

ACCORD D'ETABLISSEMENT

FAISANT OFFICE DE CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL CONCERNANT LES
EMPLOYES DE LA REGIE MUNICIPALE DU SERVICE DES PISTES DE LA COMMUNE DE
SAINT MARTIN DE BELLEVILLE (73440)

LE PRESENT ACCORD ANNULE ET REMPLACE L'ACCORD PRECEDENT
DU 1^{er} DECEMBRE 2009, AINSI QUE LES AVENANTS :

⇒ N° 1 du 13 décembre 2010

⇒ N° 2 du 27 décembre 2012

Entre

La Régie Municipale du Service des Pistes de la Vallée des Belleville, représentée par son
Directeur Général,

Et

La Section Syndicale C.G.T. des employés de la Régie Municipale du Service des Pistes de la
Vallée des Belleville de la Commune de SAINT MARTIN DE BELLEVILLE, représentée
par son délégué syndical

Il a été convenu ce qui suit :

Cet Accord a été conclu après consultation du Comité d'Entreprise et du CHSCT qui ont été
consultés respectivement les 14/10/2014 / 22/04/2015 et 20/04/2015. Les parties signataires
reconnaissant qu'il est de leur intérêt commun dans le cadre de leurs responsabilités
respectives de coopérer pour la bonne marche de ce Service dans un climat de confiance et de
loyauté réciproques. Elles ont étudié en commun et conclu le présent Accord, qu'elles
s'engagent à appliquer de bonne foi.

SOUS-PREFECTURE
ALBERTVILLE

09 JUIN 2015

RECEPISSE

TITRE PREMIER

CLAUSES GENERALES

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION :

Le présent Accord, conclu dans le cadre des articles L.2221-1 et suivants du Code du Travail, s'applique à la totalité des personnels permanents et non permanents (notamment les salariés sous CDD saisonniers) de la Régie Municipale du Service des Pistes de la Vallée des Belleville de la Commune de SAINT MARTIN DE BELLEVILLE.

ARTICLE 2 – ADHESIONS ULTERIEURES :

Toutes organisations syndicales représentatives des salariés dans l'Entreprise au sens de l'article L.2231-1 du Code du Travail ainsi que toutes autres entreprises de même nature d'activité qui ne font pas parties au présent Accord peuvent y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion impliquera une acceptation sans exception, ni réserves, tant de l'esprit général de l'Accord que de chacune de ses clauses.

Cette adhésion prendra effet à partir du jour qui suivra sa notification auprès de l'Unité territoriale de la Savoie de la DIRECCTE RHONE ALPES et auprès du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes d'Albertville (Articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du Travail) où aura été effectué le dépôt du présent Accord.

ARTICLE 3 – DUREE DE L'ACCORD :


Le présent Accord conclu pour une durée indéterminée prend effet à compter du 01/05/2015.

Il pourra être dénoncé par chacune des parties signataires par lettre recommandée avec Accusé de Réception, la date postale du départ de cette lettre fixant le premier jour du délai de préavis de trois mois (Articles L.2222-6 et L.2261-9 et suivants du Code du Travail).

Sous peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec Accusé de Réception. Lorsque la dénonciation a pour objet la révision d'un ou plusieurs articles, elle sera accompagnée obligatoirement d'une proposition de rédaction nouvelle ou de suppression concernant ce ou ces articles.

Les parties signataires conviennent d'autre part, de se réunir tous les ans dans le courant de l'automne, en vue d'examiner en commun les conditions d'application du présent Accord au cours de l'année précédente et éventuellement les aménagements qui pourraient y être apportés.

Si les textes législatifs et réglementaires actuellement en vigueur tant sur le plan juridique que sur le plan fiscal et social venaient à être modifiés par lois, décrets ou circulaires, les dispositions du présent Accord feront automatiquement l'objet d'un réexamen en commun.

 ² RHMS

Les dispositions arrêtées ci-dessus sont à valoir pour toutes celles qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles et futures.

ARTICLE 4 – CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE :

Les parties signataires confirment qu'elles se soumettent à la Convention Collective Nationale des Remontées Mécaniques et Domaines Skiables, sauf pour les dispositions qui seraient pour l'ensemble des salariés moins favorables que celles du présent Accord.

ARTICLE 5 – DIFFERENTS COLLECTIFS :

Les parties signataires estiment qu'il est de leur intérêt respectif de toujours rechercher en commun, dans l'esprit même du présent Accord et dans le cadre le mieux approprié aux circonstances, les solutions susceptibles d'être apportées aux différents collectifs ne résultant pas de divergences d'interprétation du présent Accord, qui pourraient naître dans l'entreprise.

ARTICLE 6 – INTERPRETATION :

Les divergences d'interprétation auxquelles pourrait donner lieu l'application des dispositions du présent Accord, feront l'objet d'un examen par une commission restreinte composée de trois membres représentant le personnel et de trois membres représentant l'employeur.

Cette Commission devra se réunir dans un délai de 15 jours après avoir été saisie. Au cas où l'examen n'aboutirait pas à un accord, les parties signataires se rencontreront en séance officielle de révision de l'Accord dans les trois semaines suivant la réunion de la Commission d'interprétation.

TITRE II

CLASSIFICATIONS – REMUNERATIONS

ARTICLE 7 – CATEGORIES – ECHELONS :

La catégorie professionnelle ainsi que le coefficient, l'emploi et le salaire de base de chaque employé, seront obligatoirement mentionnés sur les bulletins de salaire, tel qu'il résulte des dispositions de l'article R.3243-1 du Code du Travail.

Le Contrat de Travail devra mentionner la fonction exacte de l'agent et l'échelon auquel il appartient.

ARTICLE 8 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS :

Cette classification historique et spécifique à la Régie est jugée plus favorable aux salariés par les signataires de cet Accord, que celle décrite dans la Convention Collective Nationale.

Les différents emplois sont classés en cinq catégories selon l'organigramme d'exploitation.

Dans chaque catégorie d'emplois, plusieurs échelons sont prévus : ces échelons tiennent compte, d'une part des difficultés et de l'importance de l'emploi à l'intérieur de la catégorie, d'autre part de la qualification professionnelle et de la responsabilité.

⇒ 1^{ère} catégorie : Employé non spécialisé – Manœuvre – Pisteur

Echelon 1 : coefficient 125

Echelon 2 : coefficient 130

⇒ 2^{ème} catégorie : Employés qualifiés

Pisteur-Secouriste 1^{er} degré

Pisteur-Secouriste 1^{er} degré + spécialisation(s)

Conducteur d'engin de damage

Aide-Mécanicien

Mécanicien

Employé(e) de bureau

Aide-Comptable

Régulateur(trice) secours

Echelon 1 : coefficient 125

Echelon 2 : coefficient 130

Echelon 3 : coefficient 135

Echelon 4 : coefficient 140

Echelon 5 : coefficient 145

Echelon 6 : coefficient 150

Echelon 7 : coefficient 155

Echelon 8 : coefficient 160

Echelon 9 : coefficient 165

Echelon 10 : coefficient 170

Echelon 11 : coefficient 175

Echelon 12 : coefficient 180

Echelon 13 : coefficient 185

⇒ 3^{ème} catégorie : Employés qualifiés

Pisteur-Secouriste 2^{ème} degré
Pisteur-Secouriste 2^{ème} degré + spécialisation(s)
Pisteur-Secouriste 3^{ème} degré
Pisteur-Secouriste 3^{ème} degré + spécialisation(s)
Conducteur d'engin de damage
Ouvrier spécialisé
Secrétaire
Comptable
Aide-Mécanicien
Mécanicien
Conducteur d'engin de damage
Nivoculteur
Régulateur(trice) secours
Tuteur(trice)

Echelon 1 : coefficient 135
Echelon 2 : coefficient 140
Echelon 3 : coefficient 145
Echelon 4 : coefficient 150
Echelon 5 : coefficient 155
Echelon 6 : coefficient 160
Echelon 7 : coefficient 165
Echelon 8 : coefficient 170
Echelon 9 : coefficient 175
Echelon 10 : coefficient 180
Echelon 11 : coefficient 185
Echelon 12 : coefficient 190
Echelon 13 : coefficient 195
Echelon 14 : coefficient 200
Echelon 15 : coefficient 205
Echelon 16 : coefficient 210

⇒ 4^{ème} catégorie : Techniciens / Agents de maîtrise

Chef de Secteur
Responsable de la Sécurité
Adjoint au Directeur du Service des Pistes
Secrétaire de Direction
Comptable responsable de l'ensemble de la comptabilité
Adjoint au Chef d'Atelier
Responsable du damage
Adjoint Responsable Damage
Chef d'Equipe Conducteurs
Chef de Secteur Adjoint
Responsable matériel
Responsable Gaz-Ex
Responsable Administratif
Responsable Ressources Humaines
Responsable production neige et/usine à neige
Responsable de gestion du magasin et/ou des achats
Chef d'atelier
Tuteur(trice)

Echelon 1 : coefficient 155
Echelon 2 : coefficient 160
Echelon 3 : coefficient 165
Echelon 4 : coefficient 170
Echelon 5 : coefficient 175
Echelon 6 : coefficient 180
Echelon 7 : coefficient 185
Echelon 8 : coefficient 190
Echelon 9 : coefficient 195
Echelon 10 : coefficient 200
Echelon 11 : coefficient 205
Echelon 12 : coefficient 210
Echelon 13 : coefficient 215
Echelon 14 : coefficient 220
Echelon 15 : coefficient 225
Echelon 16 : coefficient 230
Echelon 17 : coefficient 235
Echelon 18 : coefficient 240
Echelon 19 : coefficient 245

⇒ 5^{ème} catégorie : Cadres

Echelon 1 : coefficient 220
Echelon 2 : coefficient 230
Echelon 3 : coefficient 240
Echelon 4 : coefficient 250
Echelon 5 : coefficient 260
Echelon 6 : coefficient 270
Echelon 7 : coefficient 280
Echelon 8 : coefficient 290
Echelon 9 : coefficient 300
Echelon 10 : coefficient 310
Echelon 11 : coefficient 320
Echelon 12 : coefficient 330
Echelon 13 : coefficient 340
Echelon 14 : coefficient 350
Echelon 15 : coefficient 360
Echelon 16 : coefficient 370
Echelon 17 : coefficient 380
Echelon 18 : coefficient 390
Echelon 19 : coefficient 400
Echelon 20 : coefficient 410
Echelon 21 : coefficient 420
Echelon 22 : coefficient 430
Echelon 23 : coefficient 440
Echelon 24 : coefficient 450
Echelon 25 : coefficient 460
Echelon 26 : coefficient 470
Echelon 27 : coefficient 480
Echelon 28 : coefficient 490
Echelon 29 : coefficient 500

⇒ **PERIODES D'ESSAI :**

Lors de son embauche, le salarié sera soumis à une période d'essai. La notification de l'embauchage définitif est effectuée au terme de cette période.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- ⇒ 1 mois pour les employés de la 1^{ère} et 2^{ème} catégorie
- ⇒ 1 mois pour les employés de la 3^{ème} catégorie
- ⇒ 3 mois pour Techniciens/Agents de maîtrise de la 4^{ème} catégorie
- ⇒ Pour les Cadres, la durée de la période d'essai est celle prévue par la Convention Collective Nationale des Remontées Mécaniques et Domaines Skiabiles.

Pour les salariés non permanents, il sera fait application des dispositions du Code du Travail.

Tout employé saisonnier ayant déjà accompli une saison complète dans l'Entreprise n'aura pas à effectuer de période d'essai pour un même emploi.

Pendant la période d'essai, les parties sont libres de rompre à tout moment le contrat de travail, en respectant les délais de prévenance prévue par l'article L.1221-25 du Code du travail.

Pour la 5^{ème} catégorie un préavis est exigé : un mois après une durée de période d'essai de 3 mois et 2 mois au-delà.

ARTICLE 9 – DEFINITION DES SALAIRES MINIMAUX :

Les salaires des employés, permanents et saisonniers, sont mensualisés.

La durée hebdomadaire de travail, selon l'Accord en date du 18 juin 1999 sur la réduction du temps de travail, est fixée à 35 heures pour l'ensemble des périodes travaillées : exploitation et hors exploitation.

La rémunération mensuelle est lissée sur l'année ou sur la durée du contrat pour les contrats saisonniers, afin d'assurer à chaque salarié une rémunération régulière, indépendante de l'horaire mensuel effectué.

⇒ **POUR LES CATEGORIES 1 – 2 – 3 – 4 ET 5 :**

Le salaire mensuel est valable pour les périodes d'exploitation et hors exploitation, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures correspondant à 151,667 heures mensuelles.

L'indemnité compensatrice de réduction du temps de travail est intégrée dans le salaire de base, calculé avec 151,667 heures mensuelles.

Les rubriques :

- Règlement des heures de vote,
- Règlement des heures de stage,
- Règlement des heures de délégation,
- Règlement des heures supplémentaires,

Sont calculées avec les taux horaires majorés de 11,43 % (conséquence de l'intégration de l'indemnité RTT)

Toutes les autres rubriques indexées sur le taux horaire, conservent une valeur identique à celle d'avant la mise en place de cette disposition, et leurs critères d'évolution restent identiques à ceux des salaires.

Majoration Dimanches et Jours fériés :

Une majoration mensuelle de salaire tenant compte du travail effectué les dimanches et jours fériés dont le taux horaire était majoré de 100 % est fixé à 32,436 heures du taux horaire non majoré et hors intégration prime RTT, ceci en période d'exploitation.

Cette majoration tient compte d'une forfaitisation de 5 dimanches ou jours fériés de repos dans la saison d'hiver.

En cas d'absence un dimanche ou jour férié, hors repos hebdomadaire, il sera déduit un abattement de $1/5^{\text{ème}}$ de la majoration forfaitaire, calculée sur la base de 38,732 heures mensuelles. Le nombre de $5^{\text{ème}}$ déduit sera égal au nombre de dimanche et jours fériés non travaillés dans le mois.

Réciproquement le travail exceptionnel effectué, à la demande de la Direction, un dimanche ou jour férié normalement dévolu aux jours de repos hebdomadaire entraînera le versement de $1/5^{\text{ème}}$ de la majoration de salaire du mois

ARTICLE 10 – AVANCEMENT DANS LA CLASSIFICATION :

L'avancement dans la classification s'effectue de la façon suivante, sur présentation des diplômes.

a) – PISTEUR-SECOURISTE 1^{ER} DEGRE :

- ⇒ 1^{ère} saison : Embauche au coefficient 125
 Passage au coefficient 130 un mois après
 Ce délai de un mois peut être ramené à 15 jours
- ⇒ 2^{ème} saison : Embauche au coefficient 135
- ⇒ 3^{ème} saison : Embauche au coefficient 140

b) – PISTEUR-SECOURISTE 1^{ER} DEGRE + ARTIFICIER :

- ⇒ 1^{ère} saison : Embauche au coefficient 130
 Passage au coefficient 135 un mois après
 Ce délai de un mois peut être ramené à 15 jours
- ⇒ 2^{ème} saison : Embauche au coefficient 140
- ⇒ 3^{ème} saison : Embauche au coefficient 145
- ⇒ 12^{ème} saison : Un pisteur Secouriste 1^{er} degré Artificier qui n'a pas effectué le 2^{ème} degré est embauché coefficient 155 après évaluation de compétences (le coefficient 150 ayant été acquis aux 10 ans d'ancienneté).
Cette disposition n'est pas cumulable à celles prévues au 2^{ème} degré.

c) - PISTEUR-SECOURISTE 2^{EME} DEGRE :

⇒ 1^{ère} saison : Embauche au coefficient 135
Passage au coefficient 140 un mois après
Ce délai de un mois peut être ramené à 15 jours

⇒ 2^{ème} saison : Embauche au coefficient 145

d) - PISTEUR-SECOURISTE 2^{EME} DEGRE + ARTIFICIER :

⇒ 1^{ère} saison : Embauche au coefficient 140
Passage au coefficient 145 un mois après
Ce délai de un mois peut être ramené à 15 jours

⇒ 2^{ème} saison : Embauche au coefficient 150

e) - PISTEUR-SECOURISTE 3^{EME} DEGRE :

⇒ 1^{ère} saison : Embauche au coefficient 140
Passage au coefficient 145 un mois après
Ce délai de un mois peut être ramené à 15 jours

⇒ 2^{ème} saison : Embauche au coefficient 150

f) - PISTEUR-SECOURISTE 3^{EME} DEGRE + ARTIFICIER :

⇒ 1^{ère} saison : Embauche au coefficient 145
Passage au coefficient 150 un mois après
Ce délai de un mois peut être ramené à 15 jours

⇒ 2^{ème} saison : Embauche au coefficient 155

Cette formation 3^{ème} degré concerne les chefs de secteurs et les Adjoints chefs de secteurs.

g) - CHEFS DE SECTEUR :

Les Chefs de Secteur sont classés au coefficient 175 à leur nomination, qu'ils soient, ou non, titulaires du brevet de Pisteur-Secouriste 3^{ème} degré, sachant qu'ils ne bénéficient pas des 10 ans d'ancienneté au Service, tout comme les Chefs de Services.
Ils seront confirmés dans leur fonction après la période d'essai.

h) - CONDUCTEURS D'ENGIN DE DAMAGE :

Pour l'avancement des conducteurs dans la classification, il sera tenu compte de l'ancienneté par rapport aux Pisteurs-Secouristes.

⇒ 1^{ère} saison : Embauche au coefficient 125
Passage au coefficient 130 un mois après
Ce délai de un mois peut être ramené à 15 jours

⇒ 2^{ème} saison : Embauche au coefficient 135

⇒ 3^{ème} saison : Embauche au coefficient 140

⇒ 6^{ème} saison : Embauche au coefficient 145

⇒ 8^{ème} saison : Embauche au coefficient 150

i) - **CHEF D'EQUIPE CONDUCTEURS D'ENGIN DE DAMAGE:**

Leur coefficient de salaire sera augmenté d'un échelon à la date de leur nomination.

j) - **ENSEMBLE DU PERSONNEL :**

Tout membre du personnel non cadre évoluant dans l'Entreprise bénéficiera de l'ancienneté acquise.

⇒ Ayant 10 ans d'ancienneté au Service :

Le personnel concerné par cette disposition sera classé à l'échelon immédiatement supérieur à l'échelon de son ancienne classification.

⇒ Ayant 15 ans d'ancienneté au Service :

Le personnel concerné par cette disposition sera classé à l'échelon immédiatement supérieur à l'échelon de son ancienne classification.

⇒ Ayant 20 ans d'ancienneté au Service :

Le personnel concerné par cette disposition sera classé à l'échelon immédiatement supérieur à l'échelon de son ancienne classification.

⇒ Ayant 25 ans d'ancienneté au Service :

Le personnel concerné par cette disposition sera classé à l'échelon immédiatement supérieur à leur ancienne classification.

⇒ Ayant 30 ans d'ancienneté au Service :

Le personnel concerné par cette disposition sera classé à l'échelon immédiatement supérieur à leur ancienne classification.

k) - **EMPLOYE(E)S DE BUREAU – SECRETAIRES – REGULATEURS(TRICES) – MECANICIENS – NIVOCULTEURS :**

Ces personnels avanceront dans la classification, suivant leur ancienneté, de la même manière que les Conducteurs d'engins de damage.

l) - **ADJOINT CHEF DE SECTEUR :**

Les Adjoints Chefs de secteurs seront classés au coefficient 165 à leur nomination, qu'ils soient ou non titulaires du diplôme de Pisteur-Secouriste 3^{ème} degré, et seront confirmés dans leur fonction après la période d'essai.

ARTICLE 11 – GRILLE DES SALAIRES – INDEXATION :

Les salaires mensuels sont indexés sur la valeur mensuelle du point d'indice fixé actuellement à 526,757 au 1^{er} décembre 2014.

En conséquence, toute augmentation du point d'indice, entraînera une augmentation relative équivalente des salaires mensuels et des primes qui sont indexés sur les salaires.

ARTICLE 12 – HEURES SUPPLEMENTAIRES – MAJORATION POUR HEURES DE NUIT :

⇒ HEURES SUPPLEMENTAIRES :

En application d'une annualisation du temps de travail prévue par l'Accord d'aménagement du temps de travail du 18 juin 1999, il est stipulé que toutes les heures de travail effectuées sont imputées sur la base annuelle pour les permanents et au prorata de leur présence dans l'entreprise pour les saisonniers.

Il ne sera pas payé d'heures supplémentaires en cours de saison.

Les heures supplémentaires, après majoration légale ou conventionnelle, pourront être récupérées en cours de saison à la demande du salarié et en fonction des besoins du Service.

Seules les heures excédentaires constatées à la fin du mois de septembre pour les permanents, en fin de saison pour les saisonniers, seront considérées comme des heures supplémentaires et seront payées.

⇒ MAJORATION POUR HEURES DE NUIT :

Le salaire horaire du salarié appelé à travailler exceptionnellement entre 21 h 00 et 6 h 00 est majoré de 100 % ; cette majoration n'est pas cumulable avec les majorations pour heures supplémentaires.

Ces heures peuvent être également récupérées suivant les mêmes règles que les heures supplémentaires.

⇒ HEURES DE NUIT DES CONDUCTEURS D'ENGIN DE DAMAGE :

Les heures des conducteurs de chenillettes sont effectuées dans le cadre du travail posté.

Les horaires sont les suivants :

⇒ EQUIPE DU MATIN :

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| - Début de saison : | 03 h 30 – 09 h 30 |
| - A compter de début février | 03 h 00 – 09 h 30 |

⇒ EQUIPE DU SOIR :

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| - Début de saison | 17 h 00 – 00 h 30 |
| - A compter de début février | 17 h 30 – 01 h 00 |

Conséquences en terme de rémunération : (calcul fait sur une moyenne de 18 semaines)

Les conducteurs font 32,33 heures par semaine au lieu de 35 heures. Les heures dues passent donc de 14,50 à 48,06 heures.

Le fait de faire plus d'heures de nuit, fait passer le forfait de 56 heures à 66,75 heures.

D'où le calcul suivant :

⇒ 277 heures de nuit sur la saison – 48,06 heures à rendre par chaque salarié
= 228,94 heures à payer par la Régie

⇒ 228,94 heures / 4,15 mois = 55,16 heures
Le forfait mensuel reste à 56 heures.

Les conducteurs n'ont plus de contingent d'heures de travail à rendre et sont toujours payés sur la base de 151,667 heures mensuelle.

Les heures supplémentaires effectuées par les salariés seront toutes réglées selon les critères habituels.

Un temps de pause de 20 minutes sera organisé durant la durée du poste de travail ; ces 20 minutes seront rémunérées.

⇒ **HORAIRES DU PERSONNEL EN PERIODE D'EXPLOITATION : (PISTEURS-SECOURISTES – MECANICIENS – ADMINISTRATIF) :**

En première période : tous les jours de 08 h 45 à 17 h 15 (1 h 00 pour le repas)
En deuxième période : tous les jours de 08 h 45 à 17 h 45 (1 h 00 pour le repas)

⇒ **HORAIRES DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL EN PERIODE HORS EXPLOITATION :**

Les Menuires :

- Du lundi au mercredi de 07 h 00 à 12 h 00 et 13 h 30 à 17 h 30
- Le jeudi de 07 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 16 h 30.

Val-Thorens :

- Du lundi au mercredi de 07 h 00 à 12 h 00 et 13 h 00 à 17 h 00
- Le jeudi de 07 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00.

ARTICLE 13 : SALAIRE GARANTI EN CAS D'INTEMPERIES :

Lorsque les conditions climatiques et atmosphériques ne permettent pas d'assurer un fonctionnement normal et dans la mesure où aucun emploi de remplacement ne peut être proposé, les heures perdues non travaillées sont indemnisées dans la limite de :

- ⇒ 120 heures dans la saison pour le personnel saisonnier
- ⇒ 240 heures dans l'année pour le personnel permanent.

Ce dispositif ne s'applique pas en cas de manque de neige durant la saison d'hiver et notamment en cas de report d'embauche en début de saison, où les dispositions prévues par la Convention Collective Nationale s'appliquent ; la date d'embauche étant fixée au 15 décembre conformément à l'article 38 du présent accord.

ARTICLE 14 : PRIMES ET INDEMNITES :

a) - TREIZIEME MOIS DES EMPLOYES PERMANENTS :

Un treizième mois est versé à tous les agents permanents. Il sera égal au douzième (1/12^{ème}) des salaires perçus au cours d'une année allant du 1^{er} décembre année N au 30 novembre année N+1 (salaire mensuel + majoration de salaires).

Le versement de la prime de 13^{ème} mois sera effectué en deux fois :

- Une partie avec la paie d'avril,
- Une partie avec la paie de novembre.

Pour les Cadres, le 13^{ème} mois est versé intégralement avec le salaire de décembre, il est calculé selon les mêmes modalités que pour les autres catégories de personnel.

b) - CALCUL DE D'ANCIENNETE

L'ancienneté est le temps pendant lequel le salarié a été inscrit sur les registres de l'Entreprise d'une façon continue ou non. L'ancienneté des saisonniers se détermine en tenant compte de la durée des contrats de travail successifs conformément à l'article L.1244.2 al.3 du code du travail.

c) - PRIME D'ANCIENNETE SUR SALAIRE :

A partir d'un an de présence, la rémunération de base de tout employé permanent sera majorée de 1 % par année d'ancienneté. Cette majoration sera limitée à 20 %.

A partir de la 21^{ème} année, l'ensemble du personnel bénéficiera de 0,50 % d'ancienneté par an, ceci jusqu'à un maximum de 25 % d'ancienneté.

La prime d'ancienneté des employés saisonniers sera augmentée de la même manière chaque saison.

La prime d'ancienneté est appliquée aux taux horaires, aux primes et indemnités calculées avec le taux horaire, aux salaires mensuels et aux majorations de salaires. Sa date d'effet est fixée au 1^{er} décembre de chaque année.

Pour les membres du personnel rentrant au service après le 15 février, l'ancienneté de la saison n'est pas comptabilisée.

⇒ REEMBAUCHE DU PERSONNEL AYANT QUITTE LE SERVICE :

Le salarié absent une saison et qui revient la saison suivante :

⇒ L'ancienneté acquise au moment du départ est maintenue.

Le salarié absent plus d'une saison :

⇒ Il perd son ancienneté (sauf dans le cadre d'un congé parental d'éducation. L'ancienneté acquise avant le congé est conservée).

d) - PRIME DE FIN DE SAISON DES EMPLOYES SAISONNIERS :

Cette prime est attribuée à tout employé ayant assuré son service pendant la durée complète du contrat de travail, exception faite des absences légales ou de celles prévues au présent accord.

Elle est égale au douzième ($1/12^{\text{ème}}$) des salaires perçus dans la saison (salaires mensuels + majorations de salaires).

Les mois travaillés en dehors de la saison d'hiver sont également pris en compte.

Elle est versée en même temps que le dernier salaire de la saison ou éventuellement le mois suivant lorsque le départ aura lieu en fin de mois.

e) - PRIME DE VIE CHERE :

Cette prime a été supprimée et intégrée dans le salaire de base au 1^{er} janvier 2010.

f) - INDEMNITE DE PANIER :

L'indemnité de panier est due à tout salarié qui, compte tenu de son travail, se trouve dans l'obligation de prendre au restaurant ou d'emporter son repas de midi, son montant est calculé au prorata pour les contrats à temps partiel.

Au 1^{er} décembre 2014, le taux est fixé à 7,35 € par jour travaillé.

Lorsque l'Entreprise prend en charge le repas, aucune indemnité n'est due.

g) - PRIME D'EQUIPEMENT :

L'ensemble du personnel de la Régie bénéficie d'une prime d'équipement.

Le montant de cette prime est de 159,72 € par mois au 1^{er} décembre 2014 sur la base de 22 jours ouvrés pendant les périodes d'exploitation. Elle est indexée sur l'augmentation des salaires.

En cas de divergences importantes entre l'évolution des salaires et l'évolution des prix du matériel, une révision du mode d'augmentation pourra être vue à la demande d'une des parties.

La prime d'équipement est également versée lors des stages se déroulant entre le 1^{er} décembre et le 1^{er} mai, à condition que le stagiaire ait à se servir de son équipement.

Cette prime est réduite du nombre de jours d'absence du mois, sauf Jour de Repos Supplémentaire saison (JRS), Jour de Récupération (JR), repos non pris (RNP) et Repos Compensateur (RC).

h) - PRIME DE DECLENCHEMENT D'AVALANCHE :

Une prime de déclenchement d'avalanche sera attribuée à chaque membre du personnel participant aux opérations de déclenchement.

Le montant de cette prime est de 35,15 € au 1^{er} décembre 2014, par jour d'opération de déclenchement. Elle est indexée sur l'augmentation des salaires.

Son attribution est décidée par le Chef de secteur ou les Responsables.

La décision de l'attribution ou de la non-attribution de cette prime doit être prise, dans la mesure du possible le soir même de l'opération de déclenchement.

A l'initiative du Directeur Technique d'Exploitation, cette prime peut être également attribuée pour l'intervention difficile en hiver sur les dispositifs de déclenchement des avalanches.

i) – **INDEMNITE VAL-THORENS** :

Cette indemnité est supprimée et a été intégrée dans le salaire de base.

j) – **INDEMNITE DE MAITRE CHIEN** :

Les employés chargés du dressage et de l'entretien d'un chien d'avalanche percevront mensuellement une indemnité forfaitaire de 133,54 € par mois au 1^{er} décembre 2014 sur la base de 22 jours ouvrés, tenant compte des frais. Elle est indexée sur l'augmentation des salaires.

Les frais de vétérinaires sont supportés par la Régie.

Pour l'inter saison, les Maîtres Chiens percevront une demi prime par mois payable en début de saison.

k) – **PRIME DE LANGUE** :

Une prime mensuelle sera attribuée aux salariés par langue étrangère connue, qui lui est nécessaire à son travail en période d'exploitation, dans une limite de deux.

Les langues reconnues à ce jour sont : l'anglais, l'allemand, l'italien, l'espagnol et le néerlandais.

Cette connaissance sera évaluée par un test effectué par un organisme indépendant.

Les salariés ayant obtenu la note de 3 passeront un test toutes les deux saisons et ceux ayant obtenu la note de 4 toutes les 4 saisons.

Le montant de cette prime est de 75,24 € au 1^{er} décembre 2014, sur la base de 22 jours ouvrés. Elle est indexée sur l'augmentation des salaires.

Pour les mois incomplets, la prime sera calculée au prorata temporis.

l) – **PRIME DE LOGEMENT** :

Il a été instauré une prime de logement mensuelle versée à l'ensemble du personnel, selon les modalités suivantes.

- ⇒ 90,42 € pour un célibataire, au 1^{er} décembre 2014,
- ⇒ 104,94 € pour un couple sans enfant, au 1^{er} décembre 2014,
- ⇒ 119,24 € pour un couple avec enfant(s) à charge et pour une personne seule avec enfant(s) à charge, au 1^{er} décembre 2014.

Sur la base de 22 jours ouvrés. Elle est indexée sur l'augmentation des salaires.

Pour les mois incomplets, la prime sera calculée au prorata temporis.

m) – **INDEMNITE D'ASTREINTE** :

Lorsque les nivoculteurs sont astreints à loger sur place pour piloter les installations de fabrication de neige, ils percevront une indemnité de déplacement et de repas, suivant le barème fiscal en vigueur.

A titre indicatif pour 2014 le montant de l'indemnité de déplacement est de 48,00 €, auquel s'ajoute 6,20 € par repas. Le paiement est effectué sous forme de frais de déplacement. Les salariés astreints à une permanence pendant la période de fonctionnement des installations d'enneigement percevront une indemnité fixée à 18,67 € par nuit d'astreinte, au 1^{er} décembre 2014.

Cette indemnité tient compte de la majoration pour les nuits des dimanches et jours fériés, et suivra l'évolution des salaires.

Si le salarié est amené à intervenir sur les installations lors de son astreinte de nuit, les heures d'intervention seront considérées comme du temps de travail effectif et donneront lieu à rémunération.

n) – **PRIME DE DISPONIBILITE** :

Une prime sera attribuée au personnel pour participer aux éventuels secours ou interventions pendant la période du déjeuner ; étant entendu qu'il ne s'agit pas de travail effectif, le temps de repas étant pris par les salariés de manière décalée.

Une liste des personnels concernés sera établie chaque saison, en fonction des besoins, sur les critères suivants : repas pris dans les locaux de l'entreprise (sauf dérogation de la Direction), écoute radio et disponibilité d'intervention immédiate.

Le montant de cette prime est de 3,81 € par jour d'exploitation travaillé au 1^{er} décembre 2014, indexée sur l'augmentation des salaires.

o) – **PRIME DE DISPONIBILITE DES RESPONSABLES DU DAMAGE** :

Compte tenu de leur disponibilité d'écoute et d'intervention en dehors de leurs horaires de travail habituels, ils se verront attribuer une prime de disponibilité mensuelle équivalente à 10 h 00 de salaire en période d'exploitation hivernale.

Si le salarié est amené à intervenir sur le lieu de travail, les heures d'intervention seront considérées comme du temps de travail effectif et donneront lieu à rémunération.

p) – **PRIME DE CONDUITE** :

Les salariés conduisant les véhicules de transport du personnel pendant la période d'exploitation d'hiver seront indemnisés par une prime de conduite selon les conditions suivantes :

⇒ Pour les véhicules avec 8 places – passagers :

La prime sera de 10,09 € par transport aller – retour vers les Menuires / Val-Thorens depuis Moûtiers.

Cette prime de conduite est indexée sur l'évolution des salaires. Les conducteurs de véhicules autres que les véhicules avec 8 places - passagers ne seront pas indemnisés.

q) – MEDAILLE DU TRAVAIL :

Un bon d'achat sera attribué aux titulaires de la Médaille du Travail :

- 20 ans	179,00 €
- 30 ans	217,00 €
- 35 ans	245,00 €
- 40 ans	270,00 €

La valeur de ce bon d'achat suivra l'évolution INSEE.

r) – PRIME D'INTERVENTION HELI PORTEE SUR GAZEX :

Une prime sera attribuée à chaque membre du personnel participant aux interventions héliportées sur gazex.

Le montant de cette prime est de 35,15 € au 1^{er} décembre 2014, par jour d'intervention. Elle est indexée sur l'augmentation des salaires.

Son attribution est décidée par le Directeur Technique d'Exploitation.

s) – PRIME DE SALISSURE :

En période d'exploitation, une prime sera attribuée à chaque membre du personnel effectuant l'entretien de ses tenues/vêtements de travail.

Le montant de cette prime est de 26,00 € au 1^{er} décembre 2014 (mois commencé – mois dû).

DISPOSITIONS CONCERNANT LES PRIMES ET INDEMNITES :

Après chaque changement de valeur, un tableau récapitulatif de la valeur des primes sera établi, transmis aux Représentants du Personnel et affiché.

En ce qui concerne les employés à temps partiel, les primes mensuelles et journalières sont attribuées au prorata du temps de travail.

PERIODE D'EXPLOITATION :

On entend par période d'exploitation, la période où le domaine skiable est ouvert au public, la période d'exploitation sera déterminée par la direction, elle débutera au plus tard 4 jours avant l'ouverture du domaine skiable et se terminera au plus tôt le jour de la fermeture.

ARTICLE 15 – TENUES DE TRAVAIL :

La Régie Municipale du Service des Pistes met à la disposition de chaque employé, selon la nature du travail assuré :

⇒ En période d'exploitation :

2 tenues complètes sur 3 ans comprenant :

- Anorak ou blouson,
- Pull,
- Pantalon chaud.
- 1 vêtement de pluie dont le renouvellement interviendra dès que nécessaire.

Les mécaniciens auront droit à deux combinaisons de travail en supplément.

Pour les conducteurs une seule combinaison sera fournie.

Pour le personnel administratif une tenue appropriée sera fournie.

⇒ L'été :

- 2 combinaisons ou une combinaison et un bleu de travail,
- Une paire de bottes,
- Un vêtement de pluie de chantier.

La Régie prendra à sa charge le lavage des bleus de travail et exceptionnellement, les tenues pisteur.

Au début de la 4^{ème} saison, les pulls et les anoraks seront donnés au personnel à la condition impérative qu'ils soient dépersonnalisés.

ARTICLE 16 – MISE A DISPOSITION D'UNE PAIRE DE SKIS :

La Régie Municipale met nominativement à la disposition des Pisteurs-Secouristes, une paire de skis neufs avec fixations pour la durée de la saison.

Les bâtons, bonnet, lunettes de soleil, gants et autres équipements resteront à la charge du personnel. Ces frais sont couverts par la prime d'équipement.

Les skis seront considérés comme un outil de travail. Le réglage et l'entretien courant (fartage et affûtage) seront assurés par un magasin de sports (différent pour chacune des stations).

ARTICLE 17 – MISE A DISPOSITION D'UNE PAIRE DE CHAUSSURES :

Pour l'hiver :

⇒ Les Pisteurs-Secouristes seront dotés d'une paire de chaussures de ski pour trois saisons, dans la mesure où ils sont dans le cycle de renouvellement.

En dehors du cycle de renouvellement, les pisteurs secouristes utiliseront leurs chaussures personnelles. Elles devront être adaptées et en bon état. Ils recevront un bon d'achat correspondant au 1/3 du coût d'achat moyen des chaussures par la Régie et par saison jusqu'au prochain renouvellement.

⇒ Les Conducteurs d'engins de damage et les mécaniciens seront dotés d'une paire de chaussures adaptée pour 3 saisons

Pour l'été :

Le personnel présent l'été, permanents et saisonniers sera doté d'une paire de chaussures appropriée à chaque métier et ce pour 3 saisons.

En cas d'usure prématurée du matériel (été et hiver) celui-ci sera renouvelé.

ARTICLE 18 – BULLETIN DE SALAIRE :

Chaque employé recevra son bulletin de salaire pour le dernier jour du mois. Afin de pouvoir respecter cette disposition, plus aucun changement ne pourra intervenir après le 20 du mois.

ARTICLE 19 – MODALITES DE PAIEMENT :

Le versement du salaire interviendra, dans la mesure du possible, au plus tard le 5 du mois suivant le mois de référence.

TITRE III

MUTATIONS – AVANCEMENTS

ARTICLE 20 – MUTATION DANS UN EMPLOI DE CLASSIFICATION INFÉRIEURE :

⇒ Emploi temporaire :

Un salarié muté temporairement dans un emploi au salaire inférieur continue à percevoir son salaire ancien. Cette mutation ne peut pas durer plus de 4 mois, elle peut être portée à 6 mois en cas de remplacement d'un salarié en arrêt maladie ou en accident du travail.

⇒ Affectation définitive :

Le changement doit faire l'objet d'une notification écrite. Le salarié a le droit, sauf si l'employeur lui maintient les avantages de son ancien emploi, de refuser ce déclassement. Si l'employé refuse, le contrat est rompu du fait de l'employeur ; s'il accepte il est rémunéré dans les conditions prévues à son nouvel emploi.

ARTICLE 20 BIS : MUTATION TEMPORAIRE DANS UN EMPLOI DE CLASSIFICATION SUPÉRIEURE :

Un salarié effectuant un remplacement temporaire dans un poste supérieur, sera rémunéré au salaire correspondant à ce poste. Au terme du remplacement il retrouvera son salaire antérieur.

ARTICLE 21 - AVANCEMENT :

Si les nécessités du Service exigent le remplacement d'un employé d'un échelon quelconque ou la création d'un nouveau poste à cet échelon, le candidat au poste à pourvoir sera choisi, à qualification égale, en priorité parmi le personnel des échelons inférieur, de préférence à une embauche extérieure et d'autre part à qualification égale, l'ancienneté prévaudra.

ARTICLE 21 BIS : PERIODE PROBATOIRE DANS LE CADRE D'UN CHANGEMENT DE FONCTION :

La période probatoire permet à l'employeur d'apprécier les aptitudes professionnelles d'un salarié à de nouvelles fonctions, au cours d'une relation contractuelle déjà en cours.

Cette période sera d'une saison d'hiver pour les postes d'exploitation d'hiver et rallongée d'une saison d'été pour les postes s'exerçant aussi l'été.

Afin de formaliser cette période probatoire, il est nécessaire d'insérer une clause ad hoc dans le contrat de travail du salarié, ou le cas échéant dans un avenant au contrat initial qui précisera : durée maximale fixée pour la période probatoire, conditions de rémunération ou de rupture. Si le salarié n'est pas apte à occuper le poste au terme de la période probatoire, il retrouvera son poste antérieur.

TITRE IV

ABSENCES – REPOS – CONGES

ARTICLE 22 – JOURS FERIES :

Sont considérés comme jours fériés, chômés et payés :

- ⇒ Le 1^{er} janvier
- ⇒ Le lundi de Pâques
- ⇒ Le 1^{er} mai
- ⇒ Le 8 mai
- ⇒ L'Ascension
- ⇒ Le lundi de Pentecôte
- ⇒ Le 14 juillet
- ⇒ Le 15 août
- ⇒ Le 1^{er} novembre
- ⇒ Le 11 novembre
- ⇒ Le 25 décembre
- ⇒ Les fêtes nationales non énumérées ci-dessus et déclarées chômées par le Gouvernement

Pour la période hors exploitation le salarié perçoit son salaire mensuel complet, ce qui revient à dire que les jours fériés sont payés sur la base de travail normal.

Pour les périodes d'exploitation le travail des jours fériés et sa rémunération sont définis à l'article 9 du présent accord.

ARTICLE 23 – CONGES PAYES :

⇒ Personnel permanent :

La durée annuelle des congés payés est fixée à 25 jours ouvrés. Cette durée est augmentée suivant l'ancienneté, à raison de :

- 1 jour supplémentaire après 3 ans d'ancienneté,
- 2 jours supplémentaires après 6 ans d'ancienneté,
- 3 jours supplémentaires après 9 ans d'ancienneté,
- 4 jours supplémentaires après 12 ans d'ancienneté,
- 5 jours supplémentaires après 15 ans d'ancienneté,
- 6 jours supplémentaires après 18 ans d'ancienneté.

Un tableau de départ en congé sera établi avant le 1^{er} mai en accord avec l'employeur et les salariés.

Le fractionnement des congés est régi par la législation en vigueur.

Les congés payés devront être pris avant la fin de l'année, sauf exceptions : accident du travail, arrêt maladie, congé maternité et à la demande de la Direction.

⇒ L'indemnité de congés payés se calcule de la façon suivante :

- Soit égale au 1/10^{ème} de toutes les sommes perçues entre le 1^{er} mai de l'année précédente et le 30 avril de l'année en cours.
- Soit selon la règle du maintien de salaire.

De ces deux formules, sera retenue la plus favorable pour le salarié.

⇒ Personnel saisonnier :

- Est attribuée une indemnité égale au 1/10^{ème} de toutes les sommes perçues dans le courant de la saison.
- De plus la durée des congés payés sera augmentée d'une demi-journée, suivant les mêmes conditions d'ancienneté que pour les permanents.

ARTICLE 24 – AUTORISATION D'ABSENCE :

Des autorisations d'absence exceptionnelle non déductibles des congés annuels et payés par jour d'absence, quel que soit leur horaire de travail, seront accordées aux employés ayant effectué, au moins, une saison complète dans l'entreprise pour :

⇒ Mariage de l'employé	4 jours
⇒ Mariage d'un enfant	2 jours
⇒ Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
⇒ Décès du conjoint ou d'un enfant	5 jours
⇒ Décès d'un père, d'une mère, d'un beau-père *, d'une belle-mère *	3 jours
⇒ Décès d'un grand-père *, d'une grand-mère *	1 jour
⇒ Décès d'un gendre *, d'une bru *	1 jour
⇒ Décès d'un beau-fils *, d'une belle-fille *	1 jour
⇒ Décès d'un petit-enfant	1 jour
⇒ Décès d'un frère, d'une sœur	2 jours
⇒ Décès d'un beau-frère *, d'une belle-sœur *	2 jours
⇒ Décès d'un oncle *, tante *, neveu *, nièce *	1 jour

* Sous condition d'être marié(e) ou pacsé(e) (Pacte Civil de Solidarité).

DISPOSITION CONCERNANT LES SALAIRES AYANT AU MOINS QUATRE MOIS D'ANCIENNETÉ AU SERVICE :

Il sera accordé, aux mères de famille, sur présentation d'un certificat médical, un congé rémunéré à 50 % du salaire de base, d'une durée n'excédant pas 5 jours, pour soigner un petit enfant dont la maladie exige la présence de la mère d'une façon continue.

Cette mesure est étendue aux pères élevant seuls leurs enfants.

D'autre part, tout salarié peut bénéficier d'un congé sans solde de 3 jours en cas de maladie d'un de ses enfants (moins de 16 ans) en application de l'article 1222-28-8 du code du travail.

ARTICLE 25 – CONGE SABBATIQUE OU POUR CONVENANCE PERSONNELLE:

Un congé sabbatique ou pour convenance personnelle peut être accordé au salarié ayant au moins 3 années ou saisons d'hiver d'ancienneté à la Régie.

Les demandes motivées doivent parvenir à la Direction au plus tard le 15 septembre pour les personnels saisonniers d'hiver, avant le 1^{er} avril pour les personnels saisonnier d'été et 3 mois avant la date pressentie de départ pour les permanents.

ARTICLE 26 – CONGES FORMATION :

Des congés seront accordés aux salariés qui en feront la demande pour participer aux stages ou sessions dans les conditions prévues par la législation en vigueur (Article L.3142-7 à L.3142-15 du Code du Travail).

Ces congés ne peuvent affecter l'octroi de congés payés ou congés exceptionnels découlant des dispositions légales du présent accord.

ARTICLE 27 – REPOS HEBDOMADAIRE :

Le personnel a droit à un repos hebdomadaire, pris par roulement sur tous les jours de la semaine, pendant la période d'exploitation suivant un rythme de 4 jours de travail suivis de 2 jours de congés et en fin de semaine hors exploitation soit vendredi, samedi et dimanche.

ARTICLE 28 – RETRAITE COMPLEMENTAIRE :

Tout le personnel de la Régie Municipale est affilié à l'I.R.C.A.N.T.E.C. suivant les taux de cotisation en vigueur dans cet organisme.

ARTICLE 29 – GARANTIE COMPLEMENTAIRE SANTE :

L'application des mesures règlementaires obligeant l'entreprise à souscrire une mutuelle, a fait l'objet d'un accord spécifique, applicable à compter du 1^{er} juillet 2008 pour tous les salariés non cadres.

Un contrat groupe a donc été souscrit, dont les dispositions ont pris effet au 1^{er} juillet 2008 pour les permanents et au 1^{er} janvier 2009 pour les saisonniers.

ARTICLE 30 – ASSURANCE DECES ET INVALIDITE – INCAPACITE TEMPORAIRE :

Il est souscrit pour le personnel non cadre :

⇒ Une assurance prévoyant le versement en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive d'un capital :

- Egale à 75 % du traitement de base pour les célibataires, veuf, divorcé sans enfant à charge,
- Egale à 100 % du traitement de base pour un marié sans enfant à charge,
- Majoré de 25 % du traitement de base par enfant à charge.

Le traitement de base est égal aux salaires perçus à la Régie au cours des 12 derniers mois précédant le décès ou l'invalidité.

En cas de décès accidentel, le montant du capital versé par l'Assureur-accident est égal à 100 % de celui versé par l'Assureur-vie.

⇒ Une assurance prévoyant le versement d'indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail supérieure à 30 jours.

La cotisation pour l'ensemble de ces garanties est prise en charge pour 75 % par la Régie et 25 % par les salariés.

ARTICLE 31 – MUTUELLE ET PREVOYANCE DES CADRES :

A compter du 1^{er} janvier 2008, un contrat complémentaire santé (mutuelle) et un contrat prévoyance ont été souscrits par la Régie au bénéfice des Cadres avec les garanties suivantes :

- Décès,
- Incapacité – Invalidité,
- Remboursement complémentaire à la Sécurité Sociale,

Selon les taux de cotisations en vigueur fixés par cet assureur et qui sont répartis entre employeur et personnel Cadre.

ARTICLE 32 – DEPART EN RETRAITE DES SALARIES CADRES ET NON CADRES :

Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés non cadres, elles sont identiques à celles de la Convention collective Nationale.

Les mêmes dispositions ci-dessous décrites s'appliquent également aux cadres.

A- DEPART EN RETRAITE A L'INITIATIVE DU SALARIE :

Le salarié souhaitant partir dans les conditions prévues au présent article devra avertir son employeur par lettre recommandée au moins six mois avant la date de son départ sauf cas d'incapacité médicale constatée.

Les saisonniers devront adresser cette lettre au cours de la période de validité de leur contrat de travail.

1° - SALARIES AGES DE SOIXANTE CINQ ANS OU PLUS :

Le départ volontaire d'un salarié âgé de soixante cinq ans ouvre droit à une indemnité de départ en retraite.

⇒ Cette indemnité est égale à :

- 0,1 mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la Convention Collective Nationale) quand il compte de 2 à 3 ans d'ancienneté,
- 0,15 mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la Convention Collective Nationale) quand il compte de 3 à 5 ans d'ancienneté,
- 0,25 mois de salaire brut par année d'ancienneté dans l'entreprise (au sens de l'article 22 de la Convention Collective) quand il compte plus de 5 ans d'ancienneté.

Le salaire servant de base de calcul est le salaire moyen brut des trois derniers mois.

L'indemnité de départ à la retraite est entièrement soumise à charges sociales et imposable sur le revenu.

2° - SALAIRES AYANT L'AGE LEGAL POUR FAIRE LIQUIDER LEURS DROITS A LA RETRAITE ET DANS LA LIMITE DE SOIXANTE CINQ ANS :

Lorsque le départ d'un salarié âgé de plus de soixante ans et de moins de soixante cinq ans fait valoir ses droits à la retraite, l'intéressé percevra une indemnité calculée comme au paragraphe 1 ci-dessus, en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la convention collective nationale, cette indemnité sera majorée de 2,5% par année d'anticipation soit de :

- 2,5 % en cas de départ entre 64 et 65 ans
- 5 % en cas de départ entre 63 et 64 ans
- 7,5 % en cas de départ entre 62 et 63 ans
- 10 % en cas de départ entre 61 et 62 ans
- 12,5 % en cas de départ entre 60 et 61 ans

3° DEPART EN RETRAITE ANTICIPE AVANT L'AGE LEGAL:

Tout salarié ayant commencé à travailler jeune ou bénéficiant du statut d'handicapé pourra demander son départ anticipé à la retraite avant l'âge l'égal à conditions qu'il remplisse les dispositions prévues à cet égard par les lois et réglementations en vigueur au moment de son départ.

Dans ce cas l'intéressé percevra une indemnité calculée comme au paragraphe 1 en fonction de son ancienneté à la date de son départ de l'entreprise.

En outre, et pour tous les salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté au sens de l'article 22 de la Convention Collective Nationale, cette indemnité sera majorée de 12,5 %.

B- MISE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR:

Se référer à la Loi ou à la Convention Collective Nationale (la plus favorable pour le salarié).

ARTICLE 33 – LIAISON AVEC LES ORGANISMES SOCIAUX :

L'Entreprise aidera chaque agent dans ses démarches administratives auprès de la Sécurité Sociale, de la Mutuelle, de la Caisse de Retraite Complémentaire et autres organismes sociaux éventuellement.

ARTICLE 34 – MEDECINE DU TRAVAIL :

La Régie est affiliée à l'Association de SANTE DU TRAVAIL en SAVOIE. En plus de la visite initiale d'embauche, chaque employé devra se soumettre à une visite médicale conformément à la législation en vigueur.

ARTICLE 35 – ACCIDENTS – MALADIE - MATERNITE :

En cas d'accident du travail, les salariés sont assurés d'une garantie de ressources égale à 100 % du salaire brut sur la base de 35 heures (sauf primes journalières) pour l'ensemble des périodes exploitation et hors exploitation dans la limite de 90 jours d'arrêt plus 15 jours par 3 ans d'ancienneté avec un maximum de 195 jours.

En cas de maladie dûment constatée par un certificat médical, établi dès le 1^{er} jour d'absence, les employés sont assurés d'une garantie de ressources égale à celle prévue en cas d'accident du travail.

Pour les saisonniers, cette garantie de ressources cessera au plus tard, à la date de débauchage en fin de saison.

Pour les périodes pendant lesquelles les salariés sont liés à l'entreprise par un contrat de travail, les indemnités journalières seront encaissées par la Régie.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 36 – TRANSPORT DU PERSONNEL :

Un transport collectif du personnel est mis en place depuis Moûtiers pour les salariés de Saint Martin de Belleville, des Menuires et de Val-Thorens.

De même, des véhicules de transport pourront être mis à disposition du personnel depuis certains villages de la Commune de Saint Martin de Belleville éloignés de l'axe principal Moûtiers / Val-Thorens.

Les itinéraires, les points de ramassage, ainsi que les horaires seront définis chaque année par une note de service.

Le cas échéant une indemnité kilométrique sera accordée au personnel qui, sur la demande du service :

- Est amené à travailler en dehors de l'horaire journalier normal et de ce fait, utilise son propre véhicule,
- Utilise son véhicule personnel pour effectuer des déplacements pour les besoins du Service.

Les tarifs de remboursement des indemnités kilométriques sont ceux du barème fiscal.

A titre indicatif, ces tarifs sont les suivants pour 2015 :

BAREME APPLICABLE AUX AUTOMOBILES			
En euros par kilomètre			
d = distance parcourue à titre professionnel			
	Jusqu'à 5000 km	De 5001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	d x 0,41	(d x 0,245) + 824	d x 0,286
4 cv	d x 0,493	(d x 0,277) + 1082	d x 0,332
5 cv	d x 0,543	(d x 0,305) + 1188	d x 0,364
6 cv	d x 0,568	(d x 0,32) + 1244	d x 0,382
7 cv et plus	d x 0,595	(d x 0,337) + 1288	d x 0,401
BAREME APPLICABLE AUX DEUX ROUES DONT LA PUISSANCE EST AU PLUS EGALE A 50 CM³			
	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 5000 km	Au-delà de 5000 km
Au plus égale à 50 cm³	d x 0,269	(d x 0,063) + 412	d x 0,146
BAREME APPLICABLE AUX MOTOS			
	Jusqu'à 3000 km	De 3001 à 6000 km	Au-delà de 6000 km
1 ou 2 cv	d x 0,338	(d x 0,084) + 760	d x 0,211
3, 4, 5 cv	d x 0,4	(d x 0,070) + 989	d x 0,235
Supérieure à 5 cv	d x 0,518	(d x 0,067) + 1351	d x 0,292

Les employés susceptibles d'utiliser leur voiture pour les besoins du Service sont couverts à cet effet par une police d'assurance souscrite par la Régie Municipale. Cette mesure ne concerne pas les trajets « domicile-lieu d'embauche et/ou de ramassage ».

L'accord préalable sur le principe de l'utilisation de véhicule pour les nécessités du Service, devra être donné par la Direction.

ARTICLE 37 – REMBOURSEMENT DE FRAIS :

Dans le cadre de l'exploitation, les personnels amenés à utiliser leurs lignes téléphoniques, fixes ou portables personnelles, pour la télésurveillance ou de la communication, verront ces frais remboursés sur la base forfaitaire de 37,85 € au 1^{er} décembre 2014 par mois, pendant les périodes d'utilisation de leur téléphone.

La liste de ces personnels sera établie chaque début de saison.

Ces frais suivront l'indice INSEE et seront actualisés au 1^{er} décembre de chaque année.

ARTICLE 38 – EMPLOIS SAISONNIERS D'HIVER:

Ces emplois affectés à l'exploitation des pistes de ski, sont pourvus, en priorité, à qualification égale, par des candidats habitant la Commune de Saint Martin de Belleville.

Les postes de Pisteurs-Secouristes ne peuvent être pourvus que par des candidats ayant la qualification de Pisteur-Secouriste.

Les emplois saisonniers de même nature sont réservés en priorité, à qualification égale, selon les critères suivants :

- 1 – Aux candidats habitant la Commune de Saint Martin de Belleville,
- 2 – Au personnel ayant effectué une saison complète (du 15/12 au 15/04 minimum),

Lorsque la Régie sera amenée à recruter du personnel nouveau, il sera précisé à tout nouvel embauché qu'il ne pourra être repris la saison suivante que dans la mesure des places disponibles.

Cette disposition s'applique aux remplaçants de postes temporairement vacants.

Pour les CDD saisonniers, la reconduction automatique de leur contrat de travail pour la saison suivante est acquise au terme d'une première saison concluante.

En cas de première saison non concluante, il sera précisé au salarié le ou les motifs de non reconduction, lors d'un entretien qui se déroulera avant la fin de la saison.

La date de l'embauche au début de saison est fixée au 15 décembre au plus tard. La date de fin de contrat est fixée au 15 avril au plus tôt. Une prolongation de contrat pourra intervenir en fonction de la date de fin de saison en fonction des besoins du Service.

La Régie enverra au plus tard le 25 août, un document intitulé « bulletin réponse – Renouvellement d'emploi saisonnier », demandant aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier reconductible, y compris ceux en année sabbatique ou autre congé accordé par la Régie, s'ils souhaitent reconduire ce contrat pour la saison à venir, du 15 décembre au 15 avril.

Cette demande de reconduction devra être retournée au plus tard le 15 septembre suivant à la Régie. A défaut, le salarié perdra le bénéfice de la reconduction automatique de son contrat de travail.

Si la forme ou la teneur des précédents contrats de travail était modifiée, après consultation préalable du Comité d'Entreprise, ces modifications seraient notifiées aux salariés par ce même courrier.

Les contrats de travail seront signés par les deux parties, le jour de l'embauche effective du salarié.

Dans le cas où le nombre de demande est supérieur au nombre de places à pourvoir, les derniers salariés embauchés seront les premiers à ne pas être repris.

La non-reconduction d'un saisonnier à contrat reconductible, pour motifs réels et sérieux, devra faire l'objet d'un entretien avant la fin de saison. La décision sera adressée par courrier à l'intéressé dans un délai d'un mois suivant la fin de son contrat. En cas de non reconduction et s'il satisfait aux conditions requises, le salarié recevra une indemnité comme prévue par la CCN.

La prolongation d'un contrat de travail au-delà du terme prévu, n'est pas considérée comme un autre contrat mais le prolongement de celui-ci, dans la limite de la durée de la saison pour laquelle il a été conclu.

ARTICLE 39 – EMPLOIS D'ETE:

L'activité d'été n'est pas une activité d'exploitation contrairement à l'hiver, elle est liée à la maintenance des équipements de la Régie et des travaux budgétés.

a) EMPLOIS SAISONNIERS D'ETE :

Le recrutement des salariés devant occuper les emplois saisonniers d'été s'effectuera en tenant compte, des critères suivants par ordre de priorité :

- Les salariés de la station ou ils ont effectué la saison d'hiver,
- Compétences et qualifications pour les postes à pourvoir,
- Les salariés ayant effectué la précédente saison d'été.

En cas d'égalité seront recrutés les salariés ayant la plus grande ancienneté en contrats hors exploitation, puis si nécessaire l'ancienneté totale à la régie prévaudra.

La prolongation d'un contrat de travail au-delà du terme prévu, n'est pas considérée comme un autre contrat mais le prolongement de celui-ci, dans la limite de la durée de la saison pour laquelle il a été conclu.

Pour les CDD saisonniers, la reconduction automatique de leur contrat de travail pour la saison suivante est acquise au terme d'une première saison concluante.

En cas de première saison non concluante, il sera précisé au salarié le ou les motifs de non reconduction, lors d'un entretien qui se déroulera avant la fin de la saison.

b) AUTRES EMPLOIS D'ETE :

Au delà de la maintenance des équipements de la Régie et des travaux budgétés, d'autres activités de nature aléatoire qui ne dépendent pas de la Régie et qui peuvent provoquer un surcroît d'activité et de fait générer des embauches supplémentaires.

Le recrutement des salariés à durée déterminée sera effectué selon les mêmes règles de priorité que pour les emplois saisonniers d'été.

La prolongation d'un contrat de travail d'été au-delà du terme prévu, n'est pas considérée comme un autre contrat mais le prolongement de celui-ci dans la limite de l'objet pour lequel le contrat a été conclu.

c) JOURNEE CONTINUE :

Avec l'accord préalable de la Direction, dans le cas de chantiers éloignés, l'horaire journalier de travail sera un horaire de travail continu. Le repas de midi est pris sur place. Sa durée est comptabilisée en temps de travail effectif.

ARTICLE 40 – REPRESENTANTS DU PERSONNEL :

Les élections des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise auront lieu dans le courant du mois de janvier, selon les conditions fixées par la législation en vigueur. La durée des mandats étant fixée à 3 ans.

Les Délégués élus seront reçus par la Direction de la Régie conformément aux dispositions de l'article L.2315-8 et suivants du Code du Travail.

Les Délégués du personnel et les membres élus du Comité d'Entreprise jouiront de toutes les prérogatives afférentes à leur fonction, dans le cadre de la législation en vigueur (local, panneau d'affichage, heure de franchise, etc, ...).

Pour tenir compte du nombre élevé de saisonniers dans l'entreprise, la détermination du nombre de Délégués du personnel et de membres élus du Comité d'Entreprise et des conditions d'électorat et d'éligibilité, se fait dans les termes prévus par les articles 9 et 10 de la Convention Collective Nationale des Remontées Mécaniques et Domaines Skiables.

ARTICLE 41 – STAGES ET FORMATIONS SOLLICITES PAR LES SALARIES :

Les membres du personnel intéressés pour suivre un stage devront faire une demande écrite à la Direction, avant la fin de saison.

Les demandes de stages formulées à partir du 1^{er} décembre sont valables jusqu'au début de la saison suivante, étant toutefois précisé que les dossiers de candidature doivent, pour la plupart des stages, être constitués dès le mois de septembre.

Ils seront effectués en priorité en dehors des périodes intensives d'exploitation. Il sera évité de faire passer deux stages, la même saison, à un même salarié.

Les demandes seront présentées avec un ordre de priorité suivant l'ancienneté du salarié et les besoins du Service, en profitant du fait qu'il y a deux stations dans la Vallée.

Un seul salarié sera admis par stage et par station, ceci pour les stages 2^{ème} et 3^{ème} degré.

Les demandes non retenues par l'organisme organisateur du stage devront être renouvelées pour le stage suivant, par le salarié.

Après réussite à un examen, une attestation ou copie du diplôme devra être remise à la Direction de la Régie, ainsi qu'un rapport sur le déroulement du stage.

Les salariés ne pourront pas de leur propre initiative, se présenter individuellement à un stage, pendant la période les liant à l'entreprise par un contrat de travail (sauf stages ou cours le soir ou pendant leur repos hebdomadaire).

Les salariés pourront suivre des stages organisés dans le cadre de la Formation Professionnelle pour adultes, après accord de la Direction.

Après deux échecs, la Régie n'assure plus le remboursement du stage ainsi que la présentation du dossier de candidature.

Le changement de coefficient, si le stage se termine avant la 15 du mois (y compris le 15), aura lieu au début du mois de fin de stage et non pas le mois suivant.

Pour les autres stages ayant fait l'objet d'un accord de l'employeur, tous les frais sont pris en charge immédiatement, soit par la Régie, soit par l'organisme collecteur de fonds de formation.

Les frais d'inscription aux stages, excepté au stage de 1^{er} degré, sont payés directement par la Régie.

Les frais de déplacement en voiture seront remboursés aux membres du personnel se rendant à un stage avec leur voiture personnelle, sur présentation du décompte kilométrique, pour un aller-retour, pour la durée du stage.

Il est généralement admis une voiture pour quatre personnes. Le nombre de kilomètres à rembourser ne pourra être supérieur au trajet : lieu de travail à la Régie – lieu du stage.

ARTICLE 42 – REGLEMENT INTERIEUR :

Une copie du règlement intérieur sera jointe au contrat de travail initial des nouveaux embauchés et remis à tous les salariés à l'occasion de chaque mise à jour.

ARTICLE 43 – REUNIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION :

Les comptes rendus des réunions du Conseil d'Administration seront transmis au Comité d'entreprise qui en assurera l'affichage dans les locaux du personnel.

Les représentants du Comité d'Entreprise sont invités aux réunions du Conseil d'Administration.

ARTICLE 44 – AVENANTS ULTERIEURS :

Les Accords qui interviendront après la rédaction et la signature du présent Accord et qui :

- Soit en modifieraient certaines dispositions,
- Soit en créeraient de nouvelles,

Seront annexés au présent et auront valeur d'Avenant.

Ils seront conclus et signés selon les mêmes procédures que celles applicables au présent Accord.

ARTICLE 45 – DISPOSITIONS PRATIQUES :

Le texte du présent Accord sera reproduit par les soins de la Régie Municipale.

Le présent Accord sera déposé dans les meilleurs délais, en deux exemplaires (dont un par voie électronique à l'adresse suivante : rhona-ut73.accord-entreprise@direccte.gouv.fr) à l'Unité territoriale de la Savoie de la DIRECCTE RHONE ALPES et un exemplaire sera déposé au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes d'Albertville.

Un exemplaire sera par ailleurs tenu à la disposition du personnel, un avis étant affiché à cet effet sur le panneau du personnel et si nécessaire un exemplaire en sera remis à chaque nouvel agent, permanent ou saisonnier.

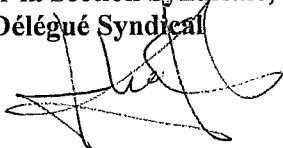
Enfin, un exemplaire sera remis à l'organisation syndicale représentative signataire et un dernier exemplaire sera conservé par la Direction.

Le dépôt du présent Accord sera effectué au Secrétariat du Conseil des Prud'Hommes par les soins de la partie la plus diligente, conformément à l'article D.2231-2 du Code du Travail.

Il en sera de même pour les Avenants passés après la signature du présent Accord.

Fait à Saint Martin de Belleville,
Le 30 avril 2015

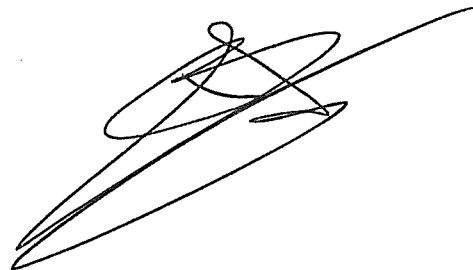
**Pour la Section Syndicale,
Le Délégué Syndical**



**Pour le Comité d'Entreprise,
Le Secrétaire**



**Pour la Régie Municipale,
Le Directeur Général**



SOUS-PREFECTURE
ALBERTVILLE

09 JUIN 2015

RECEPISSE

Service des Pistes



Les Vallées

Le plus grand domaine skiable du monde

servicedespistes@valleedesbelleville.fr

AVENANT N° 1 A L'ACCORD D'ETABLISSEMENT DU 1^{ER} MAI 2015

TITRE II - CLASSIFICATIONS - REMUNERATIONS

ARTICLE 8 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS :

⇒ 1^{ERE} CATEGORIE :

L'emploi suivant est rajouté :

- *Pisteur-Secouriste ambulancier*

L'échelon et le coefficient suivant est rajouté :

- *Echelon 3 : coefficient 135*

⇒ 2^{EME} CATEGORIE :

L'emploi suivant est rajouté :

- *Pisteur-Secouriste ambulancier*

Les échelons et les coefficients suivants sont rajoutés :

- *Echelon 14 : coefficient 190*
- *Echelon 15 : coefficient 195*

⇒ 3^{EME} CATEGORIE :

L'emploi suivant est rajouté :



RÉGIE MUNICIPALE DU SERVICE DES PISTES - LES MENUIRES - 73440 SAINT MARTIN DE BELLEVILLE

Les Menuires : Direction/Bureaux • Tél. +33 (0)4 79 00 64 47 • Fax +33 (0)4 79 00 67 01 • Garage +33 (0)4 79 00 64 76

Val Thorens : Bureaux • Tél. +33 (0)4 79 00 01 80 • Fax +33 (0)4 79 00 02 64 • Garage +33 (0)4 79 01 04 09

Régie à caractère industriel et commercial • N° de TVA Intracommunautaire FR 60301164646 00012



Les échelons et les coefficients suivants sont rajoutés :

- Echelon 17 : coefficient 215
- Echelon 18 : coefficient 220
- Echelon 19 : coefficient 225

⇒ 4^{EME} CATEGORIE :

Les emplois suivants sont rajoutés :

- Responsable du Service ambulances
- Adjoint au responsable du Service ambulances

Les échelons et les coefficients suivants sont rajoutés :

- Echelon 20 : coefficient 250
- Echelon 21 : coefficient 255
- Echelon 22 : coefficient 260
- Echelon 23 : coefficient 265

ARTICLE 10 : AVANCEMENT DANS LA CLASSIFICATION :

L'ancienneté suivante sera rajoutée :

j) - Ensemble du personnel :

Tout membre du personnel non cadre évoluant dans l'Entreprise bénéficiera de l'ancienneté acquise.

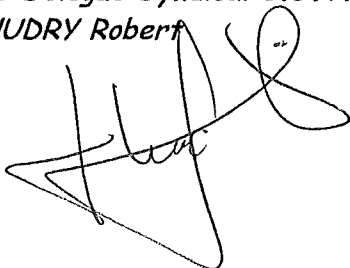
⇒ Ayant 35 ans d'ancienneté au Service :

Le personnel concerné par cette disposition sera classé à l'échelon immédiatement supérieur à leur ancienne classification.

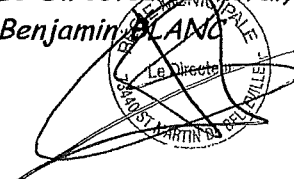
Toutes les modifications des articles s'appliqueront au 1^{er} décembre 2015.

Fait à Saint Martin de Belleville, Le 27 décembre 2015

Pour la représentation du personnel,
Le Délégué Syndical C.G.T.,
HUDRY Robert



Pour la Direction,
Le Directeur Général,
Benjamin BLANC



Service des Pistes



BE MY GUEST-MARTIN



friendlyMenuires



Val Thorens

servicedespistes@valleedesbelleville.fr

les 3 vallées

AVENANT N° 2 A L'ACCORD D'ETABLISSEMENT DU 1^{ER} MAI 2015

TITRE II - CLASSIFICATIONS - REMUNERATIONS

ARTICLE 8 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS :

⇒ 2^{EME} CATEGORIE :

L'emploi suivant est rajouté :

- Nivoculteur

ARTICLE 10 : AVANCEMENT DANS LA CLASSIFICATION :

g) - CHEFS DE SECTEUR :

L'article sera modifié comme suit :

Les Chefs de secteur sont classés au coefficient 180 à leur nomination, qu'ils soient, ou non, titulaires du brevet de Pisteur-Secouriste 3^{ème} degré, sachant qu'ils ne bénéficient pas des 10 ans d'ancienneté au Service, tout comme les Chefs de Services.

Ils seront confirmés dans leur fonction après la période d'essai.

l) - ADJOINT CHEF DE SECTEUR :

L'article sera modifié comme suit :

Les Adjoints Chefs de secteur seront classés au coefficient 170 à leur nomination, qu'ils soient ou non titulaires du diplôme de Pisteur-Secouriste 3^{ème} degré, et seront confirmés dans leur fonction après la période d'essai.



RÉGIE MUNICIPALE DU SERVICE DES PISTES ▪ LES MENUIRES ▪ 73440 LES BELLEVILLE

Les Menuires : Direction/Bureaux • Tél. +33 (0)4 79 00 64 47 • Fax +33 (0)4 79 00 67 01 • Garage +33 (0)4 79 00 64 76

Val Thorens : Bureaux • Tél. +33 (0)4 79 00 01 80 • Fax +33 (0)4 79 00 02 64 • Garage +33 (0)4 79 01 04 09

Régie à caractère industriel et commercial • N° de TVA Intracommunautaire FR 60301164646 00012

ARTICLE 16 : MISE A DISPOSITION D'UNE PAIRE DE SKIS :

Le premier paragraphe de l'article sera modifié comme suit :

La Régie Municipale met nominativement à la disposition des Pisteurs-Secouristes, une paire de skis neufs avec fixations pour une durée de 2 saisons.

ARTICLE 17 : MISE A DISPOSITION D'UNE PAIRE DE CHAUSSURES :

Le premier paragraphe de l'article sera modifié comme suit :

Pour l'hiver :

Le personnel exerçant la fonction de Pisteur-Secouriste sera doté d'une paire de chaussures de ski pour 2 saisons.

ARTICLE 28 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE :

L'article sera modifié comme suit :

La Loi de réforme des retraites n° 2014-40 du 20 janvier 2014 a modifié le régime applicable et le critère d'affiliation.

L'article 51 de ladite Loi prévoit que le critère d'affiliation au régime de retraite soit la nature du contrat de travail.

Le personnel de la Régie relevant d'un contrat de droit privé doit être affilié à l'AGIRC ou l'ARCCO pour tout contrat signé à partir du 1^{er} janvier 2017.

Pour les contrats conclus auparavant, et notamment les contrats de travail à durée indéterminée, les salariés continueront à être affiliés à l'IRCANTEC, jusqu'à la rupture de leur contrat de travail (démission, licenciement, départ à la retraite).

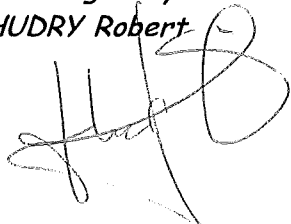
ARTICLE 32 : DEPART EN RETRAITE DES SALARIES CADRES ET NON CADRES :

Le 3^{ème} paragraphe sera modifié comme suit :

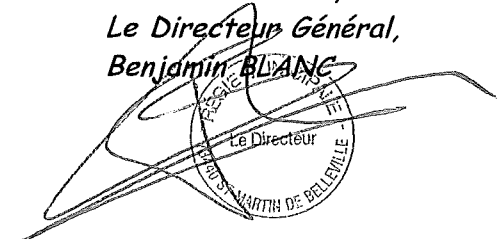
Le salaire servant de base de calcul est le salaire moyen brut des trois derniers mois complets en période d'exploitation.

Fait à Saint Martin de Belleville, Le 15 février 2018

*Pour la représentation du personnel,
Le Délégué Syndical C.G.T.,
HUDRY Robert*



*Pour la Direction,
Le Directeur Général,
Benjamin BLANC*



27 JUL. 2021

RECEPISSE



**AVENANT N° 3
A L'ACCORD D'ETABLISSEMENT
DU 1^{ER} MAI 2015**

TITRE II – CLASSIFICATIONS – REMUNERATIONS

ARTICLE 8 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS :

⇒ **2^{EME} CATEGORIE :**

L'emploi suivant est rajouté :

- Shaper

⇒ **3^{EME} CATEGORIE :**

L'emploi suivant est rajouté :

- Assistant(e) Ressources Humaines
- Référent matériel

⇒ **4^{EME} CATEGORIE :**

Les emplois suivants sont rajoutés :

- Responsable secours et sécurité
- Chef de secteur espaces ludiques
- Chef de secteur Adjoint espaces ludiques

ARTICLE 10 : AVANCEMENT DANS LA CLASSIFICATION :

Le point suivant sera rajouté :

m) – **REFERENT MATERIEL :**

Leur coefficient de salaire sera augmenté d'un échelon à la date de leur nomination.



ARTICLE 12 : HEURES SUPPLEMENTAIRES — MAJORATION POUR HEURES DE NUIT :

⇒ **HORAIRES DE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL EN PERIODE HORS EXPLOITATION :**

Les horaires du personnel Menuires seront modifiés comme suit :

Les Menuires :

- Du lundi au mercredi de 07 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 17 h 00
- Le jeudi de 07 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 00 à 16 h 00.

ARTICLE 14 : PRIMES ET INDEMNITES :

q) — **MEDAILLE DU TRAVAIL :**

L'article sera modifié comme suit :

Chaque salarié(e) peut, sous conditions, recevoir la médaille du travail en récompense de l'ancienneté de service et de la qualité des initiatives prises dans son travail.

Pour obtenir la médaille d'honneur du travail, il faut être salarié(e) et remplir au moins une des conditions suivantes :

- Avoir travaillé en France (pour des employeurs français ou étrangers),
- Avoir travaillé à l'étranger chez un employeur français.

⇒ **Echelons :**

La médaille d'honneur du travail comporte quatre échelons :

- La médaille d'argent est accordée après 20 ans de services,
- La médaille de vermeil est accordée après 30 ans de services,
- La médaille d'or est accordée après 35 ans de services,
- La médaille grand or est accordée après 40 ans de services.

⇒ **Nombre d'employeurs :**

Les services pris en compte pour la détermination de l'ancienneté des candidats à la médaille peuvent avoir été effectués chez un nombre illimité d'employeurs.

Les titulaires d'une médaille du travail recevront une prime sous forme de virement bancaire en fonction de l'échelon, soit :

- 700,00 € pour 20 ans de services,
- 725,00 € pour 30 ans de services,
- 775,00 € pour 35 ans de services,
- 800,00 € pour 40 ans de services.

s) — **PRIME DE SALISSURE :**

L'article sera modifié comme suit :

En période d'exploitation (à l'ouverture des stations), une prime sera attribuée à chaque membre du personnel effectuant l'entretien de ses tenues/vêtements de travail.

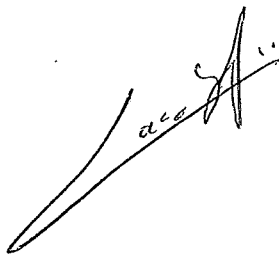
Les tenues/vêtements de travail demeurent la propriété de l'Entreprise. Ils ne doivent en aucun être portés en dehors de l'activité professionnelle du salarié.

Le montant de cette prime sera proratisé comme suit :

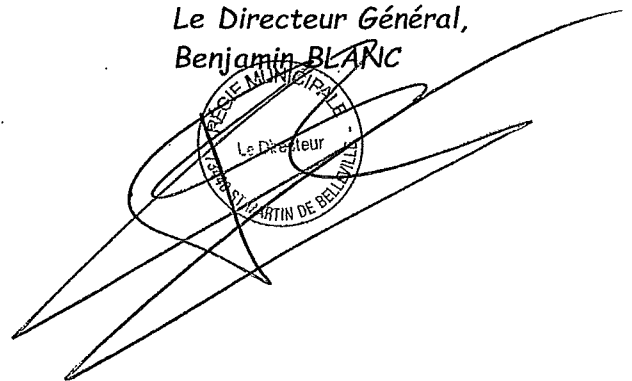
- Entrée ou sortie en cours de mois,
- En cas d'absence (exemple : congé sans solde, arrêt de travail, etc...).

Fait à Les Belleville, le 28 juin 2021

*Pour la représentation du personnel,
Le Délégué Syndical C.G.T.,
Frédéric JACOB*



*Pour la Direction,
Le Directeur Général,
Benjamin BLANC*



The stamp is circular and contains the following text: "MAYENNE", "LE DIRECTEUR", "LE SAISONNIER", and "MARTIN DE BELLEVILLE".

Service des Pistes



AVENANT N° 4 A L'ACCORD D'ETABLISSEMENT DU 1^{ER} MAI 2015

TITRE II – CLASSIFICATIONS - REMUNERATIONS

ARTICLE 8 : CLASSIFICATION DES EMPLOIS :

⇒ 1^{ERE} CATEGORIE :

L'emploi suivant est rajouté :

- Patrouilleur

⇒ 4^{EME} CATEGORIE :

L'emploi suivant est rajouté :

- Adjoint responsable production neige

ARTICLE 10 : AVANCEMENT DANS LA CLASSIFICATION :

Le point suivant sera rajouté :

n) – ADJOINT RESPONSABLE PRODUCTION NEIGE :

Leur coefficient de salaire sera augmenté d'un échelon à la date de leur nomination.

Fait à Les Belleville, le 17 décembre 2021

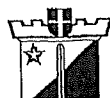
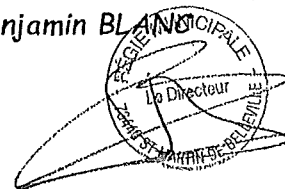
Pour la représentation du personnel,
Le Délégué Syndical C.G.T.,
Frédéric JACOB

SOUS-PREFECTURE
ALBERTVILLE

01 FEV. 2022

RECEPISSE

Pour la Direction,
Le Directeur Général,
Benjamin BLANC



RÉGIE MUNICIPALE DU SERVICE DES PISTES • LES MENUIRES • 73440 LES BELLEVILLE

Les Menuires : Direction/Bureaux • Tél. +33 (0)4 79 00 64 47 • Fax +33 (0)4 79 00 67 01 • Garage +33 (0)4 79 00 64 76

Val Thorens : Bureaux • Tél. +33 (0)4 79 00 01 80 • Fax +33 (0)4 79 00 02 64 • Garage +33 (0)4 79 00 04 00

