NEGOCIATIONS ANUELLES OBLIGATOIRES 2012/2013

ACCORD D'ENTREPRISE CONCERNANT LES COLLABORATEURS MEMBRES DE L'ENCADREMENT

ELIOR ENTREPRISES

Entre,

Les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Pour la C.G.T	Marie-Thérèse EBONGUE
Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Alain FUSIS
Pour F.O.	Bernard LABI
Pour la C.F.T.C.	Philippe COUSSINET
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Patrick SORIN BROBST

d'une part,

et,

Monsieur Robert MONTI, représentant la société ELIOR Entreprises,

d'autre part.

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L2242-1 et suivant du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les Organisations syndicales. Elle a fait l'objet d'une réunion introductive (le 31 Mai 2012) et de deux réunions de négociations (les 26 Juin et 6 Juillet 2012).

A l'occasion de ces réunions, ont notamment été évoqués les rémunérations, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes...

La Direction a tenu à rappeler que ces négociations interviennent dans un contexte de mise en place d'une nouvelle grille de classification et de rémunération pour les collaborateurs de la restauration de collectivités qui devrait permettre à près de 12% de salariés de l'entreprise de bénéficier soit d'un niveau statutaire supérieur, soit d'une augmentation de leur rémunération. A titre d'information, près de 100 Chefs de Cuisine de statut Employé seront positionnés au statut Agent de Maitrise au moment de la mise en œuvre de l'avenant 47 et près de 80 Directeurs de Restaurant de statut Agent de Maitrise seront positionnés au statut Cadre.

Il est également rappelé qu'Elior Entreprises devra se référer désormais aux minimas figurant dans la grille salariale de l'avenant 47 de la Convention Collective Nationale entrant en vigueur le 1er Octobre 2012. Pour autant, l'entreprise entend maintenir la dynamique de sa politique de Ressources Humaines et sécuriser le niveau salarial d'embauche en continuant à prendre pour référence la grille en vigueur dans l'accord NAO Encadrement 2011/2012 pour une période de 6 mois.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la Direction entend s'inscrire dans la continuité des actions menées depuis plusieurs années à l'occasion des NAO, ainsi que dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions en vigueur au sein d'ELIOR Entreprises depuis le 1er janvier dernier.

A l'issue des réunions relatives à ces négociations, et sous condition que le présent accord recueille les signatures nécessaires à sa validité juridique, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés de statut Cadre et Agent de Maitrise de la Société ELIOR Entreprises, non régis par des dispositions spécifiques en matière salariale.

ARTICLE 2 POLITIQUE SALARIALE DE L'ENCADREMENT POUR L'EXERCICE 2012/2013

Les principes structurant la politique salariale de l'Encadrement de ELIOR Entreprises non régis par un régime spécifique et présent dans l'entreprise depuis 6 mois minimum (hors promotion, embauche et révision récente au mérite) sont maintenus et décrits ci-dessous.

La rémunération individuelle est composée d'éléments fixes et d'éléments variables,

La rémunération annuelle fixe est composée de 12 mois d'appointements et d'un 13ème mois,

Lorsqu'il y a révision de salaire celle-ci ne peut être inférieure à un pourcentage défini.

Le principe de ne pas réviser la rémunération **en cas de non performance** est à nouveau suspendu pour l'exercice 2012/2013.

La révision de la rémunération doit être communiquée lors d'un **entretien managérial de rémunération permettant de faire le bilan de la performance du collaborateur** dans le respect du calendrier fixé par la note de politique salariale.

Les objectifs définis sont mesurables, contrôlables, consignés par écrit et communiqués à l'intéressé lors d'un entretien individuel.

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 et si nécessaire de son N + 3.

En cas de mutation, les objectifs doivent être fixés par écrit et communiqués dans le mois qui suit la mutation.

ARTICLE 3 REVISION DES ELEMENTS FIXES DE REMUNERATION

Une enveloppe de 2% de la masse salariale de l'encadrement est consacrée aux augmentations.

Lorsqu'il y a révision de salaire, celle-ci ne peut être inférieure à :

- 1.4% pour les Agents de Maîtrise
- 1.3% pour les Cadres

Cette augmentation minimale est appliquée aux collaborateurs absents pour congés de longue durée (Congé parental, maternité...)

ARTICLE 4 MESURES CATEGORIELLES

- **EN FAVEUR DES DIRECTEURS DE RESTAURANT ACCEDANT AU STATUT CADRE A LA SUITE DE LA MISE EN ŒUVRE DE L'AVENANT 47 DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

A l'occasion du passage au statut Cadre des collaborateurs ayant un libellé d'emploi en qualité de « Directeurs de Restaurant » et dont le statut actuel est Agent de Maîtrise, la Direction prend l'engagement de maintenir la rémunération annuelle nette (sur la base des éléments forfaitaires fixes) lors de l'accession au statut Cadre du fait de la mise en œuvre de l'avenant 47 par la compensation, si nécessaire, en rémunération brut.

En effet, pour une grande partie d'entre eux, ce changement statutaire les conduirait à assumer des charges spécifiques (contribution Garantie Minimum Points, prévoyance) indissociable du statut Cadre entrainant tendanciellement une réduction de leur salaire net.

- **EN FAVEUR DES AGENTS DE MAITRISE PRESENTS SUR LES RESTAURANTS**

ELIOR Entreprises souhaite consacrer une enveloppe supplémentaire de **0.2%** de la masse salariale des AM sur les restaurants dont la **rémunération brute annuelle fixe est inférieure à 27 000 €.**

Cette enveloppe sera distribuée de façon individuelle.

- **MESURE EN FAVEUR DES SENIORS**

Dans le cadre de sa politique salariale, ELIOR Entreprises reconduit les deux actions initiées dans le cadre des NAO 2011/2012, à savoir :

- Une mesure spécifique au bénéfice des opérationnels de statut AM ou Cadre (Directeurs de Restaurant, Responsables de Restaurant, Chef Gérants, Adjoints au Responsable de Restaurant, Chefs de Cuisine) de plus de 50 ans pour lesquels une enveloppe complémentaire de 0.2 % de leur masse salariale leur sera attribuée.

  Cette mesure s'appliquera également aux Responsables de Secteur relevant de cette mesure de seniorité

Et

- 1 jour de congé payé supplémentaire pour les salariés de plus de 60 ans.

- **MESURE DE REDUCTION DES ECARTS SALARIAUX ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Une augmentation complémentaire sur le salaire de base pour les personnels féminins d'encadrement en poste opérationnel qui comptent au moins 10 personnes représentent en regard d'un nombre plus important d'hommes aux mêmes fonctions.

L'augmentation proposée est **de 0.5** % complémentaires dès lors que le salaire de la titulaire du poste est inférieur de plus de **2 %** par rapport au salaire médian des hommes.

Ainsi, l'enveloppe d'augmentation pour ces collaboratrices passe à minima à 2,50%.

ARTICLE 4 REVALORISATION DES PRIMES DES « CHEFS GERANTS TOURNANTS »

La prime des « Chefs Gérants Tournants » s'élèvera, à compter du 1er octobre 2012, à 291€/mois bruts (+2%) pour un temps complet.

ARTICLE 5 PRIMES DES « CHEFS DE CUISINE TOURNANTS »

A compter du 1er octobre 2012, la prime attribuée aux Chefs de Cuisine Tournants, de statut Agent de Maîtrise, s'élèvera à 190 euros/mois (+2.15%) bruts pour un temps complet.

ARTICLE 6 PRIME DE BLANCHISSAGE (A DESTINATION DES TOURNANTS)

La prime de blanchissage dont bénéficie le personnel tournant, à temps complet, est portée à 51€/mois (+2%) bruts, à compter du 1er Octobre 2012 au prorata temporis du temps de présence.

ARTICLE 7 PRIME DES MAITRES D'APPRENTISSAGE ET DES TUTEURS

Afin d'accompagner la politique d'accueil des apprentis, des jeunes en période de professionnalisation ou en contrat de professionnalisation et de soutenir l'investissement que cela réclame de la part des Maîtres d'Apprentissage ou des Tuteurs, la prime contractualisée par accord en 2006 est portée de 210 à 214.20€ (+2%) bruts à compter du 1er octobre 2012.

Pour mémoire la prime est versée dans le cadre des contrats d'apprentissage :

1. au passage de l'apprenti en 2ème année, une prime de 214.20 €
2. en fin de cycle d'étude de l'apprenti, une prime de 214.20 €
3. à l'obtention du diplôme par l'apprenti, une prime de 214.20 €

Dispositif pour les périodes de professionnalisation ou des contrats de professionnalisation :

1. Accompagnement d'un collaborateur jusqu'à la fin de la période de professionnalisation ou jusqu'au terme du contrat, versement d'une prime de 214.20 €
2. Obtention du Titre ou du CQP, versement d'une seconde prime de 214.20 €.

ARTICLE 8 PRIME DE RECONDUCTION DE CONTRAT

Le dispositif expérimental mis en œuvre au titre de la NAO 2011/2012 est reconduit à l'identique sur l'exercice 2012/2013. Un bilan en milieu d'exercice 2012/2013 sera réalisé pour apprécier l'efficacité du dispositif au regard du taux de fidélisation obtenu.

- Montant :
  Pour les contrats en risque à compter du 1er juin 2012 :
  - le montant de la prime est de **1.5 %** du salaire annuel de base brut pour les responsables de Restaurants.
  - 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.

ARTICLE 9 DOTATIONS AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

A titre exceptionnel, afin de prendre en considération l'impact du recours au travail intérimaire extérieur échappant à la base de rémunération servant de référence au calcul des activités sociales, la Direction propose de porter la contribution patronale aux œuvres sociales de 0.55% à 0.57% au 1er Juillet 2012.

ARTICLE 10 JOURS ENFANTS MALADES ET JOURS ENFANTS HANDICAPES

Le droit à congé pour soigner un enfant malade est majoré d'une journée. Tous salariés bénéficiant au minimum d'un an d'ancienneté pourra bénéficier d'un congé supplémentaire d'une durée de trois jours par an (au lieu de 2 jours) et rémunéré à hauteur de 50%. La limite d'âge de l'enfant concerné est de 9 ans.

Le droit à congé pour des parents d'un enfant handicapé (sur présentation d'un justificatif) est majoré d'une journée. Les salariés concernés, sans condition d'ancienneté, pourront bénéficier d'un congé supplémentaire d'une durée de 4 jours par an (au lieu de 3 jours) rémunéré à hauteur de 100%.

ARTICLE 11 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 RRH, demander la monétarisation de 50% des jours épargnés dans le Compte Epargne Temps.

ARTICLE 12 RESPONSABLE REFERENT RECETTES ET MENUS

A titre expérimental, sur la période 2012/2013, et dans le cadre d'un plan Elior Ambition, la Direction souhaite mettre en place un dispositif d'intéressement, consistant à sélectionner un salarié (Responsable de Restaurant, Directeur de Restaurant, Chef Gérant ou Chef de Cuisine) qui aura la charge d'accompagner la bonne utilisation de l'application de Recettes et Menus pour un, deux ou trois restaurants simultanément, pour les nouveaux formés, sur une période de trois mois consécutifs. Cette mission sera rémunérée, selon les modalités et conditions prévues dans le plan, au moyen d'une prime versée mensuellement d'un montant de 200 euros bruts, par restaurant suivi, sur la période définie.

ARTICLE 13 CONDITION ET DUREE D'APPLICATION

Cet accord est conclu pour l'exercice 2012/2013.

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 14 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 2232-2 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 DIRECCTE et remis également en un exemplaire, au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Paris, le 18 juillet 2012

Pour la C.G.T	Marie-Thérèse EBONGUE
Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Alain FUSIS
Pour F.O.	Bernard LABI
Pour la C.F.T.C.	Philippe COUSSINET
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Patrick SORIN BROBST
Pour la Direction	Robert MONTI