



Compte rendu de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation des **REMONTEES MECANQUES et DOMAINES SKIABLES** Du 22/04/2021

Présents à la réunion en visio pour la délégation FO : Piou MARINI, Eric BECKER, Alain MATHIEU, David LE GUEN, Pierre FOLCHER.

A l'ordre du jour :

- Les négociations salariales
- Un accord portant sur l'activité partielle longue durée (APLD)
- Questions diverses

Les négociations salariales :

La délégation FO réclame une augmentation de 1% en linéaire de l'indice 200 à 230. Malgré la demande de l'automne dernier, notre intervention en janvier pour dénoncer le passage de l'indice 200 en dessous du SMIC et la circulaire de DSF auprès de ses adhérents pour augmenter uniquement les indices 200 et 201 de 0,99%, il semble que certaines entreprises n'aient pas adapté leurs grilles.

Au vu de l'augmentation des prix et du coût de la vie à la suite de cette crise sanitaire, nous estimons qu'un petit coup de pouce pour les salariés qui ont, eux aussi, fortement subis cette crise serait logique compte tenu des aides et indemnités versées aux entreprises des remontées mécaniques.

INDICE GRILLE DSF 20/21		x 0,99 %	x 1 %			
200	10,1692	10,2699 €	10,2709 €	SMIC 2020	SMIC 2021	rapport
201	10,26	10,3616 €	10,3626 €	10,15	10,25	0,99%
202	10,3506	10,4531 €	10,4541 €			
203	10,441	10,5444 €	10,5454 €			

SMIC 2021	INDICE 200	rapport	SMIC 2021	INDICE 201	rapport
10,25	10,1692	-0,79%	10,25	10,26	0,10%

DSF refuse catégorique mais assure que le sujet sera abordé de nouveau cet automne, que cette situation ne va pas durer et que les salaires seront renégociés à la hausse. Depuis quelques années nous constatons cependant (hors crise sanitaire) que les indices ont perdu par rapport au SMIC et sont nivelés vers le bas.

Un accord portant sur l'activité partielle longue durée (APLD)

L'objectif de signer cet accord est un maintien de la rémunération à 70 % pour les salariés et un remboursement à 60% pour l'entreprise.

Concernant l'emploi salarié, la branche compte près de 18.000 collaborateurs, 3.000 permanents et 15.000 saisonniers.

Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs d'1,4 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Depuis le début de l'hiver, le gouvernement nous oriente vers une APLD, or, il y a quelques jours il nous annonce que les saisonniers ne seront pas pris en compte dans l'APLD.

Nous avons quand même travaillé sur l'accord pour apporter quelques modifications, **mais ne signerons rien si les saisonniers ne sont pas pris en compte.**

Nous ne comprenons pas le gouvernement. A partir du moment où il exclut les saisonniers c'est qu'il ne prend pas en compte les spécificités de notre branche.

Lecture et points par les organisations syndicales sur l'accord APLD :

Article 3 :

Proposition de FO sur le 2^{ème} paragraphe et après débat, nouvelle rédaction :

« Le présent accord s'applique à tous les salariés de l'entreprise (y compris les salariés saisonniers dès lors qu'ils étaient détenteurs d'un contrat de travail la saison précédente) quel que soit leur temps de travail contractuel (temps plein ou temps partiel) notamment. Il est à noter que les dispositions conventionnelles relatives à l'embauche des saisonniers (promesse d'embauche, reconduction ou priorité de réembauchage) impliquent la prise en compte de tous les saisonniers. »

5^{ème} paragraphe :

« Il est entendu entre les partenaires sociaux que l'APLD ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaire en vigueur (modalités de répartition du travail...). »

6^{ème} paragraphe :

« Ces éléments doivent être précisés au sein du document unilatéral relatif à l'activité partielle spécifique propre à l'entreprise et élaboré par l'employeur, tout en consultant le CSE s'il existe. »

Article 4 :

Rajout d'une dernière phrase :

« Les conditions d'un accord d'entreprise pourront être plus favorables que l'accord de branche. »

Article 5 :

1^{er} paragraphe :

« La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité. Cette mise en œuvre des périodes d'APLD se fera en complète équité. »

Article 6 :

Ajout d'une phrase en 3^{ème} paragraphe :

« Un lissage du montant de l'indemnité APLD et de la rémunération du salarié peut donc être envisagé pour limiter l'impact sur sa rémunération mensuelle. » Nous précisons que les heures structurelles doivent être prise en compte lors du calcul de l'APL ou de l'APLD.

Le représentant de la DREETS qui ignorait cette obligation, et remettait en cause notre affirmation, doit se rendre à l'évidence après consultation du décret le précisant.

Article 9 :

1^{er} paragraphe :

« Il n'en demeure pas moins que les engagements impliquent que les salariés **d'une entreprise bénéficiant de l'APLD ne** fassent pas l'objet d'un licenciement pour motif économique, durant l'application du dispositif, »

« Dans le cadre d'un PSE » a été retiré

Dernier paragraphe :

« Durant la période d'indemnisation au titre du dispositif APLD, les entreprises **n'auront pas** recours à la sous-traitance ou à l'intérim... »

Article 10 :

Demande d'un étoffement de cet article 10 à la demande de FO :

Pas assez d'engagement dans la formation professionnelle.

Maintien des compétences mais surtout insister sur impliquer notre organisme de compétences OPCO et l'Etat

Article 11 :

2^{ème} paragraphe changement du point 6 :

« Les modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre de l'APLD. Cette information devra avoir lieu au moins tous les **2 mois.** »

Article 12 :

Point à revoir pour donner suite à la partie droits et obligations du questions réponses publié sur le site du gouvernement :

Quelles sont les nouvelles obligations de l'employeur en contrepartie du versement par l'Etat des allocations au titre de l'activité partielle et de l'APLD ?

De communiquer au CSE le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise (pour les entreprise de plus de 50 salariés).

Questions diverses :

Le réembauchage des primo-saisonniers :

Le réembauchage des primo-saisonniers de cette saison qui n'ont malheureusement pas validé leur saison car en activité partielle totale (**en attente de validation par l'avocat de DSF**).

« Exceptionnellement, du fait de la crise sanitaire, les salariés primo embauchés n'ayant pas effectué physiquement dans l'entreprise leur contrat de travail et n'ayant pu être jugés sur la qualité de leurs compétences, se verront automatiquement embauchés la saison suivante en qualité de primos-saisonnier, mais devront faire l'objet d'une période d'essai, et ce n'est qu'à l'issue de la saison qu'ils pourront prétendre au bénéfice de la reconduction. »

Une prochaine rencontre est prévue dès lors d'une avancée avec le Ministère du travail Concernant l'intégration des saisonniers dans l'activité partielle longue durée.