

Brochure n° 3122

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

AVENANT N° 57 DU 20 NOVEMBRE 2012
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1350263M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

L'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes s'inscrit dans les valeurs de notre démocratie et constitue un réel enjeu économique.

La promotion des femmes dans l'activité économique, l'amélioration de leur place dans l'entreprise font partie d'une stratégie globale de développement et participent à l'évolution des mentalités.

Cependant, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes se heurte à de nombreux obstacles tenant autant à des facteurs sociétaux, culturels ou organisationnels, qu'à de nombreux préjugés.

Le législateur est intervenu, en conséquence, à plusieurs reprises, pour fixer le cadre général de cette perspective de mutation socio-économique profonde, avec notamment :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- les dispositions d'accompagnement de l'article 99 de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites et les obligations de rédaction de documents permettant le dialogue à travers :
 - le rapport de situation comparée dans les entreprises de 300 salariés et plus ;
 - le rapport sur la situation économique dans les entreprises de moins de 300 salariés, comportant une partie sur la situation comparée des conditions générales d'emploi.

Le non-respect de ce principe d'égalité expose en outre l'entreprise à des sanctions telles que définies à l'article L. 1146-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux se sont également saisis de cette importante question, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cet ANI a été signé par l'ensemble des cinq organisations syndicales représentatives de salariés (CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO) et par les trois organisations interprofessionnelles d'employeurs (MEDEF, CGPME, UPA).

Cet accord acte la volonté des partenaires sociaux de négocier sur l'égalité professionnelle en adoptant une démarche globale systémique, intégrant tous les aspects de l'égalité professionnelle : salaires, recrutement, formation, promotion, mais aussi orientation scolaire, articulation des temps de vie professionnelle et familiale.

Plusieurs accords d'entreprise ou de branche ont également été récemment conclus, confortant non seulement le principe général de non-discrimination mais également celui de l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

Les signataires reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes filières professionnelles est source de complémentarité, d'équilibre social et d'efficacité économique.

Au niveau de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, les partenaires sociaux se sont saisis de cette question et ont initié une démarche globale sur le sujet. Ils avaient en effet la volonté d'avancer à cet égard dans le cadre d'échanges positifs et constructifs, et dans l'intérêt des salariés, comme dans celui des entreprises.

Le présent accord contribuera, en outre, à optimiser les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, dans le cadre de laquelle il trouvera pleinement sa place.

OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

Article 1^{er}

Accord de méthode

Afin de cadrer les étapes du travail à mener, les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables ont signé un accord de méthode, le 28 novembre 2011.

Article 2

Cadre légal

Depuis le traité de Rome, en 1957, douze directives de l'Union européenne concernant l'égalité dans le champ professionnel ont été transposées dans le droit français.

Le traité d'Amsterdam, en 1997, a consacré l'égalité professionnelle comme un droit fondamental, renforcé par la directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006 énonçant : « L'égalité entre les hommes et les femmes en matière d'emploi et de travail est un droit fondamental du droit communautaire. »

En droit du travail, le principe général de non-discrimination est inscrit dans la loi, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est cependant mise en œuvre par sédimentations successives. Depuis 1972, plusieurs lois sont en effet venues fixer le cadre de l'égalité professionnelle en France.

La loi n° 72-1143 du 22 décembre 1972 inscrit directement dans le code du travail l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 introduit un principe de non-discrimination entre les sexes « à salaire égal, travail égal » et met en place le rapport de situation comparée pour les entreprises d'au moins 50 salariés avec obligation de réaliser chaque année un diagnostic des conditions générales d'emploi des femmes et des hommes.

La loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 inscrit l'égalité professionnelle dans la négociation collective. Elle pose l'obligation pour les entreprises et les branches professionnelles de négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (tous les ans pour les entreprises, tous les 3 ans pour les branches professionnelles).

Le rapport de situation comparée, support obligatoire de la négociation collective, dresse l'inventaire des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes.

La dimension égalité hommes-femmes doit être intégrée dans les autres thèmes de la négociation collective obligatoire (salaire, classification, formation professionnelle).

La loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social vise à assurer l'égalité d'accès aux formations des hommes et des femmes, notamment par la détermination d'un objectif de progression du taux d'accès des femmes aux différents dispositifs de formation et des modalités d'atteinte de cet objectif.

La loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 met l'accent sur la question des salaires et introduit l'obligation annuelle de négocier des mesures de suppression des écarts de rémunération.

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a inséré dans le code du travail un article L. 2245-5-1 ainsi rédigé :

« Les entreprises d'au moins 50 salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionnée à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57. Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par décret. »

Le décret relatif à l'égalité professionnelle paru le 9 juillet 2011 au *Journal officiel* est venu en préciser les modalités.

Tout employeur disposant dans son entreprise d'au moins un délégué syndical doit engager, tous les 12 mois, une négociation annuelle obligatoire (NAO) sur une liste de thèmes fixés par la loi :

- salaires effectifs, durée effective et organisation du temps de travail, notamment mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés ;
- mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures permettant d'atteindre ces objectifs ;
- dispositifs d'épargne salariale, si les salariés ne sont pas couverts par un accord ;
- modalités d'accès à un régime de prévoyance, si les salariés ne sont couverts par aucun accord.

Les obligations légales s'imposent dans leurs dispositions générales aux entreprises de moins de 50 salariés qui ne sont pas soumises à l'obligation de produire un rapport de situation comparée.

Au-delà de ces dispositions légales qui ne sont pas exhaustives, les signataires du présent accord soulignent leur volonté de s'engager sur ce véritable enjeu, sociétal et économique.

Article 3

Au sujet de l'égalité

Il convient d'offrir aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Cela suppose de développer une réelle égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes en matière d'orientation, de formation, de recrutement, de conditions de travail, de déroulement de carrière, de promotion et de rémunération.

Fort de ce postulat, et même si cela n'était pas obligatoire, l'objectif des partenaires sociaux de la branche était bien d'aboutir à un accord-cadre sur le sujet. Celui-ci ayant 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, à défaut, de définir un plan d'action unilatéral.

Il avait préalablement été convenu que cet accord-cadre soit construit autour des thématiques transversales propres au secteur d'activité des remontées mécaniques et domaines skiables :

- ouverture aux métiers et conditions d'intégration dans les métiers ;
 - pluriactivité et sécurisation des parcours des saisonniers(ières),
- 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 et ergonomie ;

- management ;
- rémunération effective ;
- articulation des temps entre activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- représentations culturelles.

Article 4

Entreprises concernées

Toutes les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, en équivalent temps plein, ont l'obligation de conclure un accord d'entreprise ou, à défaut, de définir un plan d'action portant sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Le seuil de 50 salariés s'apprécie selon les règles de droit commun.

A défaut d'accord ou de plan d'action, ces mêmes entreprises seraient sanctionnées par une pénalité financière.

Le présent accord est un accord-cadre. En aucun cas il ne dispense les entreprises de la profession de plus de 50 salariés de conclure un accord d'entreprise ou, à défaut, de définir un plan d'action.

En revanche, il a pour but de :

- sensibiliser l'ensemble des partenaires et acteurs de la profession ;
- rappeler *a minima* les obligations légales ;
- mettre en avant les outils dont la profession dispose déjà (OPCA, formation, statistiques...) ;
- couvrir l'ensemble de la profession ;
- à ce titre, les entreprises de moins de 50 salariés peuvent s'inspirer du contenu de cet accord pour, le cas échéant, établir un diagnostic relatif à l'égalité professionnelle et, en tout état de cause, respecter leurs obligations réglementaires, tout en s'inscrivant dans une démarche de bonnes pratiques ;
- donner un cadre aux entreprises de plus de 50 salariés pour la définition de leur accord ou de leur plan d'action.

MÉTHODOLOGIE

Article 5

Groupe de travail paritaire élargi

Au niveau de la branche des remontées mécaniques et domaines skiabiles, pour travailler sur ce sujet de l'égalité et sur la base des indicateurs chiffrés recueillis chaque année par la profession et synthétisés dans le rapport social annuel, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un groupe de travail paritaire élargi composé :

- des syndicats de salariés (CFDT, CGC, CGT, FO) ;
- de Domaines skiabiles de France ;
- 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 de nombreuses reprises depuis fin 2009. A l'issue de ces réunions, les partenaires sociaux sont entrés dans une phase de négociation qui a permis d'aboutir au présent accord.

Article 6

Démarche de diagnostic

Comme pour toute démarche de ce type, les partenaires sociaux de la branche ont considéré comme opportun de procéder préalablement à un diagnostic.

Celui-ci avait pour but d'apporter des données objectives, d'apprécier la situation par rapport à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, d'envisager des axes de progrès possibles et d'identifier les actions qu'il conviendrait de mettre en place, au regard de la politique sociale de la branche.

A cet effet, il a été proposé de réaliser une étude avec des prestataires spécialisés sur la question de l'égalité.

Article 7

Accompagnement

La démarche a consisté en la réalisation d'un diagnostic dans quatre entreprises rhônalpines de la profession.

Deux diagnostics ont été conduits par ARAVIS (agence Rhône-Alpes de l'ANACT), au titre de la mission d'animation régionale pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui lui a été confiée par l'Etat et la région Rhône-Alpes, dans une SEM et une régie publique.

Les deux autres ont été 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 se sont articulés 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 a été 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 est restée à la charge de Domaines skiables de France.

Article 8

Eléments de synthèse du diagnostic

En termes de mixité, en première lecture, est constaté le fait que le personnel est à 80 % masculin.

Cependant, malgré un niveau très faible de candidatures et de postulantes, la mixité existe, des recrutements de femmes ont été opérés depuis de nombreuses années.

Le pourcentage de femmes est, de façon générale, très différent selon les familles de métier et les CSP.

Dans les métiers des remontées mécaniques, il a progressé ces dernières années et peut atteindre un niveau significatif dans certaines stations.

Dans les métiers des pistes, il reste à des niveaux relativement bas.

Dans les métiers commerciaux et administratifs, les femmes occupent la plus grande part des emplois.

Dans la catégorie cadres et dirigeants, il est à des niveaux relativement bas.

Les pratiques de management et de gestion des ressources humaines (formation, promotions, embauches, qualification) ne semblent pas présager de mesures discriminantes, ni discriminatoires, tant entre les femmes et les hommes, qu'entre les salariés exerçant des métiers différents.

Au demeurant, des situations hommes-femmes non équilibrées peuvent exister pour d'autres raisons non inhérentes à la volonté de l'entreprise :

- la non-représentation des filles dans les filières scolaires techniques ;
- la représentation que les femmes se font des métiers dits de la montagne et dont l'attractivité peut pâtir ;
- les conditions de travail qui peuvent freiner les femmes plus que les hommes ;
- le travail saisonnier en tant que tel pouvant être considéré comme un « travail d'appoint, de courte durée » ;
- le manque de visibilité des perspectives d'accompagnement, de formation et d'évolutions possibles dans les entreprises ;
- les contraintes d'organisation entre les responsabilités familiales et la présence requise aux postes de travail les week-ends et vacances scolaires.

L'accord de méthode de novembre 2011 (cf. *supra* art. 1^{er}) a listé 10 thèmes à aborder sur l'égalité professionnelle. Dans l'article 10 (*infra*) sont indiqués de façon synthétique, quand cela est possible, les constats issus des diagnostics et les leviers d'action (exemples d'objectifs, exemples d'actions, exemples d'indicateurs) qui pourront être retenus par les entreprises dans le cadre de leur accord ou de leur plan d'action.

Certains constats ou pistes d'action sont communs à plusieurs thèmes qui peuvent gagner à être reliés.

MESURES EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Article 9

Dispositions conventionnelles

La convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables rappelle le principe de l'égalité professionnelle, notamment dans son article 4 *ter* et dans l'avenant n° 32 relatif aux classifications.

Article 10

Domaines d'action

Les thèmes généraux retenus pour aborder, dans la profession, le sujet de l'égalité sont les suivants :

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

Dans le présent accord il est décidé d'aborder tous ces sujets au travers de deux thématiques transversales propres au secteur d'activité des remontées mécaniques et domaines skiabiles :

- l'ouverture aux métiers et les conditions d'intégration dans les métiers ;
- la pluriactivité et la sécurisation des parcours des saisonniers(ières).

A noter :

Pour la suite de cet article, une même présentation a été retenue pour plus de clarté.

Domaines d'action

Les domaines d'action sont regroupés en sous-articles, numérotés de 10.1 à 10.10 :

- 10.1. Embauche
- 10.2. Formation
- 10.3. Promotion professionnelle
- 10.4. Qualification
- 10.5. Classifications
- 10.6. Conditions de travail et ergonomie
- 10.7. Management
- 10.8. Rémunération effective
- 10.9. Articulation des temps
- 10.10. Représentations culturelles

Selon la taille de l'entreprise, celle-ci devra retenir dans cette liste 2 ou 3 domaines d'action (cf. art. 11) sur lesquels elle devra travailler dans le cadre de son accord d'entreprise ou de son plan d'action.

Éléments de diagnostic

Quatre entreprises de la profession ont été auditées (cf. art. 6, 7 et 8). Les éléments de diagnostics figurant ci-après pour chaque domaine d'action constituent en quelque sorte un constat de base. Ces éléments de diagnostics ont été validés par les partenaires sociaux. Ils peuvent *a priori* être considérés comme pertinents, et donc généralisables, pour l'ensemble des entreprises de la profession.

Objectifs de progression

Ces constats laissent entrevoir la possibilité de marge de progrès dans chacun des domaines d'action. Différents objectifs de progression sont donc proposés. Charge aux entreprises de travailler sur les objectifs concernant les domaines d'action qu'elles auront retenus.

Il faut remarquer que certains domaines d'action s'entrecroisent et que, de fait, un même objectif peut être traité dans tel ou tel.

Actions

Pour chaque domaine d'action, la branche professionnelle préconise quelques exemples d'actions. La mise en œuvre de telles actions devrait permettre d'atteindre lesdits objectifs de progression.

Indicateurs chiffrés

Les entreprises, s'étant engagées sur des objectifs de progression, devront retenir des indicateurs chiffrés.

Bien évidemment, chaque entreprise reste maîtresse de son choix en la matière. Cela dit et pour donner quelques exemples, quelques indicateurs tirés du RSC (rapport de situation comparée) figurent à la fin du présent accord (cf. art. 12).

Article 10.1

Embauche

Rappel de l'article L. 1132-1 du code du travail : « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement (...) 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. »

Eléments de diagnostic

Les entreprises sont à dominante masculine.

Le taux de féminisation est de l'ordre de 20 %.

Les femmes sont concentrées sur les catégories d'emplois administratifs ou tertiaires.

Le taux de candidatures féminines sur certains métiers est faible (pistes...).

Le turn-over est généralement faible (bonne fidélisation).

Les entreprises rencontrent peu de difficultés pour recruter (les candidatures sont nombreuses).

Le taux de retour des saisonniers est très important (en moyenne, plus de 90 %).

Les saisonniers viennent généralement du même département que l'entreprise.

Exemples d'objectifs de progression

Diminuer les stéréotypes attachés à certains métiers.

Augmenter la communication pour favoriser la mixité.

Veiller à ce que le choix des candidats lors des recrutements est objectif et non orienté.

Favoriser l'intégration.

Concourir à la sécurisation des parcours.

Exemples d'actions

Faire connaître les métiers et les rendre plus attractifs aux femmes (action sur l'image) :

- participer à des bourses à l'emploi ou à des forums d'orientation ;
- développer les journées portes ouvertes à destination des jeunes du bassin d'emploi ;
- proposer des visites d'installations ;
- organiser la rencontre avec des professionnels des entreprises de la branche ;
- nommer des saisonniers ambassadeurs des métiers dans le but d'en faire la promotion ;
- organiser auprès des professionnels du recrutement et des demandeurs d'emploi des réunions collectives pour parler des métiers et des filières d'accès.

Au sein de l'entreprise, développer la communication sur l'égalité hommes-femmes :

- communiquer sur le présent accord de branche et sur l'accord d'entreprise ou le plan d'action qui en découlera ;
- utiliser tous les vecteurs de communication interne pour parler de l'égalité ;
- parler de l'engagement de l'entreprise en faveur de la mixité.

Lors des recrutements :

- sensibiliser les managers ;
- s'assurer que les processus de recrutement ne sont pas discriminants ;
- mettre en place des grilles de sélection axées sur les compétences en lien avec les fiches de poste ;
- accorder une attention particulière dans le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux.

L'intégration doit être soignée :

- organiser les journées d'accueil ;
- désigner un référent pour chacun des nouveaux embauchés.

Pour mieux développer la pluriactivité des saisonniers et leur permettre de travailler tout au long de l'année :

- se préoccuper de ce que font les saisonniers en-dehors de leur saison ;
- aider à l'organisation de formations complémentaires ;
- organiser les relations avec les autres employeurs du bassin ;
- rencontrer les élus pour développer tout ce qui peut favoriser l'environnement du travail (garde d'enfants, transports, écoles, logements, etc.) ;
- permettre aux salariés l'accès à des postes informatiques pour qu'ils puissent rechercher des emplois d'été.

Article 10.2

Formation

Eléments de diagnostic

Dans les entreprises auditées, le nombre de formations pour les femmes est légèrement supérieur à celui des hommes.

Il existe une certaine corrélation entre les investissements en équipements nouveaux et les formations.

Pour les saisonniers, les variables « temps » et « disponibilité » sont des freins pour accéder à la formation.

Pour autant, les salariés ne sont pas particulièrement demandeurs de formations complémentaires lors des entretiens réalisés dans l'entreprise.

Exemples d'objectifs de progression

Equilibrer l'accès à la formation entre les femmes et les hommes.

Favoriser l'accès des femmes à certains métiers techniques, traditionnellement masculins, et inversement.

Exemples d'actions

Diminuer les écarts de formation entre les femmes et les hommes, tous métiers confondus :

- procéder à une analyse des bénéficiaires de la formation ;
- clarifier les parcours de formation et les conditions d'accès ;
- développer l'information sur les outils de la formation (formation continue, DIF, CIF, alternance, apprentissage...), pour la saison et dans le cadre du développement de la pluriactivité ;
- mettre en place des catalogues ou des répertoires de formations, avec des contenus détaillés ;
- réfléchir aux aménagements possibles de contrats de travail pour permettre l'accès à la formation ;
- renforcer l'apprentissage en situation de travail.

Article 10.3

Promotion professionnelle

Eléments de diagnostic

La notion de promotion professionnelle peut s'entendre de différente façon (changement d'emploi ; changement de catégorie socioprofessionnelle ; prise en charge de fonctions de formation, de tutorat...).

Les opportunités dépendent des structures des entreprises, du turn-over, des qualifications des individus...

Les aspects techniques (maintenance, mécanique, électricité) sont synonymes de compétences qui bloquent l'ascension des femmes à des niveaux supérieurs d'emploi.

La plupart des personnes en poste sont des hommes expérimentés. Ils sont souvent, de fait, « prioritaires » lorsqu'une opportunité d'évolution se présente. Ils occupent par voie de conséquence les emplois les plus qualifiés et les plus rémunérés.

Lors des entretiens de fin de saison, les saisonniers ne saisissent pas toujours l'opportunité d'exprimer des souhaits d'évolution et de développement des polyvalences.

Compte tenu du faible turn-over, plus de 90 % des saisonniers renouvellent leurs contrats sur le même poste.

Exemples d'objectifs de progression

Augmenter le pourcentage des femmes qui accèdent à des postes d'encadrement.

Favoriser la mobilité professionnelle.

Contribuer au développement de la pluriactivité.

Augmenter le nombre de saisonniers accédant à la formation.

Exemples d'actions

Rendre plus visibles les possibilités d'évolution en mobilité interne et les conditions d'accès aux métiers techniques :

- rédiger des fiches métiers et un référentiel de compétences par métier permettant d'identifier les passerelles métiers en interne ;
- rédiger les annonces et fiches de poste internes avec des mots neutres ;
- sélectionner les candidatures internes en fonction des seules compétences techniques et personnelles.

Inciter, lors des entretiens individuels, à postuler à des fonctions hiérarchiques plus importantes dans le cadre de la mobilité interne :

- former les managers sur le déroulement des entretiens et sur leur rôle d'accompagnement de leurs collaborateurs dans le cadre de leur projet professionnel et de leur développement personnel ;
- développer la polyvalence dans l'entreprise, *via* des parcours métiers par étapes ;
- organiser la fonction tutorale et la possibilité d'être référent pour les nouveaux embauchés.

Etre moteur de l'évolution professionnelle des saisonniers en dehors de leur saison dans l'entreprise, en contribuant à :

- expliquer aux managers le rôle qu'ils ont à jouer, lors des entretiens, en matière d'accompagnement des saisonniers en faveur de leur projet professionnel, dans le cadre des passerelles et du développement de la pluriactivité ;
- mettre en place un « carnet de CV de saisonniers » et le diffuser auprès des entreprises du bassin d'emploi ;
- travailler sur la GPEC territoriale avec l'ensemble des acteurs (élus, entreprises, Pôle emploi, maison de la saisonnalité...);
- organiser des échanges de bonnes pratiques entre professionnels afin de connaître les métiers et, le cas échéant, leurs contraintes (formation, emploi du temps...).

Article 10.4

Qualification

Eléments de diagnostic

La notion de « qualification » fait référence à plusieurs notions : formation initiale, formation professionnelle, expérience, responsabilités, autonomie...

La qualification impacte le plus souvent la classification et la rémunération du salarié.

Les cursus de formations externes ne sont pas clairement identifiés.

Les contrats de professionnalisation ne sont pas développés dans la profession.

Que ce soit en formation initiale ou en formation continue, les formations n'attirent pas spontanément et culturellement les jeunes filles/femmes.

Exemples d'objectifs de progression

Communiquer sur la formation professionnelle.

Promouvoir l'accès des femmes à des niveaux de qualification supérieure.

Assurer le maintien des compétences après un congé familial de longue durée.

Exemples d'actions

Développer la communication :

- créer un guide des formations permettant l'accès aux métiers de la profession ;
- clarifier la différence entre formation et examens professionnels (attestations professionnelles, CQP) ;
- informer sur des dispositifs tels que la VAE et l'organisation des parcours.

Développer la qualification :

- analyser les conditions d'adaptation des postes à la mixité : aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers techniques ;
- en fonction des évolutions de postes, mettre en œuvre des actions d'adaptation pour les salariés.

Article 10.5

Classifications

Eléments de diagnostic

Sauf exception, les entreprises appliquent le système de classification conventionnel.

La grille de classification et les modalités d'évaluation correspondantes ne laissent pas de place à des pratiques discriminantes entre les femmes et les hommes en termes de positionnement.

Les femmes accèdent peu à des fonctions d'encadrement.

Les métiers techniques sont mieux valorisés dans la hiérarchie des métiers, du fait d'une influence forte des savoir-faire techniques.

Cela dit, de plus en plus de reconnaissance est donnée vis-à-vis des compétences commerciales et relationnelles.

Exemples d'objectifs de progression

Former l'ensemble des personnels réalisant des entretiens de positionnement.

Etudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle et par filière métier.

Favoriser l'accès aux examens professionnels.

Exemples d'actions

Mettre en place des sessions de formation pour les personnels d'encadrement sur les techniques de l'entretien de positionnement et sa différence vis-à-vis des autres entretiens.

Analyser les évolutions professionnelles :

- analyser les écarts de positionnement en NR, par famille de métiers (tout en faisant bien le distinguo entre positionnement et rémunération) ;
- s'il y a lieu, identifier les actions correctrices nécessaires en cas d'écarts non justifiés entre les femmes et les hommes.

Lorsque cela correspond aux besoins de l'entreprise, permettre l'accès aux examens de la profession sans distinction :

- assurer la préparation aux examens ;
- veiller à la mise à disposition de membres de jury et de présidents de session.

Proposer des évolutions de carrière équivalentes aux femmes et aux hommes.

Article 10.6

Conditions de travail

Eléments de diagnostic

Les métiers de la profession sont souvent physiques et les femmes devront plus « faire leurs preuves », tant vis-à-vis d'elles-mêmes que de leur environnement.

L'exposition de ces métiers à certains risques professionnels est réelle.

La fréquence et la gravité des accidents du travail du secteur sont élevées.

L'accès des femmes aux métiers techniques est rendu plus difficile en partie du fait des conditions de travail.

Parfois, les conditions de travail elles-mêmes constituent un frein pour les salariées : travail de nuit, travail isolé, températures basses...

Les travaux sont souvent physiques (maintenance, dépannage, manœuvre, port de charges, manipulation de personnes...).

En parallèle, la présence des femmes peut constituer un atout dans le cadre des contacts avec les clients.

Le cadre de travail est agréable et la clientèle est une clientèle qui est en situation de loisir.

Des toilettes ne sont pas disponibles sur chaque poste de travail, mais des remplacements sont organisés.

Des travaux sont conduits dans la profession sur la pénibilité et un lien doit être fait avec ce sujet, dans un but évident d'amélioration des conditions de travail.

Exemple d'objectifs de progression

Améliorer les conditions de travail sur des métiers identifiés.

Exemples d'actions

Travailler en vue de l'amélioration des conditions de travail :

- recourir, lorsque nécessaire, aux services d'un ergonome ;
- si cela est possible, adapter le matériel (poids) et les équipements (EPI) à la mixité ;
- promouvoir les organisations de travail favorables à la mixité des postes et à l'amélioration des conditions de travail (développer les binômes homme-femme) ;

- développer les équipements pour le confort de tous (vestiaires, toilettes) et organiser les remplacements ;
- procéder à un diagnostic annuel des installations sanitaires et des schémas d'organisation (remplacements). Le diagnostic sera présenté en CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel, avec lesquels seront définis des axes d'amélioration.

Impliquer tous les acteurs concernés :

- avec le CHSCT ou les DP, établir un plan d'amélioration des conditions de travail intégrant la question de l'égalité (accessibilité des postes techniques, évaluation des critères de pénibilité...) ;
- développer les formations en direction des salariés (gestes et postures, premiers secours...) ;
- travailler en partenariat avec le service de santé au travail (SST) et toutes ses composantes.

Article 10.7

Management

Eléments de diagnostic

Les femmes sont moins nombreuses dans les catégories cadres et agents de maîtrise, à l'exception des fonctions commerciales et administratives.

Sur le terrain, rôle important des encadrants pour une organisation du travail favorable à l'évolution des femmes (rotation sur les appareils, polyvalence, binômes femme/homme sur certaines activités...).

Exemples d'objectifs de progression

Améliorer la prise en compte des spécificités de chacun (femmes et hommes) lors des entretiens.

Améliorer l'organisation du travail des femmes.

Exemples d'actions

Utiliser les entretiens individuels de façon optimale :

- former les managers sur différents types d'entretiens et aux techniques de l'entretien.

Suivre le processus d'organisation et d'évolution des carrières dans l'entreprise :

- organiser les rotations sur les appareils et favoriser la polyvalence ;
- organiser les binômes femme-homme sur certains métiers ;
- envisager les propositions de promotion sous l'angle de la répartition hommes-femmes, pour vérifier l'égalité, à compétences égales, en matière de promotion.

Article 10.8

Rémunération

Eléments de diagnostic

Il n'a pas été relevé d'écart de traitement, que ce soit en termes de salaires ou de primes.

Les dispositions conventionnelles sont bien respectées en la matière.

Les seuls écarts qui soient constatés sont dus aux différences intrinsèques aux contrats (durée de contrat, ancienneté...).

Exemples d'objectifs de progression

Veiller à maintenir l'égalité de rémunération à l'embauche, quel que soit le sexe, à compétences et expériences équivalentes.

S'assurer de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes tout au long de la carrière.

Exemples d'actions

Veiller à ce que les décisions relatives à la gestion des rémunérations reposent sur des critères professionnels, clairs et objectifs (tout comme la gestion des carrières et les promotions) :

- déterminer la rémunération avant la diffusion des offres d'emploi ;
- réaliser un bilan annuel portant sur les embauches pour vérifier que, sur un même poste, à diplôme et expérience équivalents, la rémunération proposée à l'embauche a été analogue ;
- lors des propositions d'augmentations individuelles, s'assurer que l'équité dans l'avancement est respectée ;
- intégrer dans la NAO une analyse des facteurs structurels explicatifs des écarts de rémunération pour pouvoir agir sur les causes de ces écarts et, le cas échéant, les réduire ;
- intégrer la prise en compte de la durée du congé parental d'éducation, pour moitié, pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Article 10.9

Articulation des temps

Eléments de diagnostic

Pour la plupart des métiers, les horaires de travail sont des horaires de journée (y compris les week-ends en saison).

Les personnes travaillant de nuit (dameurs, nivoculteurs) ont généralement choisi ce type de rythme.

L'utilisation des temps partiels est plus répandue chez les salariées, très souvent à leur demande.

Pendant la période d'exploitation, les congés ne peuvent pas être posés à n'importe quel moment ; les plannings sont alors moins flexibles.

Les employeurs ne connaissent pas toujours la situation familiale de leurs salariés ou leur situation professionnelle hors saison.

L'activité saisonnière nécessite, pour les salariés en charge d'une responsabilité familiale, de faire coïncider leur organisation personnelle avec parfois plusieurs activités professionnelles sur l'année.

Exemples d'objectifs de progression

Sensibiliser les managers aux dispositifs permettant une meilleure articulation des temps.

Définir des modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler l'activité professionnelle et les obligations familiales.

Exemples d'actions

Favoriser la prise en considération de l'importance d'une bonne articulation des temps :

- inciter les managers à ce qu'ils puissent tenir compte de la charge de travail et l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- prévoir un temps d'échange lors de l'entretien annuel pour sonder les salariés sur leurs besoins d'aménagement et, le cas échéant, pour prendre en compte ces questions d'articulation des temps, pendant la saison, mais aussi entre les saisons.

Mettre en œuvre des actions favorisant l'égalité professionnelle et l'articulation des temps :

- offrir aux salariés qui en font la demande et lorsque cela est compatible avec le temps de travail et la mission, la possibilité d'aménager l'organisation du travail ou le temps de travail, pour une période limitée, dans un souci d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée ;

- veiller à ce que les salariés à temps partiel qui souhaiteraient occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaiteraient occuper ou reprendre un emploi à temps partiel aient priorité pour l’attribution d’un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d’un emploi équivalent ;
- envisager la possibilité de transformer tout ou partie de la prime de 13^e mois, lorsqu’elle existe, en congés supplémentaires ;
- planifier les réunions à l’avance et encadrer leur durée ;
- prendre en compte les problèmes de garde d’enfants au début et en fin de contrat saisonnier, compte tenu de l’incertitude sur les dates de début et de fin de poste ;
- veiller à neutraliser les effets des temps partiels vis-à-vis de l’accès à la formation et à la promotion ;
- en lien avec les autres acteurs du territoire, favoriser la création de crèches et d’accueils de loisirs ouverts le week-end et les jours fériés et ce, tout au long de la saison.

Article 10.10

Représentations culturelles

Éléments de diagnostic

Les métiers de la montagne sont historiquement occupés par des hommes.

Persistance de représentations sexuées des métiers : technique/remontée mécanique = métiers d’hommes ; caisses = métiers de femmes.

Persistance d’inégalités dans le cadre professionnel entre les femmes et les hommes résultant de certains préjugés ancrés dans notre société et qui dépassent le seul cadre du travail.

Exemple d’objectifs de progression

Contribuer à faire évoluer les mentalités.

Exemples d’actions

Essayer d’agir en interne et en externe sur les idées reçues :

- sensibiliser les services de ressources humaines, les managers et les instances représentatives du personnel aux enjeux et aux avantages de la mixité dans les métiers ;
- impliquer les acteurs de l’entreprise dans la réflexion et la réalisation des accords ou plans d’action relatifs à l’égalité ;
- communiquer sur la thématique de l’égalité (réunions de personnel, site intranet...) ;
- communiquer à l’extérieur sur les métiers de l’entreprise ouverts à tous, hommes et femmes ;
- se rapprocher des écoles et des organismes de formation pour faire découvrir les métiers à tous les publics ;
- mettre en avant des réussites de femmes dans la profession, dans des métiers sur lesquelles elles n’étaient, *a priori*, pas attendues.

Article 11

Accord ou plan d’action

Pour être exclues de la pénalité financière, les entreprises de 50 salariés et plus, dotées d’au moins un délégué syndical, doivent conclure un accord collectif sur le sujet de l’égalité hommes-femmes ou, à défaut, l’employeur devra établir un plan d’action.

Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés devront choisir au moins 2 domaines d’action parmi ceux définis à l’article 10.

Les entreprises de 300 salariés et plus devront choisir au moins 3 domaines d’action parmi ceux définis à l’article 10.

En résumé, le processus global que doit conduire l'entreprise (en relation avec les instances représentatives du personnel) est le suivant :

- comprendre la réglementation (lois, décrets, circulaires) ;
- s'imprégner du présent accord paritaire conventionnel ;
- centraliser les données d'entreprise existantes (rapport annuel, bilan social, 2483, NAO...) ;
- collecter les données du rapport de situation comparée (RSC) (liste de données chiffrées du personnel à récolter) ;
- traiter les données par sexe, CSP/métier, contrats...
- élaborer le RSC, calculer les ratios ;
- identifier les écarts de situation hommes-femmes ;
- analyser et comprendre les écarts ;
- cibler les actions à mettre en place pour réduire les écarts, les indicateurs de mesure et les coûts avec des objectifs chiffrés, vérifiables ;
- négocier l'accord d'entreprise sur le sujet ou formaliser le plan d'action ;
- mettre en œuvre l'accord ou le plan d'action.

Article 11.1

Accord d'entreprise

L'accord d'entreprise sera construit comme tout accord, tout en spécifiant bien les domaines d'action retenus.

Article 11.2

Plan d'action

L'architecture du plan d'action peut être le suivant :

- l'entreprise ;
- la cadre légal du plan d'action ;
- les données sociales relatives à l'égalité professionnelle ;
- les engagements et le plan d'action pour la période du ... au ...
- les actions retenues :
 - domaine ;
 - constats ;
 - analyse quantitative et qualitative ;
 - mesures prises ;
 - objectifs visés ;
 - indicateurs de mesure ;
 - estimation des coûts ;
 - échéancier ;
- la communication et l'affichage.

Article 12

Indicateurs chiffrés

En fonction des domaines d'action qui seront choisis par l'entreprise, il conviendra de définir un ou plusieurs objectifs de progression chiffrés et une ou plusieurs actions permettant d'atteindre ce ou ces objectifs.

Ces objectifs et ces actions doivent être accompagnés d'indicateurs chiffrés, qui peuvent notamment être tirés du rapport de situation comparée (RSC).

Le choix des objectifs de progression doit être guidé par les résultats apportés par le diagnostic et par les éléments recueillis dans l'entreprise en comparaison.

Cf. chiffres sur le site du ministère du travail sur lequel figurent des exemples d'indicateurs.

Pour la branche, les statistiques seront centralisées, notamment l'emploi des femmes, la répartition par catégorie socioprofessionnelle, la représentativité hommes-femmes – saisonniers-permanents, le taux de formation.

APPLICATION DE L'ACCORD

Article 13

Suivi

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

Le cas échéant, toute entreprise ou instance représentative du personnel appartenant à une entreprise de la profession pourra interpeller les partenaires sociaux de la profession, par courrier adressé à Domaines skiabiles de France, sur toute question relative au présent accord.

Il fera l'objet d'un nouvel examen en 2015.

Article 14

Diffusion de l'accord

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires du groupe de travail.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de Domaines skiabiles de France.

Article 15

Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 16

Extension

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Lyon, le 20 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiabiles de France.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

CGT-FO ;

FNST CGT.