujet. Celui-ci aura pour objectif de donner des éléments concrets et de définir un cadre permettant aux entreprises de la profession de négocier en leur sein un accord ou de définir un plan d'action.

Cet accord-cadre sera construit autour des thématiques transversales propres au secteur d'activité :

- ouverture aux métiers et conditions d'intégration dans des métiers essentiellement masculins ;
- pluriactivité et sécurisation des parcours des saisonnières,

tout en traitant des items généraux, pour une grande part, prévus par la loi :

- embauche (recrutement, orientation, intégration) ;
- formation (nouveaux métiers ou perfectionnement) ;
- promotion professionnelle (carrières et parcours) ;
- qualification ;
- classifications ;
- conditions de travail ;
- management ;
- rémunération effective ;
- articulation des temps entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- représentations culturelles.

Il s'agit d'une démarche volontaire, destinée à faire progresser la question de l'égalité femmes-hommes dans le cadre d'échanges positifs et constructifs dans l'intérêt des salariés, comme dans celui des entreprises.

Article 7

Diffusion du présent accord

Le présent accord de méthode sera diffusé à l'ensemble des partenaires du groupe paritaire élargi.

Il sera également diffusé pour information aux entreprises adhérentes de Domaines skiables de France et au ministère du travail.

Fait à La Motte-Servolex, le 28 novembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiabiles de France.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

SNATT CFE-CGC.