

Brochure n° 3122

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

AVENANT N° 56 DU 20 NOVEMBRE 2012
RELATIF À LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1350261M
IDCC : 454

PRÉAMBULE

La réforme des retraites a imposé aux entreprises de 50 salariés et plus de traiter de la question de la pénibilité.

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

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de voir se développer prioritairement des actions, à court, moyen et long terme, permettant de prévenir la pénibilité des tâches ou des situations de travail en la supprimant ou, à défaut, de la réduire là où elle existe.

Article 1^{er}

Accord de méthode

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

Article 2

Cadre légal

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré diverses mesures relatives à la pénibilité dans les parcours professionnels, en matière de prévention et de dispositif de suivi des expositions des salariés.

Plusieurs décrets ont apporté des précisions complémentaires :

- décret n° 2011-354 du 30 mars 2011 ;
- décrets n° 2011-823 et n° 2011-824 du 7 juillet 2011.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Les décrets n° 2012-136 et n° 2012-134 et un arrêté du 31 janvier 2012 sont venus compléter ces dispositions en apportant un modèle de fiche.

La volonté du législateur est clairement de favoriser les actions en faveur de la prévention de la pénibilité (comme pour les autres risques) pour limiter l'usure professionnelle, les inaptitudes et la désinsertion professionnelle. Parmi les thèmes possibles, un certain nombre devront être traités :

- la réduction des polyexpositions aux facteurs de pénibilité ;
- l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- l'amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- le développement des compétences et des qualifications ;
- l'aménagement des fins de carrière ;
- le maintien en activité.

Article 3

Définition de la pénibilité

La loi caractérise la pénibilité au travail par le fait d'être ou d'avoir été exposé au cours de son parcours professionnel à des risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur.

La loi ou les décrets ne parlent pas de « facteur de pénibilité » mais de « facteurs de risques professionnels ». Par commodité, nous préférons néanmoins, dans le présent accord, la terminologie de « facteur de pénibilité » pour désigner les facteurs de risques retenus par la branche et ses entreprises pour caractériser les postes et emplois ciblés, et faisant l'objet de dispositions visant à la prévention de la pénibilité. Il s'agit donc de facteurs auxquels les salariés sont exposés dans des conditions telles qu'ils sont susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Ainsi, certains métiers ou postes de travail seront plus particulièrement identifiés parce qu'ils auront été reconnus pénibles.

Il convient en outre de préciser qu'il ne faut pas confondre pénibilité et risque, même si ces notions sont proches.

Le présent accord traite bien de la pénibilité et de sa prévention. Tout en précisant en effet que la pénibilité n'est pas forcément à l'origine d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Un facteur de risque doit faire l'objet d'actions de prévention dès lors que l'évaluation des risques dans l'entreprise révèle l'existence d'un risque pour la santé des travailleurs. Le document unique doit être réalisé et doit jouer son rôle à cet effet.

Article 4

Entreprises concernées

La loi prévoit que les entreprises d'au moins 50 salariés, ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés, dont au moins 50 % des salariés sont exposés à des risques professionnels liés à la pénibilité, ont l'obligation de négocier un accord d'entreprise ou d'établir un plan d'action pour prévenir la pénibilité. A défaut, elles encourent une pénalité.

Elle prévoit également que les entreprises de 50 à 300 salariés (équivalents temps plein), ainsi que celles appartenant à un groupe de 50 à 300 salariés, couvertes par un accord de branche étendu n'ont pas l'obligation d'ouvrir des négociations ou d'élaborer un plan d'action. Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de négocier un accord afin de couvrir ces entreprises.

Cela dit, les partenaires sociaux ont aussi considéré que la conclusion d'un tel accord paritaire permettra :

- d'impliquer les entreprises de moins de 50 salariés dans le dispositif ;
- de donner un cadre de branche pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Article 5

Groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire

Au niveau de la branche des remontées mécaniques et domaines skiables, pour travailler sur ce sujet de la pénibilité, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire composé :

- des syndicats de salariés (CFDT, CGC, CGT, FO) ;
- de Domaines skiables de France ;
- d'un médecin du travail de la Haute-Savoie ;
- d'une directrice d'un service de santé au travail des Hautes-Alpes ;
- d'une représentante de la CARSAT Rhône-Alpes ;
- d'un inspecteur du travail de la Savoie.

Ce groupe de travail s'est réuni à de nombreuses reprises depuis janvier 2011. A l'issue de ces réunions, les partenaires sociaux sont entrés dans une phase de négociation qui a permis d'aboutir au présent accord.

Article 6

Facteurs de pénibilité

Les facteurs de pénibilité à prendre en considération (art. D. 4121-5 du code du travail) sont les suivants :

Facteurs de pénibilité liés à des contraintes physiques marquées :

1. Manutention manuelle de charges définie à l'article R. 4541-2.
2. Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
3. Vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1.

Facteurs de pénibilité liés à un environnement physique agressif :

4. Agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60.
5. Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1.
6. Températures extrêmes.
7. Bruit mentionné à l'article R. 4431-1.

Facteurs de pénibilité liés à certains rythmes de travail :

8. Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 et L. 3122-31.
9. Travail en équipes successives alternantes.
10. Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce, avec un temps de cycle défini.

En application du décret, le facteur de pénibilité 5 ne concerne pas la profession.

Pour mémoire, tous les risques professionnels, y compris les « facteurs de pénibilité », de stress, de dénivellation, etc., doivent obligatoirement être traités dans le document unique.

Article 7

Démarche de diagnostic

Comme le code de la sécurité sociale le suggère pour les entreprises, les partenaires sociaux de la branche ont décidé de procéder préalablement à un diagnostic des situations de pénibilité.

Ce diagnostic avait pour objectif d'apporter des données objectives. A cet effet, il a été proposé de réaliser une étude avec un prestataire spécialisé sur la problématique de la pénibilité.

Article 8

Accompagnement

C'est le cabinet ET Ergonomie qui a été retenu à cet effet. Il est spécialisé dans la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail, l'accompagnement de projets, le maintien dans l'emploi.

Fort d'une expérience de près de 20 ans auprès de nombreuses entreprises, il a proposé un accompagnement de la branche sur le sujet, dans le cadre d'une démarche collective et partagée, aboutissant à l'élaboration d'un accord pour tous les acteurs au travers du plan d'actions suivant :

- préciser les situations de pénibilité au regard du cadre législatif actuel ;
- définir des indicateurs concrets et pertinents d'évaluation de la pénibilité pour les métiers de la branche ;
- objectiver ces indicateurs par l'analyse de certains métiers : conducteurs de remontées mécaniques, pisteurs-secouristes, personnels de maintenance, conducteurs d'engin de damage, hôtes de caisse, nivoculteurs, personnels administratifs et personnels d'encadrement ;
- accompagner le groupe de travail paritaire en proposant :
 - un cadre pédagogique et méthodologique adapté ;
 - des éléments concrets d'aide à la décision ;
 - un accompagnement pour la rédaction, en vue de la conclusion d'un accord de branche.

Cette démarche a été financée par Domaines skiables de France.

Article 9

Eléments de synthèse du diagnostic

Conformément aux préconisations du législateur, un diagnostic a donc été fait. Il a été réalisé entre décembre 2011 et avril 2012.

Sept entreprises, représentatives en termes de taille (dont des entreprises de plus de 300 salariés) et d'organisation, réparties sur plusieurs massifs du territoire, ont été investiguées. De nombreuses observations sur les situations de travail des métiers ciblés dans l'accord de méthode préalablement signé ont été effectuées.

Cette démarche que Domaines skiables de France a souhaitée très ouverte a été laissée, dans sa réalisation, à l'initiative du cabinet ET Ergonomie. Domaines skiables de France a permis l'accès aux entreprises retenues, le cabinet ayant toute latitude dans la mise en œuvre de la méthodologie (procédures, personnes, métiers étudiés...).

Différents acteurs ont été rencontrés :

- responsables d'entreprise ;
- DRH, RRH ;
- responsables d'exploitation ;
- représentants des métiers ;
- DP, DS, membres du CHSCT ;
- médecins du travail.

Les observations réalisées ont permis de définir :

- les déterminants de l'organisation du travail et des équipes ;
- les situations de travail représentatives des métiers ciblés par l'accord de méthode ;
- les moyens et les stratégies de prévention (individuels et collectifs) existants et possibles.

Les situations de travail ont été observées en saison d'hiver. La majorité des déterminants des activités d'été a été intégrée dans le diagnostic au travers de simulations et d'entretiens avec tous les acteurs rencontrés.

L'exploitation des données existantes a été engagée au regard :

- des déterminants de la pénibilité définis par le décret ;
- des normes et de la réglementation en vigueur ;
- de la convention collective de la branche, de ses accords existants et des travaux en cours (maintien en emploi des seniors et des travailleurs handicapés, sécurité du travail, prévoyance conventionnelle, formation...).

Les critères de cotation de chaque facteur de pénibilité sont basés sur :

- la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- la fréquence d'exposition aux facteurs de pénibilité ;
- l'amplitude (déplacements, amplitudes articulaires, températures, niveaux sonores...) ;
- l'effort ou la contrainte associée à l'exposition (poids, contrainte d'organisation...).

Le diagnostic complet et ses résultats seront transmis à l'ensemble des entreprises de la branche dans le cadre d'un guide méthodologique et des bonnes pratiques. Quelques éléments de résultat sont cependant précisés :

- les résultats sont présentés sous forme de graphiques par métier et en reprenant chaque critère de pénibilité définis par décret ;
- la cartographie de la pénibilité permet de repérer les priorités par facteur et les priorités d'actions par métier ;
- ce diagnostic a mis en avant que les facteurs de pénibilité sont variables en fonction :
 - des organisations ;
 - des équipements ;
 - des conditions d'exercice des métiers.

C'est ainsi que le groupe de travail paritaire et pluridisciplinaire a convenu de prioriser les :

- problématiques peu ou pas appréhendées actuellement dans certains domaines : manutentions, postures pénibles, gestes répétitifs ;
- métiers les plus exposés aux facteurs de pénibilité et qui représentent le plus grand nombre de salariés : exploitation des remontées mécaniques et maintenance ;
- situations de salariés accidentés, dès lors que les séquelles renforcent le poids des contraintes physiques, de l'environnement physique ou des rythmes de travail.

Article 10

Dispositions conventionnelles

La convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables prévoit, depuis un certain temps déjà, diverses dispositions permettant de compenser en partie certaines situations de travail propres à la profession et jugées plus difficiles :

- compensation et indemnité du travail de nuit ;
- indemnité de dénivellation ;
- indemnité d'altitude ;
- indemnité compensatrice d'équipement, pour l'achat spécifique d'équipements permettant les déplacements à ski ;
- habillement, protection contre le froid.

Article 11

Thèmes de travail

Parmi les thèmes proposés par le législateur, ceux qui ont été retenus par les partenaires sociaux de la branche sont les suivants :

- réduction des polyexpositions aux facteurs de risques professionnels définis par décret ;

- adaptation et aménagement du poste de travail ;
- amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel ;
- maintien en activité des salariés exposés aux facteurs de risques professionnels.

Article 12

Prévention de la pénibilité

Les mesures de prévention ont été définies en fonction du diagnostic réalisé.

Les partenaires sociaux souhaitant que les entreprises se positionnent dans une logique d'amélioration, l'accent a été mis sur les métiers les plus significatifs et sur lesquels portent les plus gros enjeux, sans pour autant mésestimer ou ne pas traiter les autres.

Article 12.1

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUE)

La prévention de la pénibilité s'inscrit dans le dispositif existant de prévention des risques professionnels, dont l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation.

Ce document doit faire un inventaire des risques par unité de travail. Le DUE est établi par l'employeur qui doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail, et également les risques liés aux ambiances thermiques.

Cette évaluation des risques permet de bâtir la politique de prévention de l'entreprise, pour limiter l'exposition aux risques professionnels.

Désormais, le DUE doit obligatoirement intégrer les facteurs de pénibilité définis dans le décret et dans le présent accord et évalués dans le diagnostic réalisé dans la profession.

Le DUE est obligatoire pour toute entreprise, quel que soit son effectif. Il est à la disposition des salariés pour lesquels il convient d'en faciliter l'accès, des instances représentatives du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et de la CARSAT.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au DUE est affiché à une place convenable et aisément accessible sur le lieu de travail. Dans les entreprises dotées d'un règlement intérieur, cet avis est affiché au même emplacement.

Il doit être mis à jour au moins une fois par an.

Article 12.2

Bonnes pratiques de la profession

Le diagnostic a mis en lumière un grand nombre d'actions de prévention existantes ou à l'étude.

Par ailleurs, des collaborations sont engagées avec les CHSCT et les services de santé au travail.

A partir de l'ensemble des éléments recueillis, un guide méthodologique et des bonnes pratiques sera réalisé par la profession d'ici à fin 2012. Il recensera les éléments déterminant la pénibilité, des axes de prévention possibles et des exemples d'actions mises en œuvre dans les entreprises. Il s'agira d'un document évolutif qui sera réactualisé tous les 3 ans.

Il est capital que ce guide méthodologique et des bonnes pratiques soit partagé et mis à la disposition de l'ensemble des entreprises de la profession.

En outre, un système d'audit, dont le cadre aura été défini par Domaines skiables de France après concertation avec les syndicats de salariés, sera proposé. Une liste de cabinets spécialisés sera en outre arrêtée. Sur la base de l'expérience acquise au travers de l'étude de diagnostic réalisée courant de l'hiver 2011-2012, ces cabinets proposeront aux entreprises de la profession un audit de leurs

principaux métiers. La situation de ces métiers pourra ainsi être comparée au diagnostic global réalisé.

Cela permettra d'intégrer les spécificités et les exigences de l'entreprise pour des études de situations de travail plus détaillées sur certains métiers en vue d'un plan d'actions techniques et organisationnelles.

Des actions de prévention et d'amélioration adaptées à l'entreprise concernée pourront alors être déclinées.

Article 12.3

Principaux axes de prévention

Des actions de prévention collective seront privilégiées. Dans le cas où elles ne seraient pas possibles, des actions de prévention individuelle devront être étudiées et mises en œuvre.

Selon les principaux facteurs de pénibilité identifiés, les axes de prévention suivants sont donnés à titre indicatif.

Organisation du travail et formation

Adapter l'organisation du travail en fonction des priorités de prévention de la pénibilité (détermination des horaires de prise de poste, temps de récupération, répartition des effectifs, modification des horaires et délais de prévenance...).

Limiter les durées d'exposition aux facteurs de risques en favorisant la diversification des tâches et la rotation des postes.

Informar et sensibiliser les salariés aux risques liés à la pénibilité, aux moyens de prévention mis en œuvre et à l'utilisation des équipements de protection individuelle.

Prévoir une formation (par exemple dispensée par le service de santé au travail, le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire) sur la prévention de la pénibilité liée :

- aux manutentions manuelles, gestes répétitifs et postures ;
- au travail de nuit ou en équipe alternante ;
- au sommeil et à l'hygiène de vie ;
- aux conditions climatiques, à l'altitude ;
- au bruit...

Organiser une surveillance médicale renforcée des salariés plus exposés à certains risques.

Utiliser toutes les possibilités offertes par la présence dans l'entreprise du service de santé au travail (tiers temps).

Etre attentif aux situations de vulnérabilité, afin de pouvoir les signaler au médecin du travail et mettre en œuvre les prescriptions qui s'imposent...

Etude et aménagement des situations de travail

A l'occasion des études de poste qui seront réalisées, une attention toute particulière sera portée pour faire la distinction entre les éléments de prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles, de la pénibilité. Dans certains cas, l'un peut alimenter l'autre.

Les normes et la réglementation en vigueur peuvent être la référence pour l'évaluation, mais certains critères en-dessous des normes pourront aussi être pris en compte (exemple : bruit). Une attention particulière sera portée sur l'ergonomie des postes de travail en fonction des caractéristiques du personnel :

- aménager des postes et lieux de travail de façon à limiter les contraintes posturales et les gestes répétitifs ;
- installer des moyens de stockage et de manutention adaptés à l'activité de travail ;

- réduire le poids des équipements transportés ;
- vérifier périodiquement les installations et prévoir leur maintenance et leur entretien en cohérence avec leur usage et leur vieillissement ;
- veiller au traitement acoustique des locaux ou des équipements bruyants ;
- remplacer, dans la mesure du possible, l'utilisation d'agents chimiques dangereux par celle d'agents chimiques moins dangereux, après avis du médecin du travail ;
- mettre à disposition du personnel des équipements de protection individuelle adaptés aux conditions de réalisation de l'activité...

Actions sur la conception

Intégrer les éléments déterminants de la pénibilité dans les cahiers des charges, pour la consultation d'équipementiers ou de prestataires (équipements, véhicules, outillages, EPI, locaux et espaces de travail...), dans le cas de renouvellement de matériel ou de nouvelles acquisitions. Ces réflexions peuvent venir en complément des démarches déjà engagées :

- ski, fixations, chaussures ;
- engins de damage ...

Eviter le recours à la manutention manuelle dès le stade de la conception ou de la rénovation de locaux de travail (choix des implantations, organisation des flux et de la circulation, caractéristiques des équipements mis à disposition...).

Choisir des équipements et outils de travail avec le plus bas niveau sonore et de vibration possible.

Veiller aux ambiances physiques de travail favorables au sein des locaux (bruit, ambiance thermique, ambiance lumineuse, poussières, vapeurs...).

Article 13

Maintien en emploi et reclassement

Article 13.1

Actions initiées dans la branche

Un accord « Seniors » a été signé dans la branche en novembre 2009. Un lien peut être fait avec les thématiques développées dans cet accord.

Une démarche en faveur des travailleurs handicapés a été initiée dans la branche depuis 2008. Des diagnostics ont été réalisés et ont abouti à la construction d'un guide méthodologique.

Article 13.2

Préconisations complémentaires

En complément, il est bien convenu que 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.

Plusieurs sujets seront étudiés à cet égard, en fonction des situations des entreprises :

- l'importance de traiter collectivement les situations individuelles et de mobiliser tous les acteurs concernés ;
- la nécessité de définir et de suivre des indicateurs de restriction d'aptitude médicale (type et nombre de restrictions par métier) pour repérer les salariés les plus fragilisés et anticiper les situations de maintien et de reclassement ;
- le besoin de favoriser les visites médicales de préreprise ;
- l'affectation prioritaire des personnes fragilisées aux postes pour lesquels l'exposition aux facteurs de pénibilité est la plus faible ;
- la mise en relation des salariés en situation d'inaptitude prononcée avec tous les acteurs pertinents pour l'aide au reclassement interne (ressources humaines, médecin du travail, Sameth) ;

- l'étude des passerelles possibles entre les métiers au sein de l'entreprise en formant et développant les compétences au cours du parcours professionnel ;
- en termes organisationnels, des aménagements d'horaires de travail peuvent également être envisagés, notamment par recours au temps partiel (sous réserve des dispositions de l'accord seniors). Ce passage au temps partiel pourra survenir sur demande du salarié et avec accord de l'employeur. Le salarié bénéficiera ultérieurement, dans tous les cas, d'une priorité de transformation du contrat de travail à temps plein s'il en fait la demande ;
- en cas de licenciement pour inaptitude après étude de toutes possibilités de reclassement interne, l'accompagnement vers un reclassement externe : mise en relation avec les partenaires de l'emploi et éventuel bilan de compétences et/ou formation en vue d'une reconversion (Sameth, Cap emploi, OPCA, organismes de formation...).

Article 14

Acteurs mobilisés

Outre la responsabilité du chef d'entreprise sur le sujet de la prévention de la pénibilité, plusieurs acteurs doivent également être mobilisés :

- le CHSCT qui doit être impliqué pour toute démarche de maintien en emploi et de reclassement. En cas d'absence de CHSCT, les IRP joueront ce rôle ;
- les médecins du travail et les équipes de santé au travail ;
- les intervenants en prévention des risques professionnels, les préventeurs, les ergonomes...

Article 15

Compensation

Depuis le 1^{er} juillet 2011, les assurés justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 20 %, au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail entraînant des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle, peuvent bénéficier de dispositions particulières relatives à la retraite.

Ce dispositif est également applicable aux assurés justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % au titre d'une même maladie professionnelle ou d'un même accident du travail, sous réserve qu'ils aient été exposés, pendant 17 ans, à un ou plusieurs risques professionnels reconnus comme facteurs de pénibilité et qu'il soit établi un lien entre l'incapacité permanente de l'assuré et l'exposition à ces facteurs de risques professionnels.

En outre, comme cela a été précédemment rappelé, des dispositions conventionnelles existent en termes de compensation des situations de pénibilité.

Cela étant, il a été négocié paritairement la mise en place de dispositions complémentaires en matière de prévoyance, incapacité-invalidité, sur la base du régime existant.

Article 16

Indicateurs chiffrés

Tel que le prévoit le législateur, des remontées d'informations seront prévues auprès des CHSCT.

Des objectifs mesurables seront communiqués annuellement aux CHSCT (ou à défaut aux IRP) en complément d'une obligation de traçabilité (fiches individuelles d'exposition) de tous les salariés exposés à un facteur de pénibilité.

Il est également envisagé l'organisation d'une journée thématique, à destination des entreprises, sur la pénibilité, organisée par Domaines skiables de France, *a minima* une fois au cours de la période de validité de l'accord.

Les indicateurs retenus, au niveau de la branche, sont les suivants :

- rapport nombre de postes individuels audités et modifiés si nécessaire au regard du référentiel de bonnes pratiques, en priorisant les postes avec une polyexposition (dans le cadre des démarches pénibilité d'entreprise) / nombre de postes : pour chaque entreprise, ce rapport doit être *a minima* de 10 % par an ;
- nombre de personnes formées dans le cadre de formations « gestes et postures réalisées » ;
- nombre de personnes formées dans le cadre de formations « sensibilisation aux risques professionnels réalisées » ;
- nombre de maladies professionnelles et d'accidents du travail.

Les entreprises auront l'obligation de faire remonter ces indicateurs auprès de Domaines skiables de France, dans le cadre de l'enquête sociale annuelle, ce qui permettra d'en suivre l'évolution.

En outre, les entreprises, en accord avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, choisiront au moins 5 indicateurs complémentaires qu'elles jugeront pertinents, dans la liste suivante :

- nombre de salariés faisant l'objet d'une restriction d'aptitude permanente ;
- taux de gravité des incapacités temporaires : nombre de journées d'incapacité temporaire pour 1 000 heures de travail ;
- taux moyen d'une incapacité permanente ;
- nombre de salariés ayant un taux d'incapacité permanente de moins de 10 % ;
- nombre de salariés ayant un taux d'incapacité d'au moins 10 % ;
- nombre de demandes de visites de préreprise en lien avec les facteurs de pénibilité ;
- nombre de salariés ayant bénéficié d'un aménagement horaire à leur demande ou d'un passage à temps partiel pour des questions de pénibilité ;
- nombre de maintiens en emploi ;
- nombre de licenciements pour cause d'inaptitude ;
- nombre de reclassements réussis (internes ou externes) ;
- nombre d'accidents du travail dont le lien avec un facteur de pénibilité est démontré ;
- évolution de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles ;
- évolution des effectifs travailleurs de nuit ;
- nombre de salariés formés au secourisme ;
- taux d'absentéisme (hors congés légaux) : rapport entre le nombre de jours d'absence et le nombre de jours prévu au contrat.

Pour chaque mesure retenue dans chaque entreprise, des objectifs chiffrés seront définis ainsi que leur mode de suivi et d'évaluation des résultats, pour une évolution positive.

Article 17

Fiches individuelles d'exposition aux facteurs de pénibilité

Tous les employeurs doivent obligatoirement établir, depuis le 1^{er} janvier 2012, une fiche (modèle joint en annexe) individuelle et nominative de prévention des expositions de pénibilité pour chaque salarié exposé à au moins un facteur de pénibilité lié à :

- des contraintes physiques marquées ;
- un environnement physique agressif ;
- ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.

Ces fiches sont versées au dossier médical des salariés exposés à certains facteurs de risques. Autant que faire se peut, ces fiches seront faites en collaboration avec le médecin du travail, sur la base du dossier médical de chaque salarié et, dans la mesure du possible, de son historique.

Cette fiche, complétée par l'employeur, doit indiquer :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est habituellement exposé. Elles sont notamment appréciées, à partir du diagnostic sur la pénibilité et du document unique d'évaluation des risques, ainsi que la base des événements particuliers survenus ayant eu pour effet d'augmenter l'exposition ;
- la période durant laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention, organisationnelles, collectives ou individuelles, mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition susceptibles d'avoir un impact sur la santé du salarié, et en cas de nouvelles connaissances sur les produits, équipements ou techniques utilisés.

La fiche est communiquée au service de santé au travail, qui la transmet au médecin du travail. En outre, le salarié peut y avoir accès à tout moment.

Elle est également transmise au salarié, s'il quitte l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours, ou de 3 mois pour un autre motif.

L'oubli ou la négligence lors de l'établissement ou de la mise à jour de cette fiche est sanctionnable.

Article 18

Suivi

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

Il fera l'objet d'un nouvel examen à échéance.

Article 19

Diffusion du présent accord

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

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

Article 20

Dépôt

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

Article 21

Extension

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

Fait à Lyon, le 20 novembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Domaines skiables de France.

Syndicats de salariés :

FGTE CFDT ;

FGT CFTC ;

SNATT CFE-CGC ;

CGT-FO.

ANNEXE

FICHE INDIVIDUELLE D'EXPOSITION À CERTAINS FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

Cette fiche est issue de l'article L. 4121-3-1 du code du travail. Cette fiche doit être actualisée en cas de modification des conditions d'exposition. Elle est communiquée au service de santé au travail et remise au salarié à son départ de l'entreprise ou en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle d'au moins 30 jours (3 mois pour un autre motif). Conformément à l'article L. 4121-3-1, le salarié peut demander à l'employeur la rectification des informations figurant sur la présente fiche.

Nom : _____ Prénom : _____ Unité de travail concernée : _____ Poste ou emploi occupé : _____

FACTEURS DE RISQUES énumérés à l'article D. 4121-5	NON	OUI	PÉRIODE D'EXPOSITION		MESURES DE PRÉVENTION EN PLACE			COMMENTAIRES, précisions, événements particuliers (résultats de mesurages, etc.)
			Date de début	Date de fin	Organisationnelles	Collectives	Individuelles	
Manutention								
Postures pénibles								
Vibrations mécaniques								
Agents chimiques dangereux (*)								
Températures extrêmes								
Bruit								
Travail de nuit								
Travail en équipes successives alternantes								
Travail répétitif								
Autre facteur de risque								

(*) L'exposition à l'amiante est consignée dans la fiche d'exposition prévue à l'article R. 4412-110 du code du travail.