

Brochure n° 3151

Convention collective nationale
IDCC : 1316. – TOURISME SOCIAL ET FAMILIAL

ACCORD DU 15 NOVEMBRE 2012
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350884M
IDCC : 1316

PRÉAMBULE

La branche du tourisme social et familial 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 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 l'égalité de traitement femmes-hommes tout au long de leur parcours professionnel.

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) ;
- l'égalité salariale ;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée, les congés liés à la parentalité.

Rappel des obligations légales

Les parties signataires rappellent les obligations légales de négociation collective d'entreprise en matière d'égalité professionnelle 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 des dispositions déjà existantes dans la convention collective du tourisme social et familial en matière d'égalité femmes-hommes :

« Article 28

Conformément à la législation en vigueur, les employeurs s'engagent à pratiquer des rémunérations égales entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égal. »

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises ou groupes de la branche du tourisme social et familial.

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 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 managers et les responsables RH.

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

Pour ce 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 managers. 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 :

- nombre de managers et responsables RH formés aux enjeux de l'égalité femmes-hommes ;
- nombre de réclamations par les DP portant sur les constats éventuels d'inégalité femmes-hommes.

Article 3

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.

Les partenaires sociaux s'engagent à 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 poste à pourvoir et l'offre d'emploi sont à définir précisément avec des critères objectifs limités aux compétences et aptitudes professionnelles requises par les missions à remplir et les tâches à effectuer. Le profil de poste, comme l'annonce, ne doit pas faire référence aux critères prohibés par la loi.

Toutes les candidatures, pour des compétences et des qualifications comparables, doivent être étudiées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Le recruteur doit utiliser des méthodes de recrutement identiques pour chacun des candidats (grilles commune 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.

Lors de l'entretien, les informations demandées au candidat doivent avoir pour seul but d'apprécier ses capacités professionnelles à occuper le poste.

Indicateurs :

- nombre et répartition des embauches CDI par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;
- répartition des embauches CDD par sexe, fonction, niveau d'embauche, salaire ;
- pourcentage des femmes recrutées à un poste cadre à responsabilité managériale comparé à ce même pourcentage de l'année N – 1.

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 les femmes dans les emplois et catégories où les hommes sont majoritaires et, inversement, à augmenter progressivement les hommes dans les emplois et catégories où les femmes sont majoritaires.

Les établissements d'enseignement 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 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 responsabilité.

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 ;
- proposer des solutions complémentaires à la formation comme l'accompagnement et le tutorat ;
- 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, niveau, statut (cadre ou non cadre), nature du contrat de travail (CDI, CDD dont saisonnier titulaire).

5.2. Promotion professionnelle 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.

Indicateurs : nombre de changements de niveau par sexe et par emploi.

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 moyenne par sexe, fonctions, emplois, tranche d'âge.

Dès lors que seraient identifiés d'éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les salariés, les entreprises s'engagent à les réduire dans un délai de 1 an.

Les seuls critères permettant de justifier un écart de rémunération doivent être objectifs, dont notamment l'ancienneté, les responsabilités...

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 abouti, 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 salariée 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 salariées 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 collaborateurs 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.

Le temps partiel ne doit pas être un obstacle dans l'évolution salariale et dans l'évolution de carrière du salarié, et notamment pour 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, 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 de l'organisation 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

La branche s'engage à :

- produire tous les 3 ans, en collaboration avec l'observatoire de l'emploi et des métiers, 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 catégorie professionnelle ;
- comparaison des rémunérations (rémunération brute de base mensuelle moyenne par sexe et par niveau, salaires minima observés des cadres et non cadres par sexe et par niveau, écart type observé des cadres et non-cadres par sexe et par niveau) ;
- mouvement du personnel : embauche, changements de niveau, sorties ;
- accès aux différentes actions de formation ;
- intégrer dans les travaux et études menés 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 la 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

Dispositions finales

9.1. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette date pour réexaminer la pertinence des dispositions de ces articles, leur éventuel maintien ou adapter, si nécessaire, leur contenu.

9.2. Entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet le jour suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail ainsi que d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SATPS ;
GSOTF ;
CAP France ;
CNEA UNODESC.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
FFMASS CFE-CGC ;
SNEPAT FO.