

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

ACCORD DU 17 DÉCEMBRE 2012

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

NOR : ASET1350227M

IDCC : 1518

PRÉAMBULE

La branche de l'animation a toujours été attachée au respect et à l'effectivité des principes de non-discrimination et d'égalité.

Cela doit donc conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie à une nation, leur identité de genre, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

L'accord vise à garantir aux salariés la non-discrimination et l'égalité de traitement tout au long de leur parcours professionnel.

Pour cela, les partenaires sociaux conviennent de la nécessité d'agir notamment sur les axes principaux suivants :

- la sensibilisation et la mobilisation des acteurs de la branche ;
- le recrutement ;
- la mixité dans l'emploi ;
- la gestion des parcours d'évolution professionnelle (formation, promotion, mobilité professionnelle) ;
- l'égalité salariale ;
- l'organisation et l'aménagement du temps de travail, conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les congés liés à la parentalité.

Rappel des obligations légales

Article L. 1132-1 du code du travail : « 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, « telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, » notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, 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 nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap. »

Article L. 1132-2 du même code : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève. »

Article L. 1132-3 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 ou pour les avoir relatés. »

Article L. 1132-3-1 : « Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice des fonctions de juré ou de citoyen assesseur. »

Article L. 1132-4 : « Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul. »

Les parties signataires rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelles et de non-discrimination :

- dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur est tenu chaque année d'engager des négociations sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du travail) ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation aura lieu tous les 3 ans lorsqu'un accord collectif comportant de tels objectifs a été signé dans l'entreprise.

Les mêmes entreprises sont également tenues de négocier chaque année sur la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du travail) ;

- l'employeur a l'obligation d'afficher dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait le recrutement le texte des articles L. 1142-1 à L. 1144-3 du code du travail relatifs à l'égalité professionnelle et les articles L. 3221-1 à L. 3221-7 relatifs à l'égalité de rémunération ainsi que leurs textes d'application.

Les infractions au principe d'égalité professionnelle ou de rémunération hommes-femmes sont sanctionnées au titre de l'article L. 1146-1 du code du travail.

Rappel de ce qui existe déjà dans la convention collective nationale de l'animation

Article 2.1, alinéa 2 : « L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou le renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment les salaires, les promotions, la formation professionnelle, les mesures disciplinaires, le licenciement et l'organisation du travail. »

Article 4.1 : « En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur, avant de procéder au recrutement nécessaire, informe le personnel, par note interne, dont un exemplaire est affiché.

S'il s'agit d'un nouveau poste, sa description est jointe à l'annonce de la vacance, et le groupe de classification est indiqué.

Les candidatures internes répondant aux conditions requises sont étudiées en priorité.

Une réponse écrite et motivée est donnée, si elles ne sont pas retenues.

Les candidatures externes répondant aux conditions requises sont alors étudiées. »

Article 4.3 : « Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice normal du droit de grève ou de ses convictions religieuses. »

Article 5.8.1.1 : « Les entreprises ayant recours au travail de nuit veilleront particulièrement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de ces emplois, sous réserve des prescriptions particulières en cas de maternité. »

Article 6.3.4 : « La période d'absence du salarié au titre du congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. »

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche de l'animation.

Sont exemptes de l'application de cet accord les entreprises qui auront déjà signé un accord d'entreprise ou mis en place un plan d'action mieux-disant portant sur le même sujet avant la date d'extension de l'accord.

Article 2

Sensibilisation et mobilisation des acteurs de la branche

Le combat contre la discrimination et l'inégalité professionnelle doit passer par une évolution des comportements et pratiques au quotidien. Cela implique des actions de sensibilisation et de mobilisation des acteurs pour remettre en cause les pratiques et lutter contre les préjugés pouvant faire obstacle à l'égalité professionnelle.

Pour cela, il est nécessaire de mettre en place des actions afin d'impliquer les différents acteurs et notamment d'informer et de former ceux chargés du recrutement, de l'évolution professionnelle et salariale, les dirigeants salariés ou bénévoles et les responsables RH.

Les parties s'engagent à informer et communiquer sur les enjeux de l'égalité, la prévention des discriminations et la promotion de la diversité auprès des entreprises et des instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT...).

Pour se faire, les parties s'engagent à déployer différents moyens et outils de communication :

- des campagnes d'information ;
- des guides de bonnes pratiques à mettre en œuvre pour promouvoir l'égalité professionnelle et la non-discrimination (guide du recrutement, promotion...) ;
- des publications ;
- internet ;
- intégration du thème de l'égalité professionnelle et de non-discrimination dans les formations des dirigeants salariés ou bénévoles. Ces formations auront notamment pour but de briser les tabous liés à l'expérience des individus et les représentations sociales véhiculées par la société,

questionner les pratiques professionnelles, collectives et individuelles, former aux techniques de recrutement et à la mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Indicateurs possibles :

- nombre de dirigeants salariés ou bénévoles et responsables RH formés aux enjeux de non-discrimination ;
- nombre de réclamations par les DP portant sur la discrimination.

Article 3

Recrutement et intégration des salariés

3.1. Recrutement

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit être basé uniquement sur des critères objectifs c'est-à-dire sur les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle du candidat. Le recrutement ne peut pas être fondé sur des critères discriminatoires.

Le poste à pourvoir et l'offre d'emploi doivent garantir le principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement (préparation du recrutement, recherche des candidatures, sélection des candidats, entretiens, accueil et intégration).

Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles communes d'évaluation, grille d'analyse des CV...). Il est rappelé que l'employeur a l'obligation d'informer les représentants du personnel sur les méthodes de recrutement.

La décision de recrutement ou d'écarter un candidat doit reposer sur des éléments objectifs liés aux capacités professionnelles de l'individu et être justifiée par écrit lorsque le candidat a été reçu en entretien.

Indicateurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe, fonction, groupe d'embauche, salaire ;
- nombre et répartition des embauches CDD par sexe, fonction, groupe d'embauche, salaire ;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste d'encadrement sans responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année $n - 1$;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année $n - 1$;

3.2. Intégration

Pour prévenir les discriminations au sein des entreprises, les parties signataires souhaitent mettre en place une politique d'accueil et d'intégration des salariés au sein des entreprises de la branche.

Il s'agit notamment de mettre en place une procédure d'intégration passant par une information homogène et un accompagnement adapté à la prise de fonction, et ainsi de :

- permettre aux salariés de s'adapter aux exigences de leurs situations professionnelles ;
- acquérir les connaissances relatives aux procédures qu'ils auront à maîtriser ;
- et, plus globalement, de s'adapter à l'organisation du travail et à la culture d'entreprise.

Les entreprises devront utiliser des outils susceptibles de les accompagner dans la mise en place de démarches d'accueil et d'intégration des salariés :

- remise au nouvel embauché des documents de l'entreprise facilitant son accueil et son intégration ;
- visite du lieu de travail et sa présentation aux équipes ;
- liste des représentants du personnel et présentation du fonctionnement des IRP ;
- réunions ou sessions d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés (si la taille de la structure le permet).

Article 4

Mixité dans l'emploi

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de faire évoluer la mixité dans les emplois de la branche et notamment garantir à tous les salariés le même accès aux postes à responsabilité.

Pour cela, les entreprises devront veiller à augmenter progressivement le nombre de femmes dans les emplois et catégories où le nombre d'hommes est majoritaire (exemple : encadrement) et inversement, à augmenter progressivement le nombre d'hommes dans les emplois et catégories où le nombre de femmes est majoritaire (exemple : activité périscolaire).

Les établissements ayant un rôle important dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes et notamment en matière d'orientation professionnelle, les parties s'engagent à mettre en œuvre des actions de communication auprès de ces établissements d'enseignement professionnel pour faire connaître la dimension de mixité des emplois de la branche et ainsi lutter contre les stéréotypes.

Article 5

Gestion des parcours d'évolution professionnelle

5.1. Formation

Pour respecter ce principe de non-discrimination et permettre à chaque salarié d'avoir une évolution professionnelle identique, tout salarié bénéficie d'une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel.

La formation doit être intégrée dans le parcours professionnel et avoir pour objectif l'accès de tous les salariés à un plus grand nombre de postes, et notamment dans les fonctions à responsabilités.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés reprenant leur activité suite à une longue période d'absence (congé de maternité, congé d'adoption ou congé parental, maladie, accident du travail, activité syndicale, congé pour raison familiale) sont prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation. Il est également demandé aux entreprises de porter une attention toute particulière à ce public lors de l'élaboration de la politique de formation.

Il est rappelé que les périodes de congé de maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation sont prises en compte intégralement pour le calcul des droits à DIF.

Les entreprises veilleront :

- à prendre en compte les contraintes familiales lors du choix de la formation, et notamment lorsque cette dernière implique un déplacement géographique ;
- à proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- à proposer des formations à distance permettant ainsi de concilier la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Indicateurs :

- nombre d'heures de formation par sexe, emploi, quotité de temps de travail, nature du contrat de travail ;
- nombre de salariés n'ayant pas suivi de formation proposée par l'entreprise pendant 3 années consécutives par sexe, âge, emploi, quotité de temps de travail.

5.2. Promotion et mobilité professionnelle

Comme pour le processus de recrutement, les critères utilisés pour la promotion et la mobilité interne devront uniquement être fondés sur les capacités professionnelles et non sur des éléments discriminatoires.

Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation pour chacun des salariés devront être objectifs. Les entreprises devront prendre en compte uniquement les souhaits d'évolution du salarié dans l'entreprise, ses compétences et son expérience acquises ainsi que la qualité du projet professionnel.

Tous les salariés doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution au sein de l'entreprise et notamment pour accéder à des postes à responsabilité.

Le traitement des candidatures internes doit être effectué de manière égalitaire pour tous les candidats.

Indicateurs : nombre de promotions (changement de groupe) par sexe, fonction, ancienneté dans le groupe précédent.

Article 6

Egalité salariale

Les entreprises doivent garantir un salaire équivalent entre tous les salariés pour un même niveau de responsabilité, de formation, d'expérience et de compétences professionnelles.

Notamment, conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, les parties signataires réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Indicateurs : rémunération annuelle brute moyenne par sexe, groupe de classification, tranche d'âge.

Les entreprises s'engagent à supprimer, réduire les écarts injustifiés de rémunération entre les salariés.

Les seuls critères objectifs permettant de justifier un écart de rémunération sont l'ancienneté, les fonctions, les responsabilités, la qualification.

L'employeur devra chaque année étudier les axes de progrès concernant l'égalité de rémunération.

Dans les entreprises pourvues d'un délégué syndical, ces axes serviront notamment à la négociation annuelle portant sur les objectifs de réduction et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Dans les autres entreprises dépourvues de délégué syndical ou lorsque la négociation annuelle n'a pas aboutie, l'employeur est tenu de prendre unilatéralement, après consultation des représentants du personnel s'ils existent, les mesures nécessaires pour garantir l'égalité de rémunération.

En application de la loi du 23 mars 2006, le ou la salarié(e) de retour de congé de maternité ou d'adoption bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé et de la moyenne des augmentations et des primes individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7

Conciliation entre vie professionnelle et vie privée

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.

7.1. Prise en compte de la vie personnelle dans l'organisation du temps de travail

Les entreprises de la branche veilleront à prendre en compte les contraintes familiales lors de l'organisation du temps de travail, et notamment dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels. Les réunions et les déplacements devront être planifiés suffisamment à l'avance pour permettre aux salariés de prendre les dispositions nécessaires.

Les demandes des salariés pour un aménagement de leur temps de travail et notamment pour le passage à un temps partiel choisi devront être étudiées avec attention. Lors de cette étude, les entreprises veilleront à permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale tout en prenant en compte également les nécessités de l'entreprise quant à son organisation du temps de travail.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié et notamment qu'il ne fasse pas obstacle à l'accès à des postes à responsabilité. Les entreprises veilleront à ce que les objectifs et les missions confiées au salarié soient compatibles avec une occupation du poste à temps partiel.

7.2. Congés liés à la parentalité

Les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou parental d'éducation ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle du salarié.

Au cours de la grossesse, suite à une prescription médicale, si la salariée est affectée temporairement à un autre poste, sa classification antérieure est maintenue ainsi que les droits qui y sont rattachés et cela jusqu'au retour au poste initial.

Le congé parental d'éducation est pris en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté.

Les entreprises de la branche s'assureront du bon retour des salariés dans l'emploi après leur absence pour congé de maternité, d'adoption ou pour congé parental d'éducation à temps complet notamment grâce aux dispositifs suivants :

- la communication des informations diffusées à l'ensemble des salariés au cours de l'absence pour ainsi permettre un maintien du lien professionnel entre le salarié absent et l'entreprise ;
- la proposition systématique au salarié d'un entretien lors de la reprise de l'activité. Cet entretien sera l'occasion d'aborder les conditions de reprise de l'activité ainsi que les besoins de formation, d'accompagnement et d'information nécessaires au salarié.

Article 8

Rôle de la branche

En collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, l'objectif est de produire, dans la mesure des contraintes opérationnelles de mise en œuvre, un rapport comprenant les éléments suivants :

- répartition des effectifs par sexe et tranche d'âge ;
- répartition des effectifs par sexe et taille d'entreprise ;
- répartition des effectifs par sexe et nature du contrat de travail (CDI, CDD et motifs de recours au CDD) ;
- répartition des effectifs par sexe et temps de travail ;
- répartition des effectifs par sexe et tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe et catégories professionnelles ;
- comparaison des rémunérations (rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par groupe de classification, salaires minima observés des cadres et non-cadres par sexe et par groupe, écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par groupe ;

- mouvement du personnel : embauche, changements de classification, sorties ;
- accès aux différentes actions de formation.

Intégrer dans les travaux et études menées par l'observatoire la dimension de l'égalité professionnelle en s'attachant aux filières et emplois comportant des déséquilibres entre les sexes.

Sensibiliser les entreprises sur la prise en compte de non-discrimination dans leur politique de gestion du personnel et les accompagner en diffusant des outils méthodologiques et d'informations sur les bonnes pratiques.

Article 9

Durée de l'accord. – Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties décident de mettre en place une commission de suivie du présent accord pour les signataires qui aura pour compétence de proposer tout aménagement nécessaire pour faire évoluer l'accord.

Il est convenu, en outre, que les partenaires sociaux se réuniront tous les 3 ans pour réexaminer la pertinence des dispositions qu'il contient et les adaptations devant lui être apportées.

Article 10

Révision et dénonciation

Tout signataire du présent accord aura la faculté de demander la révision de l'accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout autre moyen probant aux autres parties signataires et mentionner les dispositions dont la révision est demandée.

Dans un délai de 3 mois maximum suivant la date de la notification de la demande de révision mentionnée à l'alinéa qui précède, les parties engageront une nouvelle négociation.

Les dispositions de l'avenant portant révision entreront en vigueur dans les conditions qui y seront précisées.

Au cas où les négociations engagées suite à la demande de révision précitée n'aboutiraient pas ou ne permettraient pas la signature d'un avenant applicable, les dispositions du présent accord demeurerait applicables.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de notifier cette dénonciation aux autres parties et de respecter un délai de préavis de 3 mois.

Elle produira les effets prévus aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 11

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension dans les formes et suivant les modalités requises.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CNEA.

Syndicats de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;
CFE-CGC.