

Accord dérogatoire et expérimental relatif à l'organisation des services de santé au travail pour le suivi médico professionnel des travailleurs saisonniers dans les entreprises relevant du tourisme dans le département des Hautes Alpes.

Les organisations syndicales désignées ci-dessous ont mis en place en octobre 2004 dans le cadre de l'article L.132-30 du Code du Travail une commission paritaire interprofessionnelle compétente dans le département des Hautes Alpes. Dans ce cadre, leurs représentants ont négocié et signé l'accord suivant :

Parties signataires :

Au titre des organisations syndicales patronales :

UPE des Hautes Alpes
FDIH des Hautes Alpes
UPA des Hautes Alpes
USGERES des Hautes Alpes

Au titre des organisations syndicales salariées :

Union départementale CFDT des Hautes Alpes
Union départementale CFE-CGC des Hautes Alpes
Union départementale CFTC des Hautes Alpes
Union départementale CGT des Hautes Alpes
Union départementale CGT- FO des Hautes Alpes

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Si les contrats de travail conclus pendant la période touristique ne donnent lieu qu'à 15% environ des examens médicaux effectués par les médecins du GEST 05, ces examens se concentrent sur des périodes de temps très courtes et peuvent représenter jusqu'à 68% des examens pendant les saisons d'hiver. (source GEST05 2005)

Cette concentration a pour double conséquence l'impossibilité de respecter les délais imposés par la réglementation sur les visites d'embauche (certaines visites se font en mars ou avril pour des embauches effectuées en janvier ou février), et restreindre à la portion congrue les Actions en Milieu de Travail (AMT) pendant cette période ce qui empêche la réalisation des fiches d'entreprises pour ces établissements en activité accrue et qui doivent procéder à l'embauche de personnel supplémentaire pendant ces périodes.

Par ailleurs, une partie importante de ces saisonniers sont des personnes qui habitent toute l'année sur le département et qui ont souvent deux activités professionnelles saisonnières (une d'hiver et une d'été) et retrouvent leurs postes de travail chaque année (saisonniers « titulaires » avec priorité d'embauche ou reconduction).

Ainsi sur les 2457 examens réalisés pour des saisonniers au cours des 6 premiers mois de 2006, 1093 soit 44% l'étaient pour ces saisonniers « habituels » et 75% d'entre eux étaient considérés comme NON SMR (surveillance médicale renforcée) donc pouvant bénéficier d'une périodicité de 24 mois entre deux examens médicaux s'ils étaient considérés comme des « CDI » ou des « intérimaires » embauchés pour la même mission. (source GEST 05 6 premiers mois 2006)

De ces faits on tire le constat d'une surveillance médicale surabondante pour certains saisonniers (plusieurs examens « standards » par an), souvent pour ceux qui ont le meilleur accès aux services de soins et de prévention, et d'une surveillance mal adaptée pour une population saisonnière très mobile avec des comportements préventifs à améliorer.

Les études sur ces populations montrent que les conditions de travail, l'exposition aux risques professionnels et la sensibilisation à la prévention de ces risques devraient connaître de réels progrès, notamment en matière d'information des salariés.

Les partenaires sont conscients de cette problématique (voir compte rendu réunion DDASS sur le plan santé publique pour les saisonniers, courrier du SNTF, expérimentation présentée au conseil des ministres du 9 février 2000 par le secrétaire d'état au tourisme,...).

Enfin, une part non négligeable du temps médical est absorbé par des visites d'embauche pour des contrats de type « renfort saisonnier étudiant ». Ainsi au cours du mois de juillet 2006, 240 examens sur les 1878 effectués l'ont été pour ce type de contrat soit 13% des examens et l'équivalent d'un temps complet de médecin du travail. Or le plus souvent ces contrats sont conclus pour des durées inférieures à 45 jours et sont tenus par des sujets jeunes (19 ans en moyenne contre 27 ans pour les saisonniers mobiles et 35 ans pour les saisonniers habituels) sans particularité de santé (85% d'examen sans anomalie contre 60% pour les saisonniers) et pour des postes qui ne comportent pas de danger particulier (10% de postes à Surveillance Renforcée contre 30% globalement). (Source GEST05 juillet 2006)

Partant de ces constats, les parties signataires proposent d'adapter l'organisation des services de santé au travail aux caractéristiques du travail saisonnier dans les entreprises ayant une activité touristique, s'inspirant des adaptations déjà réalisées dans d'autres activités (agriculture, travail temporaire).

Article 1 : Objectifs de l'accord

Adapter le suivi médico-professionnel des personnels saisonniers en vue d'améliorer l'effectivité des actions sur le milieu de travail en saison. Avec deux axes prépondérants :

- Apporter un suivi médico-professionnel utile à chaque salarié en permettant un examen adapté et en créant un document de suivi favorisant l'appropriation des informations nécessaires à la construction d'une démarche personnelle de prévention tant sur le plan professionnel que sur le plan de la santé publique.
- Permettre de dégager du temps d'action sur le milieu de travail pendant l'activité saisonnière notamment pour préciser l'évaluation des risques et de la synthétiser sur le document de suivi remis au salarié lors des consultations médico-professionnelles.

Ces objectifs sont en parfaite cohérence avec la réforme de la médecine du travail telle qu'explicitée dans la circulaire du 7 avril 2005. Extrait :

« Le médecin du travail est le conseiller de l'employeur, des salariés et de leurs représentants, en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Son action s'exerce suivant deux axes complémentaires.

D'une part, par son intervention sur le milieu de travail, le médecin du travail apporte son expertise auprès de l'employeur ainsi que des salariés et de leurs représentants, en proposant des actions correctrices des conditions de travail, actions qui sont menées par l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise. **Cet axe constitue une priorité de la médecine du travail.**

D'autre part, grâce au suivi médical individuel des salariés, la médecine du travail contribue à la protection individuelle de la santé des travailleurs. »

Il est rappelé que pour les entreprises en activité toute l'année, le médecin du travail doit pouvoir disposer du document unique d'évaluation des risques et des fiches de postes élaborés par l'employeur avant la recrudescence de l'activité saisonnière. La fiche d'entreprise ayant pour but de transmettre à l'entreprise l'identification des risques vue par le service de santé au travail, ne peut quant à elle qu'être issue de l'observation des conditions de travail pendant la saison.

L'ensemble des actions sur le milieu de travail (conseils pour l'évaluation des risques et l'amélioration de leur prévention, réalisation des fiches d'entreprises, information des salariés...) est organisé par l'équipe pluridisciplinaire du GEST 05 (Médecin du Travail, Intervenant en Prévention des Risques Professionnels, Déléguées aux Relations avec les Entreprises).

Le nombre de médecins du travail déterminé à partir des effectifs salariés des entreprises du département ne permet pas de faire face aux pointes saisonnières sauf à recruter du personnel supplémentaire, impossible en raison de la pénurie de médecins du travail. L'objectif de l'accord n'est pas de pallier cette pénurie mais bien d'adapter le fonctionnement du GEST 05 aux particularités de la saisonnalité pour améliorer son efficacité.

Article 2 : champ d'application

Cet accord dérogatoire s'appliquera aux entreprises du secteur touristique pour les salariés embauchés pendant les saisons touristiques (hiver/ été) dans le département des Hautes Alpes. Les salariés permanents de ces entreprises ne sont pas concernés par cet accord et bénéficieront du suivi médico-professionnel de droit commun, de même les salariés devant bénéficier d'une Surveillance Médicale Renforcée au sens de l'article R.241.50 du code du travail (voir annexe).

Les secteurs d'activité visés par le présent accord sont les suivants :

- HCR
- Hôtellerie de plein air
- Métiers de bouche
- Commerce de détail, grande distribution
- Domaines skiabiles
- Résidences de tourisme et villages de vacance
- Centres de vacances
- Transports de voyageurs
- Propreté, services bancaires et postaux
- Agences immobilières
- Transports sanitaires, ambulances
- Offices de tourisme et syndicats d'initiative
- Maintenance en bâtiment

Article 3 : typologie des travailleurs saisonniers

Le présent accord concerne deux types de salariés saisonniers

- Les salariés saisonniers « habituels »

Ces saisonniers habitent toute l'année sur le département et ont souvent deux activités professionnelles saisonnières (une d'hiver et une d'été) et retrouvent leurs postes de travail chaque année soit parce qu'ils bénéficient de par leur convention collective d'une priorité d'embauche ou d'une reconduction de leur contrat de travail, soit parce que la succession des contrats saisonniers chez le même employeur a créé un lien contractuel qui se maintient d'une saison à l'autre.

Selon le constat effectué par le service GEST 05, ces salariés représentent 44% des examens d'embauche et 75% d'entre eux étaient considérés comme NON SMR (surveillance médicale renforcée).

- Les salariés saisonniers primo- arrivants et/ou occasionnels

Ces salariés, extérieurs au département ou non, ne sont présents dans les entreprises que pour une saison soit en hiver, soit en été. Ils sont inconnus du service GEST 05 pour la plupart.

Une étude pilotée par la DDASS sera menée pendant la saison d'hiver 2006 – 2007 pour mieux connaître les besoins de santé de cette population et déterminer des axes d'actions d'amélioration.

Les résultats et conclusions de l'étude seront communiqués à la Commission Paritaire interprofessionnelle.

Article 4 : suivi médico – professionnel des personnels

Article 4 – 1 délai de 90 jours

Valider un délai maximal de 90 jours pour effectuer les examens d'embauche obligatoires.

Article 4 – 2 situation des salariés saisonniers habituels

Considérer les examens médicaux des saisonniers « habituels » comme des « visites périodiques » et non comme des visites d'embauches et permettre l'espace de ces examens à 24 mois maximum.

1. Prévoir un avis d'aptitude pour les postes de travail tenus dans les différentes entreprises saisonnières en cas d'employeurs multiples.
2. Favoriser les examens périodiques pendant l'inter saison pour les saisonniers résidant dans les vallées (contrat d'une durée suffisante pour la bonne organisation de la visite médicale y compris les délais de déplacement).

Article 4 – 3 : situation des salariés saisonniers occasionnels :

Adapter la visite d'embauche

La visite d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une période supérieure ou égale à 40 jours (sauf si le salarié est appelé à occuper un emploi identique à ceux précédemment occupés et si aucune inaptitude médicale n'a été reconnue au cours des 18 mois précédents).

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une période au plus égale à 40 jours, la visite d'embauche n'est pas obligatoire mais il appartient au médecin du travail d'organiser des actions collectives de formation et de prévention à leur intention pendant le temps de travail.

Toutefois, l'employeur doit informer par écrit les salariés saisonniers lors de la conclusion de leur contrat de travail qu'ils peuvent demander à bénéficier d'un examen médical effectué en dehors des périodes effectives de travail, le temps passé à la visite étant considéré comme du temps effectif de travail.

Article 5 : bénéfices escomptés

Etant entendu que la mission de Prévention des Risques Professionnels vise à promouvoir la santé et la sécurité au travail des salariés en prenant en compte toutes les dimensions de l'entreprise, en particulier les dimensions organisationnelles, humaines, technologiques, économiques et environnementales.

Il s'agit avant tout d'aider les chefs d'entreprise et leurs salariés à identifier les risques et à les anticiper.

Pour les salariés

Bénéficier d'un examen médical moins fréquent mais dans de meilleures conditions

Disposer d'une information sur l'évaluation des risques qu'ils peuvent côtoyer et des recommandations préventives appropriées, grâce à la remise d'un document de suivi personnalisé. Bénéficier des retombées positives et des améliorations des conditions de travail liées à l'évaluation des risques et à la rédaction de la fiche d'entreprise.

Pour les employeurs

Pouvoir bénéficier de l'apport de la Fiche d'Entreprise afin d'aider leur évaluation des risques
Eviter les absences des salariés au poste de travail pendant la saison pour le déroulement des examens médicaux.

Etre en conformité avec les obligations réglementaires.

Pour la collectivité

Enregistrements des données médicales et professionnelles nécessaires à l'amélioration de la connaissance des besoins de prévention de ces populations, et participation aux actions qui en découleront.

Pour le service de santé au travail

Permettre une organisation qui intègre les nouvelles exigences de priorité pour les Actions en Milieu de Travail (150 demi journée réparties mensuellement pour un médecin à temps complet) y compris lors des pics d'activités saisonnières

Le temps dégagé pendant la saison étant notamment consacré à l'aide à l'évaluation des risques professionnels au travers d'une fiche d'entreprise adaptée à cet objectif et à l'organisation d'informations collectives des salariés

Article 6 : évaluation

Une grille d'évaluation de l'accord sera mise en place.

Pour évaluer l'impact de cet accord, il est décidé de retenir deux critères d'évaluation :

- Nombre de fiches d'entreprises établies par GEST 05
- Nombre de salariés saisonniers occasionnels ayant bénéficié des visites

Article 7 : durée de l'accord

Cet accord dérogatoire et expérimental est conclu pour une période limitée à *deux ans*, période à l'issue de laquelle les partenaires signataires évalueront les effets de l'accord et décideront s'il y a lieu de le prolonger.

Article 8 : comité de pilotage

Un comité de pilotage sera mis en place et se réunira deux fois par an, après les périodes touristiques (mai et octobre).

Il est composé des membres suivants

Un représentant de chaque organisation syndicale patronale

Un représentant de chaque organisation syndicale salariée
Un représentant de Gest 05
La DDTEFP 05

Un rapport d'étape sera fait en Commission Paritaire Interprofessionnelle Départementale après chaque période touristique (mai et octobre).

Article 9 : date d'application de l'accord

Le présent accord sera applicable dès signature par les représentants des organisations syndicales aux entreprises adhérentes à celles-ci entrant dans le champ d'application de l'accord ou aux entreprises adhérant individuellement à l'accord. Il sera applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord du département dès publication de l'arrêté d'extension.

Article 10 : extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension au plan départemental prévues par le code du Travail.

Fait à Gap le

Union départementale CFDT
des Hautes Alpes

UPE 05

Union départementale CFE-CGC
des Hautes Alpes

FDIH 05

Union départementale CFTC
des Hautes Alpes

UPA des Hautes Alpes

Union départementale CGT
des Hautes Alpes

USGERES des Hautes Alpes

Union départementale CGT- FO
des Hautes Alpes

Article R241-50

(Décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004 art. 29, art. 30 Journal Officiel du 30 juillet 2004)

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale renforcée pour :

1° Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par des règlements pris en application de l'article L. 231-2 (2°) ou par arrêtés du ministre chargé du travail.

Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation ;

2° Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation, les travailleurs handicapés, les femmes enceintes, les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement, les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

Le médecin du travail est juge de la fréquence et de la nature des examens que comporte cette surveillance médicale renforcée, sans préjudice des dispositions de l'article R. 241-49