

|  |
| --- |
| **PROCES VERBAL D’ACCORD*****Concernant l’accord atypique dans le cadre des Négociations Annuelles Facultatives (NAF) 2017******Société UBX II France – Dream Castle Hotel*** |

***Présents :***

Directeur Général

Directrice des Ressources Humaines – Vienne House France

Adjointe Directrice des Ressources Humaines

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Agents Maîtrise / Cadres »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Entre :

* La **société UBX II France SARL**, dont le siège social est situé 40, avenue de la Fosse des Pressoirs - Magny le Hongre - 77 703 Marne la Vallée Cedex 4, immatriculée au RCS Meaux n° 441 916 806 000 33, code APE 5510Z, URSSAF de Melun n° 770000007002175811, représenté par Directeur Général, mandaté par la Direction,

Et :

* La **Délégation Unique du Personnel** de la société UBX II France SARL, composée des membres titulaires suivants :

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Agents Maîtrise / Cadres »)

Membre Titulaire de la DUP (Collège « Employés »)

**Préambule :**

Conformément aux articles L. 2232-21 et suivants du Code du Travail, une Négociation Annuelle Facultative s’est engagée entre la Direction et les membres de la Délégation Unique du Personnel, en l’absence d’Organisation Syndicale représentative dans l’entreprise, sur les thèmes suivantes :

* les salaires effectifs,
* la durée effective et l’organisation du temps de travail,
* la formation,
* l’évolution de l’emploi,
* la prévoyance maladie,
* l’épargne salariale et retraite,
* l’emploi des salariés âgés,
* les travailleurs handicapés
* l’égalité professionnelle Hommes/Femmes.

Il a été fixé entre l’Employeur et les membres de la DUP, le calendrier suivant :

* *réunion préparatoire du 24 Avril 2017*
* *première réunion de fond du 6 Juin 2017*
* *deuxième réunion de fond du 4 Juillet 2017*
* *transmission du Projet NAF le 8 Août 2017*

Suite à la dernière réunion du 4 Juillet dernier, ci-dessous le dernier état des propositions établies par l’Employeur et la Délégation Unique du Personnel, qui ont aboutis à un accord :

**Article 1 : Concernant une hausse salariale**

 **⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Augmentation salariale générale de 3 % pour tous les collèges.

 **⮊ Dernières propositions patronales :**

* Augmentation générale de 1,7 % pour les collèges Employés et Agents de Maîtrise à compter du 1er Avril 2017
* Ces augmentations s’entendront déduction faite des augmentations collectives légales ou conventionnelles éventuellement à venir d’ici le 31 Décembre 2017.
* Pour les Cadres : pas d’augmentation générale.

**Article 2 : Concernant la prime synergique annuelle**

 **⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Mise en place d’une prime synergique annuelle. Il n’est pas normal que cette prime « exceptionnelle » soit négociée chaque année et que cela soit pris sur un budget destiné à l’ensemble des salariés du Dream. Il faut penser sur du long terme. Il pourrait y avoir un contrat 50% sur chaque hôtel.

**⮊ Dernière proposition patronale :**

Les salariés synergiques touchent 100% de la prime d’intéressement et de participation du Dream Castle, ce qui compense en partie le fait qu’ils ne touchent pas de prime de participation pour le travail effectué pour le Magic Circus. Il n’y aura donc pas cette année de prime « synergiques » pour ces salariés, permettant de compenser la prime de participation versée sur le Magic Circus.

**Article 3 : Concernant les congés payés supplémentaires**

**⮊ Proposition initiales de la DUP :**

Mise en place de jours de CP supplémentaires pour les salariés ayant atteint 10 ans d'ancienneté.

Ex : 1 jour par an à partir de 10 ans.

**⮊ Dernières propositions patronales :**

* Mise en place d’un jour de congé payé supplémentaire dès 10 ans d’ancienneté, versée le mois d’anniversaire. L’ajout d’un jour par pallier de 10 ans :

|  |  |
| --- | --- |
| *Ancienneté* | *Congés* |
| 10 ans20 ans*etc.* | 1 jour CP supplémentaire2 jours CP supplémentaires*etc.* |

* Cette mise en place prendra effet à compter du **01/01/2017** (rétroactivité), et sera ajoutée pour les personnes concernées à la paie du mois de Septembre 2017 pour les salariés ayant fêtés leur anniversaire d’entreprise correspondant (10 ans et plus) entre le mois de Janvier 2017 et le mois de Juillet 2017, et étant toujours présents dans les effectifs à la date de versement.

**Article 4 : Concernant la revalorisation de la grille des salaires**

 **⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Création d’un poste d’économe confirmé. En effet, il faudrait étudier par service des échelons et niveaux différents. Quand il n’est pas possible qu’une personne se donnant à fond soit promue car au-dessus d’elle il n’y a pas de poste, on doit pouvoir « faire la différence ».

**⮊ Dernière proposition patronale :**

Ceci n’est pas d’actualité à ce jour, au même titre que pour les autres postes.

**Article 5 : Concernant le 13ème mois**

**⮊ Propositions initiales de la DUP :**

Nous souhaitons que la prime du 13eme mois devienne un vrai 13eme mois.

**⮊ Dernières propositions patronales :**

Dans un premier temps, nous allons modifier les clauses suivantes : Nombre de jours de présence dans l’entreprise : **Inclure dans le calcul des jours travaillés**, l’absence accident de travail, maternité.

Dans un deuxième temps, nous allons mettre en place un accord 13ème mois.

**Article 6 : Concernant les journées d’absence « enfant malade »**

 **⮊ Propositions initiales de la DUP :**

Ajout d'un jour enfant malade qui serait payé par l'entreprise si le salarié amène un justificatif. Il faut penser à

cadrer l'âge des enfants malades.

**⮊ Dernières propositions patronales :**

Paiement de journées enfant malade aux conditions suivantes à compter du **01/01/2017** :

* Instauration de 3 jours  « enfant malade » **par enfant** et par salarié, par an.
* Sur justificatif du médecin écrit et précisant : « *enfant malade et besoin du parent aux côtés de l’enfant sur cette journée-là* »
* Valable pour tout enfant âgé de 15 ans maximum.

**Article 7 : Concernant la prime au mérite**

**⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Remettre en place une prime au mérite.

**⮊ Dernière proposition patronale :**

Il n’y aura pas de mise en place d’une prime au mérite cette année.

**Article 8 : Concernant les dotations exceptionnelles pour le Comité d’Entreprise**

 **⮊ Propositions initiales de la DUP :**

* Financement du Bar à Sieste à hauteur de 50% des 4 bars à sieste. Rappel prix 750€ par bar.
* Financement des chèques cadeaux à hauteur de 20 000€. 145 pax x 160= 23 200€.

**⮊ Dernières propositions patronales :**

L’Employeur accepte de procéder à une dotation exceptionnelle au CE pour participer au financement du dispositif.

Concernant le Bar à sieste, l’Employeur s’engage :

* à financer l’activité « Bar à Sieste » (4 bars à sieste sur l’année) pour un montant total de 1500€. Cette dotation sera versée au CE (budget Œuvres Sociales) courant Septembre 2017.

Concernant les chèques cadeaux, l’Employeur s’engage :

- à compléter le budget Œuvres Sociales du CE pour la réalisation de ce projet « chèques cadeaux », grâce à une dotation exceptionnelle d’un montant de 10 728,00€. Cette dotation sera utilisée pour financer le projet « chèques cadeaux ». Cette dotation sera versée au CE en Novembre 2017, et ne sera pas susceptible de réévaluation en fonction des variations du public visé.

- sous réserve des résultats financiers positifs de l’entreprise à situer en deuxième quinzaine de Novembre 2017, à savoir un GOP réel au 31/10/2017 supérieur ou égal au budget.

- exceptionnellement en 2017, en raison de la conjoncture économique, l’employeur s’engage à verser une dotation exceptionnelle d’un montant de 7152,00€ pour la réalisation du projet « chèques cadeaux », et ce même si le GOP budgété n’est pas atteint au 31/10/2017. Cette dotation sera versée au CE en Novembre 2017, et ne sera pas susceptible de réévaluation en fonction des variations du public visé.

Nous demandons qu’une liste des prévisions des actions prévues du Comité d’Entreprise, soit transmise à la

Direction.

**Article 9 : Concernant les compteurs temps**

**⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Laisser le choix aux salariés de pouvoir être payés pour des compteurs trop élevés (+100h).

**⮊ Dernière proposition patronale :**

L’employeur s’engage au paiement d’heures supplémentaires du salarié, au de-là de 35 heures, **instauration** du paiement de la moitié des heures supplémentaires effectuées.

**Article 10 : Concernant le paiement des heures supplémentaires**

**⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Choix de l'employé si le 6ème jour est payé ou récupéré.

Ex : problème compteurs sur basse saison

**⮊ Dernière proposition patronale :**

L’employeur donne son accord pour le paiement du 6ème jour aux conditions suivantes, afin de prévenir les risques professionnels : **instauration** un 6ème jour par mois qui pourra être soit **récupéré** ou soit **payer** au choix du salarié.

**Article 11 : Concernant l’augmentation de l’indemnité nourriture**

**⮊ Propositions initiales de la DUP :**

Augmentation de l’indemnité nourriture de 3,52€ à 4€.

**⮊ Dernières propositions patronales :**

Pas d’augmentation de l’indemnité nourriture, car le surplus serait fortement chargé pour l’Employeur : le coût de la mesure serait donc très important pour l’Employeur, et peu impactant pour les salariés.

Pour rappel, l’indemnité nourriture est passée à 3,54 € en Janvier 2017.

**Article 12 : Concernant la prime d’assiduité**

**⮊ Propositions initiales de la DUP :**

Instauration d’une prime d’assiduité pour lutter contre l’absentéisme.

**⮊ Dernières propositions patronales :**

Il n’y aura pas de mise en place d’une prime d’assiduité cette année.

**Article 13 : Concernant les jours de carence maladie**

**⮊ Propositions initiales de la DUP :**

Prise en charge par l’employeur des 3 jours de carence en cas de maladie.

**⮊ Dernières propositions patronales :**

Il n’y aura pas de paiement des jours de carence.

**Article 14 : Concernant les jours de déménagement**

**⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Création d’un jour pour le déménagement d’un salarié.

**⮊ Dernière proposition patronale :**

L’employeur s’engage à la mise en place d’une journée de déménagement par salariés et par an.

**Article 15 : Concernant les boissons chaudes (Lyovel)**

**⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Baisse du prix des boissons chaudes à la machine.

**⮊ Dernière proposition patronale :**

Cette demande n’a pu aboutir cette année. Les revendications des élus seront prises en compte pour les négociations futures avec Lyovel.

**Article 16 : Concernant l’intégration des salariés promus**

**⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Intégration dans le poste pour les personnes qui évoluent (formations-réunions-briefings).

**⮊ Dernière proposition patronale :**

Mise en place d’un système de parrainage en 2017, afin d’accompagner les salariés dans leurs nouvelles fonctions.

**Article 17 : Concernant la prime « usage voiture »**

**⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Mise en place d’une prime usage voiture. Les personnes venant en voiture n’ont souvent pas d’autres choix car l’hôtel est quand même mal desservi. La voiture est vitale pour se déplacer en Seine et Marne ou pour des questions d’horaires pour certaines personnes (qui ne rentrent pas dans la case horaires de nuit).

**⮊ Dernière proposition patronale :**

Il n’y aura pas de mise en place d’une prime « usage voiture » en 2017.

**Article 18 : Concernant les conditions de travail**

**⮊ Proposition initiale de la DUP :**

* Entretien de la cantine, des sanitaires, des vestiaires, des bureaux.
* Il faut repenser la cafétéria et l’espace salarié pour les fumeurs (quai de livraison). On n’a pas envie d’aller prendre sa pause. Il y a un manque de convivialité. Il faut aussi penser Vienna house dans nos « backstages ».

**⮊ Dernière proposition patronale :**

* Renforcement de la procédure pour le nettoyage des espaces salariés depuis 2017 : un salarié du Housekeeping est entièrement dévoué à l'entretien de ces espaces.
* Un devis est en cours pour la mise en place d’un espace fumeur à budgéter pour 2018.

**Article 19 : Concernant la commission tickets Disney**

**⮊ Proposition initiale de la DUP :**

Serait-il possible de mettre en place une commission sur les tickets Disney pour les services qui vendent en amont des tickets (résa et commercial loisirs et mice).

**⮊ Dernière proposition patronale :**

Demande en cours auprès de Disney pour intégrer la réservation et les services commerciaux dans les conventions d'incentive.

Un exemplaire en sera remis à chacun des signataires.

Fait à Magny le Hongre, le 1er Septembre 2017

En sept exemplaires originaux,

**Pour la Délégation Patronale :**

**Représentée par Monsieur X en sa qualité de Directeur Général de la société UBX II France SARL,**

**Pour la DUP,**

**Représentée par**