



## PROTOCOLE D'ACCORD NAO 2025

### Préambule :

Par courrier en date du 17 décembre 2024, monsieur Didier BOBILLIER a invité madame Cécile RAVAROTTO à une réunion de cadrage en date du 23 décembre 2024.

Lors de la réunion du 23 décembre 2024, et conformément aux articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, le calendrier prévisionnel des réunions a été acté comme suit :

- Du 23/12 au 26/12/2024 : remise des documents
- 28/12/2024 – 10h00 : négociation
- 08/01/2025 – 9h00 : négociation
- 13/01/2025 – 14h00 : négociation
- 21/01/2025 – 9h00 : négociation

### Les parties :

La SEVABEL, Société d'Exploitation de la Vallée des Belleville, dont le siège social est situé : 1349 avenue de la Croisette, 73440 Les Menuires, représentée par monsieur Didier BOBILLIER, agissant en qualité de Directeur Général,

Et,

L'organisation syndicale CGT, représentée par Madame Cécile RAVAROTTO, Déléguée syndicale,

LES PARTIES CONCLUENT LE PRESENT ACCORD SALARIAL POUR L'ANNEE 2025

### Déroulement des négociations :

#### I. REUNION n°1 du 28/12/2024 (10h00)

L'échange s'engage sur le manque d'informations reporté sur les documents remis et notamment sur le reporting social et la BDESE. Les informations reportées sont effectivement issues d'ALLSHARE, outil interfacé, notamment avec pléiades.

Ce manque d'informations concerne particulièrement les données comptables, fiscales, relatives à l'investissement, aux consommations énergétiques et R&D.

Le projet est naturellement d'enrichir le contenu de ces supports d'informations dont la faisabilité reste à définir. Les informations manquantes seront disponibles via EXOCE.

Puis, une question est posée sur l'existence éventuelles d'aides et/ou d'exonérations en 2024, tel que le CICE ou d'aides relatives à l'investissement sur le réseau d'enneigement.

S'en suit un échange sur la provenance de la clientèle puis sur les problèmes de début de saison rencontrés par le service BV, notamment liés à Open Resort et aux encaissements via TPE.

**Les demandes formulées par la délégation sont les suivantes :**

1. **Augmentation générale** fixe du montant 120€ net mensuel sur l'ensemble des salaires, ce qui, selon la délégation, équivaut à une AG de l'ordre de 6% pour les bas salaires et de 3% pour les plus élevés (hors cadres)
2. **+3% sur primes** hors logement et vie chère,
3. **Prime d'ancienneté** : révision de la progression de celle-ci à 1% / an jusqu'à 30 ans
4. **Prime de logement** : les propositions sont les suivantes :
  - 189€ célibataire (Alignement avec la Régie des Pistes)
  - 205€ couple
  - 222€ famille
5. **Prime de vie chère** : proposition de revalorisation de celle-ci de +15,5%
6. **Abondement** : création d'un abondement sur la participation
7. **Pack forme SOGEVAB** : demande relative à l'indexation du montant de la contribution à l'accès aux activités de la Belle Vie à St Martin de Belleville, soit le montant de 505€ (carte YEATI).
8. **Titre d'accès domaine skiable pour les retraités** : prise en charge intégrale par la SEVABEL du montant du titre et donc de la quote part de 25% payée par les retraités.
9. **Prime de langue** : intégration de la langue espagnole dans la valorisation. Rappel est fait de la nécessité de relancer une promotion de l'accès au site BABEL permettant à celles et ceux qui le souhaitent de maintenir et de renforcer la pratique des langues. La clientèle espagnole représente 1% de la clientèle en 2024 et 0.76% en 2023.
10. **Forfait famille & amis** : application d'une remise de 40% vs 30%, à l'identique de la remise accordée lors d'intempéries.
11. **Construction d'abris à chaque embarquement** : élargir cet équipement à tous les départs de RM permettant d'améliorer les conditions de travail et d'ergonomie, dans les 3 années à venir.
12. **Paiement ou récupération des heures supplémentaires en fin de saison** : pérenniser cette possibilité à l'image de N-1.
13. **Permanences estivales** : matérialiser par écrit la prise en compte et la valorisation des permanences concernant les collaborateurs du service électrique en période estivale, dimanche et jours fériés.
14. **Prime panier** indexée sur les indicateurs & plafond sécurité sociale 2025.

**La séance est levée pendant la pause déjeuner.**

93 CF

**Les propositions & réponses de l'entreprise sont les suivantes :**

1. **Augmentation générale** de 1.5% linéaire (hors cadres),
2. **Augmentation des autres primes** de 1.2%, hors primes logement
3. **Evolution des primes logements** comme suit :
  - 125€ célibataire
  - 139€ couple
  - 154€ famille
4. **Révision des modalités de prise en charge et d'indexation du pack forme.** Contact avec SOGEVAB pour définir des conditions d'accès au Break, à la Bulle et à la Belle Vie pour les salariés de l'entreprise.
5. **Prise en charge totale du forfait retraités :** La Direction rappelle que la prise en charge des forfaits des retraités relève des prérogatives du CSE. Elle suggère au CSE, s'il souhaite aller dans cette direction, d'exiger de justifier de 10 années consécutives d'ancienneté à la SEVABEL au départ du salarié pour bénéficier d'une prise en charge.
6. **Prime de langue :** substituer le Russe par le Polonais, selon l'analyse relative à la provenance de la clientèle estimée par G2A. Les Polonais représentent 1.2% de la clientèle vs 0.4% pour les Russes.
7. **Permanences estivales** service électrique : mise en place courant l'été 2024 à pérenniser via écrit, potentiellement par avenant. Pas de remise en question de cet usage mis en place par la Direction afin de pouvoir exploiter 7 jours sur 7 en période estivale.
8. **Modalités de traitement des heures supplémentaires** à l'issue de la saison : à l'indentique de N-1, selon le choix du salarié de bénéficier du paiement ou d'une récupération. Le 3<sup>ème</sup> levier concernant la monétisation de ce capital vers le PERECO fera l'objet d'une formalisation.  
  
➔ Les 2 points précités feront l'objet d'un avenant ou seront à matérialiser lors de la réécriture d'un accord à venir.
9. **Prime panier** indexée sur les plafonds sécurité sociale 2025 dès lors qu'ils seront diffusés.
10. **Proposition d'améliorer la QVT** de nos futurs retraités : bilan et prolongation conditionnée de l'accord des fins de carrières + accord sur le congé de fin de carrières (départ anticipé)

**II. REUNION n°2 du 08/01/2025 à 9h00**

**Suite à la 1<sup>ère</sup> réunion du 28/12/2024, les demandes formulées par la délégation sont les suivantes :**

La délégation revient sur les échanges du 28/12 et relève une incohérence entre les résultats de l'entreprise et les propositions qu'elle fait. La SEVABEL devrait signer au-delà des autres domaines skiabiles, arguant du fait qu'elle est l'entreprise la plus rentable des filiales domaines skiabiles.

La Direction évoque qu'à ce titre, les résultats de l'entreprise impactent favorablement les enveloppes de l'intéressement et de la participation, ce qui profite à chacun des salariés à hauteur de 640€ / mois / salariés équivalent ETP cette année. La recommandation d'augmentation de la profession suit l'inflation et la proposition de la Direction à 1,5% est correcte.

Elle ajoute que les produits financiers, mentionnés par la délégation, se retrouvent dans l'EBO et les résultats nets et donc bénéficient aux enveloppes de l'entreprise relatives à la participation et l'intéressement.

La délégation ajoute qu'il y a inflation nationale et inflation locale et prend l'exemple du prix de l'eau. La Direction demande à la délégation de faire une analyse entre l'évolution de prix de l'eau sur une durée plus ample que sur 1 ou 2 ans. Sur une période plus large, les efforts de l'entreprise ont été beaucoup plus élevés que les taux successifs d'inflation, courbe à l'appui.

La délégation revient sur la répartition des bénéfices de la SEVABEL et considère qu'elles sont inégales entre les actionnaires, les frais de holding, les managements fees et l'adéquation de ceux-ci auprès du collectif.

Elle évoque de nouveau le souhait de maintenir une revalorisation via une somme fixe plutôt que via un pourcentage. La Direction répond que ce n'est pas dans l'histoire de l'entreprise et que cette disposition a tendance à écraser les grilles et est difficilement défendable.

La délégation propose de calculer l'impact d'une revalorisation sous une forme  $ax + b$  dont le montant serait de 120€ net / salariés.

La Direction évoque qu'une revalorisation sous la forme d'un montant net est inconfortable en tenant compte de la non maîtrise d'une éventuelle augmentation des cotisations, ce qui peut être une éventualité dans le paysage politique actuel, et qui est hors maîtrise de l'entreprise.

La délégation revient sur la proposition de la revalorisation des primes logements qu'elle considère comme étant difficilement acceptable.

***Elle ajoute et/ou confirme qu'elle souhaite :***

1. Une revalorisation d'environ 100€ net calculée sous la forme de  $ax+b$ ,
2. 2,8% sur les primes,
3. Le maintien de la demande concernant la prime d'ancienneté,
4. Le traitement de l'aménagement des fins de carrières et sa pérennité et son ou ses application(s),
5. La prime de vie chère revalorisée à 230€,
6. La prime de langue en intégrant le Polonais **et** l'Espagnol vs Russe,
7. Prime de logement alignée sur celles de la Régie sur une période de 2 ans (50% aujourd'hui et 50% l'an prochain),
8. Retravailler sur l'abondement concernant l'intéressement,
9. Reconduire les modalités de traitement des heures en fin de période : acté,
10. Reconduire la prime de permanence du service électrique en période estivale : acté,
11. Programmer les abris à chaque départ de RM : OK sur le principe, à programmer & planifier et travailler en CSSCT,
12. Pack forme indexé sur la Belle vie : la délégation prend acte que l'entreprise ne souhaite pas indexer celui-ci sur la politique tarifaire de la SOGEVAB,
13. Forfait amis et familles à -40% : la délégation prend acte du refus de l'entreprise et comprend son exposition vis-à-vis de l'administration fiscale,
14. Les grilles de classification : calendrier 2025 à formaliser,

***L'entreprise propose les dispositions suivantes :***

1. **OK** pour reconduction de l'accord portant sur l'aménagement des fins de carrières à l'identique pour 1 an : échéance au 15 février 25,
2. **OK** pour la matérialisation d'un accord portant sur le congé de fin de carrière rédigé et signé au plus tard le 15 avril 2025 pour une durée indéterminée,
3. **AG de 1,8% linéaire,**
4. Primes de **1,5%** hors prime logement et prime vie chère,
5. Prime vie chère : **2,0%**,
6. Primes logement : **3,0%**,
7. Projet démarche de gestion des emplois et des compétences : **échéance hiver 25/26** sur toutes les fonctions de l'entreprise. Pour rappel, ce travail a été initié par F. LENOIR dès le mois de juin 2024.
8. Prime panier indexée sur les plafonds sécurité sociale 2025 dès lors qu'ils seront diffusés,
9. Maintien du plafond de versement volontaire sur le PEG et PERECO soumis à l'abondement de 30% à **1 400€** vs **1 100€** pour l'exercice 24/25 → formalités à suivre,
10. Prime de langue : substitution du Russe par le Polonais,
11. Pack forme : la Direction informe qu'elle souhaite limiter les effets des augmentations à venir pour ne pas dépendre de la politique de la SOGEVAB.

***La séance est suspendue à 11h30. Retour en séance à 11h45.***

***Les nouvelles demandes formulées par la délégation sont les suivantes :***

1. AG en linéaire de 2,5% sur salaires et primes,
2. Prime ancienneté de côté, à évoquer en comité de groupe,
3. Prime logement : alignement sur RPVB en 2 ans,
4. **OK** pour index pack forme sur l'augmentation des forfaits VS revalorisation des tarifs de la SOGEVAB,
5. **OK** pour abondement tel qu'il est appliqué depuis l'hiver 2024 (1 400€ vs 1 100€),
6. Prime de vie chère à 225€.

**Prochaine échéance lundi 13 janvier 2025 à 14h00**

### III. REUNION n°3 du 13/01/2025 à 14h00

L'entreprise ouvre la réunion et fait les contre propositions suivantes, en plus des dispositions actées, mentionnées ci-dessus :

1. AG en linéaire de **2,0%** sur salaires et primes, hors prime vie chère et primes logement,
2. Index de **3,0%** sur prime vie chère,
3. Index de **8,0%** sur primes logement,
4. Index du montant packforme sur le tarif public du forfait 1 jour adulte Ménuires & St Martin,

La délégation souhaite conditionner ces propositions en laissant l'index du montant du packforme sur les conditions tarifaires de la SOGEVAB et non sur l'index du montant du packforme comme précité.

L'entreprise rappelle qu'elle ne veut pas dépendre de la politique tarifaire de la SOGEVAB.

#### ***Suspension de séance à 14h20***

#### ***Reprise de séance à 14h45***

La **délégation** reprend et propose les aspects suivants :

1. AG en linéaire de **2,2%** sur salaires et primes, hors prime vie chère et primes logement,
2. Prime de vie chère à **220€**,
3. Prime de langue : comment est diagnostiqué le fait que la langue polonaise arrive en 4<sup>ème</sup> position.
4. Prime de logement : augmentation de **40%** sur la prime de logement,
5. Si les points précités sont appliqués, OK pour indexer le prix du pack forme sur l'évolution du tarif des forfaits.

La délégation ajoute les situations de stress et de mécontentement provenant du collectif liées aux dysfonctionnement d'OPEN RESORT et de certains infrastructures de remontées mécaniques telles que la remontée mécanique du Mont de la Chambre.

La Direction précise que le logiciel de vente a subi certes quelques anomalies de courte durée qui ont été corrigées depuis par les équipes centrales à Chambéry. Les dysfonctionnement liés aux RM ne sont pas prévisibles et sont traités efficacement par la maintenance qui est parfois dépendante des pièces à disposition en stock. Pour rappel, le TSD du Mont de la Chambre est un appareil capricieux dont le moteur avait été changé en mars 2024.

#### ***Suspension de séance à 15h00***

## **Reprise de séance à 15h20**

### **Dernière proposition de la délégation,**

1. AG en linéaire de **2,1%** sur salaires et primes, hors prime vie chère et primes logement,
2. Prime logement à **+17%**,
3. Prime vie chère à **220€**,
4. Pack forme indexé sur le tarif public 1 jour adulte Menuires,

### **Suite à cette séance et un dernier échange, ce qui fait l'objet d'un accord :**

1. AG en linéaire de **2,0%** sur salaires,
2. **2,1%** sur primes, hors prime vie chère et primes logement,
3. Prime vie chère à **220€**,
4. Prime logement à **+17.0%**,
5. Carte Yeati indexée sur le tarif du forfait 1 jour Menuires adulte à partir de l'hiver 25/26,
6. Projet démarche de gestion des emplois et des compétences : échéance hiver 25/26 sur toutes les fonctions de l'entreprise,
7. Prime panier indexée sur les plafonds sécurité sociale 2025 dès lors qu'ils seront diffusés,
8. Reconduction de l'accord portant sur l'aménagement des fins de carrières pour 1 an : échéance au 15 février 25,
9. Matérialisation d'un accord portant sur le congé de fin de carrière rédigé et signé au plus tard le 15 avril 2025 pour une durée indéterminée,
10. Reconduction des modalités de traitement des heures supplémentaires en fin de période,
11. Pérennisation de la prime de permanence en période estivale,
12. Programmation des abris à chaque départ de RM : à programmer & planifier et travailler en CSSCT,
13. Prime de langue : substitution du Russe par le Polonais,

Les présentes dispositions s'appliquent au 1<sup>er</sup> janvier 2025, hors prime panier qui s'appliquera au moment de la publication.

**Cet accord vaut fin de négociations annuelles sur les salaires.**

**Publicité**

A l'initiative de la Direction, le procès-verbal sera déposé en 2 exemplaires (une version sur support papier et une version électronique) à la DREETS de Chambéry ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes d'Albertville.

Fait aux Menuires, le 20 janvier 2025.

En 4 exemplaires originaux.

Pour la Direction,

Pour l'organisation syndicale CGT,

M. Didier BOBILLIER.

Mme Cécile RAVAROTTO.

