ACCORD DE SALAIRE
DES PERSONNELS DE STATUT ENCADREMENT
POUR 2014-2015

Entre,

les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Monsieur Didier PECHIN,	pour F.O.
Monsieur Frédéric SERE,	pour la C.F.T.C.
Monsieur Didier DURIEZ,	pour la C.G.T.
Monsieur Fabrice PELLETIER,	pour la C.F.E – C.G.C

d'une part,

et,

Monsieur Frédéric LE PAPE, représentant la société ARPEGE, assisté de

Madame Sophie LION OUDOTTE - DRH

d'autre part.

PROJET

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L2242-1 et suivant du Code du travail, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives de l'Entreprise se sont rencontrées les 3 juillet et le 22 juillet 2014 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires des personnels de statut Encadrement.

La Direction a tenu à rappeler que ces négociations interviennent dans un contexte déflationniste, un environnement économique perturbé impliquant déménagement et délocalisation de clients pour un Chiffre d'Affaires en recul valorisé à 3.5 millions d'euros et un contexte de fidélisation et de rétention pesant pour 22 millions d'euros.

Malgré ces éléments, la Direction a proposé des mesures visant à garantir à minima le maintien du pouvoir d'achat en regard du niveau d'inflation relevé à fin mai 2014 de 0.6%, hors tabac.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la Direction poursuit des engagements notamment d'égalité salariale pris dans le cadre de l'Accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé en novembre 2011.

A l'issue de nombreux échanges sur les propositions et contre propositions des partenaires sociaux et de la Direction, les parties ont convenu et arrêté les dispositions qui suivent :

ARTICLE - 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord applicable à compter du 1er octobre 2014 concerne les salariés de statut Encadrement (Agents de maitrise et Cadres) de la Société ARPEGE, non régis par des dispositions spécifiques en matière salariale.

ARTICLE - 2 – PRINCIPES ET REVISION DES ELEMENTS FIXES DE REMUNERATION : CHAMP D'APPLICATION :

A- LES PRINCIPES DE REVISION DES SALAIRES DE L'ENCADREMENT

- La rémunération annuelle du personnel d'encadrement est définie individuellement. Elle est composée d'éléments fixes et d'éléments variables.
- La révision de la rémunération doit être communiquée à chaque Cadre et Agent de maîtrise au cours d'un entretien managérial permettant de faire le bilan de sa performance.

Sur la rémunération variable :

- Les objectifs définis sont mesurables, contrôlables, consignés par écrit et communiqués à l'intéressé au plus tard dans le mois suivant le début du semestre.
- En cas de désaccord entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique sur ses objectifs, l'intéressé peut introduire un recours auprès de son N + 2.
- En cas de mutation, les objectifs doivent être fixés par écrit et communiqués dans le mois qui suit la mutation.

Les lettres de salaire et les fiches d'objectif devront avoir été remises au plus tard le **10 octobre 2014** et les fiches d'objectifs du second semestre au plus tard, **le 10 avril 2015**.

B – ENVELOPPE D'AUGMENTATION

Pour l'exercice du 1er octobre 2014 – 30 septembre 2015, l'enveloppe d'augmentation individuelle est fixée **à 1% de la masse salariale de l'encadrement (inclus l'enveloppe de 0.2% dédiée aux promotions).**

Lorsqu'il y a révision de salaire, celle-ci ne peut être inférieure à 0.7% quel que soit le statut du collaborateur.

Les collaborateurs présents dans l'entreprise depuis au moins 6 mois bénéficieront de ce dispositif d'augmentation individuelle.

Sur arbitrage du manager, les collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion ou d'une revalorisation salariale au cours du dernier semestre 2014 pourront éventuellement en être exclus.

Cette enveloppe est assortie d'une disposition catégorielle Parité Homme/femme.

B-1 – en faveur des RESPONSABLES ET DIRECTEUR DE RESTAURANT FEMME DONT LA REMUNERATION ANNUELLE EST INFERIEURE A 38 000 euros

Pour les Responsables et les Directeurs de restaurant Femmes dont la rémunération annuelle est inférieure à 38 000 euros, une enveloppe supplémentaire à hauteur de **0.20%** de leur Masse Salariale leur est allouée afin de réduire les écarts salariaux constatés entre les salaires moyens H/F de cette catégorie professionnelle.

ARTICLE – 3 – PRIMES TUTEURS

Afin de soutenir l'investissement des Maîtres d'Apprentissage et des Tuteurs dans leur mission de transmission des savoirs faire auprès des Apprentis et des Jeunes en périodes de professionnalisation ou en contrat de professionnalisation, l'Entreprise revalorise de **0,80%** le versement de la gratification ci-après :

Apprentissage :
Versement au Maître d'Apprentissage d'une prime de **208 €** en cas de passage en année supérieure ou d'obtention du diplôme.

PROJET

Tuteur : Période de professionnalisation / Contrat de professionnalisation :
Versement au Tuteur d'une prime de **208 €** à l'issue du parcours ou du contrat de professionnalisation en cas d'obtention du titre ou du CQP.

Tuteur : Parcours de Formation Interne
Versement au Tuteur d'une prime de **208 €** après validation de la période probatoire

ARTICLE – 4 – PRIME DE BLANCHISSAGE

La prime de blanc mensuelle des Maîtres d'Hôtel Responsables, Responsable Point de Vente, Responsable d'équipe et Responsable Point de restauration est valorisée à **32.70 €** pour un temps complet à compter du 1er octobre 2014.

ARTICLE – 5 – PRIME DE REMPLACEMENT

Cette prime de remplacement ne s'applique que dans l'hypothèse où un Chef de Cuisine remplace un Directeur de Restaurant.

A compter du 1er octobre 2014, une prime de **101 € bruts indivisibles** par semaine complète de remplacement peut être versée sur validation du manager opérationnel.

Le versement de la prime n'est effectif que si les conditions de gestion du cash, de gestion de la sécurité alimentaire, de respect des prix contractuels, de gestion de l'administratif du personnel et des pointages, de respect du budget sont atteintes.

ARTICLE - 6 – ELEMENTS VARIABLES : PRIME DE RECONDUCTION DE CONTRAT

Le dispositif expérimental conduit en 2011-2012 et instaurant une prime de fidélisation des clients existants est reconduit sur 2014-2015 afin de renforcer l'engagement des équipes dans la fidélisation des contrats clients.

Pour rappel, ce dispositif de prime s'applique en dehors des cas où le Responsable d'unité et/ou son encadrement sont à l'origine de la remise en cause du contrat commercial.

La Direction générale pourra apporter un arbitrage sur la nature de la contribution réelle du Responsable d'unité qui pourrait s'opposer à la stricte application de la présente mesure.

En cas d'Appel d'Offre avéré

Les conditions d'attribution suivantes doivent être à minima réunies :

- le contrat commercial doit réellement être mise en danger : résiliation initiale du contrat, et, ou mise en concurrence effective (telle qu'un appel d'offre, remise d'offre concurrente, soutenance, visite sur site…..).
  Le renouvellement du contrat se matérialise par un nouveau contrat et / ou avenant au contrat commercial initial.

- Condition de présence : pour en bénéficier le collaborateur doit avoir au moment de la résiliation ou de la remise en cause du contrat commercial, une présence effective de travail de six mois sur le site concerné.

- Exception faite :
  Périodicité : par site, la prime ne peut être versée qu'une fois tous les deux ans sur un site identique.
  Date et conditions de versement : il intervient le mois suivant la signature du nouveau contrat commercial ou d'un avenant et le salarié doit être présent aux effectifs.
  Montant : Pour les contrats à risque à compter du 1er octobre 2014 :
  Le montant de la prime est de 1.5% du salarie annuel de base brut pour les Responsables d'unité
  Le montant de la prime est de 150 euros bruts pour les collaborateurs AM du restaurant.

Ce dispositif s'applique également aux responsables de secteur pour un montant de 1% du salaire annuel de base brut par affaire reconduite.

PROJET

En cas d'absence d'Appel d'Offre avéré assimilable à une consultation exclusive sur existant avec risque de suivi d'Appel d'Offre

Les conditions d'attribution suivantes doivent être à minima réunies :

- Remise d'une proposition commerciale formalisée
- Présentation de l'offre devant un jury de soutenance
- Le contrat commercial remis en cause est fidélisé depuis au minimum 5 ans
- La poursuite du contrat commercial se matérialise par un nouveau contrat et/ou un avenant au contrat initial, sans recours à un appel d'offre

- Condition de présence : pour en bénéficier le collaborateur doit avoir au moment de la résiliation ou de la remise en cause du contrat commercial, une présence effective de travail de six mois sur le site concerné.

Les renégociations de prix à l'initiative du client ou à l'initiative d'ARPEGE, bien que donnant lieu à la réalisation d'un avenant au contrat commercial initial, ne rentre pas ce dispositif et ne donneront pas lieu au versement de la prime de reconduction du contrat.

ARTICLE –7– COMPTE EPARGNE TEMPS :

Les salariés, membres de l'encadrement titulaires d'un Compte Epargne Temps dont le solde est supérieur à 20 jours, pourront, s'ils en font la demande écrite à leur DRH, demander la monétarisation de **50%** des jours épargnés dans le Compte Epargne Temps.

ARTICLE –8– REVISION DE LA DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL ET DE L'ALLOCATION DU NOMBRE DE JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :

La Direction d'ARPEGE s'engage à ouvrir sur le dernier trimestre 2014, la négociation sur la révision de la Durée du Temps de Travail et des Jours de réduction du temps de travail pour la catégorie professionnelle des Responsables d'Unité : Responsables de restaurant, Directeurs de restaurant et Chefs gérants.
Le principe de l'allocation d'une journée de RTT annuelle supplémentaire étant d'ores et déjà négocié, les parties se rencontreront pour finaliser le mécanisme de mise en place de la nouvelle durée du temps de travail sur 2015 (forfait des jours RTT, mise en place de la nouvelle durée du travail, date d'effet…).

ARTICLE –9 – CONDITIONS ET DUREE D'APPLICATION

Ces dispositions sont conclues pour l'exercice 2014/2015
Ces dispositions ne peuvent se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ou arrêtée lors d'une reprise de personnel ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir.

ARTICLE - 10 - DEPOT

Un exemplaire original du présent accord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L 2231-5 du Code du travail.

Puis, conformément à ce dernier article ainsi qu'aux articles L 2231-6 du même Code, à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, le présent accord sera déposé par la Société, en deux exemplaires, dont une version électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et remis également en un exemplaire, au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Montrouge, le 28 juillet 2014.

Pour la C.F.T.C.	Frédéric SERE,
Pour la C.G.T.	Didier DURIEZ
Pour F.O.	Didier PECHIN
Pour la CFE-CGC.	Fabrice PELLETIER
Pour la Direction	Frédéric LE PAPE

PROJET