****

**Compte rendu de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d’Interprétation des**

**REMONTEES MECANIQUES et DOMAINES SKIABLES**

**Du15/10/2021**

**Présents à la réunion pour la délégation FO : Piou MARINI, Eric BECKER.**

**A l’ordre du jour** :

* **La préparation de la saison (recrutements, sanitaire, formations de début de saison)**
* **L’accord portant sur l’activité partielle de longue durée (APLD)**
* **Les forfaits pour les salaries, conjoints, retraités**
* **Les rémunérations**
* **Points divers**

Le 22 septembre 2021 s’est tenue une commission paritaire en visio-conférence sur la question du « pass sanitaire ».

DSF envisageait la mise en place du pass sanitaire pour l’ensemble des salariés et des usagers des remontées mécaniques, comme l’ont annoncé l’Autriche et l’Italie. Le principal argument invoqué : la responsabilité de s’y préparer afin d’avoir l’assurance d’ouvrir les domaines skiables et ne pas supporter une deuxième année blanche. DSF attendait une validation de cette mise en place de la part des organisations syndicales.

FO est d’accord pour une réflexion sur le sujet et a amené des pistes comme la mise en place d’autotests dans les entreprises à la charge de l’employeur…

FO a refusé cette anticipation de mise en place de fait, à ce jour notre activité ne rentre pas dans le périmètre de l'application du pass sanitaire ou de l'obligation vaccinale (loi du 05 Aout 2021), au regard de l’amélioration de la situation et des protocoles sanitaires drastiques déjà mis en place alors que notre activité se pratique essentiellement en extérieur. Il n’est pas d’actualité d’envisager le « pass ». Un risque de discrimination et de conflit entre salariés ainsi que des problèmes évidents de recrutement sont à craindre.

De plus FO signale la problématique de l’obligation de présenter un pass sanitaire, qui n’a aucun effet thérapeutique et note la discordance et le bon sens entre la règlementation du pass sanitaire et la question sanitaire en elle-même (contamination et transmission que l’on soit vacciné ou non).

**Préparation de la saison :**

RECRUTEMENT :

Cet automne on constate des disparités de recrutement et un turn-over différents suivant les différents massifs (Alpes Nord/Sud, Pyrénées, Massif Central, Jura, Vosges). C’est la première année depuis longtemps que l’on constate autant de demande d’années sabbatiques et de démissions, caractérisées par : le raccourcissement des saisons- la crise sanitaire - la réforme du chômage - les contrats courts - la modulation des heures.-l’augmentation du cout de la vie dans des régions déjà chères - les problèmes de logement et de déplacement.

PASS SANITAIRE :

A ce jour, toujours pas de pass sanitaire pour l’ouverture des stations. DSF aimerait prévoir un plan B. La question se pose encore pour les pisteurs qui pourraient être rattachés au personnel soignant. Il convient tout de même de tenir compte des paroles du ministre du tourisme qui n’envisage pas, sauf dégradation des conditions sanitaires, l’obligation du pass.

FORMATIONS DE DEBUT DE SAISON :

Après plus d’un an et demi d’arrêt, la formation de début de saison et notamment les temps de formation dédiés à la sécurité vont être augmentés.

Début novembre est prévu un webinard avec tous les formateurs en interne.

DSF mettra a disposition des outils d’aide pour la formation sécurité.

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

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’€uros ; plus de 95 % de ce chiffre d’affaires est réalisé pendant les 3, 4 ou 5 mois de la saison d’hiver.

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.

Seule la délégation FO a fait plusieurs propositions de modifications de cet accord dont 2 gardes-fous qui lui semblaient primodiaux pour sécuriser au maximum les salariés et limiter les dérives dans la mise en place de l’APLD à savoir :

**Article 4 – Salariés et activités éligibles**

Ajouts à la demande de FO :

« Il ne pourra être fait recours à l’activité partielle durant les périodes habituelles de moindre affluence, sauf si la baisse de fréquentation attendue était au moins de l’ordre de 15 % par rapport à la fréquentation habituelle et ce, après avis du CSE, s’il existe. »

« Concernant les salariés saisonniers, le terme du contrat suspendu ne pourra être inférieur à la durée dont le calcul est précisé à l’article 3.5-II-2-c de la nouvelle convention collective. »

**Article 7 – Indemnisation des salariés**

« Les modalités de calcul de l’indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et règlementaires en vigueur. Pour les salariés dont la durée du travail est fixée à 35 heures, seules les heures abaissant la durée du travail en-dessous de 35 heures sont indemnisées à l’exclusion des heures supplémentaires non structurelles. »

**Article 10 – Engagements en matière de maintien dans l’emploi**

« Ne sont pas concernés les départs volontaires, les licenciements pour motifs personnels, les ruptures du contrat de travail d’un commun accord, ni le non-retour d’un salarié saisonnier bénéficiant de la reconduction de son contrat ou de la priorité de réembauchage, à son initiative ou à l’initiative de l’employeur en application de la CCN. »

« Durant la période d’indemnisation au titre du dispositif APLD, les entreprises n’auront pas recours à la sous-traitance, à l’intérim, aux contrats pour surcroît d’activité ou de renfort pour remplacer des emplois qui sont en activité partielle. »

**Nos demandes étant toutes acceptées, nous sommes signataires de cet accord APLD à condition que le montant de l’augmentation des salaires soit à la hauteur de nos revendications**

**Les rémunérations :**

Malgré notre demande l’automne dernier, notre intervention en janvier 2021 pour dénoncer le passage de l’indice 200 en dessous du SMIC (après l’augmentation de 0,99%), DSF avait refusé d’appliquer une augmentation conventionnelle de plus, aucune circulaire pour les stations adhérentes n’a été envoyé afin de régulariserr les indices 200 et 201 à hauteur du smic.

Une demande de rencontre paritaire par notre délégation début juillet, n’a pu se concrétiser qu’après un rappel à la suite de l’augmentation au 1er octobre du SMIC de 2,2%. De fait les indices 200 à 203 se trouvaient largement en dessous du SMIC.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SMIC Octobre 2021 / Grille DSF 2019 | | |
| SMIC 2021 | INDICE 200 | rapport |
| 10,48 | 10,1692 | -2,97% |
| SMIC 2021 | INDICE 201 | rapport |
| 10,48 | 10,26 | -2,10% |
| SMIC 2021 | INDICE 202 | rapport |
| 10,48 | 10,3506 | -1,23% |
| SMIC 2021 | INDICE 203 | rapport |
| 10,48 | 10,441 | -0,37% |
| SMIC 2021 | INDICE 204 | rapport |
| 10,48 | 10,5311 | 0,49% |

Au vu de l’augmentation des prix et du coût de la vie suite de cette crise sanitaire, au vu des répercussions sur les salariés après décisions et annonces gouvernementales de laisser les stations fermées, notre délégation estime qu’un petit coup de pouce pour les salariés qui ont, eux aussi, fortement subi cette crise serait logique compte tenu des aides et indemnités versées aux entreprises des remontées mécaniques.

La délégation FO réclame donc une augmentation de 3,2% **en linéaire** sur la grille de rémunération.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GRILLE DSF au 01/12/2019** | | |
|  |  | **x 3,2 %** |
| 200 | 10,1692 | 10,4946 € |
| 201 | 10,26 | 10,5883 € |
| 202 | 10,3506 | 10,6818 € |
| 203 | 10,441 | 10,7751 € |
| 204 | 10,5311 | 10,8681 € |

DSF fait une contre proposition : 3,2% en dégressif sur toute la grille.

Après négociation, nous obtenons une augmentation de 3,2% en linéaire de l’indice 200 à 220, puis en dégressif à partir de l’indice 221 pour arriver sur 1% à l’indice 409 (fin de grille).

Les 3,2% s’appliqueront également sur les primes conventionnelles.

Nous regrettons que la délégation CGT après une revendication à 30% puis à 5% puis à 3,5% sans préciser de linéarité ne nous ait pas accompagnés tout de suite sur un 3,2% en linéaire que nous aurions pu obtenir si nous avions fait front ensemble plutôt que nous laisser négocier seuls pour signer à la fin.

Il est prévue une réunion (clause de revoyure) après la saison afin de faire un bilan de la saison et de reparler des rémunérations.

**Les forfaits pour les salariés, conjoints, retraités**

Sur ce sujet brûlant, DSF ne se positionne pas clairement n’ayant pour l’instant pas de solution pérenne à apporter. Certaines stations se sont vu infliger des redressements délirants par l’administration fiscale. L’objectif étant de taxer toutes les entreprises à hauteur d’un manque à gagner calculé, pour chaque forfait saison gratuit, sur la base du prix d’un forfait journée multiplié par le nombre de jours d’ouverture de la station, sous prétexte que les résidents permanents peuvent en profiter tous les jours.

Nous étudions avec DSF le moyen de préserver cet acquis en proposant des alternatives les moins onéreuses qui pourraient satisfaire les impôts. Un rapprochement auprès des maires, des députés et des sénateurs pourrait être l’un des moyens de pression efficace.

Notre délégation objecte une fois encore que s’il est constaté cette saison une évidente régression des candidatures et des postes vacants à 1 mois de l’ouverture probable, ce n’est certainement pas le risque de voir disparaître la gratuité des forfaits famille qui va rendre la profession attrayante. Comment recruter ou conserver des effectifs compétents si aucune vision d’avenir n’est possible.

**Questions diverses :**

Notre délégation propose de mettre à la négociation certains nouveaux métiers dont le « bike patrol » fait partie. DSF accepte et nous demande de lister et transmettre les sujets que nous désirons aborder et/ou négocier ainsi que le détail des nouveaux métiers reconnus mais non classifiés afin de les intégrer.