

Procès-verbal de désaccord sur les mesures salariales applicables au titre des négociations de l'aménagement du temps de travail & des rémunérations 2017

Entre :

L'Évian Resort, Société Anonyme au capital de 1 857 490 Euros dont le siège est situé avenue des Mâterons à Evian les Bains (74500) et représentée par **Monsieur Yannick LE HEC**, Directeur Général

D'une part

Et :

L'organisation syndicale FO représentée par :

Monsieur Roger POLI – Délégué Syndical FO Jeux
Monsieur Marc FAVRE – Délégué Syndical FO Cadres
Monsieur Vincent CARRE – Délégué syndical FO Hors-Jeux

D'autre part

Il est fait le constat suivant :

L'Évian Resort et la délégation syndicale FO ont engagé le 24 janvier 2017 la négociation annuelle obligatoire conformément aux dispositions des articles L 2242-1 du Code du Travail.

A l'issue des réunions du :

- 24 janvier 2017
- 26 janvier 2017
- 02 février 2017

Les parties constatent l'impossibilité de conclure un accord sur les mesures salariales. Il a donc été établi le procès-verbal de désaccord suivant, conformément aux dispositions de l'article L2242-4 du Code du Travail.

En préambule ou à l'occasion de ces réunions de négociation, les documents suivants ont été remis et présentés à FO, organisation syndicale partie à la négociation :

- Grille des salaires minimums HCR et Evian Resort 2016
- Evolution de la masse salariale depuis 2012 et chiffres clés Evian Resort
- Prévisions du chiffre d'affaire reflétant l'activité prévue pour les pôles hôteliers, Jeux et autre pour 2017
- Bilan de l'augmentation générale accordée à l'Evian Resort de 2012 à 2016 par rapport à l'inflation constatée sur ces années
- Tableaux de synthèse sur l'égalité Hommes / Femmes au sein de l'Evian Resort
- Documents relatifs aux ambitions H2020 de l'Evian Resort

Article 1. Dernier état des propositions respectives des parties

1.1 Dernier état des propositions de l'Organisation syndicale représentative

La délégation syndicale FO maintient ses revendications syndicales initiales communiquées à la Direction en date du 21 janvier 2017, à savoir :

- Augmentation générale des salaires de 2.5% au 1^{er} janvier 2017
- Mesure spécifique aux Jeux de Table : révision de la Garantie de 2 points
- Réévaluation de la Prime de transport de 20%
- Communication des grilles de salaire
- Programme indicatif de la modulation 2017 par activité
- Révision de l'accord d'intéressement concernant l'indicateur lié aux accidents du travail pour l'année 2017 (Critère C4)
- Evolution et abondement par l'entreprise du Compte Epargne Temps
- Prime de vacances de 150€ au 1^{er} juillet à partir de 5 ans d'ancienneté sous forme de chèques vacances

1.2 Dernier état des propositions de la Direction de l'Evian Resort

Lors des discussions avec les organisations syndicales, la Direction a souhaité avoir une NAO 2017, cohérente avec son ambition pour l'Evian Resort H2020 avec les thèmes et les actions suivantes :

- **Pouvoir d'achat** : maintenir le pouvoir d'achat et préparer l'avenir
- **Heures de nuit et Pénibilité** : élargir le niveau de reconnaissance aux nouvelles obligations.
- **Transport** : Augmenter la prise en charge pour tous.
- **Qualité de vie au travail et efficacité collective** : maintenir en 2017 les moyens de nos ambitions et mettre en place les conditions de solidarité dans les moments difficiles.
- **Partager la réussite de nos enjeux et créer du pouvoir d'achat financé** : maintenir en 2017 le partage des enjeux majeurs de l'Evian Resort et adapter l'accord intéressement.
- **Préparer l'avenir H2020** : Négociation sur deux premiers thèmes majeurs.

Les mesures afférentes à ces différents thèmes proposées par email du 03 février 2017 aux délégués syndicaux, avec deux derniers points d'amélioration, n'ont de nouveau pas été jugées suffisantes par l'Organisation syndicale représentative (FO).

Cette dernière a déclaré son intention de ne pas signer de procès-verbal d'accord sur la négociation de l'aménagement du temps de travail et des rémunérations 2017 de l'Evian Resort par email du vendredi 10 février 2017.

Article 2. Mesures unilatérales

Comme communiqué lors de la dernière réunion du 02 février 2017 et confirmé par email du 03 février 2017, par décision unilatérale, la direction appliquera les mesures suivantes :

1. Mesures salariales 2017

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 2016, l'indice des prix à la consommation (hors tabac) s'élève à 0,6% (Pour un indice initialement estimé en 2016 de 1%) et pour 2017 l'évolution l'indice des prix à la consommation prévue est de 1 %.

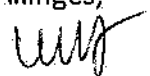
- Augmentation générale des salaires de base mensuels de **1 %** pour l'ensemble des salariés au statut Employé, Agent de maîtrise et Cadre de niveau V.1, **au 1^{er} janvier 2017.**
- Les salariés au statut Cadre de niveau V.2. gérés par le système des augmentations individuelles.
- La garantie pour les Jeux de Tables est revalorisée d'un point et portée à **69 points** à compter du **1^{er} janvier 2017.**

2. Travail de nuit et pénibilité

Compensation au 1^{er} janvier 2017 du travail de nuit de 1 % en récupération, pour l'ensemble des salariés travaillant de nuit entre 21 heures et 6 heures et dont le temps de travail de nuit est inférieur au seuil annuel de 280 heures de nuit travaillées.

3. Frais de transport

- Augmentation de **20%** des primes de transport annuelles, mise en place en 2014 sous la forme d'une prise en charge des frais de transport pour des montants 2017 de :
 - **159 €** pour les résidents de Neuvecelle, Evian les Bains, Publier
 - **191 €** pour les résidents de Larringes, Marin, Champanges, Lugrin, Maxilly, Saint-Paul en Chablais,
 - **222 €** pour les résidents de toutes les autres communes (Thonon, Allinges, Vinzier, Bernex, etc.)



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. Qualité de vie au travail et efficacité collective

Se donner les moyens de nos ambitions :

Maintien en 2017 du financement d'une Commission de maintien dans l'emploi avec un budget annuel de 12 000 € et composée des professionnels Santé et Sécurité au Travail de l'Evian Resort.

Maintien en 2017 du 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 :

Pour rappel, existence, d'une possibilité de don solidaire de jours entre salariés avec abondement de l'Evian Resort de 10 %.

Modifications des congés spéciaux pour événements familiaux, pour les cas suivants : décès d'enfant mineur (10 jours) et décès d'un conjoint, PACSé, concubin (5 jours).

Pour un salarié en situation de handicap, possibilité d'aménagement du temps de travail sous la forme d'une autorisation d'absence rémunérée de 3 demi-journées par an pour soins

médicaux ou pour accomplir les formalités de reconnaissance de Travailleur Handicapé ou encore de renouvellement de reconnaissance.

Pour un salarié parent d'enfant en situation de handicap, possibilité d'allègement d'horaires de façon ponctuelle ou sur une courte durée pour accompagner l'enfant pour des soins. Ces absences seront payées par l'entreprise jusqu'à 2 jours par an.

5. Partager la réussite des enjeux majeurs de l'Évian Resort et créer du pouvoir d'achat financé.

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

Maintien pour l'année 2017 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 bruts sont déterminés selon les règles ci-dessous en fonction du taux d'atteinte du Chiffre d'Affaire Net Mensuel défini au Budget 2017 :

- 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 2017 :

Budget 2017 (k€)	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre
47 952	2 978	2 881	3 396	3 509	4 303	4 839	6 109	6 470	4 413	3 683	2 166	3 204

Compte tenu de l'expérience 2016, mise en place d'une communication systématique via Actu Évian Resort, des résultats obtenus chaque mois et de l'impact sur le versement de la prime mensuelle.



Accord d'intéressement 2015-2017 Evian Resort :

Compte tenu de la situation des accidents du travail constaté en 2015-2016, et afin d'accompagner l'amélioration de la situation sécurité et conditions de travail de manière significative dans les années à venir.

Négociation et proposition à la signature d'un nouvel annexe pour l'accord d'intéressement 2015-2017 qui permet tout en restant collectif et aléatoire, de maintenir une dynamique positive autour du sujet sécurité et conditions de travail, intégrant les seuils suivants pour le critère C4 Taux de Fréquence :

	TF Maximum 2017	TF Minimum 2017
Taux de Fréquence	32	28

6. Emploi et temps de travail :

- **Cadres au forfait jours :** Le nombre de jours de **RTT** pour l'année **2017** est de **9 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 2017, lundi 5 juin).

Les parties conviennent que la signature du présent procès-verbal de désaccord marque la fin des négociations annuelles obligatoires pour l'année 2017.

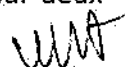
Article 3. Propositions de négociations

Les parties ont discuté que dans la cadre de l'ambition Evian Resort H2020, il sera nécessaire d'envisager des discussions sur les adaptations nécessaires afin de réaliser les scénarios des projets Offres Hôtelière et Offres Hors Hôtels afin d'envisager de **Restaurer et sécuriser la rentabilité à Horizon 2020** pour :

- Rendre de la fierté à nos salariés
- Rentabiliser les investissements réalisés (130m€)
- Préparer les Investissements futurs et pérenniser nos actifs

La volonté de cette ambition est d'atteindre cette **restauration et sécurisation la rentabilité à Horizon 2020** par la performance par la « Top Line » afin d'assurer une croissance du Chiffre d'Affaire de 45 m€ en 2016 à 60 m€ à Horizon 2020 associée à la performance de gestion pour atteindre une situation d'Equilibre financier en ROP d'exploitation.

Les parties ont discuté de lancer dès 2017 des négociations pour aboutir fin 2017 sur deux premiers thèmes majeurs :



- Un nouvel accord CET adaptés aux besoins, enjeux et possibilités actuels.
- Des grilles de rémunération Evian Resort adaptées à nos enjeux avec intervention d'un expert.

Les parties ne s'étant pas mises d'accord, il n'y a pas eu d'engagement réciproque d'ouvrir ces négociations en 2017.

Article 4. Autres points discutés

1 Droit à la déconnexion

Les parties ont discuté que le niveau du Groupe DANONE est le mieux adapté à la négociation relative aux modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale.

Elles renvoient à une négociation au périmètre de la France avec les partenaires sociaux compétents dans ce cadre, les orientations retenues dans cette négociation pourraient être intégrées à un futur Accord Qualité de Vie au Travail et Efficacité Collective Evian Resort.

2 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 enjeu primordial dans le contexte du loisir, de la restauration et de l'hôtellerie. Dans ce contexte, la mise en place d'une prime d'astreinte journalière de 15 € au 1er janvier 2016 pour les métiers non couverts par un dispositif d'astreinte a été réalisée.

Annulation de cette mesure compte tenu de non utilisation en 2016 de cette prime d'astreinte et aussi de la prise de conscience partagée entre la Direction et les partenaires sociaux d'envisager dans le contexte de l'Ambition H2020 des discussions plus globales.

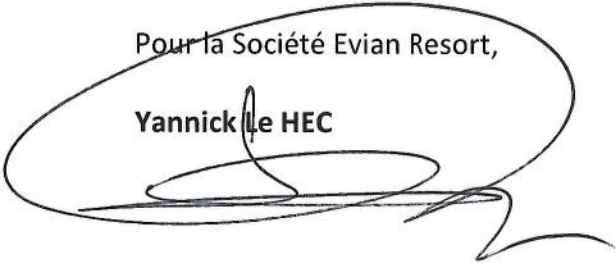


Article 5. Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions de l'article L.2242-4, L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé à la diligence d'Evian Resort, en deux exemplaires à la DIRECCTE de Haute-Savoie dont une version papier signée des parties et une version électronique transmise par courriel à l'adresse dd-74.accord-entreprise@direccte.gouv.fr ainsi qu'en un exemplaire auprès du Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Annemasse.

Fait à Evian les Bains, le 13 février 2017

Pour la Société Evian Resort,


Yannick Le HEC

Pour la FO Employés Jeux

Roger POLI

Pour la F.O Employés Hors-Jeux

Vincent CARRE

Pour la F.O Cadres

Marc FAVRE