

Procès-verbal réunion annuelle relative à la négociation de l'aménagement du temps de travail & des rémunérations

Engagée le 19 janvier 2016 et finalisée le 02 février 2016

Participants le Mardi 19 janvier 2016 :

De 10h00 à 12h30

Pour la Direction :

Olivier ROCHE - Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

Roger POLI - délégué syndical FO jeux assisté de Fabio RAVIGLIONE

Vincent CARRE - délégué syndical FO Hors-Jeux assisté de Karim ZERGUI

Marc FAVRE - délégué syndical FO Cadres assisté de Frédéric VAILLANT

Participants le jeudi 21 janvier 2016 :

De 14h00 à 16h00

Pour la Direction :

Olivier ROCHE - Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

Roger POLI - délégué syndical FO jeux assisté de Fabio RAVIGLIONE

Vincent CARRE - délégué syndical FO Hors-Jeux assisté de Karim ZERGUI

Marc FAVRE - délégué syndical FO Cadres assisté de Frédéric VAILLANT

Participants le mercredi 27 janvier 2016 :

De 10h00 à 13h00

Pour la Direction :

Olivier ROCHE - Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

Roger POLI - délégué syndical FO jeux assisté de Fabio RAVIGLIONE

Vincent CARRE - délégué syndical FO Hors-Jeux assisté de Karim ZERGUI

Marc FAVRE - délégué syndical FO Cadres assisté de Frédéric VAILLANT

Participants le mercredi 02 février 2016 :

De 10h00 à 13h00

Pour la Direction :

Olivier ROCHE - Directeur Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales :

Roger POLI - délégué syndical FO jeux assisté de Fabio RAVIGLIONE

Vincent CARRE - délégué syndical FO Hors-Jeux

Marc FAVRE - délégué syndical FO Cadres assisté de Frédéric VAILLANT



2

AF

U.C

Lors des discussions avec les organisations syndicales, la Direction a souhaité avoir une NAO 2016, cohérente avec son ambition pour l'Evian Resort avec les thèmes et les actions suivante :

- **Pouvoir d'achat** : maintenir le pouvoir d'achat et préparer l'avenir.
- **Heures de nuit et Pénibilité** : Adapté le niveau de reconnaissance aux nouvelles obligations.
- **Transport** : Augmenter la prise en charge et élargir aux autres modes de transports.
- **Œuvres Sociales** : Augmenter la contribution de l'entreprise et simplifier nos process.
- **Qualité de vie au travail et efficacité collective** : se donner les moyens durables de nos ambitions et mettre en place les conditions de solidarité dans les moments difficiles.
- **Partager la réussite** : des enjeux majeurs de l'Evian Resort.
- **Temps de travail et emploi** : Accompagner les besoins de nos clients et tenir nos engagements.

Suite aux discussions, il a été convenu :

1 Mesures salariales 2016

La Direction rappelle que l'indice des prix à la consommation est l'instrument de mesure de l'inflation. Il permet d'estimer, entre deux périodes données, la variation du niveau général des prix des biens et des services consommés par les ménages. En 2015, l'indice des prix à la consommation (hors tabac) s'élève à 0,86% et pour 2016 l'indice des prix à la consommation prévue est de 1 %.

- Augmentation générale des salaires de base mensuels de **1 %** pour l'ensemble des salariés au statut Employé, Agent de maîtrise et Cadre de niveau V.1, au **1^{er} janvier 2016**.
- Les salariés au statut Cadre de niveau V.2. gérés par le système des augmentations individuelles.
- La garantie pour les Jeux de Tables est revalorisée d'un point et portée à **68 points** à compter du **1^{er} janvier 2016**.
- Ouverture des discussions paritaires en 2016 pour la construction de grilles de salaires ER adaptées à nos enjeux des années à venir. Dans le cadre de ces discussions pluriannuelles, ajustements des postes statut Employé, Agent de maîtrise et Cadre de niveau V.1 existants de **0,5%** au **1^{er} juin 2016**.

2 Travail de nuit et Pénibilité

Déplafonnement au 1^{er} janvier 2016 de la compensation du travail de nuit de 4% en récupération pour l'ensemble des salariés atteignant le seuil annuel de 280 heures de nuit travaillées. (Pour mémoire, l'amplitude du travail de nuit est bornée entre 21 heures et 6 heures).

Création au 1^{er} janvier 2016 d'une compensation spécifique aux nouveaux critères de pénibilité de 3 jours pour l'ensemble des salariés dépassant le seuil annuel de 120 heures de nuit travaillées. (Pour mémoire, l'amplitude du travail de nuit pour le critère pénibilité est bornée entre 00 heures et 5 heures).

3 Frais de transport

- Augmentation de **20%** de la prime transport annuelle, mise en place en 2014 sous la forme d'une prise en charge des frais de transport pour des montants 2016 de :
 - **132 €** pour les résidents de Neuvecelle, Evian les Bains, Publier
 - **159 €** pour les résidents de Larringes, Marin, Champanges, Lugrin, Maxilly, Saint-Paul en Chablais,
 - **185 €** pour les résidents de toutes les autres communes (Thonon, Allinges, Vinzier, Bernex, etc.)

- **Cette prime n'est pas soumise à cotisations sociales ni à l'impôt sur le revenu.**
L'attribution de cette prime est ouverte à l'ensemble des modes de transports (Voiture, moto, cyclo, vélo) et à leur utilisation mixte. En sont exclus les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant et les salariés qui bénéficient du régime fiscal de frais réels.

Cette mesure est soumise aux conditions suivantes :

- Etre en CDI au 1^{er} janvier et au 31 octobre de chaque année.
 - Etre présent pour une durée de 3 mois minimum dans cette période.
 - Fournir à l'entreprise les pièces justificatives car ces avantages fiscaux sont soumis au respect des règles URSSAF.
 - Pour les salariés à temps partiels, les règles précisées par l'URSSAF seront appliquées à savoir : La prise en charge des frais des salariés à temps partiel est identique à celle des salariés à temps complet, lorsque l'horaire de travail du salarié est au moins égal à la moitié de la durée légale hebdomadaire ou conventionnelle de travail. Lorsque le salarié est employé pour un nombre d'heures inférieur à la moitié de la durée à temps complet, la prise en charge est calculée à due proportion du nombre d'heures travaillées par rapport à la moitié de la durée du travail à temps complet.
-
- Pour rappel, prise en charge par l'entreprise de 50% de l'abonnement sur la base des tarifs de 2^e classe, souscrits par les salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes. Copie de l'abonnement souscrit par le salarié aux transports en commun à fournir par le salarié à l'entreprise.

4 Œuvres Sociales du Comité d'entreprise :

Augmentation dès le **01 janvier 2016** de la contribution l'Evian Resort de 1,125% de la masse salariale brute DADS à 1,3% de la masse salariale brute DADS soit **(+15%)** intégrant la contribution annuelle de la Direction pour les fêtes du Personnel.
(Nécessite la rédaction d'un avenant à l'accord historique).

5 Qualité de vie au travail et efficacité collective

Dans le cadre de la négociation et la mise en place d'un Accord Qualité de Vie au Travail et efficacité collective pour l'Evian Resort.

Se donner les moyens durables de nos ambitions :

Création d'une « commission de gestion des situations individuelles difficiles » avec un budget Annuel de 12 000 € et composée des professionnels Santé et Sécurité de l'Evain Resort.

Budget Annuel de travail sur la Sécurité et les Conditions de travail des salarié(e)s de l'Evian Resort de 30 000 € annuels.

Mettre en place les conditions de solidarité dans les moments difficiles :

En remplacement des dispositifs existants, augmentation du Congé pour enfant hospitalisé jusqu'à 5 jours avec rémunération réelle (Pour hospitalisation supérieure à 4 jours).

Mise en place d'un système de don solidaire de jours entre salariés avec abondement de l'Evian Resort de 10 %.

6 Partager la réussite des enjeux majeurs de l'Evian Resort :

Atteinte du Chiffre d'Affaire Net de l'Evian Resort :

Mise en place au 1^{er} janvier 2016 d'une prime mensuelle d'atteinte du Chiffre d'Affaire Net (CAN) pour l'ensemble des salariés concernés par les conditions suivantes :

- Justifier d'une ancienneté de trois mois.
- Ne pas être bénéficiaire, d'une gestion avec des objectifs collectifs et individuels permettant l'attribution d'un bonus spécifique.

Les montants mensuels sont déterminés selon les règles ci-dessous en fonction du taux d'atteinte du Chiffre d'Affaire Net Mensuel défini au Budget 2016 :

- Non atteinte du Chiffre d'Affaire Net Mensuel : Prime 0 €
- Atteinte du Chiffre d'Affaire Net Mensuel : Prime 10 €
- Dépassement de plus de 10% du Chiffre d'Affaire Net Mensuel : Prime 20 €

Objectifs mensuels 2016 :

Mois	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet
Budget 2016	3 004 794 €	3 606 874 €	3 976 124 €	3 669 855 €	4 166 791 €	4 118 320 €	5 839 581 €

Mois	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Total
Budget 2016	7 141 141 €	3 978 210 €	4 137 883 €	2 873 176 €	3 572 051 €	50 084 799 €

Pilote sur l'Upsell au niveau des Hôtels HR et HE :

Mise en place en 2016 d'une démarche pilote, au niveau des deux hôtels Royal et Ermitage, concernant les ventes additionnelles assurées par les équipes Evian Resort.

Les modalités de ce pilote seront définies par les membres de la filière métiers et partagées avec le Comité d'établissement avant la mise en place de ce pilote.

7 Emploi et temps de travail :

- La Direction confirme sa volonté d'atteindre progressivement un nombre de CDI de 140 personnes sur l'hôtel Royal et par ailleurs pour professionnaliser nos ressources de saison d'ouvrir des discussions en 2016 sur la possibilité de contrats ayant des caractéristiques proches des contrats « intermittents » historiques.
- **Cadres au forfait jours** : Le nombre de jours de RTT pour l'année 2016 est de 11 jours
- La **Journée de Solidarité**, destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées et prévue par la loi du 16 avril 2008 est réinstaurée. Cette journée travaillée, non rémunérée sera le **lundi de Pentecôte** (en 2016, lundi 16 mai).

8 Astreinte opérationnelle :

Afin de répondre à un besoin de disponibilité par notre clientèle de plus en plus important, se traduisant par des délais de réservations de prestation de plus en plus tardifs, l'Evian Resort prévoit de continuer à s'organiser en essayant de maîtriser les attentes de sa clientèle, adapter ses installations et organisations pour répondre à ces attentes qui est un enjeux primordial dans le contexte du loisir, de la restauration et de l'hôtellerie.

Dans ce contexte, mise en place d'une prime d'astreinte journalière de 15 € au 1er janvier 2016 pour les métiers non couverts actuellement par un dispositif d'astreinte. Cette astreinte proposable sur la base du volontariat, est destinée à compenser une disponibilité du salarié au cours de la journée pour venir répondre à une urgence de service.

9 Accords à venir

- Négociation Accord Qualité de Vie au Travail et Efficacité Collective.

Fait à Evian les Bains, le 15 février 2016

Pour la société Evian Resort,
Yannick Le HEC

Pour la FO Employés Jeux
Roger POLI

Pour la FO Cadres
Marc-FAVRE

Pour la FO Employés Hors-Jeux
Vincent CARRE