

Procès-verbal de désaccord sur les mesures salariales applicables au titre des négociations obligatoires d'entreprise portant sur la rémunération et le temps de travail – Janvier 2023

Participants le vendredi 9 décembre 2022

De 10h à 12h

Pour la Direction :

Monsieur François DUSSART – Directeur Général Délégué de l'Evian Resort

Madame Pascale HERISSET – Directrice des Ressources Humaines

Monsieur William MADROLLES – Directeur Administratif et Financier

Madame Valentine GIRARD – Responsable affaires juridiques et sociales

Pour les organisations syndicales :

Madame Arlène LE GUERNEVE - Déléguée syndicale FO Hors-Jeux

Monsieur Marc FAVRE - Délégué syndical FO Cadres

Monsieur David BOURCIER - Délégué syndical FO Jeux

Participants le mercredi 14 décembre 2022

De 14h à 16h

Pour la Direction :

Monsieur François DUSSART – Directeur Général Délégué de l'Evian Resort

Madame Pascale HERISSET – Directrice des Ressources Humaines

Monsieur William MADROLLES – Directeur Administratif et Financier

Madame Valentine GIRARD – Responsable affaires juridiques et sociales

Pour les organisations syndicales :

Madame Arlène LE GUERNEVE - Déléguée syndicale FO Hors-Jeux

Monsieur Marc FAVRE - Délégué syndical FO Cadres

Monsieur David BOURCIER - Délégué syndical FO Jeux

Participants le vendredi 6 janvier 2023

De 10h à 12h

Pour la Direction :

Monsieur François DUSSART – Directeur Général Délégué de l'Evian Resort

Madame Pascale HERISSET – Directrice des Ressources Humaines

Monsieur William MADROLLES – Directeur Administratif et Financier

Madame Valentine GIRARD – Responsable affaires juridiques et sociales

Pour les organisations syndicales :

Madame Arlène LE GUERNEVE - Déléguée syndicale FO Hors-Jeux

Monsieur Marc FAVRE - Délégué syndical FO Cadres
Monsieur David BOURCIER - Délégué syndical FO Jeux

**

*

Il est fait le constat suivant :

L'Evian Resort et l'organisation syndicale représentative Force Ouvrière ont engagé les négociations annuelles obligatoires conformément aux dispositions des articles L2242-1 du Code du Travail.

A l'issue de plusieurs réunions ayant eu lieu les 9 et 14 décembre 2022 ainsi que le 6 janvier 2023, les parties constatent l'impossibilité de conclure un accord sur les thèmes qui faisaient l'objet de la négociation ; il a donc été établi le procès-verbal de désaccord suivant, conformément aux dispositions de l'article L2242-4 du Code du Travail.

A l'occasion de ces réunions de négociation, les **documents suivants ont été présentés et remis à l'organisation syndicale FO** partie à la négociation ;

- Une présentation du contexte macro-économique ;
- Une présentation du contexte & des perspectives 2023 de la filière HCR ;
- Une présentation du contexte business de l'Evian Resort, englobant :
 - Une présentation des résultats économiques et financiers depuis 2019 et les prévisions du chiffre d'affaire reflétant l'activité prévue pour l'Evian Resort pour l'année 2023 ;
 - La comparaison des salaires annuels bruts par statut avec le SMIC annuel moyen sur la base des rémunérations complètes perçues sur l'année (salaires, primes, bonus, intéressement, etc.) ;
 - La répartition des effectifs présents par statut, par niveau et par échelon (moyenne de janvier à novembre) ;
 - L'évolution de la répartition des effectifs par statuts depuis 2018 ;
 - L'évolution des charges salariales par statuts entre 2018 et 2022 ;
 - L'évolution des acquis sociaux depuis 2018

Conformément à la législation en vigueur, sont énoncées ci-après les propositions respectives de chacune des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Article 1 - Etat des propositions respectives des parties

Etat des propositions de l'Organisation syndicale représentative FO

La délégation syndicale FO a communiqué ses revendications à la Direction en date du 9 décembre 2022, à savoir :

- Augmentation générale des salaires hors-jeux de 7% pour employés, TAM et cadres 1^{er} niveau
- Revalorisation du point JT à 81 €
- Prise en charge par la direction des augmentations des cotisations mutuelle et prévoyance

- Indexation de tous les éléments de rémunération rattachés à l'AG (7%) : prime d'habillement, d'astreinte, etc.
- Prime de transport à 400 €
- Plus de fermetures annuelles
- Fin des horaires de coupure

Etat des propositions de la Direction de l'Evian Resort

Lors des discussions avec les délégués syndicaux, la Direction a affirmé sa volonté de trouver des mesures équilibrées et adaptées pour l'ensemble salariés, tout en préservant la pérennité de l'entreprise.

Conscient que ces négociations annuelles obligatoires s'inscrivent dans un contexte inflationniste qui impacte directement le pouvoir d'achat des salariés et engendre une hausse des coûts sur l'ensemble de nos activités – fragilisant de ce fait nos perspectives pour 2023 -, la Direction a fait les propositions suivantes dès la première réunion :

- **Augmentation générale :**
 - 4% pour les employés et agents de maîtrise
 - 2% pour les cadres (+ une enveloppe d'1.5% consacrée aux augmentations individuelles)
 - La revalorisation de la garantie pour les Jeux de Tables (+2.5 points)
- **Versement de la prime transport :**
 - Montant revalorisé de 200 à 400 euros pour l'année 2023
 - Paiement en début d'année

A l'occasion des deux dernières réunions de négociation, la Direction a entendu les préoccupations des délégués syndicaux concernant les salariés les plus impactés par le contexte inflationniste. Malgré une équation économique incertaine, il a été décidé d'adapter les mesures proposées comme suit :

- **Augmentation générale :**
 - **4.5%** pour les employés ;
 - 4% pour les agents de maîtrise ;
 - 2% pour les cadres (+ une enveloppe d'1.5% consacrée aux augmentations individuelles)
 - La revalorisation de la garantie pour les Jeux de Tables à 78.5 points (+3 points)
- **Versement de la prime transport :**
 - Montant revalorisé de 200 à 400 euros pour l'année 2023 **(+ intégration des CDD selon les modalités définies ultérieurement)**
 - Paiement en début d'année
- **Prise en charge totale par l'employeur de l'augmentation de 5% des cotisations prévoyance**
- **Majoration des jours fériés travaillés à 50%**
- **Clause de revoyure en locale**

Clôture des discussions

Cependant, et malgré de nouvelles propositions, les mesures afférentes n'ont pas été jugées suffisantes par l'Organisation syndicale représentative FO.

Cette dernière a déclaré son intention de ne pas signer le procès-verbal d'accord sur la négociation de l'aménagement du temps de travail et des rémunérations 2023.

**

Article 2 – Mesures unilatérales

Comme communiqué par e-mail et de vive voix aux délégués syndicaux, la Direction appliquera donc unilatéralement les mesures suivantes :

MESURES SALARIALES POUR L'ANNEE 2023

- Augmentation générale des salaires de base mensuels bruts effective **au 1^{er} janvier 2023**, de :
 - 4.5% pour les collaborateurs statut Employés ;
 - 4% pour les collaborateurs statut Agents de Maîtrise ;
 - 2% pour les collaborateurs statut Cadres (Niveau V-1 et V-2).

NB : Cette augmentation ne concernera que les salariés présents et liés par un contrat de travail au moment de la signature du procès-verbal de désaccord.

- La garantie pour les Jeux de Tables est revalorisée à **78,5 points** à compter du **1^{er} janvier 2023**.
- Une enveloppe financière de 1.5% sera dédiée aux salariés cadres à l'occasion des augmentations de salaires individuelles.

PREVOYANCE

Afin de permettre à l'Evian Resort de rester dans l'accord majoritaire du Groupe Danone et de permettre aux salariés de bénéficier de meilleures garanties en matière de prévoyance, il est prévu une augmentation de 5 % de la cotisation prévoyance concernant l'ensemble des salariés à partir du 1^{er} janvier 2023.

Cette augmentation a pour effet, selon les clés de répartition actuelles, de faire évoluer les taux de cotisations pour les parts patronales, CSE et salariales.

Afin de neutraliser l'impact de cette augmentation sur les cotisations salariales, la Direction a décidé de prendre en charge 100% de l'augmentation ; les parts salariales et CSE restant inchangées.

Cette prise en charge se matérialise de la manière suivante et sera applicable dès le mois de janvier 2023 :

2023

Cadres	Part salariale	Part patronale	Part CSE	Total
Répartition	32,58%	65,11%	2,30%	100,00%
% Cotisations	1,0040%	2,0065%	0,0710%	3,0815%

Non Cadres	Part salariale	Part patronale	Part CSE	Total
Répartition	22,86%	69,61%	7,53%	100,00%
% Cotisations	0,7040%	2,1440%	0,2320%	3,0800%

Apprentis	Part salariale	Part patronale	Part CSE	Total
Répartition	0,00%	93,08%	6,92%	100,00%
% Cotisations		1,0136%	0,0754%	1,0890%

JOURS FERIES

Afin de reconnaître l'engagement des salariés de l'Evian Resort ainsi que leur contribution au business, la Direction s'engage à valoriser le travail des jours fériés* de la façon suivante :

- En contrepartie du travail effectué un jour férié (hors 1^{er} mai et lundi de pentecôte), les heures effectuées seront majorées à hauteur de 50% du taux horaire.
- Pour les salariés cadres au forfait jours, la majoration de 50% sera appliquée au taux journalier ouvré (salaire de base / 21.67).

Cette majoration s'appliquera à l'ensemble des salariés de l'Evian Resort et ce, à compter du 1^{er} janvier 2023, pour les salariés présents à la signature de ce PV.

Par ailleurs, cette mesure ne vient pas remettre en question la récupération des jours fériés tels que prévus par les accords collectifs Evian Resort.

**Il est rappelé que les jours fériés ordinaires sont ceux énumérés par les dispositions légales et réglementaires de droit commun (hors 1^{er} mai et lundi de pentecôte qui est assimilée à la journée de solidarité).*

PRIME TRANSPORT

Pour rappel, 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 ou d'alimentation électrique (voiture de fonction ou de service) ;

- Les salariés qui sont logés dans des conditions excluant tous frais de transport pour se rendre au travail;
- Les salariés pour lesquels l'employeur assure le transport du salarié.

Dans un contexte inflationniste marqué par l'augmentation du coût de l'essence, la Direction a décidé – au titre de l'année 2023 – de verser la prime transport sur la paie du mois de mars dans les conditions suivantes :

- **400 €** pour les pour les **salariés en CDI**, comme le permet l'article 2 de la loi n°2022-1157 du 16 août 2022 de finances rectificatives pour 2022.
- **200 €** pour les **salariés en CDD**, incluant les contrats d'apprentissage et de professionnalisation (hors stagiaires) ;

Les conditions d'éligibilité seront les suivantes :

- Être en contrat (CDI ou CDD) au moment du versement (sont exclus les salariés qui sont en suspension de contrat longue durée : congé sabbatique, congé sans soldes, invalidité catégorie 2 et congé parental)
- Avoir, au moment du versement, minimum 3 mois de travail effectif continue ou non sur 12 mois glissants précédents le jour du versement ;
- Pouvoir fournir à l'entreprise les pièces justificatives définies ci-dessous (avantages fiscaux soumis au respect des règles URSSAF).

NB - Les règles précisées par l'URSSAF seront appliquées aux salariés à temps partiel, 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.

Les salariés remplissant les conditions pour bénéficier de la prime devront fournir les pièces justificatives suivantes :

- Une copie de la carte grise du véhicule à leur nom ;
- En cas d'utilisation d'un véhicule n'étant pas à leur nom, une attestation de la personne titulaire de la carte grise leur permettant d'utiliser le véhicule ;
- Pour les personnes utilisant un vélo : un justificatif d'achat du vélo ainsi qu'une attestation sur l'honneur d'utilisation du vélo comme type de transport ;
- Un justificatif de domicile récent ;
- Une attestation de non-covoiturage signée ;

Ces justificatifs devront être apportés au service des Ressources Humaines – en échange d'un accusé de réception qui sera remis au salarié - selon les modalités qui seront communiquées en interne. Seuls les dossiers complets et rendus dans les temps seront pris en compte pour le paiement de la prime.

EMPLOI ET TEMPS DE TRAVAIL

- **Cadres au forfait jours** : Le nombre de jours de RTT au titre de l'année 2023 est de 8 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** (soit en 2023, le lundi 29 mai).

CLAUSE DE REVOYURE

En cas d'accélération de l'inflation réelle par rapport aux prévisions prises en compte dans le cadre des NAO 2023, à savoir plus de 7% sur 12 mois glissants de mai 2022 à mai 2023, la Direction de l'Evian Resort s'engage à ouvrir les discussions avec les délégués syndicaux en local.

Fait à Evian les Bains, le 16 janvier 2023



Pour la société Evian Resort,

Monsieur François DUSSART
Directeur Général Délégué de l'Evian Resort

