

Avenant n° 79

CSSCT - entretiens Dans la branche des remontées mécaniques et domaines skiables

Signé entre :

DOMAINES SKIABLES DE FRANCE

et

La Fédération Nationale des Syndicats de Transports - CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (FNST - CGT)

La Fédération Nationale des Transports FORCE OUVRIERE (CGT - FO)

Préambule

Dans le cadre du dialogue social de branche, les partenaires sociaux signataires sont convenus de deux points d'amélioration à apporter dans la Convention collective nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiables :

- Le premier traite de la mise en place d'une CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail) dans toutes les entreprises de la profession de plus de 50 salariés dotées d'un CSE ;
- Le second, du regroupement et de la temporalité des entretiens, tant pour les permanents que pour les saisonniers.

Dans le domaine de la santé et sécurité au travail, les partenaires sociaux sont conscients de l'importance des sujets liés à la santé et à la sécurité au travail. Aussi, considèrent-ils que la mise en place de CSSCT est de nature à favoriser le dialogue social dans les entreprises sur ces sujets.

Concernant les entretiens, le constat a été fait que les entretiens réalisés dans les entreprises de la profession pouvaient être multiples (entretien d'évaluation ; entretien de fin de saison ; entretien de positionnement ; entretien professionnel). Leur périodicité pouvait être différente et leur mise en œuvre parfois complexe. Ce qui ne permettait pas de valoriser suffisamment ce moment d'échange privilégié, car la multiplicité conduisait à un traitement mécanique et à la perte de sens.

**

Article 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiables du 15 mai 1968.

**

Article 2 : OBJET

Le présent avenant vient modifier et compléter la Convention collective des Remontées mécaniques et Domaines skiables signée le 30 septembre 2021.

**

Article 3 : CSSCT

Le dernier tiret de l'article 6.2 est ainsi modifié :

Article 6.2 - Hygiène et sécurité

- Le CSE porte les questions relatives à la santé et la sécurité au travail directement ou, pour les entreprises qui en sont dotées, via la Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

La rédaction de l'article 6.6 est ainsi modifiée :

Article 6.6 - Conditions de travail et sécurité du personnel

Une CSSCT sera obligatoirement mise en place conformément aux dispositions légales dans les entreprises de plus de 50 salariés disposant d'un CSE. Les partenaires sociaux recommandent, en particulier, les mesures qui suivent :

- Prévoir au moins une réunion de la CSSCT dans la phase de lancement de la saison d'hiver et une pendant la saison d'hiver.
- Lors de la réunion qui se déroulera pendant la saison d'hiver, les entreprises examineront le rapport et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Lors de la réunion de lancement de début de saison, les CSSCT prendront soin d'examiner l'état d'avancement de ce programme au regard des objectifs prévus notamment en ce qui concerne les formations à la sécurité.
- Donner le temps nécessaire aux membres de la CSSCT pour exercer leur mandat. Sur invitation de l'employeur, les délégués syndicaux pourront participer à cette instance avec voix consultative.

Les entreprises de moins de 50 salariés disposant d'un CSE, sont également incitées à mettre en place une CSSCT.

**

Article 4 : TEMPORALITE ET ORGANISATION DES ENTRETIENS

Le 5^{ème} paragraphe de l'article 3.24.1-5-1 est ainsi modifié :

Article 3.24.1-5-1 - Expérience

Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après 2 saisons d'hiver ou 2 saisons d'été, un entretien intermédiaire de positionnement devra alors impérativement en analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute disposition en termes de formation pour que le niveau d'autonomie du salarié corresponde réellement aux besoins du poste.

L'article 3.24.1-6 est ainsi modifié :

Article 3.24.1-6 - Positionnement des salariés par rapport aux variables de dimensionnement

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement doit être effectué dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise.

Les modalités de l'entretien sont détaillées à l'article 5.8.

Le 5^{ème} point du 1^{er} tiret de l'article 3.25.1-3 est ainsi modifié :

Article 3.25.1-3 : Promotion professionnelle

– Éléments de diagnostic :

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

Les 2^{ème} et 3^{ème} tirets de l'article 3.25.1-5 sont ainsi modifiés :

Article 3.25.1-5 - Classification

– Exemples d'objectifs de progression :

- Former l'ensemble des personnels réalisant les entretiens.
- Étudier 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, sa structuration et les différents thèmes à aborder.
- 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 carrières équivalentes aux femmes et aux hommes.

Le 1^{er} tiret de l'article 3.25.1-9 est ainsi modifié :

Article 3.25.1-9 - Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle

– 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 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.

L'article 5.8 est ainsi modifié :

Article 5.8 - Entretiens

Les entretiens auront lieu obligatoirement tous les 2 ans pour un permanent ; et toutes les 4 saisons pour un saisonnier ou plus tôt lorsqu'il change de compétence, de poste ou s'il en fait la demande.

L'employeur s'assurera que chaque personne réalisant ces entretiens est dûment formée. La formation correspondante portera, a minima, sur la technique de l'évaluation et la connaissance des dispositions relatives aux classifications conventionnelles des emplois.

Selon l'organisation des entreprises, ils pourront être conduits par une même personne ou, potentiellement, par deux personnes différentes selon les thématiques à aborder.

Un modèle de support sera proposé aux entreprises, car la trame de ces entretiens (notamment positionnement et professionnel) doit respecter un certain nombre de thématiques et faire l'objet d'une traçabilité structurée. Ce support facilitera l'organisation des services qui le souhaitent, sans qu'il ait un caractère obligatoire, notamment si l'entreprise dispose d'une autre organisation.

Les entreprises sont invitées à proposer le support au salarié afin qu'il puisse avoir connaissance de son architecture et préparer son (ses) entretien(s) en amont.

Ces entretiens doivent avoir lieu pendant le temps de travail. Ils doivent faire l'objet d'un compte-rendu écrit signé, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie est remise au salarié.

➤ Pour les Permanents :

Un entretien individuel tous les 2 ans (années civiles) correspondant au contenu de l'entretien professionnel et de l'entretien de positionnement portant sur 2 axes (et pouvant le cas échéant être élargi à d'autres thématiques) :

- Le positionnement : Correspondant aux obligations conventionnelles relatives aux classifications.

Le cas échéant, l'évaluation de la performance individuelle par rapport au poste, niveau d'atteinte des objectifs et fixation des objectifs pour la période à venir.
Pour les cadres, cet entretien devrait également faire le point sur la charge de travail et le temps de travail.

- L'entretien professionnel : Le point sur le parcours, la projection de carrière, les attentes en termes de formation, la mobilité, correspondant aux obligations légales de l'entretien professionnel.

En année 6, l'entretien doit faire un bilan des 6 années écoulées pour ce qui concerne les sujets de l'entretien professionnel. Un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié doit être établi à cette occasion.

➤ Pour les Saisonniers :

Un entretien individuel tous les 4 ans (années civiles) correspondant au contenu de l'entretien professionnel et de l'entretien de positionnement portant sur 2 axes (et pouvant le cas échéant être élargi à d'autres thématiques) :

- Le positionnement : Correspondant aux obligations conventionnelles relatives aux classifications.

Le cas échéant, l'évaluation de l'adéquation au poste de travail, point sur les attentes d'évolution.

- L'entretien professionnel : Le point sur le parcours, la projection de carrière, les attentes en termes de formation, la mobilité, correspondant aux obligations de l'entretien professionnel.

Tous les 12 ans (ou chaque fois que le salarié aura cumulé 6 ans d'ancienneté si cet évènement avait lieu avant), l'entretien doit faire un bilan des années écoulées depuis

le dernier entretien bilan, pour ce qui concerne les sujets de l'entretien professionnel. Un état des lieux récapitulatif écrit du parcours professionnel de chaque salarié doit être établi à cette occasion.

Concernant l'entretien de positionnement :

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la base des exemples qui sont donnés, pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité, dans le guide méthodologique correspondant. Les accords d'entreprise sur les variables et leur graduation peuvent définir des critères plus favorables.

En cas de différend entre le salarié et l'évaluateur quant au positionnement, un nouvel entretien pourra alors avoir lieu à l'initiative de l'une ou de l'autre des deux parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial (N + 1 à minima), mais, pour cet entretien, le salarié pourra se faire assister s'il le désire, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par une personne de son choix inscrite sur la liste des conseillers du salarié dressé par le préfet du département, ou un membre de la Commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation (voir article 3.24.1-7). Celle-ci est signée, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie en est remise au salarié.

Concernant l'entretien professionnel :

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel. Il doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Il a pour finalité de permettre à chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

L'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise, s'entretient avec le salarié sur les perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Des propositions en matière de formation professionnelle peuvent être faites à cette occasion. Dans ce cadre, l'employeur doit informer le salarié sur la VAE.

L'entretien professionnel doit obligatoirement être formalisé. L'original est conservé par l'employeur ; une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que l'employeur a bien réalisé les entretiens professionnels tous les 2 ans pour les permanents et tous les 4 ans pour les saisonniers (années civiles) et que, sur la période, il a rempli son obligation de maintenir l'employabilité du salarié conformément au cadre légal.

★★

Article 5 : EGALITE DE TRAITEMENT ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

★★

Article 6 : ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

Conformément aux dispositions du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité, le

présent avenant ne justifie pas de prévoir, pour les entreprises de moins de 50 salariés, des stipulations spécifiques.

**

Article7 : ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION, DENONCIATION DU PRESENT AVENANT

Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de sa signature.
Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation signataire, devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

**

Article8 : DIFFUSION DE L'AVENANT

Le présent avenant sera adressé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

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

**

Article9 : DEPOT

Le présent avenant sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil des prud'hommes de Chambéry.

**

Article10 : EXTENSION

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

A Francin, le 24 mars 2023,

Fait en 10 exemplaires originaux.

Pour la FNST - CGT,

Pour la CGT FO,

Pour Domaines Skiables de France,