
CREATION D'UNE SPL POUR LA GESTION DU DOMAINE DE MONTAGNE DE TIGNES ET STE-FOY-TARENTOISE

De quoi parle-t-on ?

Une SPL (société publique locale) est régie par la réglementation des Sociétés Anonymes (SA), du code du commerce et du code général des collectivités territoriales (CGCT). **Les salariés signent des contrats de droit privé, la société a une comptabilité privée et signe des marchés privés, elle peut librement signer des accords commerciaux.** Elle est soumise au code de la commande publique du fait de son actionnariat public, contrepartie de l'absence de mise en concurrence (principe du *in house* ou « quasi-régie »).

Les élus prennent donc les décisions ?

Les élus auront le rôle d'un représentant d'actionnaire. Ils siégeront au **Conseil de Surveillance** et valideront certaines décisions importantes prévues par les statuts : Signature ou résiliation de contrats, modification substantielle du budget annuel voté, les décisions concernant d'éventuelles filiales, les plans d'intéressement, le versement de dividendes.

Ces élus seront des représentants de tous les actionnaires : Tignes et Ste-Foy-Tarentaise dans un premier temps (7 membres pour Tignes, 2 pour Ste Foy, conformément à la prise d'actionnariat).

Les élus ne participeront pas à la gouvernance quotidienne de la société.

Si les élus ne sont qu'actionnaires, qui gère la société au quotidien ?

Le Conseil de Surveillance nommera un **directoire** chargé de la gestion de la société. Ses membres devront assurer son bon fonctionnement et sécuriser l'avenir de la société. Ils sont également chargés de la bonne exécution des contrats souscrits par la société.

Ce directoire sera composé de plusieurs membres (jusqu'à 5) qui apporteront des compétences variées pour assurer la pertinence des décisions.

Les décisions seront prises à la majorité des membres du directoire où chaque membre aura un poids équivalent : il s'agit **d'une direction collégiale qui évite de concentrer tous les pouvoirs décisionnels de la direction dans les mains d'une seule personne**. Les décisions seront entérinées dans un PV de séance pour en assurer la traçabilité.

Le directoire justifie de son action par un rapport trimestriel au conseil de surveillance.

Ce mode de gouvernance est celui de la S3V (Courchevel + Méribel-Mottaret), ainsi que dans de nombreuses grandes sociétés industrielles.

Qui décide des aménagements sur le domaine ?

La commune de Tignes (et celle de Ste-Foy-Tarentaise pour son domaine) établit un contrat pour une durée longue (25 à 30 ans) et choisira de le confier à la société.

Le directoire sera chargé d'appliquer ce contrat tout en préservant les intérêts (notamment financiers) de la société.

La commune, via son administration et ses élus, doit contrôler la bonne exécution du contrat tel qu'elle l'a défini. Le principe envisagé est celui d'un ratio d'investissement proportionnel à la capacité d'autofinancement dégagée par la société, comme aujourd'hui.

C'est le contrat, et donc la commune, qui définit les investissements à réaliser sur le domaine, exactement comme c'est le cas aujourd'hui.

Bien entendu, la société devra être force de proposition pour la mise en œuvre du contrat et n'acceptera pas un contrat qui ne serait pas rentable.

Au 31 mai 2026, que deviennent les salariés STGM et PISTES ?

En application de l'article L. 1224-1 du code du travail, **l'intégralité des salariés de la STGM et de la Régie des Pistes seront repris par la nouvelle société** à qui la commune confiera le contrat de gestion du domaine de montagne. La Régie des Pistes sera donc intégrée au sein de la société.

L'ensemble des contrats de travail en cours d'exécution à la date du transfert, sont transférés de plein droit, par le seul effet de la loi, au nouvel employeur qui doit en poursuivre l'exécution.

Ainsi, chaque salarié conserve **sa qualification, sa rémunération contractuelle, son ancienneté acquise** et ce qui s'y rapporte (ses droits aux congés payés, sa prime d'ancienneté, sa durée de préavis, l'indemnité de licenciement et de départ à la retraite, etc).

Toutes modifications ultérieures des contrats pourront être réalisées par avenant, **avec l'accord des salariés concernés**.

La société négociera avec les salariés un accord d'entreprise avec les représentants du personnel afin d'entériner sa politique sociale, notamment dans l'objectif d'harmoniser la politique sociale entre les salariés de l'ex Régie des Pistes, ex STGM et ex Loisirs Solutions.

Quelles conséquences sur les salaires ?

Les salaires **sont maintenus a minima identiques**.

Les éléments de rémunération prévu par les contrats de travail le sont automatiquement.

Les éléments de rémunération issus des accords d'entreprises qui vont au-delà de la convention collective des domaines skiables sont maintenus jusqu'à ce que de nouveaux accords d'entreprise soient discutés et entérinés.

Les salariés bénéficient **d'une garantie de rémunération minimale** basée sur leur situation précédente.

Et sur les rémunérations accessoires (intéressements, participation) ?

Les primes d'intéressement et de participation versées par la nouvelle société seront déterminées dans le cadre d'une nouvelle négociation dans les 6 mois suivant la reprise.

Les droits acquis des salariés transférés ne sont pas perdus. Leur gestion relèvera du nouvel employeur qui reprendra à son bilan notamment la réserve spéciale de participation correspondante.

Les contrats privés qui seront signés ainsi que le plan d'affaire établi permettent de **prendre l'engagement que ces primes seront maintenues à un montant similaire à celui de la STGM aujourd'hui**, quand bien même l'assiette de calcul (le nombre de salariés notamment) évoluerait.

Qu'en est-il des conventions et accords collectifs ?

Ils perdurent légalement pendant 12 mois à l'expiration du délai de préavis (généralement de 3 mois). Ce délai est prévu par la loi pour permettre la conduite du dialogue social au sein de la nouvelle société et la signature de nouveaux accords.

Et pour la protection sociale complémentaire (régime de retraite complémentaire, de prévoyance, de mutuelle) ?

Une harmonisation pour l'ensemble des salariés aura lieu. **Elle sera à minima aussi protectrice pour les salariés que celles qui préexistent.**

Une analyse précise sera effectuée sur l'ensemble du périmètre des trois sociétés concernées pour déterminer la solution à mettre en œuvre et son impact financier pour la société, d'ores et déjà prévu dans les charges.

Et concernant les différents avantages additionnels (accès au domaine, vêtements de travail, CSE,...) ?

Les usages, engagements unilatéraux et accords atypiques ne sont pas remis mécaniquement en question par le transfert.

La société créée se doit d'être **un outil de territoire favorable pour la vie à l'année sur le territoire**. La qualité de vie au travail, l'attractivité des postes et la cohérence des carrières seront au cœur des engagements. **Les avantages professionnels seront donc à minima maintenus et améliorés si nécessaire** (EPI, vêtements de travail, temps de travail, avantages sociaux, accès au domaine skiable via le CSE pour les salariés et leurs conjoints à des tarifs attractifs).

Quand les discussions auront-elle lieu ? Qui les conduira ?

Les nouveaux accords d'entreprise devront être discutés puis entérinés avec les salariés de la société. **Les discussions ne pourront intervenir qu'après le 31 mai 2026.**

A partir du 1^{er} juin 2026, les salariés de la société procéderont à l'élection **de leurs nouveaux représentants du personnel**.

A la suite de cette élection, le dialogue social débutera **avec les membres du directoire** pour construire et entériner les nouveaux accords. Sans accord, ce seront les situations précédentes qui perdureront.

Il n'y aura aucune information avant le 31 mai 2026 ?

En application de l'article L2312-14 du code du travail, **chaque CSE des entreprises concernées sera informé**, de manière écrite et la plus détaillée possible, du projet et de ses impacts sur les salariés. Les CSE remettront un avis motivé sur le projet après avoir obtenu toutes les réponses à leurs questions.

Cette consultation officielle interviendra dès la fin de l'année 2024 en accord avec les employeurs actuels et sera finalisée avant toute mise en œuvre du projet (signature du contrat de DSP).

Il pourra y avoir des échanges complémentaires, autant que nécessaire, pour expliquer le projet, et convaincre chacun qu'il a un rôle à jouer pour l'avenir du village et de la station.

Ces différents échanges permettront de dessiner les objectifs et le cadre des futurs accords d'entreprise mais aucun accord ne pourra être entériné officiellement.

Les salariés devront-ils quitter leur logement ?

La commune a d'ores et déjà prévu de financer le rachat des logements actuels, notamment ceux du bâtiment du Chevril (cf « quels biens la commune va-t-elle racheter » ci-après) afin que chacun puisse conserver son logement.

La SPL aura également pour mission de **développer le logement de ses salariés sur le territoire**, avec pour objectif d'y loger à termes tous ceux qui le souhaitent.

Les conditions de logement des salariés seront maintenues identiques à celles d'aujourd'hui.

Quelles sont les prochaines étapes du projet ?

A partir d'août-septembre 2024 :

- La rencontre des salariés pour répondre aux premières questions et recueillir les premiers avis et remarques.
- Lancement de la phase d'immatriculation de la société et toutes les démarches administratives afférentes.

A partir de septembre – octobre :

- La préparation du cahier des charges pour le fonctionnement du domaine skiable, qui sera concerté et présenté avant d'être proposé à la société.
- La préfiguration de la société avec dans un premier temps le lancement de la levée de fonds, puis le fonctionnement.

Quels biens la commune va-t-elle racheter ?

La commune a l'obligation **d'indemniser la STGM** pour l'ensemble des remontées mécaniques, le réseau de neige de production, les bâtiments d'exploitation et des pistes, le tout pour une somme prévisionnelle de **103 M€**,

Cette somme inclut les investissements prévisionnels d'ici à la fin du contrat : TSD du Marais, Transformation de Tichot en Télémix, TSD de l'Aiguille Percée, zones débutants de Tichot et du Lavachet.

La commune (qui en mettra la charge à la SPL) peut aussi racheter l'intégralité du matériel roulant (dameuses, scooters, véhicules routiers...), du petit matériel d'exploitation ainsi que **le golf**, pour une valeur de 7,5 M€ environ.

La commune a enfin négocié avec la STGM **une priorité de rachat des logements propriété de la STGM, dont le bâtiment du Chevril**. La CDA a valorisé ces bâtiments à 30-40 M€ (cf communiqué de presse), valeur qui a été prévue dans le plan d'affaires de la société, et donc dans l'économie du projet servant à rechercher les fonds auprès des banques.

Quels liens avec la SEM Tignes Développement ? Quid des navettes ?

La SEM Tignes Développement ne verra pas son périmètre d'action modifiée au moins jusqu'au renouvellement du contrat de DSP de TD en 2028. **Il n'y aura pas d'intégration de Tignes Développement au sein de la SPL**, ni en 2026, ni en 2028.

La STGM finance aujourd'hui la SEM Tignes Développement à hauteur de 750 000 €. Il est prévu d'augmenter cette somme tout en la calculant sur la base du nombre de journées skieurs afin d'intéresser la SEM en matière de performance, l'attractivité du territoire étant essentielle à la vie de la station.

Pour les navettes usagers, il est prévu de poursuivre le renouvellement de la flotte avec des véhicules plus écologiques (HVO et électriques). Un service pourra notamment être développé pour relier Tignes et Sainte-Foy. **Le plan d'affaires de la SPL prévoit d'intégrer un financement complémentaire de 50% du coût actuel pour améliorer le service pour la vie à l'année.**

Les transports du personnel sous toutes leurs formes seront maintenus, il sera évalué d'éventuels besoins complémentaires.