

Tableau de réorganisation – 29 mars 2019

Lexique des acronymes utilisés :

CCN : Convention Collective Nationale
CPPNI : Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation
CSE : Comité Social et Economique
DSF : Domaines Skiabiles de France
IRP : Institutions Représentatives du Personnel
... etc

~~Texte rouge barré~~ : Suppression proposée car ne peut pas rester en l'état

Texte rouge : Modifications proposée

Texte bleu : Modifications non substantielles

La numérotation des articles est susceptible d'évoluer en fonction de l'insertion ou non de nouveaux articles ainsi que le choix de l'organisation retenu.

Convention collective nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles

Article CCN	Commentaires/ Questions
I - Convention collective - Champ d'application	
1-1. – Champ d'application (remplacé par l'avenant n° 9, modifié par les avenants n° 18, 19 et 20) La présente convention règle les rapports entre les employeurs et les salariés permanents et saisonniers des deux sexes des entreprises publiques et privées dont l'activité relève de l'une des industries du transport représentées par le Syndicat national des téléphériques et téléskis de France (et énumérées ci-après, par référence aux nomenclatures d'activités et de produits, approuvés par le décret n° 92-1129 du 2/10/1992 : 60-2C : = Téléphériques et remontées mécaniques. Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire national.	

<p>1-2. – Durée, dénonciation, révision (modifié par l'avenant n° 13) La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail.</p> <p>À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception.</p> <p>Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles. Cette proposition sera adressée au ministre des Transports en vue de la réunion dans les délais les plus rapides d'une commission mixte constituée conformément à l'article L. 133-1 du livre 1^{er} du Code du travail.</p>	<p>Suppression de toutes les références au code du travail ?</p> <p>Quelle utilité puisqu'il y a une CPPNI ?</p>
<p>1-3. – Conventions collectives et accords antérieurs – Avantages acquis</p> <p>Aux dates fixées pour leur application, la présente convention et ses conventions annexes se substitueront purement et simplement à toutes les conventions collectives ou accords régionaux et locaux, à toutes les conventions collectives ou accords d'établissements conclus antérieurement à cette date.</p> <p>Toutefois, la présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages individuels acquis, que ces avantages soient particuliers à certains salariés ou qu'ils résultent de l'application dans l'entreprise de dispositions collectives. Il est précisé que le maintien de ces avantages ne jouera que pour le personnel en service aux dates d'application de la présente convention et de ses conventions annexes, l'extension de ces dispositions aux nouveaux embauchés pouvant résulter de l'accord de l'employeur ou de conventions collectives régionales ou locales à intervenir.</p> <p>En outre, la présente convention et ses conventions annexes ne pourront être l'occasion d'une modification des fonctions habituellement remplies par les travailleurs à la date de leur entrée en vigueur.</p>	<p>Plus d'actualité depuis 1968. Suppression ?</p> <p>La règle du maintien des avantages individuels acquis n'est plus automatique depuis la loi travail du 8 août 2016, et doit désormais être prévue par un accord de substitution.</p> <p>Ce dernier alinéa relève du contrat de travail, cf classifications.</p> <p>A supprimer ?</p>
<p>Art. 4. – Conventions collectives régionales et locales (modifié par l'avenant n° 13)</p> <p>Des conventions collectives régionales ou locales pourront être conclues pour une région ou une localité déterminée. Leur objet sera, sans remettre en cause les dispositions générales de la présente convention</p>	<p>Pas d'existence de conventions collectives régionales et locales.</p> <p>A supprimer ?</p>

<p>et de ses annexes nationales, de réaliser les adaptations nécessaires pour tenir compte des nécessités ou usages locaux. Elles pourront prévoir à cette fin des dispositions nouvelles ou des clauses plus favorables aux travailleurs.</p> <p>Des conventions ou accords d'entreprise peuvent adapter les dispositions des conventions nationales, régionales ou locales à leurs conditions particulières d'organisation ou d'exploitation dans les conditions prévues à l'article L. 132-23 du Code du travail. Les conventions ou les accords peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables aux salariés.</p>	
<p>Art. 32. 1-4. – Conventions annexes <i>(remplacé par l'avenant n° 13)</i></p> <p>Conformément à l'article L. 132-5 du Code du travail, Des conventions annexes fixant les conditions particulières de travail seront établies pour chacune des catégories de personnel désignées ci-après :</p> <p>1. Ouvriers ; 2. Employés ; 3. Techniciens et agents de maîtrise ; 4. Ingénieurs et cadres.</p> <p>1. Ouvriers et employés ; 2. Techniciens et agents de maîtrise ; 3. Ingénieurs et cadres.</p> <p>Chacune de ces conventions annexes devra contenir notamment des clauses concernant les dispositions obligatoires énumérées à l'article L. 133-5 du Code du travail, qui n'ont pas été incluses dans la présente convention principale.</p>	<p>Suppression de toutes les références au code du travail ?</p> <p>Simple MAJ des titres des Annexes</p> <p>Dernier alinéa inutile dans la mesure où, si la CCN ne prévoit pas toutes les mentions obligatoires elle ne pourrait pas faire l'objet d'une extension.</p> <p>A supprimer ?</p>

Article CCN	Commentaires/ Questions
<p>Chapitre 2 II : Représentation du personnel - Paritarisme</p>	
<p>Art. 4 bis. 2.7 - Négociation annuelle obligatoire <i>(ajouté par l'avenant n° 14 et modifié par l'avenant n° 15)</i></p> <p>Les entreprises assujetties à la mise en place d'un comité d'entreprise communiquent chaque année au SNTF les renseignements prévus par les articles L. 432-1 à L. 432-4 du Code du travail, faisant ressortir l'évolution économique, la situation de l'emploi, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe, dans l'entreprise. À partir de ces éléments, le SNTF établit et diffuse le rapport prévu par l'article L. 132-12 dudit Code.</p>	<p>Modification à prévoir sur le titre ?</p> <p>Références aux articles du Code du travail à supprimer ?</p> <p>Référence au CE à modifier car n'existe plus sous cette appellation</p>
<p>Art. 6. 2-1. - Liberté syndicale et liberté d'opinion <i>(modifié par l'avenant n° 2)</i></p> <p>Conformément à la Constitution de la République française, les employeurs et les travailleurs sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale.</p> <p>Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.</p> <p>Les travailleurs et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne notamment l'embauchage, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, les mesures de discipline et de congédiement.</p> <p>Si une organisation syndicale conteste la mise à pied ou le congédiement d'un travailleur comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au litige une solution équitable.</p> <p>S'il est constaté qu'un travailleur a été mis à pied ou congédié en violation des dispositions du présent article ou de l'article 7 ci-après, la réintégration de celui-ci sera de plein droit dans le même emploi et aux mêmes conditions. Il devra recevoir son salaire intégral pour la durée de l'interruption de travail. Toutefois, cette intervention des organisations syndicales ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.</p>	<p>Inutile car désuet et de droit.</p> <p>A conserver ?</p>

Art. 7. 2-2. – Exercice de l'action syndicale (modifié par l'avenant n° 52 et l'avenant n° 66)

2-2-1. 1. Panneaux d'affichage

Chaque organisation syndicale présente dans l'entreprise disposera de panneaux qui doivent permettre une lecture facile des communications qui y sont affichées. Leurs dimensions ne doivent pas être inférieures à 100 x 50 cm.

L'emplacement de ces panneaux sera choisi par accord entre l'employeur et le représentant de chaque organisation syndicale appartenant à l'entreprise et connu de l'employeur. Ces panneaux seront réservés aux communications syndicales : informations syndicales, notamment convocations à des réunions syndicales et ordres du jour de ces réunions. L'affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité desdits représentants des organisations syndicales. Dans le cas où tout le personnel ne passe pas habituellement par ce point d'affichage, d'autres points d'affichage seront prévus selon la même procédure.

L'affichage des communications et publications syndicales s'effectue selon la législation en vigueur.

2-2-2. 2. Congrès syndicaux

Sur la demande écrite de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence non rémunérées pour assister aux congrès statutaires de ces organisations et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise.

2-2-3. 3. Commissions paritaires (modifié par l'avenant n° 66)

Pour les salariés membres de la ~~commission paritaire~~ CPPNI et dans la limite de 5 salariés par délégation, le temps de travail alloué pour participer ~~aux commissions paritaires et~~ aux réunions paritaires de la branche, décidées entre les organisations d'employeurs et de salariés signataires de la présente convention, ou à la demande de son président, sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces réunions et de demander son autorisation, qui leur sera accordée en principe, à moins que leur absence ne compromette la bonne marche de l'entreprise.

En outre, pour améliorer le dialogue social, dans la limite d'un budget annuel fixé (à titre expérimental jusqu'à l'année 2017 incluse) à 45 000 €, à répartir à parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentées, les frais suivants sont pris en charge par Domaines Skiables de France, sur justificatifs, au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit :

- trajets lieu de travail en saison d'hiver / lieu de réunion :
- frais de voiture (puissance fiscale 7 CV), barème de l'administration fiscale,
- ou billets SNCF ou transports collectifs, base 2e classe,

A conserver ?

Ces dispositions concernent la fonction publique !

A conserver ?

<ul style="list-style-type: none">— frais de péage ;— frais d'hébergement, lorsque nécessaire, barème Acooss ;— frais de repas, barème Acooss.	
<p>Art. 8. 2-6. – Congé de formation économique, sociale et syndicale <i>(abrogé et remplacé par l'avenant n° 22)</i></p> <p>Des congés seront accordés par les employeurs aux salariés qui en feront la demande pour participer aux stages ou sessions dans les conditions prévues par la législation en vigueur. Les salariés saisonniers devront présenter la demande de congé à l'employeur au moins 15 jours à l'avance.</p>	

<p>Art. 9. – Délégués du personnel <i>(complété par l'avenant n° 12 et modifié par l'avenant n° 43)</i></p> <p>Dans chaque entreprise ou établissement inclus dans le champ d'application de la présente convention et de ses annexes et occupant un effectif de plus de dix salariés, il est institué des délégués du personnel dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. Conformément à la législation en vigueur, les délégués du personnel seront reçus au moins une fois chaque mois par l'employeur ou son représentant dûment mandaté, les dates et heures de réception seront fixées d'un commun accord.</p> <p>Dans tous les cas, les délégués suppléants peuvent être reçus avec les délégués titulaires. Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant dûment mandaté du syndicat de leur profession.</p> <p>Conformément à la loi, il sera mis à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre de remplir leur mission, et notamment de se réunir.</p> <p>La cessation du contrat de travail du saisonnier intervient dans les conditions prévues par le Code du travail. Toutefois en cas de réembauchage par la même entreprise pour une nouvelle saison comprise dans la période de son mandat, celui-ci est reconduit jusqu'aux nouvelles élections. L'employeur lui communique tous les documents qui ont été portés à la connaissance des délégués du personnel au cours de sa période d'interruption d'activité.</p>	<p>A supprimer</p>
<p>2-4. – Comité social et économique – CSE</p>	<p>Nouveau titre si accord !</p>
<p>Art. 10.– Conditions d'électorat et d'éligibilité et durée du mandat des délégués du personnel <i>(complété par l'avenant n° 2 et modifié par les avenants n°s 13, 22 et 31)</i></p> <p><i>a) Personnel permanent</i></p> <p>Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont définies par la législation en vigueur. La durée du mandat des délégués du personnel est fixée conformément aux dispositions de l'article 15 bis de la présente convention.</p> <p><i>b) Personnel saisonnier</i></p> <p>La durée calendaire du mandat des délégués « saisonniers » est la même que celle des délégués « permanents ».</p> <p>Pour être électeurs, les saisonniers devront, à la date des élections, totaliser au moins trois mois d'ancienneté, au sens de l'article 22.</p> <p>Pour être éligibles, les saisonniers devront, à la date des élections, d'une part, remplir les conditions requises pour être électeurs et, d'autre part, avoir douze mois 8 mois (??) mois d'ancienneté au sens de l'article 22.</p>	<p>A harmoniser base CSE</p>

<p>L'employeur ne peut refuser à son salarié, délégué ou ancien délégué du personnel, candidat aux fonctions de délégué du personnel, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour une cause réelle et sérieuse.</p>	
<p>Art. 11- 2-4-1. – Élections <i>(modifié par l'avenant n° 31)</i></p> <p><i>a) Collèges électoraux</i></p> <p>La constitution des collèges électoraux et la répartition, entre les collèges, de l'ensemble des sièges à pourvoir dans l'établissement se feront par accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord s'avérerait impossible, l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre des transports déciderait de cette répartition. Cette répartition se fera normalement en deux collèges :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ouvriers et employés ; 2. agents de maîtrise et cadres. <p><i>a) Élections</i></p> <p>L'élection des délégués titulaires et des délégués suppléants a lieu dans le mois d'ouverture de la saison principale, sauf accord des parties, selon les dispositions de l'article 15 bis de la présente convention. Elle a lieu dans les conditions prévues dans le Code du travail.</p> <p><i>b) Bureau de vote</i></p> <p>Chaque bureau électoral est composé des deux électeurs les plus âgés dans l'établissement, partie d'établissement ou collège, et de l'électeur le plus jeune, présents au moment de l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartient au plus âgé.</p> <p>Chaque bureau peut être assisté pour toutes les opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un employé qualifié désigné par le chef d'établissement en accord avec les organisations syndicales intéressées ou, à défaut, avec les délégués sortants. Cet employé est adjoint au bureau avec voix consultative.</p> <p><i>c) Organisation du vote</i></p> <p>Le vote a lieu à bulletins secrets, dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence des membres du bureau de vote. Les électeurs doivent s'isoler pour mettre le bulletin dans une enveloppe.</p> <p>Les bulletins, les enveloppes d'un modèle uniforme et opaques devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur. Il devra également organiser l'isolement et fournir les urnes.</p> <p>Dans chaque collège électoral, deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Lorsque ces deux votes seront simultanés, des bulletins de couleurs différentes ou présentant un signe distinctif devront être prévus.</p> <p>Le scrutin a lieu dans l'établissement. Le vote par correspondance est admis pour le personnel en déplacement, en absence régulière ou qui, en raison de son lieu de travail, serait dans</p>	<p>A intégrer dans l'accord CSE</p> <p>A enlever ?</p> <p>Prévu par la loi :</p> <p>A supprimer ?</p>

<p>l'impossibilité de voter dans l'établissement.</p> <p>Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe.</p> <p>L'enveloppe intérieure devra être du modèle prévu et être adressée par la poste au président du bureau de vote.</p> <p>Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt dans l'urne des enveloppes intérieures.</p> <p>Le dépouillement du vote a lieu immédiatement après la fin du scrutin. Après le dépouillement, les résultats du vote sont consignés dans un procès-verbal établi par le bureau électoral et dont un exemplaire est affiché dans l'établissement, un autre remis aux délégués élus, un troisième conservé par la direction, les autres adressés par l'employeur aux organisations syndicales intéressées et à l'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre des transports.</p>	
<p>Art. 12. 2-4-4. – Remplacement des délégués <i>(modifié par l'avenant n° 13)</i></p> <p>En cas de vacance du poste d'un délégué titulaire, ses fonctions sont assumées par un suppléant selon les dispositions prévues à l'article L. 423-17 du Code du travail.</p> <p>En cas de vacance totale de la représentation des salariés, et ce, plus de trois mois avant la date normale des élections, il pourra être procédé à de nouvelles élections. Les nouveaux élus sont nommés pour le temps restant à courir jusqu'au terme qui était assigné aux fonctions de leurs prédécesseurs.</p> <p>En cas de carence des organisations syndicales pour les élections complémentaires, la date des élections fixée conformément à l'article 11-b demeurera inchangée.</p>	<p>Accord CSE ?</p> <p>Cette disposition est prévue par la loi :</p> <p>A supprimer ?</p> <p>Disposition illégale : A supprimer</p>
<p>Art. 13. – Entreprises à établissements multiples</p> <p>La compétence des délégués est limitée à l'établissement dans lequel ils sont élus.</p> <p>Toutefois, les directions des entreprises groupant plusieurs établissements sur l'étendue du territoire peuvent recevoir collectivement les délégués de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.</p>	<p>Evident : A supprimer</p> <p>Faux : Cf CSE central d'entreprise</p>
<p>Art. 14. – Comité d'entreprise <i>(remplacé par l'avenant n° 13)</i></p> <p>L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise dans les entreprises et établissements régis par la présente convention, ainsi que le financement des activités sociales et culturelles gérées par lesdits comités, sont réglés par la législation en vigueur.</p>	<p>A supprimer</p>

<p>Art. 15. 2-4-2. – Conditions d'électorat et d'éligibilité et durée du mandat des membres du comité d'entreprise <i>(complété par l'avenant n° 2 et modifié par les avenants n°s 12, 13, 22 et 31)</i></p> <p>2-4-2-1. a) Personnel permanent</p> <p>Les conditions d'électorat et d'éligibilité sont définies par la législation en vigueur. La durée du mandat des membres du comité d'entreprise est fixée conformément aux dispositions de l'article 15 bis de la présente convention.</p> <p>2-4-2-2. b) Personnel saisonnier</p> <p>La durée calendaire du mandat des membres « saisonniers » est la même que celle des membres « permanents ».</p> <p>Pour être électeurs, les saisonniers devront, à la date des élections, totaliser au moins trois mois d'ancienneté au sens de l'article 22.</p> <p>Pour être éligibles, les saisonniers devront, à la date des élections, d'une part, remplir les conditions requises pour être électeurs et, d'autre part, avoir 8 mois d'ancienneté au sens de l'article 22.</p> <p>La cessation du contrat de travail du saisonnier intervient dans les conditions prévues par le Code du travail. Toutefois en cas de réembauchage par la même entreprise pour une nouvelle saison comprise dans la période de son mandat, celui-ci est reconduit jusqu'aux nouvelles élections.</p> <p>L'employeur lui communique tous les documents qui ont été portés à la connaissance du comité au cours de sa période d'interruption d'activité.</p> <p>L'employeur ne peut refuser à son salarié, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour une cause réelle et sérieuse.</p>	<p>Accord CSE ?</p> <p>Quid des autres CDD ?</p> <p>Accord CSE ?</p> <p>A harmoniser : Cf ci-dessus</p>
<p>Art. 15 bis. 2-4-3. – Durée des mandats des institutions représentatives du personnel <i>(ajouté par l'avenant n° 31)</i></p> <p>La durée du mandat des délégués du personnel et des représentants du personnel aux comités d'entreprise, comités d'établissement, comités centraux d'entreprise et comités de groupe est fixée à 3 ans.</p> <p>Toutefois, les entreprises souhaitant fixer par voie d'accord collectif une autre durée de mandat comprise entre 2 et 3 ans, peuvent le faire.</p> <p>En revanche, les entreprises qui auraient, à la date du 7 juin 2006, fixé par voie d'accord collectif une durée de mandat supérieure à 3 ans, ne peuvent conserver cette durée que pour les mandats en cours, la durée des mandats suivants ne pouvant dépasser 3 ans.</p>	<p>Accord CSE ?</p>

*Avenant n° 36
à la Convention collective nationale
des téléphériques et engins de remontées mécaniques
Information et participation des représentants du personnel
saisonniers aux réunions organisées aux intersaisons*

Conclu entre :

le Syndicat national des téléphériques de France (SNTF)

représenté par : M. Jean-Yves Rémy

et

la Confédération française démocratique du travail – Fédération générale
transports équipement (CFDT – FGTE)

représentée par : M. Maurice Nicaise

La Fédération nationale des syndicats de transports – Confédération générale
du travail (FNST – CGT)

représentée par : M. Antoine Fatiga

la Fédération nationale des transports force ouvrière (CGT – FO)

représentée par : M. Éric Becker

Préambule

2-5. - Information et participation des représentants du personnel
saisonniers aux réunions organisées aux intersaisons

Afin de garantir un bon niveau de dialogue social ~~au sein des entreprises de la branche des
téléphériques et engins de remontées mécaniques et domaines skiables, les partenaires sociaux ci-
dessous~~

~~signataires sont convenus des présentes dispositions.~~

Art. 1 : Information et participation des instances représentatives du personnel

~~Les partenaires sociaux signataires considèrent qu'il est opportun de tout mettre en œuvre pour
assurer l'information des instances représentatives du personnel sur le contenu des réunions pouvant
avoir lieu au cours des intersaisons.~~

En conséquence, **ils conseillent aux entreprises d'une part**, il convient d'informer lesdits représentants
du personnel **saisonniers** des réunions de l'institution qui les concernent lorsqu'elles sont organisées
pendant les intersaisons et d'autre part, de permettre leur participation à ces réunions.

Sur le plan pratique, ces représentants du personnel seront informés par courrier
mentionnant la date, l'heure et le lieu de la réunion et leur rappelant qu'il leur est possible d'y
assister.

Art. 2 : Durée et modalités de révision et de dénonciation du présent avenant

~~Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une
révision à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires, sous réserve qu'une
demande motivée soit transmise à chacune des organisations signataires.~~

~~La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du Code du
travail.~~

Modification de cet avenant en article afin de l'intégrer à la CCN

<p>Art. 3 : Formalités de dépôt du présent avenant</p> <p>Le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.</p> <p>Art. 4 : Extension du présent avenant</p> <p>Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du Travail.</p> <p>Fait à Lyon, le 25 juin 2007</p>	
<p>Avenant n° 42 à la Convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables Accord relatif à la mise en place d'une Commission paritaire de validation des accords</p> <p>Conclu entre : le Syndicat national des téléphériques de France (SNTF) représenté par : M. Jean-Yves Remy et la Confédération française démocratique du travail — Fédération générale transports équipement (CFDT – FGTE) représentée par : M. Maurice Nicaise la Fédération générale CFTC des Transports (FGT – CFTC) représentée par : M. Bernard Lanza La Fédération nationale des syndicats de transports — Confédération générale du travail (FNST – CGT) représentée par : M. Antoine Fatiga la Fédération nationale des transports Force ouvrière (CGT – FO) représentée par : M. Éric Becker</p> <p>Préambule</p> <p>Le présent accord a pour objet de déterminer la création, l'organisation et les règles de fonctionnement de la Commission paritaire de validation des accords conclus dans les entreprises de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables dépourvues de délégué syndical, conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et suivants du Code du travail.</p> <p>Article 1 : Mise en place de la Commission</p> <p>C'est sur ces bases que les partenaires sociaux signataires ont décidé de créer une Commission paritaire de validation des accords.</p> <p>Article 2 : Mission de la Commission</p>	<p>La Commission paritaire de validation des accords n'existe plus : A supprimer</p>

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les entreprises de moins de 200 salariés qui ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu prévoyant des règles spécifiques de négociation en l'absence de délégué syndical ont la possibilité de négocier des accords avec les élus du personnel, en l'absence de délégué syndical.

La négociation a alors lieu avec les représentants élus au Comité d'entreprise (CE) ou à la Délégation unique du personnel (DUP) ou, à défaut, les Délégués du personnel (DP).

Toutefois, la validité de ces accords d'entreprise est subordonnée à deux conditions :

- conclusion par des membres titulaires élus au comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel titulaires représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- approbation par une Commission paritaire de branche.

Article 3 : Thèmes ouverts à la négociation

Les représentants élus du personnel ont la capacité de conclure des accords collectifs de travail de même nature juridique que ceux conclus avec un délégué syndical.

Les accords conclus ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords sur les modalités de consultation et d'information du comité d'entreprise en cas de licenciement économique de dix salariés ou plus.

Ils sont élaborés dans le respect des règles légales et conventionnelles.

Article 4 : Principes à respecter

La négociation employeur / élus doit respecter les règles suivantes :

- indépendance des négociateurs de l'entreprise vis-à-vis de l'employeur,
- élaboration conjointe du projet d'accord par les négociateurs,
- concertation avec les salariés.

Article 5 : Information des syndicats

L'employeur doit informer les organisations syndicales représentatives dans la branche, de sa décision d'engager des négociations.

À cet effet, le SNTF communiquera à ses adhérents les coordonnées de chacune de ces organisations, au plan national.

Article 6 : Rôle de la Commission de validation des accords

La Commission paritaire de validation des accords aura pour rôle de contrôler que les accords collectifs ainsi négociés n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. En revanche, la Commission n'exercera pas de contrôle d'opportunité de l'accord.

Article 7 : Saisine de la Commission

La Commission sera saisie dès lorsqu'une entreprise lui transmettra un accord collectif conclu, accompagné d'une copie du procès-verbal des dernières élections (1^{er} tour et, le cas échéant, 2^e tour). L'accord devra être adressé au secrétariat de la Commission (le SNTF au jour de la signature du présent avenant) par lettre recommandée avec accusé de réception et par mèl, le même jour.

À cet envoi sera jointe la preuve de l'information préalable, faite par l'entreprise auprès des organisations syndicales, de l'engagement de négociations.

Les accords reçus par le SNTF seront transmis par mèl aux organisations syndicales de salariés, membres de la Commission. Celles-ci disposeront alors d'un délai d'un mois pour transmettre, par mèl, un premier avis au secrétariat de la Commission.

Article 8 : Composition de la Commission

La Commission est composée d'un représentant titulaire et d'un suppléant, membres de chaque organisation syndicale de salariés représentée dans la branche et d'autant de représentants employeurs (titulaires et suppléants).

Pour chaque année civile, les organisations syndicales de salariés doivent faire connaître par écrit au secrétariat de la Commission les noms de leurs représentants (titulaires et suppléants). Le SNTF en fera de même pour ses représentants.

Toute absence ne remettra pas en cause les décisions qui pourraient être prises lors d'une réunion de la Commission.

Article 9 : Présidence de la Commission

Les réunions de la Commission seront présidées, les années paires, par le SNTF et, les années impaires, par l'une des organisations syndicales de salariés, par roulement annuel.

Article 10 : Secrétariat de la Commission

Le secrétariat de la Commission sera assuré par le SNTF, qui aura pour mission principale :

- d'assurer la réception et la transmission de tout document entrant dans son champ d'intervention et de compétences,
- d'établir les procès-verbaux de validation ou de non-validation des accords transmis,
- et, d'une manière générale, d'assurer le bon fonctionnement administratif de la Commission.

Article 11 : Réunions de la Commission

La Commission se réunira dans les deux mois suivants la transmission d'un premier accord collectif reçu par son secrétariat.

<p>Les dates de réunion seront définies d'un commun accord entre le SNTF et les organisations syndicales de salariés</p> <p>Article 12 : Décisions de la Commission</p> <p>Les décisions de la Commission seront adoptées à la majorité des voix des membres présents. Le cas échéant, les partenaires sociaux représentés dans la Commission pourront faire examiner les accords par leurs juristes respectifs. La Commission émettra un procès-verbal de validation ou de non-validation de l'accord collectif qui lui aura été transmis, sous quatre mois suivant sa saisine. À défaut, l'accord sera réputé avoir été validé.</p> <p>Si la Commission décidait de ne pas valider l'accord, il sera réputé non-écrit.</p> <p>Article 13 : Dépôt des accords validés par la Commission auprès de l'administration</p> <p>Les accords d'entreprise ainsi conclus ne pourront entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la Commission.</p> <p>Article 14 : Date d'effet et durée du présent avenant</p> <p>Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au jour de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.</p> <p>Article 15 : Formalités de dépôt du présent avenant</p> <p>Le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail.</p> <p>Article 16 : Extension n du présent avenant</p> <p>Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du travail. À Francin, le 16 juin 2010. Fait en 10 exemplaires originaux.</p>	
<p>AVENANT N° 69 CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES REMONTEES MECANQUES ET DOMAINES SKIABLES Avenant relatif à la création de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche</p>	

~~des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles~~

Signé entre :

DOMAINES-SKIABLES-DE-FRANCE

représenté par :

M. Jean-Yves REMY

et

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

représentée par :

M. Antoine FATIGA

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

représentée par :

M. Eric BECKER

Préambule

La Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

L'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation — CPPNI (article L. 2232-9 nouveau du code du travail). Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au caractère mixte de cette CPPNI.

Art. 1 : Mise en place

2-3. – CPPNI

~~Les signataires du présent avenant décident de mettre en place une~~ **Il est décidé de la mise en place** d'une CPPNI pour la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles (IDCC : 0454).

Cette CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la Commission Mixte Paritaire ainsi qu'à toutes les instances paritaires de branche exerçant, à la date de sa mise en place, les missions et attributions qui lui seront dévolues.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

~~Art. 2 : Champ d'application~~

~~Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles du 15 mai 1968.~~

Art. 3 :

2-3-1. – Composition

La CPPNI est composée de représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale représentative. L'autorité administrative y participe également autant que de besoin.

Art. 4 :

2-3-2. – Missions

Modification de forme pour transformer l'avenant en article

La CPPNI exerce les missions suivantes, ~~telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du Code du travail~~ :

- Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations ;
- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales ~~mentionnée à l'article L. 2231-5-1.~~

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN des Remontées mécaniques et Domaines skiables dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire ;
- Elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective de l'article L. 2232-10 du code du travail.

Art. 5 :

2-3-3. - Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Sont obligatoirement transmis à la CPPNI les conventions et accords d'entreprises (entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective) comportant des stipulations relatives à :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent...),
- le repos quotidien,
- les jours fériés
- les congés (congés payés et autres congés)
- le compte épargne-temps.

~~Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016,~~

Ces conventions et accords sont transmis, après suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, sans pour autant que soit éliminée la qualité des signataires :

- à l'adresse numérique suivante : cppni-rmds@domaines-skiables.fr
- ou par voie postale à : Domaines Skiabes de France

Suppression références au Code du travail ?

Secrétariat de la CPPNI
Alpespace – Bâtiment Annapurna
24 rue Saint-Exupéry
– 73800 FRANCIN.

Art. 6 :

2-3-4. - Modalités de fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Art. 7 : Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à CPPNI

La prise en charge des frais de déplacement des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée sur la base des dispositions prévues à l'article 7-3. de la Convention collective.

Art. 8 : Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent 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.~~

Art. 9 : Diffusion de l'avenant

~~Le présent avenant sera diffusé 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.~~

Art. 10 : Dépôt

~~Le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du travail, auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.~~

Art. 11 : Extension

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

~~Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est précisé qu'en raison de sa finalité destinée à la branche professionnelle, le présent avenant ne peut comporter, pour les entreprises de moins de 50 salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.~~

~~A Chambéry, le 29 novembre 2017,~~

~~Fait en 10 exemplaires originaux.~~

Inutile : Cf supra

Pour la FNST – CGT, Pour la CGT FO, Antoine FATIGA Eric BECKER Pour Domaines-Skiables de France, Jean-Yves REMY	
--	--

Article CCN	Commentaires/Questions
Chapitre 3 : Organisation et cadre du travail III - Cadre de la relation de travail	
Art. 4 ter. – Égalité professionnelle (ajouté par l'avenant n° 14) En application de l'article L. 133-5 du Code du travail, l'égalité professionnelle s'applique aux femmes et aux hommes de la branche, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation, la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi.	A supprimer car dans contenu dans l'avenant égalité
Art. 5. 3.2 – Personnel saisonnier Par personnel saisonnier il convient d'entendre le personnel embauché pour la saison, compte tenu du cycle habituel de travail se répétant chaque année aux mêmes époques. Le personnel saisonnier ne doit pas être confondu avec le personnel dit auxiliaire, qui est un personnel de complément pris en renfort en raison de circonstances spéciales (par exemple : fêtes, périodes de congé, etc.).	Définition déjà prévue dans le Code du travail : A supprimer ? Quel intérêt de conserver la notion de personnel auxiliaire ?
Art.... – Succession de CDD En application des dispositions du code du travail, les partenaires sociaux décident qu'à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de mission, il peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat à pris fin, à un contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire sans délai de carence.	Proposition d'intégration d'un nouvel article issu de l'accord contrats courts sur les successions de CDD

Art. 16. 3.1– Contrat individuel de travail *(abrogé et remplacé par les avenants n° 39 et 54)*

Il est entendu que chaque embauchage sera confirmé par une lettre ou un contrat d'embauchage avec référence à la présente convention **et à la convention nationale annexe correspondante dans lesquels seront signifiés** le titre de l'intéressé, son emploi et les éléments du salaire afférent à sa qualification professionnelle, tels qu'ils sont déterminés dans **les annexes** à la présente convention.

~~Le contrat individuel de travail conclu pour une durée déterminée ou indéterminée ne pourra comporter aucune clause opposable ou contraire à la présente convention, ces conditions ne feront pas obstacle à des accords d'entreprise plus favorables.~~

Les conditions de sa conclusion, de son **application** ou de sa rupture ne pourront, être moins favorables que celles prévues par la législation en vigueur et par la présente convention collective, **considérée aussi bien dans les clauses générales que dans les clauses particulières à chaque catégorie.**

Aux fins du présent article, les effectifs salariés se calculent conformément aux dispositions du Code du travail ~~(article L. 1111-2).~~

La reconduction des contrats s'applique aux entreprises ayant un effectif de plus de 20 salariés. Toutefois, les entreprises dont le chiffre d'affaires présente une grande variabilité à la fois à la hausse et à la baisse sont **exonérées exclues** de cette disposition. On considère que le chiffre d'affaires d'une entreprise présente une grande variabilité dès lors que le rapport de la moyenne des chiffres d'affaires à l'écart type sur une durée de 10 ans est supérieur à 30 %. Une fois ces seuils passés par l'entreprise, celle-ci applique la reconduction de façon pérenne. La priorité de réembauchage s'applique aux entreprises ayant un effectif moyen inférieur ou égal à 20 salariés, ainsi qu'aux entreprises de plus de 20 salariés dont le chiffre d'affaires présente une grande variabilité.

I. PRIORITE DE REEMBAUCHAGE

Des emplois de même nature sont réservés, par priorité, à qualification égale, aux **agents salariés** ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver et le 15 avril pour la saison d'été.

A cet effet, un document rappelant cette formalité sera remis par l'employeur à la fin de chaque saison pour la suivante. La demande **de l'agent du candidat** sera faite par courrier simple adressé à l'employeur ou si **l'agent le candidat** l'estime nécessaire, pour sécuriser la démarche, cette demande pourra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit répondre dans un délai de six semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées et, dans le cas de refus d'embaucher **une femme en état de grossesse, un candidat, lui en indiquer la raison.**

Inutile : A **supprimer**

Classifications dans les pages blanches : Cf infra

Illégale : Cf Loi El **Khomri**

L'employée saisonnière absente pendant une saison pour cause de maternité, a priorité d'embauche par rapport à la personne engagée pour suppléer son absence, sans préjudice des autres dispositions du présent article.

La rupture des contrats saisonniers, ou l'arrêt de leur succession d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la priorité de réembauche.

Toutefois la priorité est conservée si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de congé de droit prévus au code du travail, en accord ou avec information de l'employeur, conformément aux conditions prévues par le Code du travail.

A partir du moment où l'employeur a répondu favorablement à l'agent saisonnier au candidat le contrat est formé entre les parties mais sa prise d'effet au-delà de la date présumée de mise en exploitation peut être retardée en cas d'absence de neige, d'accident et de maladie.

Dans ce dernier cas, l'agent fournira à l'employeur un certificat médical et, en cas d'accident, il informera l'employeur de la durée prévisible de son absence.

II. RECONDUCTION DES CONTRATS SAISONNIERS

Les saisonniers ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se verront proposer un emploi saisonnier de même nature à condition qu'ils fassent acte de candidature avant le 15 septembre pour la saison d'hiver et le 15 avril pour la saison d'été.

Cette demande sera faite par courrier simple adressé à l'employeur ou si le saisonnier l'estime nécessaire, pour sécuriser la démarche, cette demande pourra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

L'employeur doit répondre dans un délai de six semaines prenant effet à compter de l'une ou l'autre des deux dates précitées.

La rupture des contrats saisonniers, ou l'arrêt de leur succession d'une saison à l'autre entraîne la caducité définitive de la reconduction.

Toutefois la reconduction est conservée si la succession des contrats saisonniers est suspendue pendant une ou plusieurs saisons pour cause de congés de droit prévus au code du travail, en accord ou avec information de l'employeur, conformément aux conditions prévues par le Code du travail.

1. Prise d'effet des contrats saisonniers

A partir du moment où l'employeur a répondu favorablement à l'agent saisonnier le contrat est formé entre les parties mais sa prise d'effet au-delà de la date présumée de mise en exploitation peut être retardée :

a) En cas de maladie ou d'accident, l'agent doit informer l'employeur de la durée prévisible de son absence en lui transmettant un certificat médical.

b) En cas de manque de neige, dans la limite de la date maximale d'embauche saisonnière de l'entreprise, l'employeur en informe le saisonnier.

2. Date et durée saisonnière contractuelle

La confirmation de l'embauche, par lettre ou contrat, comportera :

a) la date présumée de mise en exploitation définie par l'employeur ;

b) la date maximale d'embauche : cette date est impérativement définie au niveau de chaque entreprise après consultation et avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent (**comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux**) ;

c) la date de fin de contrat ; ou la durée minimale de la saison impérativement définie dans l'entreprise par référence avec les durées observées lors des 10 dernières saisons, lorsqu'elles sont connues, après consultation et avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent (**comité d'entreprise, délégués du personnel, délégués syndicaux**).

3. Acquisition de la reconduction

La reconduction est acquise au terme d'une première saison concluante (2 saisons pour les cadres). Si cette première saison (ou les 2 saisons pour les cadres) n'est pas concluante, la procédure définie au § 4. doit s'appliquer.

4. Non-reconduction pour motif réel et sérieux

En cas de problème l'employeur s'en entretiendra avec **son salarié**, lors d'un entretien au cours duquel le salarié pourra se faire assister par un salarié de l'entreprise, **-cet entretien interviendra avant la fin de la saison**. Si à la fin de cet entretien l'employeur décide de ne pas reconduire le contrat, il en informera par écrit le saisonnier, en lui en indiquant le ou les motifs, au plus tard dans le délai d'un mois suivant la fin du contrat saisonnier.

La non-reconduction à l'initiative de l'employeur pour un motif réel et sérieux entraîne le versement à **l'agent au salarié** de l'indemnité de non-reconduction. **Le paiement de cette indemnité entraîne la caducité définitive de la reconduction.**

5. Indemnité de non-reconduction

Elle sera calculée de la même façon que l'indemnité prévue aux articles **6.A1** (Annexe Ouvriers et Employés), **5.A2** (Annexe Techniciens et Agents de maîtrise), **6.A3** (Annexe Ingénieurs et Cadres), en prenant en compte l'intégralité de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise telle que définie à l'article 22 de la présente convention, sans seuil de durée.

6. Chômage partiel Activité partielle

En cas de manque de neige persistant à la date maximale d'embauche, le personnel sera embauché à partir de cette date et une demande d'indemnisation **à l'Etat, sera faite** au titre **du chômage partiel de l'activité partielle** sera immédiatement faite auprès de l'autorité administrative

<p>compétente.</p>	
<p>Art. 16-bis. — Avancement <i>(ajouté par l'avenant n° 16)</i></p> <p>Pour combler une vacance de poste dans un emploi quelconque, il sera de préférence, fait appel au personnel de l'entreprise, dans l'ordre suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> – personnel d'un même niveau de qualification, – personnel appartenant au niveau immédiatement inférieur. <p>La direction, après consultation du chef de service responsable, décidera de la promotion éventuelle à prévoir, en tenant compte des compétences de l'intéressé, de l'ancienneté ainsi que du profil spécifique du poste et de ses contraintes particulières.</p> <p>a) Information sur les postes disponibles en CDD saisonnier dans l'entreprise</p> <p>Afin de pourvoir à des contrats saisonniers vacants ou nouvellement créés, il sera prioritairement fait appel à des salariés qui auront déjà accompli un ou plusieurs CDD au sein de l'entreprise, y compris en contrats courts, et qui auront fait acte de candidature dans les délais impartis, sous réserve qu'ils aient été reconnus compétents.</p> <p>b) Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise</p> <p>Par tout moyen l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des postes à pourvoir.</p>	<p>A supprimer ou à aménager avec dispositions accord contrats courts ?</p>
<p>Art. 17-bis. – 3.4 Rémunération <i>(ajouté, modifié et complété par les avenants nos 7, 17 et 45)</i></p> <p>1. Salaires minima professionnels garantis</p> <p>Il est procédé annuellement à l'examen du niveau des salaires minima professionnels garantis. Dans la mesure où l'évolution du coût de la vie n'excède pas 4 % l'an sur la base des indices Insee, leur révision est effectuée en deux étapes, les 1^{er} juin et 1^{er} décembre.</p> <p>2. Mensualisation</p> <p>À l'exclusion de celle des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires, la rémunération est mensuelle et est indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de neutraliser les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.</p> <p>Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12^e de la durée légale hebdomadaire.</p>	<p>Inutile Cf : Négociations obligatoire (CPPNI)</p> <p>Inutile ?</p>

Art. 20. 3.10 – Absence (modifié par l'avenant n° 22)

En dehors des positions définies par la présente convention et par les conventions nationales annexes, les travailleurs qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence :

3.10.1. Absence régulière

Est en absence régulière le travailleur absent pour un des motifs suivants : cas de force majeure, décès d'un conjoint, d'un enfant ou d'un ascendant ; l'employeur devant être prévenu dès que possible et l'absence justifiée au plus tard dans les trois jours.

L'absence régulière n'entraîne pas la rupture du contrat de travail.

L'obligation, en cas d'absence prévisible, de prévenir l'employeur dès la veille demeure la règle normale.

3.10.2 Absence irrégulière

Est en absence irrégulière tout travailleur qui ne s'est pas présenté à son travail au jour et à l'heure prescrits par le tableau de service, sauf accord préalable avec l'employeur, ou qui n'a pas justifié son absence par un motif valable dès que possible, et au plus tard dans un délai fixé à trois jours francs ,sauf cas de force majeure.

Art. 22. 3.8 – Ancienneté

On entend par ancienneté le temps pendant lequel le salarié a été inscrit sur les registres de l'entreprise d'une façon continue ou non, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérées comme temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- les périodes de travail effectif passées dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les absences régulières et les congés payés ;
- les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été suspendu avec prise en charge par la Sécurité sociale.

La maladie de longue durée ne sera prise en compte que dans la limite maximale de trois ans.

Les périodes de suspension volontaire du contrat de travail du fait du salarié n'interviennent pas dans le calcul de l'ancienneté, sauf accord expressément spécifié par l'employeur.

L'ancienneté des saisonniers se détermine en tenant compte de la durée des contrats de travail successifs dans un ou plusieurs établissements de l'entreprise. Ne seront pas prises en considération

<p>les durées des contrats de travail rompus pour faute grave ou résiliés du fait du salarié.</p> <p>Les missions d'intérim effectuées au sein de l'entreprise donnent lieu à une reprise d'ancienneté limitée à trois mois en cas d'embauche sous CDD ou CDI.</p> <p>L'ancienneté acquise au titre de l'ensemble des CDD de droit commun effectués au service d'une même entreprise est reconnue en cas d'embauche sous CDD saisonnier ou CDI.</p>	<p>Faut-il insérer les dispositions de l'accord contrats courts relatif à l'ancienneté ?</p>
<p>Art. 22 bis.3.5 – Prime d'ancienneté <i>(ajouté par l'avenant n° 47)</i></p> <p>Le salaire minimum conventionnel de chaque catégorie d'emplois progresse en fonction de l'ancienneté décomptée conformément aux dispositions de l'article 22 de la convention collective nationale de la manière suivante :</p> <p>3.5.1 Salariés permanents</p> <p>après 3 ans : 2,625 % après 6 ans : 5,250 % après 9 ans : 7,875 % après 12 ans : 10,500 % après 15 ans : 13,125 % après 18 ans : 15,750 % après 20 ans : 17,500 %</p> <p>3.5.2 Salariés saisonniers</p> <p>après 12 mois : 0,875 % après 2 ans : 1,750 % après 3 ans : 2,625 % après 4 ans : 3,500 % après 5 ans : 4,375 % après 6 ans : 5,250 % après 7 ans : 6,125 % après 8 ans : 7,000 % après 9 ans : 7,875 % après 10 ans : 8,750 % après 11 ans : 9,625 % après 12 ans : 10,500 % après 13 ans : 11,375 % après 14 ans : 12,250 % après 15 ans : 13,125 % après 16 ans : 14,000 % après 17 ans : 14,875 % après 18 ans : 15,750 % après 19 ans : 16,625 % après 20 ans : 17,500 %</p>	

<p>Art. 23. – Licenciements collectifs</p> <p>Les licenciements collectifs envisagés par l'employeur dans le cas soit d'une réorganisation intérieure, soit d'une réduction d'activité, soit d'une transformation d'exploitation ne pourront avoir lieu qu'après avis des services compétents, et notamment de l'inspection du travail et de la main-d'œuvre des transports.</p> <p>L'ordre des licenciements sera établi séparément pour le personnel permanent et pour le personnel saisonnier en tenant compte, à qualité professionnelle égale, de l'ancienneté dans l'établissement, cette ancienneté étant majorée d'une année par personne à charge.</p> <p>L'entreprise s'efforcera d'assurer le reclassement du personnel licencié dans d'autres établissements ou entreprises similaires.</p> <p>Le personnel licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement dans l'ordre inverse de celui qui a été adopté pour les licenciements.</p>	<p>Plus d'actualité, a conserver ?</p>
<p>Art. 24. – Article réservé (abrogé par l'avenant n° 13)</p>	<p>A supprimer</p>
<p>Art. 25. 3.11 – Délai-congé Préavis</p> <p>En cas de licenciement ou de démission, la durée des préavis délais-congés est fixée dans les conditions prévues aux annexes à la présente convention.</p>	
<p>Art. 26. 3.12 – Indemnités de licenciement</p> <p>Une indemnité, au moins égale à celle qui est prévue par la législation en vigueur, et déterminée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, sera allouée aux salariés licenciés, dans les conditions indiquées aux annexes à la présente convention.</p>	
<p>Accord sur la sécurité de l'emploi annexé à l'avenant n°1 du 1-10-1969 applicable au 1-10-1969 à l'ensemble des catégories de personnel des entreprises comprises dans le champ d'application de la présente convention collective</p> <p>Accord conclu entre :</p> <p>le Conseil national du patronat français ; la Confédération générale des petites et moyennes entreprises, d'une part, et les confédérations syndicales de salariés ci-après énoncées, d'autre part, Confédération française démocratique du travail ;</p> <p>Confédération française des travailleurs chrétiens ;</p>	<p>Obsolète à supprimer ?</p>

Confédération générale des cadres ;
Confédération générale du travail ;

Confédération générale du travail - Force ouvrière.

Ont été arrêtées les dispositions suivantes :

Préambule

I. – Lors des négociations des 26 et 27 mai 1968, il avait été prévu que les confédérations syndicales de salariés, d'une part, les représentants du CNPF et de la CGPME, d'autre part, se rencontreraient avant le 1^{er} octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi et portant notamment sur :

Les mesures de nature à assurer les reclassements nécessaires en particulier en cas de fusion et de concentration ;

L'institution de commissions paritaires de l'emploi par branches professionnelles et les missions qu'il convient de donner à ces commissions devant fonctionner en principe au niveau national et le cas échéant aux niveaux territoriaux.

Dès leur première réunion du 26 septembre 1968, les membres de la délégation patronale et les représentants des confédérations syndicales de salariés sont convenus d'ajouter aux deux points mentionnés expressément par le projet de protocole de Grenelle la question du délai d'information en temps utile du comité d'entreprise.

Si, pour des raisons d'efficacité, ils ont limité leur négociation aux trois problèmes énumérés ci-dessus, ils confirment que, conformément au projet de protocole de Grenelle, ils entreprendront au cours du deuxième trimestre 1969 l'étude des moyens permettant d'assumer, avec le concours de l'État, la formation et le perfectionnement professionnels, un accord particulier devant être recherché dans ce domaine en ce qui concerne les cadres.

Ils confirment également qu'ils examineront le problème d'un assouplissement de l'âge de la retraite, en particulier dans le cas de privation d'emploi et d'inaptitude au travail. Ils considèrent enfin qu'une réduction progressive de la durée du travail constitue un des éléments d'une politique active de l'emploi.

II. – Les parties signataires du présent accord sont convaincues qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement ;

une telle politique doit viser à l'utilisation optimale des capacités de travail et par conséquent à la réduction des périodes de non-emploi.

Elles affirment leurs responsabilités respectives en ce domaine.

Les discussions paritaires engagées le 26 septembre 1968 ont permis d'aboutir à la mise au point des dispositions ci-après.

Les parties signataires estiment nécessaire de rappeler préalablement certains aspects du problème de l'emploi qui leur paraissent essentiels.

III. – Convaincus que la généralisation de commissions paritaires de l'emploi, professionnelles et interprofessionnelles, permettra à toutes les parties intéressées de progresser dans la connaissance des problèmes de l'emploi et partant de faciliter la solution des difficultés que peuvent rencontrer les travailleurs, les parties signataires sont convenues des dispositions ci-après qui règlent les conditions générales suivant lesquelles les commissions paritaires doivent être créées ainsi que leurs modalités de fonctionnement.

Soucieuses de ne pas imposer un cadre rigide dans un domaine où l'adaptation aux caractéristiques des professions est particulièrement nécessaire, elles laissent aux commissions paritaires de l'emploi elles-mêmes le soin de fixer certaines règles d'organisation, et notamment les conditions de participation aux réunions des représentants des organisations signataires.

Les commissions paritaires de l'emploi doivent concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement.

Lorsqu'elles seront saisies de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème grave de reclassement qui n'aurait pu être résolu, elles devront s'assurer de la mise en œuvre des moyens disponibles pour permettre le réemploi des salariés licenciés.

Les organisations signataires décident de se revoir une fois par an pour échanger leurs vues sur la situation générale de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.

IV. – Les entreprises doivent jouer leur rôle dans cette politique de sécurité de l'emploi.

Dans tous les cas elles doivent s'efforcer de faire des prévisions de façon à établir les bases d'une politique de l'emploi.

Lorsqu'elles entreprennent des opérations de fusion, de concentration, de restructuration (1), visant à augmenter la compétitivité des entreprises, elles doivent intégrer dans leurs études préliminaires les incidences prévisibles en ce qui concerne l'emploi et préparer les solutions permettant de réduire les éventuels licenciements notamment par un effort de formation facilitant des mutations internes.

Aux termes de l'article 3, paragraphe 6, de l'ordonnance du 22 février 1945, modifiée par la loi du 18 juin 1966, le comité d'entreprise est obligatoirement informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, et notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs, la durée du travail ou les conditions d'emploi et de travail personnel...

Il est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectifs ; il émet un avis sur l'opération projetée et ses modalités d'application.

Dans ce cadre, les signataires du présent accord ont défini les conditions dans lesquelles le comité d'entreprise devait être saisi des projets de licenciements.

L'information et la consultation en ce domaine doivent permettre des échanges de vues réguliers sur les problèmes de l'emploi dans le cadre de chaque entreprise ou établissement, ces échanges pouvant conduire à une solution satisfaisante des difficultés rencontrées.

(1) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot « restructuration » vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

V. – Lorsque des changements de structure importants, de nature à entraîner des licenciements collectifs, seront envisagés par une profession, les parties signataires recommandent que des conversations soient engagées entre les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés de la profession en vue de déterminer les mesures propres à limiter les conséquences sociales des décisions à intervenir, et notamment les conditions dans lesquelles pourraient être conclues des conventions avec le fonds national de l'emploi, en particulier en ce qui concerne les actions de formation et de réadaptation professionnelle, l'attribution d'allocations dégressives et la situation des salariés de plus de soixante ans.

C'est en vue de faciliter ces conversations que les organisations signataires du présent accord ont fait auprès du ministre d'État chargé des affaires sociales une démarche commune pour lui demander des éclaircissements sur l'action du fonds national de l'emploi et sur les conditions d'application de la loi du 31 décembre 1968 sur la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle.

Titre 1^{er}

Généralisation de commissions paritaires de l'emploi

Article 1. – En vue de contribuer à améliorer la situation de l'emploi, les parties signataires décident que des commissions paritaires de l'emploi devront être instituées avant le 31 mai 1969 dans les différentes professions.

Article 2. – Les commissions paritaires de l'emploi seront constituées au niveau national dans chaque profession ou groupe de professions. Les commissions nationales professionnelles ainsi créées auront la faculté de mettre en place des commissions régionales professionnelles dans les régions où la densité d'une profession le rendrait possible et souhaitable.

Dans le cas où l'institution d'une commission nationale professionnelle se heurterait à des difficultés tenant aux structures de la profession, des commissions régionales professionnelles devront être constituées.

Article 3. – Eu égard aux aspects régionaux souvent déterminants en matière d'emploi, les parties signataires décident également de mettre en place progressivement, au niveau des régions de programme, des commissions interprofessionnelles régionales.

Article 4. – Les commissions paritaires de l'emploi comprendront au moins un représentant de chacune des confédérations syndicales signataires du présent accord et un nombre de représentants patronaux égal au total des membres salariés.

Lorsque ces commissions comporteront des membres suppléants, ceux-ci recevront les mêmes documents que les membres titulaires.

Article 5. – Les commissions paritaires de l'emploi ont pour tâche :

<p>De permettre l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi dans leur ressort professionnel et territorial ;</p> <p>De participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;</p> <p>D'examiner en cas de licenciements collectifs les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.</p> <p>Un rapport doit être établi, au moins annuellement, sur la situation de l'emploi et son évolution.</p> <p><i>Article 6.</i> – Les commissions fixent la périodicité de leurs réunions qui ne devra pas être inférieure à une réunion par semestre.</p> <p><i>Article 7.</i> – L'organisation patronale assumera la charge du secrétariat de la commission.</p> <p><i>Article 8.</i> – Les commissions paritaires de l'emploi devront prendre toutes initiatives utiles pour établir, à leur niveau territorial et professionnel, les liaisons nécessaires avec les administrations, commissions et comités officiels ayant des attributions en matière d'emploi, tels, en particulier, que l'Agence nationale pour l'emploi, l'AFPA et les comités régionaux de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi ainsi qu'avec l'Association pour l'emploi des cadres (Apec), l'Unedic et les Assedic, en vue d'échanger tous les renseignements, notamment d'ordre statistique, dont elles pourraient disposer ou avoir besoin.</p> <p>Les commissions paritaires de l'emploi rechercheront leur coopération aux tâches qu'elles assument et leur offriront leur collaboration.</p> <p><i>Article 9.</i> – Dans le délai de un an à compter de la date du présent accord, et ultérieurement chaque année, les organisations signataires se rencontreront pour examiner ensemble la situation de l'emploi et faire le point sur le rôle joué par les commissions paritaires de l'emploi.</p> <p>Titre II Information et consultation du comité d'entreprise sur les projets de licenciements collectifs pour raisons économiques</p> <p><i>Article 10.</i> – Lorsque le comité d'entreprise ou d'établissement est consulté sur un projet de licenciement collectif, l'ordre du jour doit le mentionner expressément.</p> <p><i>Article 11.</i> – En vue d'assurer l'information du comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, la direction doit lui donner, dans un document écrit, les indications utiles concernant l'importance des licenciements envisagés, les catégories professionnelles concernées ainsi que les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité.</p> <p><i>Article 12.</i> – Dès que la direction est en mesure de prévoir les conséquences dans le domaine de l'emploi des décisions de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit informer le comité</p>	
--	--

<p>d'entreprise ou d'établissement, le consulter et étudier avec lui les conditions de mise en œuvre de ses prévisions, notamment en ce qui concerne le recours éventuel au fonds national de l'emploi.</p> <p>Lorsque l'entreprise consulte le comité d'entreprise ou d'établissement sur un projet de licenciement collectif résultant d'une décision de fusion, de concentration ou de restructuration, elle doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisager de prendre pour limiter les mesures de licenciement.</p> <p><i>Article 13.</i> – Lorsque, pour des raisons économiques conjoncturelles, une entreprise envisage un licenciement collectif, elle doit, à l'exception des cas de force majeure ou de circonstances économiques exceptionnelles comportant un caractère d'urgence, respecter un délai entre la date où le comité d'entreprise ou d'établissement concerné par ledit licenciement est réuni à ce sujet et la décision définitive du chef d'entreprise ou d'établissement.</p> <p>Ce délai est de :</p> <ul style="list-style-type: none">– huit jours, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 10 et inférieur à 50 ;– quinze jours, lorsque le nombre de licenciements envisagés est au moins égal à 50 et inférieur à 100 ;– un mois, lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à 100. <p><i>Article 14.</i> – Dans le cas où un licenciement collectif est envisagé, dans un délai maximum de six mois, consécutivement à une fusion de plusieurs entreprises, à une concentration des moyens de production entre plusieurs établissements dépendant d'une ou de plusieurs entreprises ou à une restructuration de l'entreprise, le délai d'information prévu ci-dessus est fixé à :</p> <ul style="list-style-type: none">– un mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 10 et inférieur à 200 ;– deux mois lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à 200 et inférieur à 300 ;– trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à 300. <p>Le délai de trois mois prévu ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et le comité d'entreprise ou d'établissement, lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en œuvre de mesures particulières.</p> <p>Titre III Garanties prévues en cas de mutation et licenciements collectifs d'ordre économique</p> <p><i>Article 15.</i> – Lorsqu'une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :</p> <ul style="list-style-type: none">– s'efforcer de réduire autant qu'il est possible le nombre de licenciements ;– utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, soit à l'intérieur	
---	--

de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise ;

– mettre à l'étude les suggestions présentées par le comité d'entreprise ou d'établissement en vue de réduire le nombre de licenciements.

Dans la mesure où des solutions satisfaisantes ne pourraient intervenir au plan de l'entreprise, les commissions paritaires de l'emploi compétentes seront saisies.

Article 16. – Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations entraînent un déclassement des salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelles prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur.

Article 17. – Lorsqu'une entreprise a procédé à des mutations internes en vue de diminuer le nombre des salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique et qu'il n'aura pas été possible d'éviter un déclassement, l'employeur assure au travailleur déclassé le maintien de son salaire antérieur pendant une durée égale à celle du préavis qui lui serait applicable en cas de licenciement (1).

Article 18. – Le salarié déclassé par l'effet d'une mutation interne résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration bénéficie des dispositions de l'article 17. En outre, si son déclassement entraîne une réduction de son salaire d'au moins dix pour cent et s'il compte au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il percevra, après expiration du délai prévu à l'article 17 et pendant les quatre mois suivants, une indemnité temporaire dégressive.

Si l'employeur a conclu avec le fonds national de l'emploi une convention assurant aux salariés déclassés le bénéfice des allocations temporaires dégressives prévues par la loi du 18 décembre 1963, les allocations temporaires versées au titre de la convention passée avec le fonds national de l'emploi se substituent aux indemnités temporaires dégressives instituées par le présent article.

(1) La durée du préavis prise en considération est celle prévue par la convention collective ou par la loi, lorsque celle-ci prévoit un préavis de plus longue durée. Dans le cas où le salarié compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur au sens de l'article 4 de l'ordonnance du 13 juillet 1967, le salaire antérieur sera maintenu pendant deux mois sauf si le préavis applicable est supérieur à deux mois.

L'indemnité temporaire dégressive est calculée pour chacun des quatre mois suivant l'expiration du délai fixé par l'article 17 pendant lequel le salaire antérieur est intégralement maintenu, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

pour le premier mois suivant : 80 %

pour le deuxième mois suivant : 60 %

pour le troisième mois suivant : 40 %

pour le quatrième mois suivant : 20 %

Le salaire horaire ancien est égal à la moyenne horaire (base 40 h, primes incluses) des salaires des trois derniers mois précédant le déclassement.

Article 19. – En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, l'ancienneté dans le nouvel établissement est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement.

Article 20. – Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit par toutes les démarches utiles faciliter à l'intéressé l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 18 décembre 1963 relative au fonds national de l'emploi.

Article 21. – Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie.

Article 22. – Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement aura dû être décidé ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux. Elles les feront connaître au comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 23. – Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle.

L'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités de service.

Les heures pour rechercher d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article 24. – La prise en charge par les Assedic des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les Assedic compétentes.

Article 25. – Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de un an à compter de la date de leur licenciement, s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité dans un délai de deux mois à partir de leur départ de l'entreprise. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Article 26. – Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut sur sa demande obtenir de son nouvel employeur un congé non payé, s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

<p>Titre IV Disposition diverses</p> <p><i>Article 27.</i> – Les entreprises doivent faire connaître aux sections locales de l'Agence nationale pour l'emploi leurs offres d'emploi. Pour les postes de cadres cette déclaration est faite à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) ou à la section régionale.</p> <p><i>Article 28.</i> – La situation des voyageurs, représentants et placiers au regard des problèmes de l'emploi fera l'objet avant le 31 mai 1969 d'un examen au sein d'une commission paritaire où seront représentées les organisations syndicales de VRP.</p> <p><i>Article 29.</i> – Les dispositions du présent accord s'inspirent des considérations générales dans le préambule et doivent être appliquées dans leur esprit. Ayant pour objet de fixer des règles applicables à la généralité des professions, elles ne remettent pas en cause les accords déjà intervenus et ne font pas obstacle à la conclusion d'accords dans le cadre des conventions collectives.</p> <p><i>Article 30.</i> – Le présent accord sera déposé en triple exemplaire au conseil de prud'hommes de la Seine (section du commerce). Fait à Paris, le 10 février 1969.</p>	
<p><i>Avenant n° 25</i> <i>à la Convention collective nationale principale</i> <i>des téléphériques et engins de remontées mécaniques</i> <i>(Accord national du 15 juin 2000)</i></p> <p>Indemnisation saisonnière professionnelle en cas de report d'embauche</p> <p>Le présent accord est conclu entre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le SNTF, Syndicat national des téléphériques de France, et – la CFDT, Fédération générale des syndicats des transports, – la CGT FO, Fédération nationale des transports Force ouvrière, <p>Les parties signataires du présent accord se sont réunies afin de déterminer les conditions d'application de l'accord cadre sur l'évolution du statut des agents saisonniers dans la branche professionnelle de remontées mécaniques du 16 janvier 1996.</p> <p>Elles prennent en compte le fait que la gestion des effectifs saisonniers des entreprises exploitantes des domaines skiables, remontées mécaniques et pistes, implique pour les entreprises comme pour les salariés la nécessité de s'assurer de la volonté des parties de conclure une embauche en vue de la saison hivernale.</p> <p>Ceci est consigné dans la convention collective régissant la branche professionnelle et trouve sa conclusion dans l'arrivée effective de la neige. Si ce phénomène naturel est l'élément marquant, les parties constatent qu'il est impossible de prévoir sa venue avec exactitude et que des phénomènes atmosphériques inattendus peuvent parfois</p>	<p>Mise en œuvre impossible : à supprimer</p>

amener sa disparition totale ou partielle dans le courant de la saison.

L'objet du présent accord est de mettre en place un dispositif permettant d'atténuer les effets de ce phénomène naturel et de stabiliser l'emploi saisonnier dans la branche professionnelle.

Cet accord ne saurait faire obstacle :

– aux initiatives de l'Etat en matière de travail à temps partiel, ou de groupements d'employeurs, etc.

– aux accords d'entreprises déjà conclus et à venir dans ce domaine ou en cours de négociation dans les entreprises dont la politique sociale permet de s'engager plus avant.

La volonté ainsi définie des parties trouve son expression dans la mise en place du dispositif suivant :

I. NOUVEAU DISPOSITIF LIE A L'EMBAUCHE DES SAISONNIERS

Article 1. Définition de la date d'embauche

La date d'embauche d'un salarié est la date figurant sur sa lettre d'embauche.

Article 2. Report de la date d'embauche

En cas d'insuffisance ou de manque de neige ne permettant pas l'embauche du salarié à la date prévue dans la lettre d'embauche, l'employeur doit à échéance de cette date informer par écrit le salarié et lui délivrer une attestation de report d'embauche.

Article 3. Indemnisation des saisonniers en cas de report d'embauche

A. Inscription

Tout saisonnier en situation de report d'embauche, détenteur de l'attestation de report d'embauche délivrée par l'employeur pourra s'inscrire auprès du bureau ASSEDIC dont dépend son employeur, et produire :

1. la lettre d'embauche,
2. l'attestation de report d'embauche pour insuffisance ou manque de neige.

B. Indemnisation

1. Saisonniers en situation d'ouverture des droits :

les salariés ayant droit à des allocations d'assurance chômage ou de solidarité sont indemnisés à ce titre jusqu'à leur embauche effective.

2. Saisonniers sans ouverture des droits : les saisonniers ne pouvant justifier d'une indemnisation au titre des allocations visées aux articles L. 315-3, L. 351-9, L. 351-10 du Code du travail pourront bénéficier de l'indemnisation saisonnière professionnelle à partir de la date d'embauche.

<p><i>Article 4. Cotisation professionnelle</i></p> <p>Il est institué une cotisation professionnelle d'indemnisation saisonnière, due par les employeurs et les salariés des entreprises exploitantes des domaines skiables, assise sur l'assiette de cotisation retenue pour l'ensemble des cotisations de la saison d'hiver (permanents et saisonniers).</p> <p>Cette cotisation est collectée annuellement par les ASSEDIC concernés selon les conditions de forme et de procédure fixées par convention.</p> <p><i>Article 5. Taux de la cotisation</i></p> <p>Les taux de la cotisation seront fixés dans le cadre d'une convention tripartite UNEDIC, SNTF, Organisations syndicales signataires du présent accord.</p> <p>Cette convention déterminera les règles d'indemnisation.</p> <p>Les taux de cette cotisation pourront être revus annuellement par la commission tripartite, en fonction des résultats présentés par l'UNEDIC pour assurer l'équilibre du fonds.</p> <p><i>II - DATES D'APPLICATION</i></p> <p><i>Article 6. Dates d'application</i></p> <p>Les dispositions du présent accord sont applicables :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. à titre expérimental jusqu'à la fin de saison d'hiver 2000-2001, 2. pourront être prorogées par avenant, par période triennale correspondant à la révision du régime UNEDIC. <p>Les dispositions susvisées seront soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du travail, Livre I, Titre III, chapitre III, section III.</p>	
<p><i>Avenant n° 27 à la Convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques</i></p> <p>Conclu entre : Syndicat national des téléphériques de France (SNTF) et Fédération nationale des transports Force Ouvrière (CGT-FO)</p> <p><i>Article 1</i></p>	<p>Obsolète : A supprimer</p>

<p>Compte tenu des engagements du gouvernement relatifs à l'harmonisation des différentes garanties minimales de rémunération ainsi qu'à l'évolution du SMIC à échéance du 1^{er} juillet 2005, les parties signataires ont engagé une réflexion sur l'évolution de la grille de rémunération mensuelle minimale « 169 heures » vers une grille de rémunération mensuelle minimale « 151,67 heures » à échéance du 1^{er} décembre 2005. Dans cette attente, la grille des rémunérations mensuelles minimales reste une grille 169 heures.</p> <p><i>Article 2</i></p> <p>Les dispositions susvisées seront soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du travail, livre I, titre III, chapitre III, section III.</p> <p>Fait à Lyon, le 21 novembre 2002</p>	
<p><i>Avenant n° 32</i> <i>à la Convention collective nationale</i> <i>des remontées mécaniques et domaines skiables</i> <i>(modifié et substitué par l'avenant n° 65 du 24/11/2016)*</i> <i>Classification des emplois</i></p>	<p>Obsolète : A supprimer</p>
<p><i>Avenant n° 41</i> <i>à la Convention collective nationale</i> <i>des remontées mécaniques et domaines skiables</i> <i>(substitué par l'avenant n° 64 du 24/11/2014)*</i> <i>Accord relatif à l'emploi des seniors</i></p> <p>Article 1 :</p> <p><i>Avenant n° 41</i> <i>à la Convention collective nationale</i> <i>des remontées mécaniques et domaines skiables</i> <i>(substitué par l'avenant n° 64 du 24/11/2015)*</i> <i>Accord relatif à l'emploi des seniors</i></p> <p>Conclu entre : le Syndicat national des téléphériques de France (SNTF)</p>	<p>Obsolète : A supprimer</p>

représenté par : M. Jean-Yves Rémy
et
la Confédération française démocratique du travail - Fédération générale
transports équipement (CFDT - FGTE)
représentée par : M. Maurice Nicaise
La Fédération nationale des syndicats de transports – Confédération générale
du travail (FNST – CGT)
représentée par : M. Antoine Fatiga

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables
sont particulièrement attentifs au respect des principes de non-discrimination et d'égalité des chances.

La diversité doit conduire les entreprises de la branche à offrir les mêmes opportunités à
toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient leurs origines, leurs croyances, leurs opinions,
leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, 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.

Les signataires du présent accord considèrent qu'il y a lieu de reconnaître la place des seniors dans
les entreprises et d'optimiser la mise en oeuvre des compétences acquises.

La rédaction et la conclusion de cet accord ont été motivées par la loi de financement de la
Sécurité sociale pour 2009.

Objectifs

Plusieurs textes législatifs et réglementaires intervenus en 2009 ont pour objectif de favoriser
une gestion active des âges dans les entreprises et les branches par la conclusion d'accords
en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Article 2 : Situation actuelle

À ce jour et selon les statistiques disponibles, 28 % des effectifs de la profession sont âgés
de plus de 45 ans.

Dans le recueil d'indicateurs réalisé chaque année par le SNTF, un détail plus pointu sera
désormais demandé sur le sujet des seniors, au travers de la répartition par tranche d'âge, par
sexe et par statut (permanent ou saisonnier) :

De 45 à 49 ans,
De 50 à 54 ans,
De 55 à 59 ans,
De 60 à 64 ans,
Plus de 65 ans.

Article 3 : Appréciation des effectifs

Les effectifs s'apprécient au 31 décembre de l'année.

Article 4 : Accord ou plan d'action

Un accord ou un plan d'action peut être négocié dans toute entreprise ou groupe d'au moins 50 salariés.

Les entreprises d'au moins 50 salariés peuvent être couvertes par un accord de branche validé et étendu relatif à l'emploi des salariés âgés.

Les entreprises de 300 salariés et plus ou appartenant à un groupe d'au moins 300 salariés doivent être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe, ou par un plan d'action, établi à ce même niveau, relatif à l'emploi des salariés âgés.

Article 5 : Durée des accords ou plans d'action

La durée des accords ou des plans d'action est de trois ans maximum.

Article 6 : Pénalité

La loi prévoit qu'une pénalité s'applique à compter du 1^{er} janvier 2010 aux entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord ou par un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés et répondant à un cahier des charges minimal.

Le montant de cette pénalité est indexé sur la masse salariale.

Article 7 : Principe de non-discrimination

L'article L. 1132-1 du Code du travail stipule que : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap* ».

Article 8 : Engagement des parties signataires

Les parties signataires entendent affirmer leur attachement au respect du principe de non-discrimination du fait de l'âge pour l'ensemble des salariés de la branche, tant dans l'accès à l'emploi que dans l'évolution professionnelle.

Ils soulignent que la diversité doit conduire à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à tous les salariés quel que soit leur âge.

Article 9 : Recrutement et mobilité

Les critères retenus doivent être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Les critères d'âge sont proscrits des offres d'emploi diffusées en interne ou en externe.

Dans le cadre de la mobilité professionnelle, en cas d'embauche d'un salarié senior, la prise en compte de l'ancienneté dans la profession sera étudiée avec lui.

Article 10 : Promotion et rémunération

Les seniors doivent avoir accès à tous les emplois, quel qu'en soit le niveau de responsabilité. S'agissant des rémunérations, les entreprises ne doivent en aucun cas mener de politique discriminante par rapport à l'âge.

Article 11 : Formation professionnelle

L'accès de tous les salariés à la formation, sans considération d'âge, doit être garanti. La branche veillera notamment à faciliter l'accès, pour les salariés de plus de 45 ans, aux contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, et DIF (Droit Individuel à la Formation).

Article 12 : Objectif général chiffré de maintien dans l'emploi de salariés de 55 ans et plus

À ce jour, les effectifs de la branche professionnelle sont estimés à 18000 salariés, permanents et saisonniers.

En application du décret du 21 mai 2009, les parties signataires fixent pour la branche un objectif général chiffré. Ils conviennent ainsi que le nombre de salariés de 55 ans et plus de la branche doit être supérieur à 7 % et doit au minima le rester pour la durée dudit accord.

Article 13 : Recrutement des salariés âgés

En application du décret du 21 mai 2009, la branche se fixe comme objectif le recrutement de seniors âgés de 50 ans et plus et se propose d'agir à cet effet dans le cadre de contrats de professionnalisation qui sont ouverts à toutes les catégories d'âge.

Dans le cadre du recrutement de salariés de 50 ans et plus, les employeurs pourront recourir

aux contrats aidés.

En tout état de cause, le nombre de salariés de plus de 50 ans recrutés chaque année (permanents et saisonniers) devra correspondre à au moins 12 % des effectifs recrutés dans la profession.

Article 14 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En application du décret du 21 mai 2009, la branche se fixe comme objectif de faciliter par tout moyen l'accès à la formation, le développement des compétences et des qualifications.

Les entreprises favoriseront ainsi la mise en place de parcours professionnels inscrits dans la durée, permettant, notamment aux saisonniers, de sécuriser leur parcours professionnel dans les entreprises de la branche.

À ce titre, l'utilisation des passeports professionnels élaborés par la branche sera généralisée.

L'entretien annuel ou biennuel qui interviendra après le 45^e anniversaire du salarié aura pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur le développement des compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

Il se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité.

La branche s'engage que dans les 3 années à venir, à compter du 1^{er} janvier 2010, 100 % des salariés de plus de 45 ans des entreprises de la branche se soient vu proposer les différents items indiqués ci-dessus.

En tout état de cause, les salariés de plus de 50 ans bénéficieront, au sein des entreprises, d'un suivi personnalisé concernant les formations.

Le cas échéant, le service des ressources humaines ou la personne compétente les guidera dans le cadre d'un éventuel parcours de perfectionnement des compétences ou d'acquisition de nouvelles compétences, au travers des dispositifs de la formation (Bilan de compétences, CIF, DIF...).

Les entreprises feront un bilan annuel des sommes utilisées dans le cadre de leur plan de formation en faveur des plus de 45 ans.

Enfin, l'accès aux CQP (Certificats de Qualification Professionnelle) mis en place par la profession, ne seront aucunement limités pour des raisons d'âge.

Article 15 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En application du décret du 21 mai 2009, la branche se fixe comme objectif d'utiliser l'expérience et les connaissances détenues par les "anciens" de la profession pour la transmission des savoirs et le

<p>développement du tutorat, dans l'esprit du compagnonnage.</p> <p>Ainsi, dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé d'une personne référente de l'entreprise.</p> <p>Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.</p> <p>En outre, l'accès à la fonction tutorale sera facilité au travers de formations spécifiques mises en place dans le cadre de la période de professionnalisation ou du DIF prioritaire.</p> <p>De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.</p> <p>De surcroît, il est rappelé que la fonction de tuteur doit être valorisée au travers de la variable de dimensionnement "expérience", au niveau 4.</p> <p>Enfin, dans le cadre des examens professionnels mis en place dans le cadre des CQP, 20 % des membres de jury devront être âgés de plus de 45 ans.</p> <p>Article 16 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité</p> <p>Les entreprises s'engagent à œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tous les postes de l'entreprise et à prévenir les situations de pénibilité, notamment vis-à-vis des seniors.</p> <p>En matière de sécurité du travail, des avancées intéressantes ont été permises ces dernières années grâce à l'implication des acteurs de la profession (groupes de travail sur la sécurité du travail du SNTF, relations avec les CRAM, conventions d'objectifs, etc.) et aux relations accrues avec les fabricants.</p> <p>Ces échanges ont porté leurs fruits.</p> <p>Ainsi, grâce à la R & D et aux évolutions technologiques, les appareils et matériels sont de mieux en mieux adaptés aux contraintes de nos activités et de plus en plus sécuritaires.</p> <p>Ces axes de progrès doivent être poursuivis.</p> <p>En outre, les parties signataires veilleront à l'implication des services de santé au travail autour de ces sujets.</p> <p>Les médecins du travail, dans le cadre de leur tiers-temps qui doit dûment être réalisé en entreprise, seront incités à participer aux réunions du CHSCT, participer aux réunions de travail et déterminer les postes nécessitant une amélioration des conditions de travail, voire la prévention des situations de pénibilité.</p>	
--	--

Des formations adaptées (gestes et postures...) pourront être proposées aux salariés âgés de plus de 50 ans.

L'ensemble des avis et propositions visant à favoriser les conditions de travail et la prévention de la pénibilité des salariés de 50 ans et plus seront débattus annuellement en CHSCT.

Cet examen devra permettre de cibler les axes d'amélioration que l'entreprise s'engage à mettre en place, ou à défaut, d'expliquer les raisons qui s'y opposent.

Le cas échéant, il pourra être fait appel à la pluridisciplinarité, en s'attachant notamment les services d'ergonomes chargés d'analyser les postes de travail.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT lorsqu'il existe, visé à l'article L. 4612-16 du Code du travail, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

Les entreprises seront incitées par le SNTF à lui faire remonter ce rapport annuel.

En cas d'inaptitude au poste de travail, toute possibilité sera étudiée afin de favoriser le maintien dans l'emploi, le reclassement interne ou externe des salariés de plus de 50 ans.

**Avenant n° 57
à la Convention collective nationale
des remontées mécaniques et domaines skiables
Accord relatif à l'égalité professionnelle
entre les femmes et les hommes**

Signé entre :
Domaines Skiables De France
représenté par : M. Jean-Yves Rémy
et
la Confédération française démocratique du travail
Fédération générale transports équipement (CFDT - FGTE)
représentée par : M. Maurice Nicaise
la Fédération générale CFTC des transports (FGT - CFTC)
représentée par : M. Philippe Arnaud
Le Syndicat national des activités du transport et du transit
Confédération française de l'encadrement
Confédération générale des cadres (SNATT CFE - CGC)
représenté par : M. Philippe Emmanuel Queueune
La Fédération nationale des syndicats de transports
Confédération générale du travail (FNST - CGT)
représentée par : M. Antoine Fatiga
la Fédération nationale des transports Force ouvrière (CGT - FO)
représentée par : M. Éric Becker

A actualiser au regard des nouvelles dispositions relatives à l'égalité Hommes/Femmes

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 skiabiles, 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 desquels il trouvera pleinement sa place.

**

OBSERVATIONS PRÉLIMINAIRES

Article 1 : Accord de méthode

Afin de cadrer les étapes du travail à mener, les partenaires sociaux de la branche des Remontées mécaniques et Domaines skiabiles 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 H/F 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 :

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

- ouverture aux métiers et conditions d'intégration dans les métiers ;
- pluriactivité et sécurisation des parcours des saisonnier(e)s ;

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, 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.

À 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 skiables, 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 Skiables 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. À 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.

À 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 Rhônealpines 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'État 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 oeuvre : « 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'État, la Région Rhône-Alpes et le FSE.

Grâce au concours de l'État 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 : Éléments 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 homme/femme 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 leur 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 article 1) 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.

**

LES 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 4ter 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 skiables :

- l'ouverture aux métiers et les conditions d'intégration dans les métiers ;
- la pluriactivité et sécurisation des parcours des saisonnier(e)s,

À 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 :

- Article 10-1 : Embauche
- Article 10-2 : Formation
- Article 10-3 : Promotion professionnelle
- Article 10-4 : Qualification
- Article 10-5 : Classifications
- Article 10-6 : Conditions de travail et ergonomie
- Article 10-7 : Management
- Article 10-8 : Rémunération effective
- Article 10-9 : Articulation des temps
- Article 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 & 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. Ceci-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 : Domaine d'action - L'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 ».

- Éléments 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 candidature 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'emplois 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 réalisés 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

– Éléments 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 :

- Équilibrer 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

– Éléments 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 turnover, 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.
- Être 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

- Éléments 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.

<ul style="list-style-type: none"> • Les cursus de formations externe 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. <p>– Exemples d'objectifs de progression :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Communiquer sur la formation professionnelle. <p>Promouvoir l'accès des femmes à des niveaux de qualification supérieure.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Assurer le maintien des compétences après un congé familial de longue durée. <p>– Exemples d'actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Développer la communication : <ul style="list-style-type: none"> – 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>Article 10-5 : Classifications</p> <p>– Éléments de diagnostic :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Ceci dit, de plus en plus de reconnaissance est donnée vis-à-vis des compétences commerciales et relationnelles. <p>– Exemples d'objectifs de progression :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Former l'ensemble des personnels réalisant des entretiens de positionnement ➤ Étudier les évolutions de carrière entre les femmes et les hommes par catégorie socioprofessionnelle et par filière métier. ➤ Favoriser l'accès aux examens professionnels. <p>– Exemples d'actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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 : <ul style="list-style-type: none"> – 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. <p>Article 10-6 : Conditions de travail</p>	
---	--

– Éléments 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.

– Exemples 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 hommes – femmes) ;
 - 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

– Éléments 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 :

<p>– former les managers sur différents types d'entretiens et aux techniques de l'entretien.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Suivre le process d'organisation et d'évolution de carrières dans l'entreprise : <p>– organiser les rotations sur les appareils et favoriser la polyvalence ;</p> <p>– organiser les binômes femmes / hommes sur certains métiers ;</p> <p>– envisager les propositions de promotion sous l'angle de la répartition hommes / femmes, pour vérifier l'égalité, à compétences égales, en matière de promotion.</p> <p>Article 10-8 : Rémunération</p> <p>– Éléments de diagnostic :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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...). <p>– Exemples d'objectifs de progression :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. <p>– Exemples d'actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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) : <p>– déterminer la rémunération avant la diffusion des offres d'emploi ;</p> <p>– 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 ;</p> <p>– lors des propositions d'augmentations individuelles, s'assurer que l'équité dans l'avancement est respectée ;</p> <p>– 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 ;</p> <p>– 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.</p> <p>Article 10-9 : Articulation des temps</p> <p>– Éléments de diagnostic :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>– Exemples d'objectifs de progression :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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. <p>– Exemples d'actions :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la prise en considération de l'importance d'une bonne articulation des temps : <p>– 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 ;</p>	
--	--

- 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.

– Exemples 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 exclue 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.

<p>En résumé, le processus global que doit conduire l'entreprise (en relation avec les instances représentatives du personnel) est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 comparé (RSC) (liste de données chiffrés 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. <p>Article 11-1 : L'Accord d'entreprise L'Accord d'entreprise sera construit comme tout Accord, tout en spécifiant bien les domaines d'action retenus.</p> <p>Article 11-2 : Le plan d'action L'architecture du plan d'action peut être le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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 ... <p>• Les actions retenues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Domaine : - Constats : - Analyse quantitative et qualitative : - Mesures prises : - Objectifs visés : - Indicateurs de mesure : - Estimation des coûts : - Échéancier : <p>➤ La communication et l'affichage :</p> <p>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 comparé (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 figure 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.</p> <p>**</p> <p>APPLICATION DE L'ACCORD</p>	
--	--

<p>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 interpeler 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.</p> <p>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.</p> <p>Article 15 : Dépôt Le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail.</p> <p>Article 16 : Extension Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du travail. À Lyon, le 20 novembre 2012</p>	
<p><i>Avenant n° 64</i> <i>Convention Collective Nationale</i> <i>des remontées mécaniques et domaines skiabiles</i> <i>(modifié par l'avenant n° 67 du 24/11/2016)</i> Accord relatif aux contrats de génération</p> <p>Signé entre : Domaines Skiabiles de France représenté par : M. Jean-Yves REMY et La Confédération française démocratique du travail Fédération générale transports équipement (CFDT – FGTE) représentée par : M. Lionel PEYTAVIN La Fédération générale CFTC des transports (FGT – CFTC) représentée par : M. Philippe ARNAUD Le Syndicat national des activités du transport et du transit Confédération française de l'encadrement Confédération générale des cadres (SNATT CFE – CGC) représenté par : M. Philippe Emmanuel QUEUNE La Fédération nationale des syndicats de transports Confédération générale du travail (FNST – CGT) représentée par : M. Antoine FATIGA</p> <p>Préambule</p> <p>Le présent accord s'inscrit dans la droite ligne de l'avenant Seniors (avenant conventionnel n° 41 - signé le 25 novembre 2009), auquel il se substitue.</p> <p>Le contrat de génération aspire à un triple enjeu :</p>	<p>Obsolète : A supprimer</p>

- favoriser l'embauche et l'intégration durable des jeunes dans l'entreprise ;
- favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors ;
- favoriser la transmission des savoir-faire et des compétences.

Article 1 : Cadre légal – Champ d'application

Le contrat de génération est issu d'un accord unanime des partenaires sociaux (Accord national interprofessionnel signé par toutes les organisations syndicales et patronales du 19 octobre 2012).

Il s'inscrit dans la bataille pour l'emploi, priorité du Gouvernement.

Il s'est concrétisé par la loi du 1^{er} mars 2013 (n° 2013-185) portant création du contrat de génération et a été en dernier lieu remanié par la loi 2014-288 du 5 mars 2014.

Tous les employeurs de droit privé sont concernés, mais le contrat de génération est adapté à chaque taille d'entreprise :

- Les entreprises de moins de 300 salariés, qui peuvent bénéficier d'une aide financière pour la constitution d'un « binôme contrat de génération » sans condition d'être couvertes par un accord ou un plan d'actions validé expressément par les Direccte. (Les entreprises de 50 à 299 salariés qui ne seraient pas couvertes par un accord collectif ou, à défaut, un plan d'action, dans des conditions définies par un décret à paraître au plus tard le 31 mars 2015, seront soumises à une pénalité financière).
- Les entreprises d'au moins 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe de cette taille, qui doivent impérativement être couvertes par un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut par un plan d'action. À ce titre, elles sont expressément exclues du champ d'application du présent accord.

Article 2 : Diagnostic

La principale caractéristique de la structure du corps social de la branche est due à la saisonnalité de l'activité. De ce fait environ 20 % seulement des salariés ont un contrat de travail à durée indéterminée.

Il est donc indispensable de tenir compte de ce contexte pour estimer la situation et considérer les objectifs fixés par le présent accord.

Est annexé le diagnostic, issu des informations collectées au sein de la branche, portant sur :

- la pyramide des âges ;
- la caractéristique des jeunes et des salariés âgés et leur place respective dans l'entreprise ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives d'embauche ;

– les compétences clés de la branche ;
– les conditions de travail des salariés âgés et les situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans l'accord de pénibilité ;

– les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Pour les entreprises qui souhaitent bénéficier des aides, la déclinaison du présent accord en leur sein se fera en partenariat avec les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Pour les entreprises qui négocieront un accord et bien que la loi n'impose pas que le diagnostic soit réalisé conjointement par l'entreprise et les délégués syndicaux, le partage des éléments de diagnostic participera à la mise en place de négociations de qualité sur le contrat de génération.

Le suivi du dispositif se fera en respectant les mêmes principes.

Article 3 : Principe de non-discrimination

Les parties signataires entendent rappeler les dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail : « *Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap* ».

Article 4 : Engagements

Article 4.1 : Recrutements et maintien en emploi

Les critères retenus doivent être fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Compte tenu du faible *turnover* dans la profession, les parties signataires fixent pour la branche les objectifs généraux chiffrés suivants, par année, pour la durée de l'accord :

– les jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans pour les travailleurs handicapés devront représenter au moins 5 % des embauches réalisées en CDI dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord ;

– le maintien en emploi de salariés permanents de plus de 57 ans (ou 55 ans en cas d'embauche) ou de plus de 55 ans pour les travailleurs handicapés devra correspondre à au moins 10 % des effectifs permanents dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

L'aide de l'État (article 5) est attribuée pour chaque binôme de salariés constitués par l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un salarié senior.

Article 4.2 : Modalités d'intégration des jeunes

Pour une bonne intégration des jeunes, en faveur de leur insertion durable, les entreprises veilleront à ce qu'un parcours d'accueil soit organisé en leur sein. À titre d'exemple les actions suivantes sont préconisées :
remise d'un livret d'accueil, précisions sur l'organisation et l'organigramme de l'entreprise, visite de site, présentation de l'environnement de travail...

En outre, chaque jeune embauché disposera d'un référent pour 3 ans désigné par l'entreprise sur la base du volontariat, qui participe à son intégration et l'aide à s'approprier les règles de fonctionnement et les comportements à adopter dans l'entreprise.

Le référent participe donc à l'accueil du jeune, répond à ses questions, l'aide à faire connaissance avec les équipes... Dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé de son référent.

Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.

La description de ses fonctions et l'organisation de son travail seront présentées au jeune dans le détail.

L'accueil des jeunes en stage dans les entreprises, constituant un axe important d'insertion, les modalités d'intégration ci-dessus, qui ne seraient pas incompatibles avec les particularités du statut de stagiaire, pourront utilement être utilisées afin de faciliter leur accueil.

Article 4.3 : Modalité de suivi pour les jeunes

Un entretien annuel sera organisé dans l'entreprise entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent. À cette occasion, un bilan de son intégration sera réalisé, ainsi qu'une évaluation de la maîtrise des compétences selon les critères définis au sein de l'entreprise.

Le bilan fera l'objet d'un compte-rendu écrit qui sera remis au jeune.

Article 4.4 : Formation professionnelle et développement des compétences et des qualifications

La branche se fixe comme objectif de faciliter par tout moyen l'accès de tous les salariés, et notamment des jeunes, des référents et des salariés âgés ciblés par le dispositif *Contrat de génération*, à la formation, au développement des compétences et aux qualifications.

À cet effet, les services de l'OPCA de branche seront sensibilisés sur le sujet. Un rapport annuel sur les actions spécifiques conduites en faveur de ces publics sera fait en Section paritaire professionnelle de l'Agefos PME.

De leur côté, les entreprises feront un bilan annuel des sommes utilisées dans le cadre de leur plan de formation en faveur des publics *Contrat de génération*.

Les entreprises favoriseront la mise en place de parcours professionnels inscrits dans la durée, permettant de sécuriser les parcours professionnels dans les entreprises de la branche.

Pour les seniors, l'entretien annuel qui interviendra après le 45^e anniversaire du salarié aura pour objectif de faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur le développement des compétences, les besoins de formation, la situation et l'évolution professionnelle du collaborateur.

Il se déroule pendant le temps de travail, doit donner lieu à une synthèse écrite remise au salarié et respecter les principes de confidentialité.

En tout état de cause, les salariés de plus de 55 ans bénéficieront, au sein des entreprises, d'un suivi personnalisé concernant les formations. Le cas échéant, le service des ressources humaines ou la personne compétente les guidera dans le cadre d'un éventuel parcours de perfectionnement des compétences ou d'acquisition de nouvelles compétences, au travers des dispositifs de la formation (Bilan de compétences, VAE, CIF, DIF...).

Enfin, l'accès aux CQP (Certificats de qualification professionnelle) mis en place par la profession ne sera aucunement limité pour des raisons d'âge.

Les signataires du présent accord considèrent en outre que l'accueil de collaborateurs, sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, participe pleinement au développement de la politique en faveur de l'insertion des jeunes, en leur permettant d'acquérir une qualification et en facilitant leur recherche d'emploi.

À ce titre, la branche mettra en œuvre une politique d'information à destination de ses adhérents, promouvant la mise en œuvre de contrats en alternance durant la période de mise en œuvre du présent accord.

Les jeunes intégrés dans une entreprise par le biais de contrats d'alternance bénéficieront des mêmes mesures d'accompagnement que les salariés nouveaux embauchés.

L'examen des candidatures des jeunes sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation aux postes ouverts dans l'entreprise sera prioritaire à celui des candidatures externes.

Article 4.5 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Dans le cadre de la coopération intergénérationnelle un binôme d'échange sera constitué entre chaque jeune embauché en CDI et son référent. Ce binôme pourra perdurer au-delà des trois ans prévus, chaque salarié apportant à l'autre ses connaissances.

Depuis plusieurs années, la branche s'est fixée comme objectif d'utiliser l'expérience et les connaissances détenues par les « anciens » de la profession pour la transmission des savoirs et le développement du tutorat, dans l'esprit du compagnonnage.

Ainsi, dans les entreprises de la profession, il sera indiqué par convention, pour chaque nouveau

salarié recruté, le nom, le prénom et le poste occupé d'une personne référente de l'entreprise.

Pour l'ensemble de la profession, 20 % de ces référents seront âgés d'au moins 45 ans.

En outre et dans la droite ligne des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle (avenant conventionnel n° 34), les tuteurs sont désignés par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification qui doivent être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation.

L'accès à la fonction tutorale sera facilité au travers de formations spécifiques mises en place dans le cadre de la période de professionnalisation ou du DIF prioritaire.

De façon à valoriser la fonction tutorale du senior, tout tuteur âgé de 55 ans et plus pourra bénéficier, en accord avec son employeur, d'un aménagement de son temps de travail pour exercer sa mission.

De surcroît, il est rappelé que la fonction de tuteur doit être valorisée dans le cadre des classifications, au travers de la variable de dimensionnement « expérience », au niveau 4. Enfin, dans le cadre des examens professionnels mis en place dans le cadre des CQP, 10 % des membres de jury devront être âgés de plus de 55 ans.

Article 4.6 : Amélioration des conditions de travail et maintien dans l'emploi

(modifié par l'avenant n° 67)

Conformément aux dispositions de l'avenant conventionnel n° 56, les entreprises s'engagent à œuvrer pour l'amélioration des conditions de travail de tous les postes de l'entreprise et à prévenir les situations de pénibilité, notamment vis-à-vis des seniors.

En matière de sécurité du travail, des avancées intéressantes ont été permises ces dernières années grâce à l'implication des acteurs de la profession (groupes de travail sur la sécurité du travail, relations avec les Carsat, conventions d'objectifs, etc.) et aux relations accrues avec les fabricants.

Ces échanges ont porté leurs fruits. Ainsi, grâce à la R & D et aux évolutions technologiques, les appareils et matériels sont de mieux en mieux adaptés aux contraintes de nos activités et de plus en plus sécuritaires.

Ces axes de progrès doivent être poursuivis.

En outre, les parties signataires veilleront à l'implication des services de santé au travail autour de ces sujets.

Les médecins du travail, dans le cadre de leur tiers-temps qui doit dûment être réalisé en entreprise, seront incités à participer aux réunions du CHSCT, participer aux réunions de travail et déterminer les postes nécessitant une amélioration des conditions de travail, voire la prévention des situations de pénibilité.

Des formations adaptées (gestes et postures...) seront proposées aux salariés âgés de plus de 55 ans.

L'ensemble des avis et propositions visant à favoriser les conditions de travail et la prévention de la pénibilité des salariés de 55 ans et plus seront débattus annuellement en CHSCT.

Cet examen devra permettre de cibler les axes d'amélioration que l'entreprise s'engage à mettre en place, ou à défaut, d'expliquer les raisons qui s'y opposent. Le cas échéant, il pourra être fait appel à la pluridisciplinarité, en s'attachant notamment les services d'ergonomes chargés d'analyser les postes de travail.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT lorsqu'il existe, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors.

En cas d'inaptitude médicale au poste de travail, toute possibilité sera étudiée afin de favoriser le maintien dans l'emploi, le reclassement interne ou externe des salariés.

Par ailleurs, dans le cas de l'inaptitude consécutive à un accident du travail survenu dans l'entreprise, d'un salarié totalisant au moins 12 mois d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective, le reclassement interne qui nécessiterait un déclassement du salarié sera assorti des garanties suivantes :

– en cas de reclassement au sein de la même catégorie socioprofessionnelle, le NR de base de son ancien emploi sera conservé ;

– en cas de reclassement dans une catégorie socioprofessionnelle inférieure, le salarié bénéficiera du plus haut NR de base de cette catégorie (221 pour la catégorie ouvriers et employés ; 279 pour la catégorie techniciens et agents de maîtrise).

Article 4.7 : Prise en compte de l'égalité professionnelle

Conformément aux dispositions de l'avenant conventionnel n° 57, les entreprises s'engagent à œuvrer en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5 : Aide financière

Au jour de la signature de l'accord, les aides de l'État, servies par Pôle emploi pendant 3 ans, sont les suivantes :

– Entreprises de moins de 299 salariés : aide de 4 000 € par an en cas d'embauche d'un jeune de 16 à 26 ans (30 ans s'il est handicapé) et de maintien dans l'emploi d'un senior, d'au moins 57 ans (55 ans s'il est handicapé), appartenant déjà au personnel de l'entreprise et de 8 000 € par an en cas de recrutement d'un jeune et d'un senior d'au moins 55 ans, en CDI. Cette dernière embauche pouvant être simultanée à celle du jeune ou intervenir au plus tôt 6 mois avant.

– Entreprises de plus de 300 salariés : elles ne bénéficient d'aucune aide.

Article 6 : Lien avec l'accord seniors

Le présent accord « absorbe » l'accord seniors signé dans la branche le 25 novembre 2009 (avenant n° 41), auquel il se substitue.

Article 7 : Suivi

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il fera l'objet d'un nouvel examen à échéance.

Sur cette période de 3 ans, les engagements pris au titre de l'article 4 doivent être mis en œuvre aux échéances suivantes :

– Recrutements et maintien en emploi : progressivement sur la période, avec une réalisation des objectifs à 3 ans.

– Modalités d'intégration des jeunes : immédiatement.

– Modalité de suivi pour les jeunes : dès la première année d'application de l'accord.

– Formation professionnelle et développement des compétences et des qualifications : progressivement sur la période, avec une réalisation des objectifs à 3 ans.

Un suivi des engagements que prévoit cet accord sera réalisé au travers du rapport social annuel de branche, alimenté par les données du suivi réalisé dans les entreprises.

Les accords d'entreprise ou de groupe déterminent librement leurs modalités de suivi. Les indicateurs associés au dispositif et leur évolution seront communiqués annuellement au comité d'entreprise ou à défaut aux délégués du personnel, lorsqu'ils existent.

En tout état de cause, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et qui ne seront pas couvertes, à la date de son entrée en vigueur, par un accord d'entreprise ou un plan d'action, ne pourront déroger à ses dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 8 : Diffusion du présent accord

Le présent accord sera diffusé à l'ensemble des syndicats de salariés représentés dans la branche.

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

Article 9 : Dépôt

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

Article 10 : Extension

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

Fait à Lyon, le 24 novembre 2014

*Avenant n° 65
Convention Collective Nationale
des remontées mécaniques et domaines skiables*

Avenant relatif à l'actualisation de l'avenant n° 32 — Nouvelle classification des emplois

Signé entre :

Domaines-Skiables-de-France

représenté par : M. Jean-Yves REMY

et

La Confédération française démocratique du travail

Fédération générale transports équipement (CFDT — FGTE)

représentée par : M. Lionel PEYTAVIN

La Fédération nationale des syndicats de transports

Confédération générale du travail (FNST — CGT)

représentée par : M. Antoine FATIGA

La Fédération Nationale des Transports

Force Ouvrière (CGT — FO)

représentée par : M. Éric BECKER

Préambule

Une nouvelle classification des emplois a été mise en place dans la branche en 2006.

Quelques ajustements sont intervenus depuis cette date.

Le présent avenant a pour objet d'apporter certains compléments et vise à réaffirmer, dans le texte, certains principes essentiels du dispositif.

Il est rappelé en préambule que la réussite de l'application de cet avenant et plus largement des classifications passe par un haut niveau de dialogue social et, en conséquence, par l'implication étroite des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise.

Selon l'organisation de chaque structure, les modifications significatives du contenu des postes seront présentées aux représentants du personnel, lorsqu'ils existent, pour avis.

Le titre de l'avenant n° 32 est désormais le suivant :

« **Classification des emplois** »

3.9 Classification des emplois

3.9.1 Principes Généraux

Égalité entre les femmes et les hommes

Aucune inégalité, en termes de salaires, d'accès à la formation professionnelle, de conditions de travail, de déroulement de carrière et notamment d'accès à l'encadrement et aux emplois à responsabilités, ne peut être admise.

Réagencement

Mise en œuvre de l'accord dans les entreprises :

La classification a pour but de développer le dialogue social au sein de la branche et de faciliter les accords d'entreprise.

Le principe des domaines d'activités, des Niveaux de Positionnement et des Niveaux de Rémunération Minimaux, les dénominations de catégories d'emplois, les variables de dimensionnement et leurs niveaux de prise en compte, peuvent notamment servir de base aux acteurs de la négociation pour l'élaboration d'accords d'entreprise permettant de mieux répondre aux préoccupations des salariés et des organisations.

Les accords d'entreprise portant sur les classifications peuvent définir des critères plus favorables.

Une réunion avec les représentants du personnel sera organisée tous les deux ans. Elle permettra de faire le point sur la mise en œuvre des classifications dans l'entreprise et de recueillir l'avis des instances représentatives du personnel, quand elles existent. En outre, lorsque des accords sont conclus, ils définiront les modalités de suivi du dispositif.

Évolution interne :

Les signataires se sont accordés sur l'importance d'inciter les entreprises à développer, lorsque c'est possible, l'évolution interne, notamment lorsque les perspectives au sein d'un même métier sont réduites. Lorsqu'un poste est à pourvoir, la publicité de ce poste en sera faite dans l'entreprise.

Mobilité :

Souhaitant reconnaître les métiers, les parties considèrent qu'en cas de mutation au sein de l'entreprise ou en cas de changement d'entreprise, la valorisation du métier dans les nouvelles fonctions ou dans la nouvelle entreprise soit étudiée, lors de l'entretien d'embauche ou de positionnement, pour ce qui concerne le Niveau de Positionnement acquis pour la variable de dimensionnement «Expérience ».

Ancienneté et primes :

La prise en compte des notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles, se fait sur la base des dispositions de la convention collective.

Article 3.9.2 Niveaux de positionnement

Chaque catégorie d'emplois est désormais positionnée sur la base de Niveaux de Positionnement (NP).

Le NP correspond à la base de la catégorie d'emploi, qui constitue le minimum conventionnel.

Viennent s'y adjoindre, le cas échéant, les Niveaux de Positionnement complémentaires issus des variables de dimensionnement.

Le NP global permet de trouver le NR, Niveau de Rémunération minimum garanti correspondant.

Une analogie directe est opérée entre les NP et les NR. Les deux échelles étant numérotées de

Réagencement

manière identique : de 200 à 409.

Modifications

~~L'avenant n° 32 est désormais ainsi rédigé :~~

Préambule

~~La classification des emplois définie par cet avenant s'appuie sur un certain nombre de principes généraux :~~

Article 3.9.2.1 : Principe de positionnement dans la nouvelle grille de classification

Le positionnement dans la grille de classification repose sur :

Des catégories d'emplois, qui déterminent un Niveau de Positionnement minimal et la catégorie socioprofessionnelle d'origine, pour chacune d'elles ;

La prise en compte de variables de dimensionnement. Les variables retenues sont au nombre de quatre :

Expérience, Polyvalence, Spécialisation et Responsabilité. Chacune de ces variables est graduée, ce qui permet une progression dans l'échelle des Niveaux de Positionnement.

Article 2 3.9.2.2 Niveaux de Rémunération Minimaux

Le calcul des salaires s'effectue sur la base de Niveaux de Rémunération (NR), en fonction des Niveaux de Positionnement (NP), numérotés de 200 à 409. La grille des rémunérations est annexée à l'avenant dans la Convention collective.

Article 3.9.2.3 Catégories d'emplois

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d'emplois mentionnées dans la classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d'emplois sont présentées en trois grands domaines d'activité. Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l'organisation des entreprises :

- Domaine exploitation – Remontées Mécaniques.
- Domaine exploitation – Pistes.
- Domaine Administratif et Services Généraux.

Dans chaque domaine, les catégories d'emplois sont organisées en trois Catégories Socioprofessionnelles :

- Ouvriers et Employés, correspondant aux NP de base 200 à 221.

-Techniciens et Agents de Maîtrise, correspondant aux NP de base 222 à 279.
3 Ingénieurs et Cadres, correspond aux NP de base 280 à 400.

La Catégorie Socioprofessionnelle est définie par le NP de base de la catégorie d'emplois.
Si un salarié, par la valorisation des variables de dimensionnement, passe le NP correspondant au plafond de sa Catégorie Socioprofessionnelle, son statut reste attaché à sa CSP d'origine.

Article 3.9.2.4 Positionnement

Les tableaux suivant fixent les Niveaux de Positionnement minimaux garantis pour chaque catégorie d'emploi (NP de base).

Domaine exploitation - Remontées Mécaniques :

Catégories d'emplois NP de base

Agent de service 200

Contrôleur 201

Contrôleur assermenté 206

Agent des remontées mécaniques – Niveau 1 200

Agent des remontées mécaniques – Niveau 2 202

Agent des remontées mécaniques – Niveau 3 204

Cabinier 201

Conducteur de téléski 201

Conducteur de téléskis groupés 206

Conducteur de télésiège à pinces fixes 207

Conducteur de téléporté débrayable 211

Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC 212

Adjoint au responsable de secteur 215

Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils 222

Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils 226

A présenter sous forme de tableau

<p>Conducteur de transport en commun 206</p> <p>Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage 206</p> <p>Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien 209</p> <p>Technicien 216</p> <p>Technicien qualifié 222</p> <p>Technicien hautement qualifié 225</p> <p>Chef magasinier ; Chef de groupe entretien et construction 222</p> <p>Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (Chef mécanicien ; Chef électricien-électronicien ; Chef de garage ou d'atelier) 233</p> <p>Responsable de service technique dans une entreprise de plus 50 salariés (Chef mécanicien ; Chef électricien-électronicien ; Chef de garage ou d'atelier) 238</p> <p>Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés 245</p> <p>Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés 249</p> <p>Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés 263</p> <p>Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation 280</p> <p>Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; Ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe 294</p> <p>Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés 311</p> <p>Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres 327</p> <p>Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés 327</p> <p>Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés 349</p> <p>Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés 372</p> <p>Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés 400</p> <p>Domaine exploitation - Pistes :</p> <p>Catégories d'emplois NP de base</p>	
--	--

<p>Nivoculteur 205</p> <p>Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple 207</p> <p>Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture 212</p> <p>Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe 222</p> <p>Patrouilleur 200</p> <p>Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1^{er} degré 205</p> <p>Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2^e degré 209</p> <p>Pisteur – secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3^e degré 213</p> <p>Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes 217</p> <p>Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus 223</p> <p>Régulateur de secours 203</p> <p>Entretien et animation d'espaces ludiques 203</p> <p>Conducteur d'engin de damage et / ou de véhicule de chantier 206</p> <p>Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins 208</p> <p>Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus 212</p> <p>Chef de service damage de moins de 5 engins 222</p> <p>Chef de service damage de 5 à 9 engins 226</p> <p>Chef de service damage de 10 à 14 engins 233</p> <p>Chef de service damage de plus de 14 engins 238</p> <p>Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins 223</p> <p>Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes 226</p> <p>Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus 233</p> <p>Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins et responsable du PIDA 226</p>	
---	--

Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA 233

Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA 249

Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA 263

Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA 279

Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe 294

Domaine Administratif et Services généraux :

Article 3.9.2. 5 Variables de dimensionnement

Afin de prendre en compte les compétences des salariés et les spécificités des postes qu'ils occupent, quatre variables de dimensionnement sont prises en compte :

- 3 l'expérience ;
- 3 la spécialisation ;
- 3 la polyvalence ;
- 3 la responsabilité.

L'expérience est graduée en 4 niveaux.

Les trois autres variables sont chacune graduées en 3 niveaux, sur les bases suivantes :

- Niveau 1 : La variable correspond à ce qui est demandé pour l'emploi de base.
 - Niveau 2 : La variable a une importance significative dans l'emploi occupé.
 - Niveau 3 : La variable a une importance majeure dans l'emploi occupé.
- Les niveaux 2 et 3 (et 4 pour l'expérience) apportent chacun une majoration sur l'échelle des Niveaux de Positionnement, de + 1 NP pour chaque niveau.

Catégories d'emplois NP de base

Employé et hôte d'accueil 200

Hôte de vente 204

Animateur de vente internet 202

Responsable de point de vente et agent commercial 207

Employé de bureau et aide comptable 200

A présenter sous forme de tableau

<p>Autre employé administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines 205</p> <p>Assistant et comptable 209</p> <p>Assistant et comptable qualifié 216</p> <p>Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes 215</p> <p>Technicien Administratif et Services généraux – Niveau 1 227</p> <p>Technicien Administratif et Services généraux – Niveau 2 229</p> <p>Technicien Administratif et Services généraux – Niveau 3 233</p> <p>Technicien Administratif et Services généraux – Niveau 4 238</p> <p>Autre cadre administratif : Commercial, Comptable, Informatique, Qualité et Sécurité, Ressources humaines 281</p> <p>Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés 372</p> <p>Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés 400</p> <p>Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général Hors-classe</p> <p>Les accords d'entreprise sur les variables et leur graduation peuvent définir des critères plus favorables.</p> <p>Article 3.9.2 5.1 Expérience</p> <p>L'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie, dans l'entreprise, les situations ordinaires ou exceptionnelles de l'emploi. La variable de dimensionnement « Expérience » est liée à la personne, pour un poste donné.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1 : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi. • Niveau 2 : l'expérience du salarié lui permet d'être capable de gérer en autonomie l'ensemble des situations et aléas ordinaires de travail ; la gestion des aléas reste cependant supervisée par le responsable hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté. • Niveau 3 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations et aléas ordinaires en appréciant par soi-même les décisions à prendre, sans recours au responsable hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté ; expérience permettant éventuellement de former des débutants. • Niveau 4 : expérience permettant de gérer en autonomie les situations exceptionnelles, 	
---	--

<p>nécessitant une appréciation pertinente de problèmes complexes, sans recours au supérieur hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté.</p> <p>Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après deux saisons d'hiver ou deux saisons d'été, un entretien de positionnement devra alors impérativement en analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en oeuvre 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.</p> <p>Une butée de progression automatique de 2 NP est prévue, après quatre saisons d'hiver ou quatre saisons d'été au poste, ou après l'obtention, selon les catégories d'emploi, du CQP ou de l'attestation professionnelle correspondante de Domaines Skiabiles de France, quand elle existe, à titre provisionnel, pour les catégories d'emplois suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">— Conducteur de téléski— Conducteur de téléporté à pinces fixes— Conducteur de télésiège débrayable— Cabinier— Contrôleur— Pisteur-secouriste 1^{er} degré— Pisteur-secouriste 2^e degré— Conducteur d'engin de damage ou de travaux publics— Nivoculteur— Ouvrier d'entretien et de montage— Technicien Administratif et Services généraux — Niveau 1. <p>Dans ce cas, la majoration du positionnement ne correspondra pas à la mise en oeuvre effective des critères retenus pour la variable de dimensionnement « Expérience ». Cette majoration du positionnement constituera donc une provision à régulariser.</p> <p>Dans une telle situation, lorsque la majoration sera réellement atteinte par le biais de la variable de dimensionnement « Expérience », elle ne conduira pas à une majoration de positionnement supplémentaire.</p> <p>En cas de promotion dans un nouveau métier, la rémunération ne pourra être diminuée.</p> <p>Article 3.9.5.2 : Spécialisation</p> <p>La spécialisation est entendue ici comme nécessitant l'acquisition de compétences spécifiques liées à la catégorie d'emplois du titulaire¹. La variable de dimensionnement « Spécialisation » s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.</p> <ul style="list-style-type: none">• Niveau 1 : poste non spécialisé : les compétences mises en oeuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type,• Niveau 2 : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent la mise en oeuvre de compétences spécifiques,• Niveau 3 : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent la mise en oeuvre de compétences spécifiques.	
--	--

Article 3.9.2 5.3 : Polyvalence

La polyvalence est entendue ici comme nécessitant la mise en œuvre, au cours d'une même saison, de compétences liées à une autre catégorie d'emploi que celle du titulaire. La variable de dimensionnement «Polyvalence » s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

- Niveau 1 : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois.
- Niveau 2 : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.
- Niveau 3 : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.

Article 3.9.2. 5.4 Responsabilité

La responsabilité est entendue ici comme la gestion de tâches, de matériels ou de personnes. La variable de dimensionnement «Responsabilité » s'apprécie au regard du niveau de responsabilité du poste.

- Niveau 1 : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base du métier.
- Niveau 2 : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.
- Niveau 3 : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.

(1) Lorsque les compétences de l'emploi du titulaire sont complétées par des compétences liées à une autre catégorie d'emploi, celles-ci seront prises en compte au titre de la polyvalence.

Article 3.9.2.6 : 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. Cet entretien aura lieu obligatoirement tous les deux ans, pour un permanent ; et toutes les quatre saisons pour un saisonnier ou plus tôt lorsqu'il change de compétence, de poste ou s'il en fait la demande.

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. La qualité de l'entretien de positionnement est primordiale pour la réussite du dispositif.

L'employeur s'assurera que chaque personne réalisant ces entretiens est dûment formée.

La formation correspondante portera, a minima, sur la connaissance de l'accord Classification des

emplois et la technique de l'évaluation.

Cet entretien doit avoir lieu pendant le temps de travail.

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 dressée par le préfet du département, ou un membre de la Commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation. 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.

Article 3.9.2.7 Calcul des salaires

Pour chaque salarié, le calcul du salaire s'effectue en partant du niveau de positionnement de base déterminé par sa catégorie d'emploi.

La prise en compte des variables de dimensionnement majore le positionnement en additionnant les Niveaux de Positionnement obtenus grâce aux variables.
Ce calcul s'effectue comme indiqué dans la grille ci-après :

La rubrique « Catégorie d'emplois » permet d'indiquer l'intitulé de la catégorie d'emplois occupée par le salarié et le NP de base qui correspond.

Le NP de base et l'ensemble des majorations liées aux variables de dimensionnement déterminent le Niveau de Positionnement global du salarié.

En correspondance, à ce Niveau de Positionnement global correspond un Niveau de Rémunération minimal conventionnel de la grille des salaires horaires minimaux professionnels garantis.

Article 3.9.2.8 Pondération des augmentations annuelles

Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151h67 de travail et pour une ancienneté inférieure à 3 ans se situent entre le NR 200 et le NR 409.

L'augmentation de ces salaires peut être, soit linéaire, soit pondérée par la formule $y = ax + b$ appliquée en deux parties, dans lesquelles : "y" correspond aux salaires, "x" aux NR, "a" aux pentes des droites reliant deux NR de la grille, "b" aux termes fixes en résultant.

Catégorie d'emplois :

NP de base =

Expérience

Niveau 1 Pas de majoration

Niveau 2 Majoration de 1 NP

Niveau 3 Majoration totale de 2 NP
(dont le NP du niveau 2)
Niveau 4 Majoration totale de 3 NP
(dont les NP des niveaux 2 et 3)

Spécialisation

Niveau 1 Pas de majoration
Niveau 2 Majoration de 1 NP
Niveau 3 Majoration totale de 2 NP
(dont le NP du niveau 2)

Polyvalence

Niveau 1 Pas de majoration
Niveau 2 Majoration de 1 NP
Niveau 3 Majoration totale de 2 NP
(dont le NP du niveau 2)

Responsabilité

Niveau 1 Pas de majoration
Niveau 2 Majoration de 1 NP
Niveau 3 Majoration totale de 2 NP
(dont le NP du niveau 2)
Total = NP de base + somme des majorations.

Article 9 : Application

~~Un guide méthodologique de la classification, illustré d'exemples, a été diffusé par les signataires à la mise en application de l'accord, en juillet 2006.
Dans les entreprises les classifications doivent être appliquées en concertation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent. Lesdites instances doivent régulièrement être consultées pour avis sur le sujet.
L'application de la grille ne peut en aucun cas impliquer une réduction des salaires des personnes bénéficiant de la reconduction ou de la priorité de réembauchage.~~

Article 10 : Suivi de l'accord

~~Compte tenu de l'importance de ce système de classification pour la profession, les organisations signataires échangeront régulièrement sur le sujet dès que le besoin s'en fera sentir, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires.~~

~~**~~

Article 3 : Suivi

~~Le présent accord est conclu pour une durée de 5 ans.
Il fera l'objet d'un nouvel examen à la demande de n'importe quelle organisation signataire, sous réserve d'une demande adressée aux autres organisations signataires, sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.~~

~~**~~

Article 4 : Diffusion de l'accord

~~Le présent avenant sera diffusé 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.~~

<p>** Article 5 : Dépôt Le présent avenant sera déposé à la Direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail. **</p> <p>Article 6 : Extension Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le Code du travail. ** Fait à Chambéry, le 24 novembre 2016</p>	
<p>AVENANT N° 70 CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES REMONTEES MECANIKES ET DOMAINES SKIABLES Avenant relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} décembre 2017 Signé entre : DOMAINES SKIABLES DE FRANCE représenté par : M. Jean-Yves REMY et La Fédération Nationale des Transports FORCE OUVRIERE (CGT - FO) représentée par : M. Eric BECKER</p> <p>Préambule Les parties signataires réunies en Commission mixte paritaire ce 29 novembre 2017, se sont accordées après négociation sur de nouvelles rémunérations minimales conventionnelles. En outre, ils entendent rappeler le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Il est entendu que cet accord résulte d'une analyse commune par les parties de la situation à date au sein de la branche.</p> <p>Art. 1 : Champ d'application Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1 de la Convention Collective Nationale des Remontées mécaniques et Domaines skiables du 15 mai 1968.</p> <p>Art. 2 : Grille des Niveaux de Rémunération – NR Au 1^{er} décembre 2017, la grille des « SALAIRES HORAIRES MINIMAUX PROFESSIONNELS GARANTIS (en euros) » a été définie conformément au document joint. A titre indicatif, la nouvelle grille a été obtenue en appliquant une augmentation de 1,5 % du NR 200 au NR 221 et de 1,2 % du NR 222 au NR 409 à la grille de la dernière recommandation patronale de décembre 2016. Cette grille des NR correspond aux minima conventionnels nationaux garantis.</p> <p>Art. 3 : Indemnités et primes conventionnelles Les montants des indemnités et primes conventionnelles, au 1^{er} décembre 2017, ont été définis comme suit : Indemnité compensatrice de panier : 6,55 €</p>	<p>Obsolète : A supprimer la partie rouge seulement</p>

Indemnité compensatrice d'équipement

• pour les skis et bâtons : 42,50 €

• pour les chaussures : 18,02 €

Prime de langue étrangère : 53,66 €

Prime d'artificier : 33,84 €

A titre indicatif, ces montants résultent de l'application d'une augmentation de 1,5 % aux montants qui figuraient dans la dernière recommandation patronale de décembre 2016.

Art. 4 : Egalité 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.

Art. 5 : Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent 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.

Art. 6 : Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera diffusé 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.

Art. 7 : Dépôt

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

Art. 8 : Extension

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

A Chambéry, le 29 novembre 2017,

Fait en 10 exemplaires originaux.

Pour la CGT-FO,

Eric BECKER

Pour Domaines-Skiables de France,

Jean-Yves REMY

GRILLE DE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION

au 1^{er} décembre 2017

Grille

NR Taux horaire

409 28,9228

408 28,8292

407 28,7356

406 28,6420

405 28,5484

404 28,4548

403 28,3612

Dernière Grille Paritaire en Vigueur.

402 28,2676	
401 28,1740	
400 28,0804	
399 27,9904	
398 27,9004	
397 27,8104	
396 27,7203	
395 27,6302	
394 27,5401	
393 27,4500	
392 27,3598	
391 27,2697	
390 27,1795	
389 27,0892	
388 26,9990	
387 26,9087	
386 26,8184	
385 26,7281	
384 26,6377	
383 26,5474	
382 26,4570	
381 26,3666	
380 26,2761	
379 26,1857	
378 26,0952	
377 26,0047	
376 25,9141	
375 25,8236	
374 25,7330	
Grille	
NR Taux horaire	
373 25,6424	
372 25,5517	
371 25,4611	
370 25,3704	
369 25,2797	
368 25,1890	
367 25,0982	
366 25,0074	
365 24,9166	
364 24,8258	
363 24,7350	
362 24,6441	
361 24,5532	
360 24,4623	
359 24,3713	
358 24,2804	
357 24,1894	
356 24,0984	

355 24,0073
354 23,9162
353 23,8252
352 23,7340
351 23,6429
350 23,5518
349 23,4606
348 23,3694
347 23,2781
346 23,1869
345 23,0956
344 23,0043
343 22,9130
342 22,8216
341 22,7302
340 22,6388
339 22,5474
338 22,4560

GRILLE DE NIVEAU DE RÉMUNÉRATION

au 1^{er} décembre 2017

Grille

NR Taux horaire

337 22,3645
336 22,2730
335 22,1815
334 22,0899
333 21,9984
332 21,9068
331 21,8152
330 21,7235
329 21,6318
328 21,5402
327 21,4484
326 21,3567
325 21,2649
324 21,1732
323 21,0814
322 20,9895
321 20,8977
320 20,8058
319 20,7139
318 20,6220
317 20,5300
316 20,4380
315 20,3460
314 20,2540
313 20,1619
312 20,0699

311 19,9778
310 19,8856
309 19,7935
308 19,7013
307 19,6091
306 19,5169
305 19,4247
304 19,3324
303 19,2401
302 19,1478

Grille

NR Taux horaire

301 19,0555
300 18,9631
299 18,8707
298 18,7783
297 18,6859
296 18,5934
295 18,5009
294 18,4084
293 18,3159
292 18,2233
291 18,1307
290 18,0381
289 17,9455
288 17,8528
287 17,7602
286 17,6675
285 17,5747
284 17,4820
283 17,3892
282 17,2964
281 17,2036
280 17,1107
279 17,0179
278 16,9260
277 16,8341
276 16,7422
275 16,6503
274 16,5583
273 16,4662
272 16,3742
271 16,2821
270 16,1899
269 16,0978
268 16,0056
267 15,9133
266 15,8210

Grille

NR Taux horaire

265 15,7287
264 15,6364
263 15,5440
262 15,4515
261 15,3591
260 15,2666
259 15,1741
258 15,0815
257 14,9889
256 14,8963
255 14,8036
254 14,7109
253 14,6181
252 14,5253
251 14,4325
250 14,3397
249 14,2468
248 14,1538
247 14,0609
246 13,9679
245 13,8748
244 13,7818
243 13,6887
242 13,5955
241 13,5023
240 13,4091
239 13,3159
238 13,2226
237 13,1293
236 13,0359
235 12,9425
234 12,8491
233 12,7556

Grille**NR Taux horaire**

232 12,6621
231 12,5686
230 12,4750
229 12,3814
228 12,2877
227 12,1940
226 12,1003
225 12,0066
224 11,9128
223 11,8189
222 11,7251
221 11,6679
220 11,5843

219 11,5000	
218 11,4155	
217 11,3309	
216 11,2460	
215 11,1609	
214 11,0757	
213 10,9902	
212 10,9046	
211 10,8187	
210 10,7327	
209 10,6464	
208 10,5600	
207 10,4734	
206 10,3865	
205 10,2995	
204 10,2122	
203 10,1248	
202 10,0372	
201 9,9493	
200 9,8613	