

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION PARITAIRE DU 21/11/2013

Les présents : M. Parissier, JM. Delmée, L. Moumouh, L. Pasquel (CGT)
M. Alastuey, E. Varin, R. Maillet, B. Sonet (CFDT)
C. Schepens (CFTC)

D. Rembert, S. Cadou, C. Collange, M. Monteiro (pour la direction)

Les excusés : C Perrot (CFTC)

1- accord d'intéressement

Un accord d'intéressement est proposé pour les salariés VVF villages.
Celui-ci proposera aux salariés de percevoir une partie de résultat net en fin d'année.

L'accord serait valable pour les années 2014, 2015 et 2016. (Pour cela, il doit être signé avant qu'une visibilité même partielle soit possible sur les comptes de l'année)

Le principe est de partager le montant de l'intéressement (33% du résultat net) de manière égalitaire et en fonction du nombre d'heures de travail et non du salaire.

Serait considéré dans le calcul, tous les salariés **ayant + de 3 mois d'ancienneté.**

Ce qui correspondrait à environ 2400 personnes.

Est considéré comme intéressement : 33% du résultat net incluant les résultats et charges exceptionnelles.

Calcul : prime global x total des heures effectuées par le salarié / total des heures effectuées de l'entreprise.

Voici un exemple :

Si Résultat net + 600 000 €.

33% = 198000 € de prime globale

Total des heures effectuées de l'entreprise : 1 800 000 h.

Pour un salarié à temps plein sur l'année : 1820heures

$198000 \text{ €} \times 1820 \text{ h} / 1800000 \text{ h} = \mathbf{200\text{€}}$

Pour un salarié avec 6 mois de contrat : 910 heures

$198000 \text{ €} \times 910 \text{ h} / 1800000 \text{ h} = \mathbf{100\text{€}}$

Demande des syndicats :

- Rajouter dans l'accord que « **cette prime ne se substitue pas aux augmentations collectives** »
- Proposer **un plan épargne** pour les salariés qui le souhaitent en précisant que si la prime est encaissée, elle est soumise à l'impôt sur le revenu, alors que si elle est bloquée sur un plan épargne (bloquée 5 ans) ce n'est pas soumis à l'impôt.

Les syndicats sont dans l'ensemble plutôt favorables à cet accord.

2- Contrat de génération

Le contrat de génération est un dispositif d'aide à l'emploi du gouvernement qui vise un triple objectif : l'intégration durable dans l'emploi des jeunes (-26 ans), l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors (+ 57 ans), et la transmission des compétences.

Les entreprises de + de 300 salariés ont l'obligation de signer un accord.

L'accord proposé pour VVF Villages permet de mettre en place différentes actions envers les populations concernés (- de 26 ans et + de 57 ans)

Les syndicats demandent :

➤ **un diagnostic préalable est obligatoire** : il analyse la situation de l'emploi des jeunes et des seniors, de la gestion des âges et de l'égalité femmes/hommes. Il doit comporter :

- la pyramide des âges
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respectives dans l'entreprise sur les 3 dernières années
- les prévisions de départ en retraite
- les perspectives de recrutement
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise
- les conditions de travail et la pénibilité.

➤ **Une formation spécifique « tuteur »** pour les salariés seniors qui seraient volontaire pour être tuteur

3- Forfait jour pour les cadres

Suite à la proposition de la direction pour les cadres précédemment soumis à la prime sur objectif, de « racheter » 4 jour de RTT, les syndicats signalent à la direction que cette proposition est contraire à l'accord forfait jour signé en 2007. Il est donc proposé de revoir cet accord.

Même si les syndicats sont opposés à l'idée du « travailler plus pour gagner plus » et que ce principe remet en cause la loi sur les 35 heures, il est vrai que dans la réalité de nombreux cadres au forfait n'ont pas la possibilité de pouvoir prendre tous leurs jours de RTT.

Il est donc demandé :

- De proposer à **tous** les cadres au forfait jour (non soumis à l'ancienne prime d'objectifs), un rachat possible de 4 jours de RTT **maximum/an**.
- D'enlever les cadres du CODIR.
- De revoir **la période de référence** (du 01/11 au 31/10).
- D'envisager une capitalisation des RTT avec un **compte épargne temps**.
- De prévoir des **cas dérogatoire de reports** de CP, ARTT (par ex : Formation Campus, les arrêts de travail, les formations, Rénovations, Mutation de village la 1 ère année, etc...)

La direction prend note de cette demande

4- Accord de modulation du temps de travail

Nous avons reçu une grille d'heures du 01/11/2013 au 31/10/2014.

La procédure d'application mentionne un nombre d'heure à effectuer de 1778, incluant 8 jours fériés, comme stipulé dans l'accord de modulation du temps de travail (8.5)

Il se trouve que cette année, entre le 01/11/2013 et 31/10/2014, il y aura 11 jours fériés qui tombent en semaine.

Les syndicats demandent à la direction de revoir l'accord de modulation du temps de travail, en notant à l'article 2 que le nombre de jours fériés à compter est « **le nombre de jours réel de Jours Fériés de l'année en cours** »

La direction prend note de cette demande.

5- Mutuelle-Prévoyance

Humanis présente des comptes déficitaires, et demande une augmentation des cotisations de 4% !

Une renégociation est en cours au niveau national. Il peut être proposé de prendre en charge les cotisations des salariés saisonniers (de +6 mois et jusqu'à 9 mois) en inter saison.

Une renégociation peut avoir lieu aussi pour **une amélioration des garanties**, notamment sur la partie optionnelle (mais qui maintenant est obligatoire)

Il est également proposé **pour les salariés mariés ou pacsés (2 salariés de VVF) de pouvoir ne souscrire qu'à une seule cotisation pour les 2.**

Les syndicats précisent que cela doit être un choix des salariés et pas une obligation.

6- Salaires

Au niveau de la branche, il a été proposé une augmentation de 0.5 à 0.8% en fonction des niveaux. La négociation n'a pas abouti.

La hausse du SMIC devrait être de 1.4% au 01/01/2014.

Cela impactera les niveaux A1 et A2.

La direction propose une augmentation de 0% en collectif et 0.5% en individuel.

Pour les élus, ce n'est pas acceptable.

Les augmentations individuelles ne sont pas du ressort de la commission paritaire.

Les élus demandent une augmentation collective de 1.5% pour tous !

Il est également demandé une revalorisation du niveau B qui est trop proche du niveau A2 soit +15€.

Cette augmentation doit être indexée sur la prime d'ancienneté.

Il est également demandé en annexe :

- **la médaille du travail pour les personnes qui ont 25 ans d'ancienneté en 2014 et 20 ans en 2015.**
- **Un échelon d'ancienneté supplémentaire à 20 ans à 220 €/mois.**
- **La prise en charge de la mutuelle à 50/50 (salarié/employeur).**

Les élus et Délégués syndicaux de la Commission Paritaire sont à votre écoute pour tout complément d'informations et sont preneurs de toutes les bonnes idées pour ces Négociations Annuelles Obligatoires 2014.

La prochaine commission paritaire se réunira le 12 décembre.

Vous pouvez envoyer vos questions, remarques et suggestions à l'adresse :

intersyndicale@vfvillages.fr

L'intersyndicale CGT, CFDT, CFTC.