

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2104. – THERMALISME**

---

ACCORD DU 31 JANVIER 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1250570M

IDCC : 2104

---

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté expresse d'inscrire le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes parmi les priorités de la branche du thermalisme.

Elles s'accordent pour reconnaître que la mixité et l'égalité professionnelles constituent des facteurs d'efficacité économique puisque générateurs de cohésion sociale, de diversité et de complémentarité au sein des établissements et des équipes de travail.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions instaurées par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, complétée par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 et précisé par le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires constatent que les femmes sont représentées à hauteur de 75 % des effectifs de la branche et que par ailleurs, selon les derniers chiffres connus du bilan social, elles représentent 78 % des rémunérations au Smic, 73 % des contrats à temps plein et 62 % des contrats à durée indéterminée.

Les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité professionnelle qui doit permettre aux femmes et aux hommes de bénéficier d'un traitement égal en matière d'accès à l'emploi, d'accès à la formation, de qualification, de classification, de promotion, de rémunération et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale.

Le présent accord a pour objet :

- de définir les conditions dans lesquelles des mesures peuvent être adoptées et programmées à l'effet de supprimer les écarts avérés de rémunération entre les femmes et les hommes et, plus généralement, de favoriser l'égalité professionnelle au sein de la branche ;
- d'ores et déjà, et en fonction des éléments connus, de retenir des mesures d'orientation et d'encouragement en faveur d'une dynamique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ceci étant exposé, les parties signataires conviennent ce qui suit.

## CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises entrant dans le champ de la convention collective du 10 septembre 1999 modifiée par l'avenant n° 3 du 29 février 2000, employant 50 salariés et plus ou appartenant à un groupe de cette taille, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail, l'effectif étant calculé selon l'article D. 138-25 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord de branche ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui, à la date d'extension dudit accord, sont couvertes par un accord collectif ou par un plan d'action répondant aux conditions définies par l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010. Il ne pourra pas être dérogé dans un sens défavorable au présent accord par les entreprises comprises dans son champ d'application.

Les partenaires sociaux conviennent que toute entreprise de moins de 50 salariés pourra, de façon volontaire, décider d'appliquer le présent accord.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION PROFESSIONNELLE COMPARATIVE DES FEMMES ET DES HOMMES

#### **Article 1<sup>er</sup>**

##### *Mobilisation des outils dont dispose la branche*

Dans le but de poser un diagnostic fiable sur la situation professionnelle des femmes et des hommes, les parties décident de mobiliser tous les outils pertinents dont dispose la branche.

Il en va ainsi du bilan annuel de branche et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

#### **Article 2**

##### *Bilan annuel de branche*

Le bilan annuel de branche devra comporter, dans ses composantes principales, des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune d'elles, une comparaison entre les femmes et les hommes.

Les composantes principales sont les suivantes :

##### 1. Effectifs

- répartition de chaque catégorie professionnelle par sexe ;
- répartition des types de contrats par sexe ;
- répartition de l'ancienneté par sexe ;
- répartition des tranches d'âge par sexe.

##### 2. Rémunération

- salaire moyen par sexe et par catégorie professionnelle ;
- ventilation des salaires par sexe.

##### 3. Formation

- répartition des types d'actions de formation par catégorie professionnelle et par sexe ;
- répartition des heures de formation par catégorie professionnelle et par sexe.

##### 4. Durée et organisation du travail

- répartition par sexe des contrats à temps complet/temps partiel.

Ces données sont mises à jour annuellement et donnent lieu à un rapport écrit remis aux partenaires.

### Article 3

#### *Observatoire prospectif des métiers et des qualifications*

Les parties signataires décident de missionner l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) de la branche pour engager ou faire engager une étude portant sur la situation professionnelle comparative des femmes et des hommes.

Les partenaires rappellent que l'OPMQ est piloté par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE), laquelle a toute légitimité pour amender ou compléter l'étude ci-dessus.

Cette étude devra notamment aborder les aspects suivants :

- l'image des métiers du thermalisme et la place respective des hommes et des femmes dans ces derniers ;
- l'identification des métiers les plus masculinisés ou féminisés ;
- l'identification des éléments, objectifs et subjectifs, pouvant constituer des freins à l'accès des femmes ou des hommes à certaines activités ou postes ;
- pour les non-cadres, la répartition femmes-hommes au sein des grands domaines opérationnels connus ;
- pour les cadres, la répartition femmes-hommes au sein des grandes fonctions ;
- l'examen comparatif des éléments de rémunération (salaire de base, éléments constitutifs, modes privilégiés...) ;
- l'examen comparatif des parcours professionnels (trajectoires, mobilité, vitesse de promotion...) ;
- l'examen comparatif des actions de formation (nombre, thèmes, répartition...) ;
- l'examen comparatif de la durée et de l'organisation du travail.

Sous réserve d'orientations complémentaires définies par la CPNE, cette étude est réalisée sur la base d'un échantillon anonyme et représentatif d'entreprises de la branche thermalisme.

Sur les aspects purement qualitatifs, l'étude pourra être menée sur la base d'un échantillon plus restreint et ciblé.

Cette étude est réalisée tous les 2 ans et donne lieu à l'établissement d'un rapport spécial sur l'égalité professionnelle femmes-hommes remis à la commission paritaire de branche chargée d'en tirer les enseignements et de prendre les mesures adéquates.

### CHAPITRE II

#### MESURES D'ORIENTATION ET D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Principes*

Sur la base des éléments d'ores et déjà connus à ce jour et rappelés en préambule concernant la situation professionnelle comparative entre les femmes et les hommes, les parties signataires décident de retenir les orientations ci-après dans le but de guider les négociations d'entreprises et d'accompagner durablement la mixité dans ces dernières.

### Article 2

#### *Promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau du recrutement*

Les partenaires considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier les différences démographiques constatées au niveau de la branche entre les femmes et les hommes. Le renforcement de l'égalité professionnelle et la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

Les acteurs du recrutement au sein de l'entreprise seront sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité professionnelle afin de développer la mixité à tous niveaux. Le processus de recrutement est neutre et égalitaire et les annonces d'emploi sont rédigées sans référence au sexe, à la situation familiale ou à toute autre terminologie susceptible d'être discriminante.

Un effort particulier sera fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par les hommes mais qui, en raison des évolutions notamment techniques, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes et réciproquement.

### **Article 3**

#### *Garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires rappellent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises doit traiter, chaque année, la question de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dès lors qu'ils sont discriminants.

A ce titre, les entreprises devront présenter lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes.

Ainsi, les décisions relatives aux augmentations générales ou individuelles de salaire devront tenir compte de ces obligations.

### **Article 4**

#### *Formation professionnelle*

Les partenaires considèrent que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle dans le sens où elle participe à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts discriminants éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

Afin de garantir l'égalité d'accès à la formation professionnelle, les entreprises veilleront à ce que l'éloignement géographique ne soit pas un obstacle à cet accès.

Les entreprises s'engagent donc, dans la mesure du possible, à proposer :

- des formations intra-entreprises ;
- des formations locales ou régionales plutôt que nationales.

Les entreprises veilleront également à offrir un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation.

### **Article 5**

#### *Evolution des parcours professionnels*

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière d'évolution de carrière et de promotion.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

La mixité professionnelle doit être encouragée dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise. Elle doit être prise en compte dans le processus d'évolution professionnelle des salariés :

- les entretiens annuels qui concernent tous les salariés sans distinction de sexe permettent à l'entreprise de gérer les carrières de chacun et d'être un outil de promotion interne ;

- la garantie de l'égalité salariale entre temps plein et temps partiel en fonction de la proratisation du temps de travail, avec une garantie tant dans la rémunération que dans la progression de carrière ;
- la neutralité de la période de congé maternité, paternité ou adoption dans le cadre d'une augmentation générale ;
- pour les salariés qui en font la demande, un entretien de seconde partie de carrière recueillera et étudiera les éventuels souhaits de formation en vue d'une nouvelle orientation professionnelle.

## **Article 6**

### *Prise en compte des contraintes de la vie familiale*

Les entreprises s'engagent à ce que les périodes liées à la maternité, paternité, l'adoption ou au congé parental, n'aient pas pour conséquence d'être un frein à l'évolution du parcours professionnel ni d'avoir de répercussion négative dans l'évolution de carrière.

Dans le cadre d'un congé maternité ou parental, le salarié pourra s'informer des changements d'ordre général ou d'organisation en rapport avec son activité professionnelle.

Le salarié aura la possibilité, au moins 1 mois avant sa reprise, de solliciter un entretien afin d'examiner les conditions de son retour à l'emploi initial ou à un emploi équivalent et les éventuels besoins en formation pour remise à niveau ou adaptation aux nouvelles technologies, et la visite médicale de reprise.

## **Article 7**

### *Suivi de l'accord*

Le suivi de la mise en œuvre et de l'application du présent accord sera réalisé annuellement par la commission paritaire. Celle-ci fixe annuellement les objectifs à atteindre au niveau de la branche, définit les indicateurs de suivi et les analyse.

Recrutement :

- taux d'embauche par sexe :
  - en CDI, CDD et contrat saisonnier ;
  - par niveau hiérarchique ;
  - par métier.

Rémunération :

- salaire moyen par catégorie professionnelle et par sexe.

Accès à la formation :

- taux de formation par sexe :
  - par type de contrat ;
  - par niveau hiérarchique.

Gestion des carrières :

- répartition des entretiens de fin d'année par catégorie et par sexe ;
- répartition des promotions par catégorie et par sexe ;
- durée moyenne entre deux promotions par sexe ;
- exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles par sexe.

## **CHAPITRE III**

### **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Date d'application et durée de l'accord*

Le présent accord est applicable à compter du lendemain de sa réception par les services de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires et au premier jour du mois suivant sa date d'extension pour les entreprises non adhérentes. Il cesse de produire ses effets 3 ans après sa date d'application. Toutefois, 6 mois avant cette échéance, les parties s'engagent à ouvrir une nouvelle négociation.

## **Article 2**

### *Demande d'avis auprès des services centraux*

Le présent texte fera l'objet, au moment de son dépôt, d'une demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

En cas d'avis défavorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord ne pourra pas prendre effet.

## **Article 3**

### *Dépôt. – Extension*

Dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'emploi.

Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code.

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 31 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

CNETH.

#### **Syndicats de salariés :**

FFASS CFE-CGC ;

FSS CFDT.