



# Compte rendu de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation des REMONTEES MECANQUES et DOMAINES SKIABLES du 28 novembre 2019

Présents à la réunion pour la délégation FO : Priscilla MARINI, Eric BECKER, Alain MATHIEU, Laurent FRESNO, Franck PAGLIERO.

A l'ordre du jour :

- Rapprochement des branches
- Articulation blocs 1, 2 et 3, quels champs ouverts à la négo ?
- CSE son rôle
- CSSCT peut-il être rendu obligatoire dans les moins de 300. Quelle est la position officielle de la branche et celle de la DIRECCTE
- Quels critères de sélection sont appliqués pour la priorité d'embauche ou de débauche ?
- Forfaits personnel quelle participation ?
- Prime de départ à la retraite demande d'étalement des niveaux.
- Délai de préavis pour le départ à la retraite des AM et cadres saisonniers
- Valorisation salariale des formateurs internes et des évacuateurs.
- Prise en compte de l'ancienneté après un aller-retour choisi par le salarié.
- Etude en vue de l'extension de la prévoyance conventionnelle.
- Obligation de branche sur la GPEC.
- Redéfinition des niveaux techniciens 1,2 et 3
- Création de niveaux supplémentaires correspondant aux nouveaux métiers
- Critères de reconduction automatique.
- Salaires.
- Points divers

**En raison de la quantité de propositions à l'ordre du jour, certains points sont abordés en priorité**

## Salaires :

DSF nous rappelle en préambule que notre minima conventionnel est à 0,2% au-dessus du SMIC et que la prime d'ancienneté évolue de 0,875 tous les ans.

Nous dénonçons cette contre vérité, en effet environ 80% des salariés sont saisonniers et donc ne bénéficient des 0,875% que tous les trois ans, soit moins de 0,3% par an et que le différentiel était de 0,32% il y a moins de 10 ans.

La délégation patronale nous propose 0,9% alors que le taux de l'inflation INSEE est de 0,8%.

Nous précisons que le SMIC 2020 n'a pas encore été fixé.

Nous demandons une augmentation de 1,5% en linéaire pour les salaires et pour les primes.

DSF demande une suspension de séance et revient avec une proposition à 1,1% que nous refusons pour réclamer in fine 1,2% qui sont acceptés après une autre suspension de séance.

La CGT après notre accord alors que sa seule proposition était de 3% revient avec une revendication de 1,5% qui est immédiatement refusée.

Dans la foulée, nous réclamons vivement une réévaluation de la prime d'artificier à 60€, comme lors d'une rencontre précédente, faute de l'obtenir, nous abaissons le seuil à 5% d'augmentation qui nous sont accordés à la seule condition que la CGT signe les salaires, ce qui fut refusé catégoriquement par leur délégation, occasionnant le retrait de validation par DSF.

Dans le même registre, nous demandons l'uniformisation du test de langue par la création d'un CQP évitant ainsi des écarts dans l'évaluation de la compétence.

DSF nous répondra ultérieurement sur la faisabilité de ce projet.

Il nous semble également logique de signaler le malaise à venir pour les saisonniers, concernant le futur calcul des droits au chômage et la perte de la portabilité pour ceux qui ne seraient plus indemnisés, entraînant une perte d'attractivité et de professionnalisme dans notre branche.

### **Rapprochement des branches:**

DSF, à la demande de l'hôtellerie de plein air et des ports de plaisance, s'est officiellement rapproché de la nouvelle branche, Tourisme Réceptif et Loisirs Associés, en cours de création afin de ne pas devoir prendre en urgence de décision de fusion au cas où le rapport RAMAIN l'exigerait. Ce rapport devrait imposer la disparition/fusion d'environ 120 à 140 conventions collectives des 200 qui restent en vigueur. Notre délégation syndicale n'envisage pas de rejoindre cette nouvelle branche qui regrouperait : les casinos, les ports de plaisance, l'hôtellerie de plein air, les parcs de loisir, dont les minimas sociaux sont régulièrement retoqués pour non conformité par la DGT. Pour le cas où ce rapport imposerait une fusion, nous envisagerions un rapprochement vers les transports urbains, secteur où nous sommes syndicalement bien mieux représentés.

### **Articulation des blocs :**

Elle est définie dans le code du travail :

#### **Bloc 1-**

Les thèmes obligatoires à négocier au niveau de la branche et qui s'imposent aux entreprises ou dont les dispositions d'accord d'entreprise ne peuvent qu'être au moins aussi favorables.

1. Les salaires ;
2. Les classifications ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
5. Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
6. La durée du travail ;
7. Les mesures relatives aux contrats CDD ou temporaire ;
8. Les mesures relatives au CDI de chantier ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai du contrat CDI ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux prestataires lorsque les dispositions de l'article L. 1224-1 code du travail ne sont pas réunies ;
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice (lorsque la mission de travail temporaire vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou lorsque l'ETT et l'entreprise utilisatrice s'engagent, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié) ;
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

#### **Bloc 2-**

4 thèmes qui peuvent être développés par accord de branche de manière facultative. Si ces thèmes ont fait l'objet d'un accord de branche, ils s'appliquent aux mêmes conditions que le bloc 1.

1. La prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité ;
2. L'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés ;
3. Les conditions de désignation des délégués syndicaux ;
4. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres

### **Bloc 3-**

Tous les thèmes qui ne relèvent pas des blocs 1 et 2.

Peuvent notamment être traitées les thématiques suivantes :

- Les primes ;
- Les indemnités de rupture ;
- La durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail.

### **CSSCT :**

A notre demande, la branche se positionne favorablement à la généralisation des cssct sous la forme de préconisation, mais refuse le caractère obligatoire qui n'est pas conforme aux ordonnances. La DIRECCTE pourrait en décréter l'obligation départementale mais pas au delà.

Nous interviendrons directement auprès des services de la DGITM afin qu'une circulaire en préconise la généralisation à notre branche très accidentogène.

### **Réécriture de la CCN :**

Les propositions de réécriture à droit constant seront transmises comme prévu pour étude préalable, les parties validées lors des réunions de travail seront transférées par mail pour accord.

### **Critères d'embauche ou débauche :**

Comme nous l'avons déjà signalé et précisé, s'il était fait application de critères sélectifs privilégiant les embauches anticipées ou débauches tardives dans les entreprises de RM, nous demandons à DSF de circulariser ses adhérents afin de leur indiquer que si tel était le cas il faudrait en dresser une liste exhaustive et permettre à tous les salariés de les obtenir, faute de quoi, nous nous verrions dans l'obligation d'attaquer les employeurs non respectueux pour discrimination. Le maintien de l'ancienneté se fera donc de fait.

### **Forfaits personnel RM :**

Un accord diffusé confidentiellement à tous les employeurs, passé entre DSF et l'ACOSS permettra de limiter le coût du forfait saison pour le personnel. Le montant de la participation salariés se limitera à quelques euros (entre 3 et 7) pour la totalité de la saison. Vos délégués FO sont informés.

### **Prime de départ à la retraite et délais de prévenance pour les AM et cadres saisonniers :**

Nous demandons le maintien de la totalité de la majoration de

12,5% en cas de départ avant 63 ans

10,0% en cas de départ entre 63 et 64 ans

7,5% en cas de départ entre 64 et 65 ans

5,0% en cas de départ entre 65 et 66 ans

2,5% en cas de départ après 66 ans

DSF n'est pas hostile à cette proposition, une réponse nous sera donnée lors de la prochaine CPPNI

Nous avons déjà réclamé que le délai de prévenance pour un départ à la retraite des agents de maîtrise et des cadres saisonniers soit réduit à 3 mois. Cette revendication est accordée.

### **Valorisation salariale des formateurs et des évacuateurs :**

La maîtrise de la valorisation de ces spécificités doit rester à l'entreprise d'après DSF

### **Titres de transport pour le personnel :**

Large sujet bien des fois abordé, il semble que certains députés aient été entendus par le ministère des transports pour le maintien sans pénalités des forfaits « personnel » durant les pauses et les congés. Cela avait déjà été acté mais pas appliqué, nous attendrons un décret qui le valide officiellement.

### **Prise en compte de l'ancienneté lors du retour d'un salarié :**

Cette situation reste sans jurisprudence ce que nous regrettons, en effet après un départ volontaire et un retour dans l'entreprise, l'ancienneté n'est parfois pas reprise en compte. La CCN dans son article 22 impose à notre avis que l'ancienneté soit maintenue. Pour DSF, cette interprétation est fautive. Il serait sans doute déterminant que le tribunal nous apporte son analyse une bonne fois pour toutes.

### **Prévoyance conventionnelle :**

Nous demandons un appel d'offre concernant notre prévoyance conventionnelle et l'extension de la période de couverture à partir du 91<sup>ème</sup> jour d'incapacité au lieu du 120<sup>ème</sup>.

DSF nous suggère de faire appel nous même à la concurrence, ce que nous avons décidé unanimement.

A notre demande, une présentation des chiffres nous sera proposée courant janvier 2020.

### **GPEC, niveaux techniciens 1/2/3/4 , ajout à la classification de nouveaux métiers :**

Nous réclamons à DSF la transmission dans les plus brefs délais d'une circulaire précisant qu'elle est obligatoire pour les plus de 300 salariés. Il nous paraît évident qu'une extension à la branche permettrait d'anticiper la modernisation de l'emploi et ses conséquences. DSF pourrait envisager avec nous une réflexion débouchant sur un accord.

Il en est de même pour l'adjonction d'un mode de détermination des indices techniciens décrit dans le vademecum classifiant.

Une liste des nouveaux emplois devra être proposée, par nos soins, lors de la prochaine paritaire.

### **Reconduction automatique :**

Il nous semble, à contrario de la position CGT, que la CCN est très précise sur le mode de reconduction décrit dans celle-ci.

« Au terme d'une saison concluante. Si cette première saison n'est pas concluante, la procédure définie au § 4 doit s'appliquer ».

### **Prochaine rencontre le 7 avril 2020**