

ÉDITO

: 2018 : Cap sur le tourisme !

Les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration occupent une grande place dans l'actualité du pôle HTR de la Fédération, cachant souvent celle liée au secteur du tourisme. Or, la CFDT occupe la première place dans les différentes branches composant ce secteur, nous obligeant à être à la hauteur de la confiance donnée par les salariés lors des différentes élections d'entreprises.

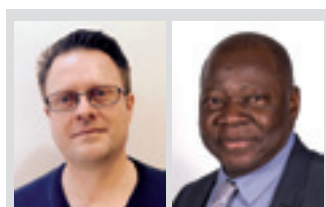
Aussi, il est important que les revendications portées par la CFDT dans les négociations de branches professionnelles du tourisme soient plus connues auprès de nos adhérents et des salariés.

Précisons qu'il faut distinguer, d'une part, les secteurs professionnels directs du tourisme comme les agences de voyage, les organismes de tourisme, le tourisme social et familial, les espaces de loisirs, d'attractions et culturels et l'hôtellerie de plein air et, d'autre part, les secteurs connexes à la filière tourisme : les hôtels cafés restaurants, les casinos jeux, la restauration rapide et le commerce. Au total, ce sont près de deux millions d'emplois comptabilisés au sein de la filière tourisme, représentant plus de 7% du PIB français.

Les défis syndicaux qui nous attendent pour les secteurs du tourisme sont nombreux, retenons : une meilleure rémunération afin d'améliorer le pouvoir d'achat, développer les parcours professionnels, la sécurisation des emplois...

Ce supplément de branche a donc pour objectif de vous présenter un rapide panorama de ces secteurs en précisant nos revendications.

Pour le pôle HTR de la Fédération, 2018 sera donc l'année où le tourisme sera à la première place de nos priorités en termes de développement pour augmenter le nombre d'adhérents et le nombre d'implantations CFDT dans les entreprises du secteur !



Laurent Bigot

Secrétaire national
en charge du pôle

Doudou Konaté

Secrétaire fédéral



**Oriane
Le Boudic-Jamin**

Secrétaire fédérale



**Baudouin
Bokongo**

Secrétaire fédéral



Samuel Yim

Secrétaire fédéral



Angela Alberteau

Assistante

Bulletin aux adhérent(e)s.
Edition : Fédération des Services CFDT
Directeur de la publication :
Olivier Guivarch
CPPAP : 1009 S 07027
Conception et impression :
Inckôo 75017 Paris
Supplément du magazine fabriqué
selon les normes environnementales
de développement durable.

janvier-février-mars 2018
Supplément à Inform'Action n° 300



cfdt-services.fr

Laurent Bigot

SOMMAIRE

- ÉDITO
- VIE DES BRANCHES

: Agences de voyages



Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.cfdt-services.fr

La branche professionnelle des agences de voyages compte près de 2 750 entreprises pour 30 953 salariés. Elle comprend les agences de voyages et entreprises de tourisme, qui se livrent ou apportent leur concours aux opérations consistant en l'organisation, la production ou la vente de voyages, comprenant ainsi les tour-opérateurs. Quelques exemples d'entreprises : TUI France (fusion de Transat France, Nouvelles Frontières et Marmara), Global Business Travel, Voyageurs du monde, Havas, Terres d'aventures, Odalys Évasion.

Les salaires pratiqués dans les agences de voyages sont généralement très bas. Les niveaux de rémunération de branche ne corrigent pas ces mauvaises pratiques : la grille de classifications de branche indique un premier niveau en dessous du Smic et certaines agences rémunèrent en dessous de ce niveau, jouant sur la part variable du salaire. Structurellement, le secteur était un vivier de salariés qualifiés, recrutant des salariés maîtrisant plusieurs langues et diplômés. Or,

le manque de reconnaissance des compétences et de la charge de travail a entraîné un recul de la qualité de service qui met à mal le maintien et le développement des agences de voyages. Les salariés ne restent pas dans la branche par manque d'attractivité et d'opportunités d'évolution. La CFDT revendique une augmentation substantielle des rémunérations des salariés des agences de voyages qui respectera enfin les salariés de la branche et protégera l'avenir du secteur.

D'autre part, le secteur des agences de voyages souffre d'un déficit flagrant d'égalité professionnelle entre hommes et femmes. D'autres inégalités existent quant à l'accès à la promotion et à l'avancement de carrière. La CFDT exige, dans chaque NAO, des mesures correctives pour améliorer l'égalité professionnelle et une enveloppe de rattrapage pour combler les fossés salariaux.

L'impact du digital, la multiplication de nouveaux logiciels, la numérisation et la désintermédiation de certains services proposés

par les agences de voyages ont transformé les emplois dans les agences de voyages, notamment pour les conseillers voyages. Face à ces enjeux, les employeurs et les IRP dans les entreprises de plus de 50 salariés doivent établir une véritable gestion prévisionnelle des emplois et mettre en exergue les dispositifs de formation. La CFDT revendique un véritable accès à la formation permettant des perspectives d'évolution de carrière et non des formations factices a minima pour remplir les obligations légales.

La CFDT a été le moteur de l'accord de 2016 pour mettre en place le CDD d'usage pour les guides des agences de voyages. Afin d'éviter les illicites CDD à répétition et l'auto-entrepreneuriat forcé, le CDD d'usage permet ainsi aux guides d'avoir des contrats légaux, avec une prime de fin de contrat et des heures de formations supplémentaires. La CFDT veille à l'application de cette mesure, soutient toute mesure contribuant à développer la protection et la reconnaissance du statut de ces salariés (carte professionnelle), ainsi que de leurs compétences.



: Organismes de tourisme

La branche professionnelle regroupe l'ensemble des entreprises et des salariés qui appliquent la convention collective nationale des organismes de tourisme (OTSI).

Les OTSI sont un terme générique qui regroupe les organismes suivants :

- les offices de tourisme et syndicats d'initiative : 2 500 structures et 12 000 salariés ;
- les comités départementaux du tourisme (CDT) : 101 structures et 2 000 salariés ;

- les comités régionaux du tourisme (CRT) : 23 structures et 700 salariés ;
- les Gîtes de France : 95 structures et 600 salariés.

Les offices de tourisme, comités départementaux du tourisme et comités régionaux du tourisme sont inscrits dans le Code du tourisme. Ils sont institués par une collectivité territoriale, soit obligatoirement (régions et départements), soit de façon facultative pour les communes

ou les intercommunalités.

Le plus souvent, les structures sont des associations de loi 1901 mais elles peuvent être régies sous d'autres formes (EPIC, SARL...).

Nos équipes sont proactives dans l'actualité des OTSI pour accompagner au mieux les changements liés aux nouvelles législations et aux nouveaux contextes. La réforme territoriale (loi NOTRe) nous amène à être vigilants sur les réorganisations des offices de tourisme qui sont regroupés en intercommunalités

et leurs impacts sur les conditions de travail et les emplois.

Les équipes CFDT sont force de propositions et de revendications sur les modes de gouvernance (association, EPIC), sur les enjeux des politiques du tourisme et sur les stratégies économiques et sociales dans les OTSI.

Les métiers dans les OTSI mobilisent des compétences variées. Les intitulés de poste ne reflètent pas la diversité des missions accomplies par les salariés de

... Organismes de tourisme

ces structures (a fortiori dans les TPE). Nous souhaitons mettre en avant la reconnaissance de ces compétences en constante évolution :

- valoriser les acquis des salariés sur les compétences numériques (ANT, administrateurs web...);
- accompagner les nouvelles aptitudes commerciales/ventes développées dans les OTSI;
- faire reconnaître les « *plus-values* » qu'apportent les personnels des OT, notamment au travers du « *conseil éclairé* », de leurs compétences relationnelles et leur permettre d'apporter de nouvelles propositions au développement de ces savoir-faire.

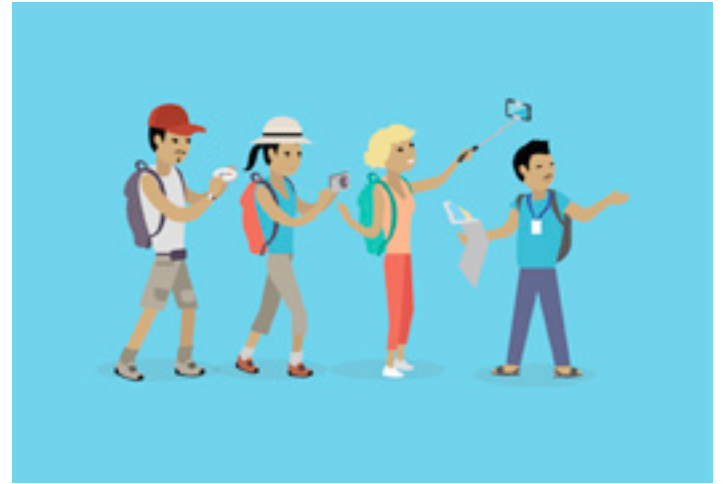
Comme dans de nombreux secteurs, un plafond de verre demeure dans les OTSI pour les évolutions de carrière. Les femmes sont deux fois moins nombreuses dans la catégorie cadres que les hommes, alors qu'elles représentent 70% de

la branche. Une récente enquête sur les professionnelles du tourisme a montré que les femmes estiment être très peu rémunérées au vu de leurs compétences, dans un milieu où le niveau de qualifications est élevé.

La CFDT demande des mesures correctives pour pallier ces inégalités professionnelles :

- la prise en compte de l'ancienneté pour l'ensemble des congés pour événement familial, afin de lutter contre les retards de carrière, a été une revendication CFDT désormais actée dans la CCN;
- la promotion de la mixité des emplois et la répartition proportionnelle des femmes dans les fonctions cadres.

La grille des OTSI est très basse au vu du niveau de qualification des salariés et des secteurs qu'ils côtoient (administration publique,



branches du tourisme) :

- revaloriser la grille de la branche de plus de 3% (2018) ;
- prévoir des enveloppes de rattrapage pour pallier les écarts de rémunération H/F pour un travail de valeur égale.

Certains offices emploient des guides. Ces professionnels au statut précaire nécessitent des

protections particulières.

La CFDT œuvre à rapprocher les garanties prévues dans la CCN des guides/agences de voyages pour les guides des OTSI (sécurisation des contrats, indemnisations des frais professionnels et contraintes liées aux missions).

Elle prend en compte leur situation dans chaque négociation (exemple : complémentaire santé).

: Tourisme social et familial

On peut placer le tourisme social dans le courant du tourisme alternatif faisant la promotion des vacances et des loisirs pour le plus grand nombre de personnes. Le tourisme social et familial (TSF) vise donc à rendre effectif « *le droit aux vacances* » et témoigne de la volonté des acteurs politiques et sociaux de rendre le tourisme accessible à tous (Belambra Clubs, VVF Villages...).

CHIFFRES CLÉS

- **nombre d'entreprises** : 1 079, dont près de 80% sont des TPE (moins de 10 salariés) ;
- **nombre de salariés** : 13 544 ;
- **effectif féminin** : 58% ;
- **importance de l'effectif des saisonniers** : ils représentent

58% des salariés de la branche pendant la saison estivale et 44% lors de la saison d'hiver, selon le rapport de branche. Sur les sites des villages vacances, ils représentent environ 80% des effectifs.

Nos grandes revendications portent sur la reconnaissance et les conditions de travail des saisonniers, qui représentent pour le secteur des emplois à part entière avec des qualifications, de l'expérience, des savoir-faire et qui sont moteurs de leurs villages.

Le tourisme social est un secteur qui peine à être autonome financièrement car il bénéficie à ses débuts de subventions importantes. Certains villages

peinent à trouver un équilibre financier et à gérer des structures en déréliction par manque d'investissement.

Dans un milieu avec une forte évolution interne, les représentants des salariés sont force de propositions pour le regain du secteur et doivent être plus intégrés dans le suivi de la stratégie économique et sociale des entreprises du TSF, le développement du commercial, et la participation des salariés dans la construction des objectifs.

Les professionnels du TSF connaissent une forte mobilité géographique. Qu'ils soient saisonniers ou cadres en CDI, ils peuvent, par exemple, être appelés en renfort sur un village ou changer d'établissement d'une

saison à une autre.

La CFDT revendique des contreparties pour les contraintes liées aux mutations et à l'organisation du travail dans le TSF.

Grâce à la CFDT, la généralisation du chèque-emploi service (CESU) est obligatoire dans les entreprises qui en négocient les modalités. Le CESU préfinancé permet aux salariés d'augmenter leur pouvoir d'achat et d'améliorer leurs conditions de vie pour rémunérer les services à la personne. La CFDT revendique sa mise en place effective dans toutes les entreprises du TSF.

Alors qu'elles représentent presque 60% des effectifs de la branche, les femmes sont deux fois moins

... Tourisme social et familial

nombreuses que les hommes dans les catégories cadres, inégalité qui va en s'aggravant.

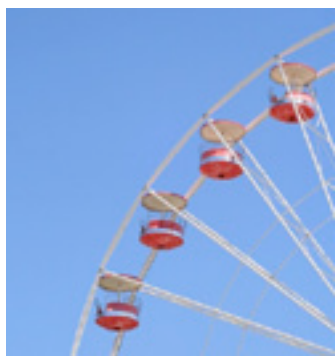
L'écart moyen de salaire entre les hommes et les femmes est d'environ 15%, en défaveur de ces

dernières. La CFDT revendique des mesures correctives importantes pour pallier ces inégalités

et la prévision d'enveloppes de rattrapage dans les rémunérations pour les emplois de valeur égale.

: Espaces de loisirs

La branche professionnelle des espaces de loisirs, d'attractions et culturels regroupe des



entreprises telles que les parcs de loisirs, musées ou châteaux privés, zoos, jardins botaniques et discothèques (Eurodisney, Parc Astérix, Futuroscope, Aqualand, Fondation de Chantilly, Grand Parc du Puy du Fou, Culturespaces, Vulcania...). Elle regroupe plus de 42 000 salariés.

La CFDT revendique la mise en place du 13^{ème} mois pour tous les salariés afin de leur garantir une réelle augmentation de pouvoir d'achat.

Les entreprises de la branche sont soit ouvertes toute l'année, soit par saison avec une grande amplitude horaire.

Les rythmes et les contraintes d'organisation du travail doivent être synonymes de contreparties pour les salariés, en particulier pour le travail du dimanche, des jours fériés et de nuit.

La solidarité d'un régime de branche pour la prévoyance passe par la mise en place d'un fonds d'action sociale. La CFDT œuvre à sa création dans le but d'aider les

salariés en difficulté de la branche. Pour une reconnaissance des métiers, des qualifications, des compétences spécifiques à la branche des espaces de loisirs, la CFDT souhaite la constitution d'un CFA de branche.

Les métiers de branche étant très disparates et soumis à différents facteurs de pénibilité (travail de nuit, équipe alternantes, bruits...), il est nécessaire que les salariés bénéficient de prévention et de réparation face à ces sources de risques professionnels.

: Hôtellerie de plein air

La convention collective de l'hôtellerie de plein air s'applique aux entreprises ayant une activité d'exploitation de parcs résidentiels de loisirs, du type terrains de camping, de caravanning, résidences mobiles de loisirs et aussi des hébergements innovants comme les cabanes

dans les arbres, les roulottes, les tipis et les yourtes.

La branche représente plus de 3 000 entreprises, exclusivement des TPE, qui regroupent plus de 35 000 salariés, dont plus de 70% de salariés en CDD ou contrat saisonnier.

La CFDT s'est battue depuis plusieurs années et a obtenu que le salaire indice 100 (minimum de branche) soit toujours supérieur au Smic.

Aujourd'hui, le patronat veut revenir sur cet acquis qui est un plus pour le pouvoir d'achat des salariés de ce niveau, qui représentent

un grand nombre de saisonniers. Nous exigeons le maintien de cette disposition dans toutes les négociations de revalorisation de la grille de salaires minima de la branche pour une réelle augmentation du pouvoir d'achat des salariés qui sont souvent dans une situation précaire due aux contraintes saisonnières.

: Saisonniers

REVENDECTIONS INTERBRANCHES

Conditions de logement décentes

Les entreprises du tourisme employant énormément de saisonniers, la CFDT revendique une meilleure aide à leur installation pour leur saison : minimum 15 m²,

agencement décent avec sanitaire et coin cuisine, limitation des colocations abusives...

Amélioration du pouvoir d'achat

Le contrat saisonnier étant de facto un contrat précaire, il faut particulièrement préserver le pouvoir d'achat de ces salariés : prime de

précarité, compensation du travail du dimanche, gratuité des transports (parking, prime de transport).

Sécurisation des parcours professionnels

La mise en place des formations intersaison, afin d'améliorer l'employabilité et la montée en compé-

tences des saisonniers, sont autant de mesures défendues par la CFDT. La CFDT défend également la limitation des temps de coupures, la portabilité des droits (CPA, retraites, chômage), les initiatives sur les territoires avec les maisons des saisonniers et le droit à la déconnexion.