ACCORDS COLLECTIFS

1998 - 2013

UES ELRES
Restauration Enseignement
Restauration Santé

SOMMAIRE CHRONOLOGIQUE

1- ACCORD PORTANT SUR LES MODALITES DE RECLASSEMENT DES SALARIES EN CONTRAT INTERMITTENT SIGNE LE 1ER AVRIL 1999 5
2- ACCORD DE REVISION DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENCADREMENT DES ACCORDS RTT DES DIVISIONS AVENANCE SIGNE LE 25 SEPTEMBRE 2000 7
3- ACCORD PORTANT REVISION DES DISPOSITIONS EXISTANTES CONCERNANT LE 13EME MOIS SIGNE LE 4 NOVEMBRE 2003 14
4- ACCORD D'HARMONISATION DES STATUTS DE L'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE EN MATIERE D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL SIGNE LE 5 MAI 2004.. 17
5- AVENANT N°1 A L' ACCORD D'HARMONISATION DES STATUTS DE L'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE EN MATIERE D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL SIGNE LE 30 JUIN 2004 30
6- ACCORD PORTANT SUR LA REMUNERATION VARIABLE DE L'ENCADREMENT DE L'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE SIGNE LE 29 SEPTEMBRE 2004 33
7- PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU 13EME MOIS ET A LA PRIME D'ANCIENNETE SIGNE LE 16 MAI 2006 44
8- PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « EMPLOYE » POUR L'ANNEE 2010 48
9- PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « ENCADREMENT » POUR L'ANNEE 2010 54
10- PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « EMPLOYE » POUR L'ANNEE 2011 59
11- PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « ENCADREMENT » POUR L'ANNEE 2011 65
12- ACCORD SUR LA DEFINITION DES PERIMETRES SOCIAUX ET DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL (AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE) SIGNE LE 2 NOVEMBRE 2011 71
13- ACCORD SUR LES MOYENS DEDIES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL (AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE) SIGNE LE 2 NOVEMBRE 2011 78
14- AVENANT N°1 A L'ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2011 SUR LES MOYENS DEDIES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL (ELRES) SIGNE LE 26 MARS 2012 89
15- PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « ENCADREMENT » POUR L'ANNEE 2012 93
16- PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « EMPLOYE » POUR L'ANNEE 2012 99
17- ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES AU SEIN DES SOCIETES DE RESTAURATION COLLECTIVE DU GROUPE ELIOR SIGNE LE 4 AVRIL 2012 102
18- ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « EMPLOYE » POUR L'ANNEE 2012 156
19- ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « ENCADREMENT » POUR L'ANNEE 2012 159
20- AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE MESURES A L'EGARD DES SENIORS PLAN D'ACTION 2010-2012 165
21- PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES 2012 .. 178
22- AVENANT A L'ACCORD CADRE DU 4 OCTOBRE 2005 SUR LA MISE EN PLACE DES MOYENS DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES SINGE LE 21 JUIN 2012 184
23- AVENANT A L'AVENANT N°6 A L'ACCORD DU 28 AVRIL 1999 RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DES FRAIS MEDICAUX AU SEIN D'ELIOR RESTAURATION SIGNE LE 15 NOVEMBRE 2012 190
24- ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS DE MISE EN PLACE ET MODALITES DE MISE EN OUEVRE D'UN DISPOSITIF DE SUBROGATION AU SEIN DES SOCIETES ELIOR ENTREPRISES, ELRES ET ARPEGE SIGNE LE 24 AVRIL 2013 194
25- AVENANT N°10 A L'ACCORD DU 28 AVRIL 1999 RELATIF AU BM REGIME DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DES FRAIS MEDICAUX AU SEIN D'ELIOR RESTAURATION SIGNE LE 24 AVRIL 2013 203
26- PROCES VERBAL DE DESACCORD NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE – EMPLOYE - 2013 211
27- PROCES VERBAL DE DESACCORD – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE ENCADREMENT - 2013 217

SOMMAIRE THEMATIQUE

I- REMUNERATION

✓ ACCORD PORTANT REVISION DES DISPOSITIONS EXISTANTES CONCERNANT LE 13EME MOIS SIGNE LE 4 NOVEMBRE 2003……. 14

✓ ACCORD PORTANT SUR LA REMUNERATION VARIABLE DE L'ENCADREMENT DE L'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE SIGNE LE 29 SEPTEMBRE 2004…… 33

✓ PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU 13EME MOIS ET A LA PRIME D'ANCIENNETE SIGNE LE 16 MAI 2006…….. 44

✓ PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « EMPLOYE » POUR L'ANNEE 2010 …… 48

✓ PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « ENCADREMENT » POUR L'ANNEE 2010……. 54

✓PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « EMPLOYE » POUR L'ANNEE 2011……... 59

✓ PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « ENCADREMENT » POUR L'ANNEE 2011……. 65

✓PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « ENCADREMENT » POUR L'ANNEE 2012……..... 93

✓ PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « EMPLOYE » POUR L'ANNEE 2012……. 99

✓ ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « EMPLOYE » POUR L'ANNEE 2012……..… 156

✓ ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « ENCADREMENT » POUR L'ANNEE 2012 …….. 159

✓ PROCES VERBAL DE DESACCORD NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE – EMPLOYE 2013…… 211

✓PROCES VERBAL DE DESACCORD – NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE ENCADREMENT - 2013…….. 217

II- PREVOYANCE/MUTUELLE/ SUBROGATION

✓ AVENANT A L'AVENANT N°6 A L'ACCORD DU 28 AVRIL 1999 RELATIF AU REGIME DEPREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DES FRAIS MEDICAUX AU SEIN D'ELIOR RESTAURATION SIGNE LE 15 NOVEMBRE 2012 …… 190

✓ ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS DE MISE EN PLACE ET MODALITES DE MISE EN OUEVRE D'UN DISPOSITIF DE SUBROGATION AU SEIN DES SOCIETES ELIOR ENTREPRISES, ELRES ET ARPEGE SIGNE LE 24 AVRIL 2013…….. 194

✓ AVENANT N°10 A L'ACCORD DU 28 AVRIL 1999 RELATIF AU BM REGIME DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT DES FRAIS MEDICAUX AU SEIN D'ELIOR RESTAURATION SIGNE LE 24 AVRIL 2013…… 203

III- AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

✓ ACCORD DE REVISION DES DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENCADREMENT DES ACCORDS RTT DES DIVISIONS AVENANCE SIGNE LE 25 SEPTEMBRE 2000 …… 7

✓ACCORD D'HARMONISATION DES STATUTS DE L'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE EN MATIERE D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL SIGNE LE 5 MAI 2004……. 17

✓ AVENANT N°1 A L'ACCORD D'HARMONISATION DES STATUTS DE L'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE EN MATIERE D'ORGANISATION ET D'AMENAGEMENT DES TEMPS DE TRAVAIL SIGNE LE 30 JUIN 2004 ……... 30

IV- PLANS D'ACTIONS

✓ ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES AU SEIN DES SOCIETES DE RESTAURATION COLLECTIVE DU GROUPE ELIOR SIGNE LE 4 AVRIL 2012 …….. 102

✓ AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE MESURES A L'EGARD DES SENIORS PLAN D'ACTION 2010-2012……. 165

✓PLAN D'ACTION EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES FEMMES 2012……..…… 178

V- REPRESENTATION DU PERSONNEL

✓ACCORD SUR LA DEFINITION DES PERIMETRES SOCIAUX ET DE LA REPRESENTATION DU PERSONNEL (AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE) SIGNE LE 2 NOVEMBRE 2011…….. 71

✓ ACCORD SUR LES MOYENS DEDIES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL (AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE) SIGNE LE 2 NOVEMBRE 2011…… 78

✓ AVENANT N°1 A L'ACCORD DU 2 NOVEMBRE 2011 SUR LES MOYENS DEDIES A LA REPRESENTATION DU PERSONNEL (ELRES) SIGNE LE 26 MARS 2012 …… 89

✓AVENANT A L'ACCORD CADRE DU 4 OCTOBRE 2005 SUR LA MISE EN PLACE DES MOYENS DE COMMUNICATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNE LE 21 JUIN 2012……..... 184

VI- SALARIES INTERMITTENTS

✓ ACCORD PORTANT SUR LES MODALITES DE RECLASSEMENT DES SALARIES EN CONTRAT INTERMITTENT SIGNE LE 1ER AVRIL 1999 ……..…… 5

1- Accord portant sur les modalités de reclassement des salariés en contrat intermittent signé le 1er Avril 1999

Entre :

Avenance Enseignement, dont le siège social est 65 rue de Bercy 75012 PARIS, représentée par Monsieur Philippe ACHALME, Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté,

Et :

la CFE-CGC, représentée par Madame Michèle FORET,

la CFDT, représentée par Monsieur Philippe ALBERTON,

la CFTC, représentée par Monsieur Maurice AGOPIAN,

la CGT, représentée par Monsieur Guy LE CORRE,

FO, représentée par Monsieur René CHATILLON,

PREAMBULE :

La réunion des entreprises Orly Restauration et Générale de Restauration et leur réorganisation en filiales, spécialisées par segment d'activité, à compter du 1er mars 1998, a conduit à la mise en place de structures juridiques séparées, dont Avenance Enseignement pour le marché scolaire.

Cette nouvelle organisation a posé des problèmes pour le reclassement des salariés en contrat intermittent pendant les périodes de suspension de leur contrat (vacances scolaires...) en raison de la séparation des structures juridiques.

Les partenaires sociaux, après une année de fonctionnement du reclassement de ces salariés, ont décidé de résoudre les difficultés d'ordre juridique et administratif qui s'étaient présentées en convenant d'un accord collectif permettant la mise à disposition des salariés sous contrat intermittent auprès des autres filiales du Groupe Elior, ayant la même convention collective, dite de restauration de collectivités, à savoir les sociétés Avenance Entreprises et Avenance Santé Résidences et leurs filiales.

Les partenaires sont donc convenus des dispositions qui suivent :

Sylvie\Philippe\accord\modalrec 01/04/99

Article 1- AVENANT AU CONTRAT DE TRAVAIL

Les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, conformément à l'accord pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités sur le travail intermittent dans le secteur scolaire, étendu par arrêté du 25/11/93 et à son avenant n°1, étendu par arrêté du 04/10/94, pourront, dans l'esprit de l'article 3 de l'avenant n°1, se voir proposer en dehors des périodes travaillées, en priorité par rapport à des recrutements extérieurs, un avenant à leur contrat de travail, selon le modèle annexé à l'avenant n°1.

Article 2- MISE A DISPOSITION DES FILIALES DU GROUPE ELIOR

Compte tenu de la filialisation des activités de restauration collective du Groupe Elior, les parties signataires conviennent que l'avenant au contrat de travail qui sera proposé aux salariés, conformément à l'article 1 du présent accord, pourra prévoir une affectation sur les exploitations de Avenance Entreprises ou Avenance Santé Résidences.

Article 3- GARANTIE MINIMALE ANNUELLE

Conformément aux dispositions de la convention collective, les heures effectuées au titre de ces avenants n'entreront pas dans le calcul de la garantie minimale annuelle d'heures et la rémunération y afférente ne générera pas de prime d'intermittence mais entrera dans l'assiette servant de base aux primes à périodicité non mensuelles (13ème mois).

Article 4- ENTREE EN VIGUEUR - DENONCIATION - DEPOT

Le présent accord entrera en vigueur à la date de sa signature. Il pourra être dénoncé moyennant un délai de préavis de 3 mois et sera déposé dans les conditions légales au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre et à la D.D.T.E des Hauts de Seine.

Fait à Rueil Malmaison, le 1er avril 1999

Pour la
C.F.E.-C.G.C.,

C.F.D.T.,

C.F.T.C.,

C.G.T.,

F.O., René Chatillon

Pour Avenance Enseignement :

2- Accord de révision des dispositions relatives à l'encadrement des accords RTT des divisions Avenance signé le 25 septembre 2000

Entre,

Les Organisations Syndicales C.G.C.,C.G.T., C.F.D.T., C.F.T.C et F.O. dûment représentées par les Délégués Syndicaux Centraux des Sociétés AVENANCE Entreprises, AVENANCE Enseignement et AVENANCE Santé/Résidences :

D'une part,

Et,

la Société Avenance Entreprises, représentée par	Mme Agnès LAOT
la Société Avenance Enseignement, représentée par	M. Philippe ACHALME
la Société Avenance Santé Résidences, représentée par	M. Jean-François CLEMENCIN
La coordination de la négociation ayant été assurée par	M. Alain BATUT DAJEAN DRH Central Avenance

D'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés membres de l' Encadrement des sociétés AVENANCE Entreprises, AVENANCE Enseignement et AVENANCE Santé/Résidences.

Les dispositions qui suivent se substituent aux dispositions de même nature visant le même objet contenues dans les accords RTT.
Il ne peut donc y avoir cumul entre les présentes dispositions et les dispositions antérieures.

Il est rappelé que la révision d'une partie des dispositions applicables à l'Encadrement des trois sociétés n'a pas pour effet de remettre en cause les dispositions d'ordre général des accords RTT applicables aux membres de l'Encadrement et aux personnels de statut Employé.

Article 2 - Démarche d'adaptation du Temps de travail et contenu du travail

Article 2 - 2.1 Problématique spécifique de l'encadrement :

En raison de modes de fonctionnement bien établis et propres à notre métier, basés sur un principe de décentralisation voire très souvent d'autonomie, la réduction très importante du temps de travail constitue un véritable « choc culturel », pour l'encadrement et l'entreprise, que le délai très court de mise en place de la RTT n'a pas permis d'absorber.

Il faut rappeler que traditionnellement l'encadrement a été employé pour exercer une fonction et rémunéré en considération des responsabilités qu'il assume.
Des modes de fonctionnement et des habitudes se sont instaurées en conséquence. Notre structure en réseau très décentralisé a toujours, de plus, donné une large autonomie à l'encadrement dans son organisation personnelle.

A l'analyse, il s'agit donc aujourd'hui, tant pour l'encadrement lui-même, la hiérarchie et, l'organisation et les fonctionnements de l'Entreprise, de faire coïncider au mieux le **contenant** (le temps de travail disponible) et le **contenu** (réalisation de la mission et des tâches nécessaires de la fonction) **du travail** dans un cadre compatible avec les dispositions légales, les contraintes de l'entreprise, les aspirations de l'encadrement et, un marché très concurrentiel.

Article 2 - 2.2 Actions engagées et à développer

La conviction est acquise que la réduction réelle du temps de travail de l'encadrement passe principalement par un allégement de la charge de travail qu'il convient de rechercher dans la réforme des process, des modes de fonctionnement, des contenus des missions et des tâches, voire des organisations.

Ainsi dès la conclusion du présent accord les chantiers suivants seront mis en œuvre :

- Analyse en concertation avec les titulaires des fonctions, des contenus, des postes et des tâches.

  Des représentants du personnel exerçant ces fonctions seront associés à cette analyse.
- Développement et accélération des projets, déjà en cours d'informatisation et de simplification des systèmes de gestion propres à alléger les tâches.
- Etudes et mise en œuvre des réorganisations qui seront le cas échéant nécessaires.
- Analyse des moyens complémentaires à mettre éventuellement en place.

Article 2 - 2.3 Une période transitoire

Pour mener ces études et ces chantiers et aboutir à des solutions concrètes et opérantes il convient de disposer du temps nécessaire.

Ainsi est prévue une période transitoire de dix huit (18) mois pour trouver et mettre en place les solutions qui permettront de faire coïncider contenant et contenu du travail de l'encadrement.

~~Article 3 - Modalités de Réduction du Temps de Travail~~

En outre, le Groupe a la volonté de favoriser la mobilité inter-divisions. Par conséquent, le statut des membres de l'Encadrement doit être progressivement harmonisé.

Les membres de l'Encadrement exercent leur activité dans des domaines de compétences et de technicité variées; réclamant plus ou moins de degrés d'autonomie, leur responsabilité pouvant couvrir ou non le management d'équipe.

Afin d'affiner les approches du temps de travail de l'Encadrement, il est convenu de répartir les membres de l'Encadrement par fonction ou type de responsabilité et de recourir à différentes formes de convention de forfait. Le détail de cette répartition sera annexé au présent accord.

Article 3 - 1 Convention de forfait tout horaire

Les Cadres Dirigeants occupent des fonctions assorties de responsabilités et d'autonomie importantes, impliquant une grande indépendance dans l'organisation de leurs emplois du temps, dont la rémunération se situe dans les niveaux les plus élevés dans l'entreprise.
Il s'agit essentiellement des membres de Comités de Direction.
Les Cadres Dirigeants sont régis par une convention de forfait tout horaire.

Article 3 - 2 Convention de forfait en jours

3 - 2 . 1 Les Directeurs Régionaux et les Cadres fonctionnels équivalents exerçant des responsabilités de management élargies exercent des missions précisément définies avec une large autonomie, assurent des fonctions de représentation d'employeur, ils sont à un niveau élevé dans la hiérarchie de l'entreprise, leurs horaires ne sont pas par conséquent contrôlables. Cette catégorie de Cadres est couverte par une convention de forfait en jours de 217 jours par an.

3 - 2 . 2 Les Cadres Commerciaux dont le temps de travail est parfaitement aléatoire en fonction des circonstances de marchés et qui par conséquent ne peut être fixé à l'avance sont régis par une convention de forfait en jours dont le nombre est fixé à 213 jours par an.

3 - 2 . 3 Les Responsables de Secteur et les Cadres Opérationnels exerçant des responsabilités équivalentes assumant des responsabilités opérationnelles non sédentaires ainsi que certains Cadres de Structures occupant des fonctions de management et/ou d'expertise dont le volume d'activité est imprévisible et non linéaire relèvent de conventions de forfait en jours de 210 jours par an.

En tout état de cause, il est expressément convenu, que l'exercice des fonctions dans le cadre de ce forfait ne pourra pas dépasser un maximum de 1890 heures de travail effectif par an compte tenu d'une prise de repos journalier de 15 heures tel que précisé par l'article 4.

3 - 2 . 4 Les Cadres Responsables de Restaurant et les Cadres affectés en exploitation exercent leurs activités sans contrôle direct et permanent de leurs supérieurs hiérarchiques en raison de l'éloignement géographique des restaurants et disposent de fait d'une certaine autonomie.

Cette catégorie de Cadres est régie par une convention de forfait de 210 jours par an.

En tout état de cause, il est expressément convenu, que l'exercice des fonctions dans le cadre de ce forfait ne pourra pas dépasser un maximum de 1680 heures de travail effectif par an compte tenu d'une prise de repos journalier de 16 heures tel que précisé par l'article 4.

Les Cadres de Structures de ce niveau relèvent de ces dispositions.

Article 3 - 3 Convention de forfait en heures

Les Agents de Maîtrise Responsables de Restaurant et les Agents de Maîtrise affectés en exploitation assumant des responsabilités managériales équivalentes relèvent d'une convention de forfait en heures fixée à 36 heures hebdomadaires correspondant à 1642 heures de travail effectif.

Cette catégorie de collaborateurs bénéficie de 18 jours de repos RTT par an au prorata du temps de présence, en conséquence l'horaire de travail hebdomadaire moyen par semaine travaillée est égal à 39 heures.

Article 3 - 4 Horaire collectif

Les Agents de Maîtrise non Responsables de Restaurant et ceux ne relevant pas de l'article 3-3 et les Agents de Maîtrise en Structure continuent à bénéficier de l'horaire collectif définis précédemment dans chacune des sociétés et d'un nombre de jours de repos RTT égal à 15 pour un temps complet au prorata temporis du temps de présence.

Article 3 - 5 Décompte des jours de repos RTT

Les jours travaillés ou les jours de repos RTT prévus par les articles 3 – 2 à 3 – 4 sont définis sans tenir compte des jours de fractionnement et/ou d'ancienneté acquis individuellement par chaque salarié.

Article 4 - Décompte des horaires et amplitude de travail et Repos hebdomadaire

La durée du travail des Cadres en forfait annuel est décomptée en jours.

La mise en œuvre de ces forfaits ne doit pas cependant générer des excès conduisant à une dérive des horaires de travail des Cadres.

Pour les Cadres, un décompte mensuel des jours de travail, des jours de repos et des congés sera tenu par chaque salarié.
Ce décompte précisera le respect ou non des repos journaliers prévus au 9ème paragraphe en tenant compte, le cas échéant, des récupérations éventuelles.
Pour les Agents de Maîtrise, un décompte mensuel des heures réellement effectuées sera établi par chaque salarié.
Ces décomptes seront établis sous la responsabilité des salariés qui les transmettront chaque mois à leur hiérarchie et à leur Responsable Ressources Humaines.

Ces modalités de décompte mensuel ne remettent pas en cause le recours à l'annualisation ou aux cycles prévus dans les accords RTT.

L'informatisation via la messagerie de ces décomptes sera étudiée dans les meilleurs délais.

Hormis pour les cadres relevant des catégories visées aux articles 3 – 1, 3 - 2 .1 et 3 – 2 .2 dont la référence de temps de travail est établie en nombre de jours travaillés, les membres de l'Encadrement bénéficient d'un repos journalier au moins égal à 15 heures pour les catégories visées à l'article 3 - 2 . 3 et égal au moins à 16 heures pour les catégories visées à l'article 3 - 2 . 4 comprenant le temps de repas, les temps de pause et de convivialité.

Si des circonstances exceptionnelles ne permettent pas de bénéficier de l'intégralité du temps de repos, le salarié doit bénéficier d'une récupération équivalente.

Il est entendu qu'entre deux journées de travail, un repos minimum de 11 heures consécutives sera pris par chaque salarié.

Si en fin année, il est constaté un dépassement des forfaits jour, la récupération s'effectuera dans les trois mois de l'année suivante conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5 - Prise des jours de repos RTT

Les modalités de prise des jours de repos RTT restent celles définies par l'accord en vigueur au sein de chacune des sociétés parties au présent accord.

Article 6 - Mesures d'accompagnement

Ce nouvel aménagement du temps de travail des membres de l'Encadrement s'accompagne des dispositions suivantes :

1°) La mesure de modération salariale visant l'Encadrement instaurée par les accords RTT est caduque.

2°) La politique salariale de l'Encadrement est remaniée et fait l'objet d'un accord connexe.

3°) Le nombre de jours de repos RTT est majoré de 3 unités pour les catégories visées par les articles 3 - 2 .3, 3- 2 .4 et 3 - 3 et est donc porté à 18 jours pour un salarié à temps plein.

4°) Une révision des rémunérations annuelles fixes à hauteur de 4 % sera opérée à compter du mois d'octobre 2000 pour les salariés visés aux articles 3 - 2 .2, 3 - 2 .3, 3 - 2 .4 et 3 - 3 à l'exception de la catégorie Responsables de Secteur qui bénéficiera au choix de l'octroi d'un avantage en nature sous forme de véhicule de Fonction de type Mégane ou de l'augmentation précitée.

Article 7 - Mesure temporaire

Pour des raisons de simplification de décompte, le bénéfice du nouveau régime des 18 jours de repos RTT entrera en vigueur le 1er janvier 2001. Pour compenser ce décalage, il est accordé une demi-journée correspondant au prorata de l'augmentation du nombre de jours à prendre avant le 31 décembre 2000.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée d'application

Cet accord entrera en vigueur dans chaque société après consultation des Comités d'établissement et du CCB sur ce projet de modification du temps de travail de l'encadrement.

Il est conclu pour une durée déterminée de 18 mois à compter de sa signature. A l'issue de cette période, les parties conviennent de se revoir pour faire un bilan de son application.

Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir et remplacent les dispositifs antérieurement en application.

Article 9 - Dépôt et publicité

Le présent accord est déposé en 5 exemplaires auprès des Services du Ministère chargé du Travail d'une part, et d'autre part, en un exemplaire au Secrétariat de Prud'hommes du lieu de conclusion, en application des articles L 132-10 et R 132-1 du Code du Travail.

Fait à Paris en 25 exemplaires, le 25 septembre 2000

	AVENANCE Entreprises	AVENANCE Enseignement	AVENANCE Santé Résidences
pour la C.F.D.T.	M.	M.	M.
pour la C.F.T.C.	M.	M.	M.
pour la C.G.C.	M.	M.	M.
pour la C.G.T.	M.	M.	M
pour la F.O.	M.	M.	M.

pour la Direction

Mme Agnès LAOT
AVENANCE Entreprises

M. Philippe ACHALME
AVENANCE Enseignement

M. Jean-François CLEMENCIN
AVENANCE Santé/Résidences

M. Alain BATUT DAJEAN
DRH Central Avenance

ENCADREMENT DE STRUCTURE (« Fonctionnels »)
ANALYSE DES EQUIVALENCES DE FONCTIONS

3.2.1
quivalent DR 18

- Directeur régional des ventes
- Chef des ventes
- Directeur Commercial
- Ingénieur d'affaire
- Directeur comptable
- Directeur d'Agence
- Responsable contrôle de gestion
- Directeur régional RH
- Responsable de formation

nviron : 50 salariés

3.2.3
Equivalent Responsable de secteur

- ⇨ Adjoint Directeur RH
- ⇨ Cadres Fonction Marketing
- ⇨ Assistant Technique
- ⇨ Attaché de direction
- ⇨ Chargé d'études ou de mission
- ⇨ Chef comptable
- ⇨ Chef de projet ou de produit
- ⇨ Conseiller formation ou formateur conseil
- ⇨ Chef d'exploitations ou de secteur
- ⇨ Contrôleur de gestion
- ⇨ Directeur de la restauration
- ⇨ Ingénieur conseil
- ⇨ Responsable méthodes
- ⇨ Responsable hygiène nutrition
- ⇨ Responsable hygiène Sécurité

Environ : 130 salariés

3.2.4
Autres Cadres

- ⇨ Assistant(e) de direction
- ⇨ Adjoint Dir Régional RH
- ⇨ Assistant Marketing
- ⇨ Chef de groupe
- ⇨ Comptable principal
- ⇨ Conseiller technique, ou qualité
- ⇨ Directeur de Cuisine
- ⇨ Directeur de la production
- ⇨ Directeur services clients
- ⇨ Responsable administratif
- ⇨ Secrétaire cadre

Environ : 70 salariés

3.2.5
Cadres commerciaux

- ⇨ Attaché commercial
- ⇨ Responsable de développement
- ⇨ Responsable des ventes

Environ : 42 salariés

Liste générale indicative qui ne préjuge pas de l'examen de situations individuelles en rapport avec les fonctions réellement exercées, au-delà du libellé de l'emploi

3- Accord portant révision des dispositions existantes concernant le 13ème mois signé le 4 novembre 2003

Dans le cadre de l'harmonisation du statut collectif des salariés de Avenance Enseignement et Avenance Santé Résidences, les parties, après avoir constaté que les rythmes de paiement du treizième mois étaient différents pour les salariés originaires de Avenance Enseignement et pour les salariés originaires de l'ancienne UES Avenance Santé Résidences, ont décidé d'en simplifier les modalités.

Entre

La Direction de l'UES Avenance Enseignement et Santé, représentée par Monsieur Philippe ACHALME, Directeur des Ressources Humaines et de la Formation

d'une part

Et

Les Organisations Syndicales suivantes représentées par les délégués Syndicaux Centraux de l'UES Avenance Enseignement et Santé :

La CGT, représentée par Monsieur Guy LE CORRE,

La CFDT Fédération des Services, représentée par Monsieur Fernand DEPEIGE

La CFE-CGC, représentée par Monsieur Eric BURON

La CFTC, représentée par Monsieur Maurice AGOPIAN,

FO, représentée par Monsieur René CHATILLON,

d'autre part

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

MOIS EN 2003

Le treizième mois sera payé en novembre 2003 sur le mode suivant :

Sur la paie de novembre 2003 (versée début décembre) : paiement d'un acompte correspondant des provisions constituées de juillet à novembre. Sur la paie de décembre 2003 (versée début janvier 2004) paiement de la totalité de la provision du 2ème semestre, déduction faite de l'acompte versé en novembre 2003.

Ces dispositions entreront en vigueur, pour le paiement de l'acompte sur treizième mois de novembre 2003, dit acompte QP13 qui comprendra les provisions effectuées de juillet 2003 à novembre 2003.

Pour les salariés originaires de l'ancienne UES Avenance Santé Résidences :

- le paiement de l'acompte sur treizième mois de novembre 2003, dit acompte QP13 comprendra les provisions effectuées de juin 2003 à novembre 2003.
- et sur la paie de décembre (versée en janvier 2004), paiement de la totalité de la provision du 2ème semestre, majorée du 1/12 de juin 2003 (décalage de rémunération lié aux modalité de versements prévus dans l'accord sur le treizième mois de l'UES Avenance Santé Résidences) déduction faite de l'acompte versé en novembre 2003.
- Les modalités de calcul des provisions du treizième mois prennent en compte les primes PAC et PSM pour la catégorie employés.

ARTICLE 2 – DATE DE PAIEMENT DE LA DEUXIEME QUOTE-PART DU TREIZIEME MOIS A COMPTER DU 1ER JANVIER 2004

A compter du 1er janvier 2004 :

1. Sur la paie de mai (versée début juin) : paiement d'un acompte correspondant à 90% des provisions constituées de janvier à mai. Sur la paie de juin (versée début juillet) paiement de la totalité de la provision du 1er semestre, déduction faite de l'acompte versé en mai.
2. Sur la paie de novembre (versée début décembre) : paiement d'un acompte correspondant à 90% DES provisions constituées de juillet à novembre. Sur la paie de décembre (versée début janvier) paiement de la totalité de la provision du 2ème semestre, déduction faite de l'acompte versé en novembre.

ARTICLE 2 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée, et pourra être dénoncé moyennant un préavis de trois mois.

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de Formation Professionnelle et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Rueil-malmaison, le 4 novembre 2003

Pour la Société, Monsieur Philippe ACHALME

Pour la CGT, Monsieur Guy LE CORRE

Pour la CFDT Fédération des Services, Monsieur Fernand DEPEIGE

Pour la CFE-CGC, Monsieur Eric BURON,

Pour la CFTC, Monsieur Maurice AGOPIAN,

Pour FO, Monsieur René CHATILLON,

4- Accord d'harmonisation des statuts de l'UES Avenance Enseignement et Santé en matière d'organisation et d'aménagement des temps de travail signé le 5 mai 2004

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La Direction de l'UES AVENANCE Enseignement et Santé, représentée par M. Philippe Achalme, Directeur des Ressources Humaines et de la Formation, dûment habilité à cet effet,

d'une part

Et

Les Organisations syndicales de l'UES, représentées par leurs Délégués syndicaux centraux :

- M. Guy Le Corre pour la GGT,
- M. Fernand Depeige pour la CFDT, Fédération des Services
- M. Eric Buron, pour la CFE-CGC,
- M. Maurice Agopian pour la CFTC,
- M. René Chatillon pour la FO,

d'autre part

APRES QU'IL EUT ETE RAPPELE

- que la société AVENANCE Enseignement et Santé regroupe, depuis le 30 juin 2003, les activités des anciennes sociétés AVENANCE Enseignement et AVENANCE Santé-Résidences,

- qu'une commission paritaire d'information et de négociation a été créée pour préparer et accompagner, sur le plan social, la réunion de ces deux sociétés distinctes,

1/13

- qu'un accord de méthode a été signé le 5 février 2003 aux fins, notamment, de préciser les thèmes de négociation et le calendrier des réunions à venir,

- que, toujours dans la logique d'un bon accompagnement de la fusion absorption, un accord de prorogation des mandats des représentants élus du personnel a été signé, à l'unanimité, le 5 mars 2003 ; que cet accord a été avenanté le 17 juin,

- que le cabinet AXIA-Consultants, missionné par la commission paritaire, a rendu, au mois d'avril 2003, une étude sur les accords d'entreprise existant au sein des sociétés AVENANCE Enseignement et AVENANCE Santé Résidence,

- qu'un accord de représentation du personnel de l'UES a été signé le 22 mai 2003 à l'unanimité, sur la base des dispositions de l'article L. 431-1 du code du travail ; que cet accord est entré en application le 1er juillet 2003,

- qu'un accord portant révision des dispositions existantes concernant les oeuvres sociales des CE a été signé le 17 juillet 2003,

- qu'un accord portant révision des dispositions existantes concernant les dates de paiement du 13e mois a été signé le 4 novembre 2003,

- qu'un avenant n°9 au protocole d'accord sur l'ARTT a été signé le 18 novembre 2003, dans le but de bien cerner et reconnaître le nouveau périmètre de l'UES en la matière,

- que cinq réunions de négociation paritaire se sont tenues, en vue d'harmoniser les statuts collectifs, les 25 novembre 2003, 27 janvier , 2 mars, 25 mars 2004, et 28 avril 2004 lesquelles ont toutes donné lieu à l'établissement de comptes rendus écrits,

- que l'article L.132-8 du code du travail stipule en son 7ème et dernier alinéa que " *lorsque l'application d'un convention ou d'un accord d'entreprise est mise en cause dans une entreprise déterminée en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément au 3ème (...) alinéa du présent article*";

- que l'alinéa 3 du même article précise que " *la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, **à défaut, pendant une durée d'un an** à compter de l'expiration du délai de préavis **(trois mois)**, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure*"

Article 1- Volonté des parties

Le législateur n'a prévu la survie des accords collectifs de travail, en cas de fusion absorption, que pendant une période maximale de 15 mois.

La négociation d'un accord d'harmonisation est, néanmoins, fortement encouragée pendant ce laps de temps.

Les parties sont conscientes qu'une attente aussi longue, pouvant déboucher sur une disparition pure et simple des accords préexistant à la fusion absorption, n'est compatible ni avec leurs intérêts ni avec un climat de travail serein.
C'est la raison pour laquelle elles se sont rapprochées et régulièrement rencontrées depuis le mois de février 2003.

Article 2- Objectif des parties

Les parties entendent favoriser

- une harmonisation sereine des statuts sociaux, lesquels ne sauraient pas perdurer en l'état,

- une nouvelle organisation du travail dans les différents établissements de l'UES.

L'équité, à la base d'un bon climat social, commande, en effet, que l'ensemble des salariés d'une même société soit soumis à des règles communes.

Article 3 - Modalités pratiques

Sans préjuger de toutes les évolutions législatives et conventionnelles à venir, et avant d'engager la discussion sur les autres points concernés par la logique d'harmonisation retenue, les parties ont souhaité s'entendre sur les nouvelles dispositions à retenir en matière de durée et d'organisation des temps de travail.

Article 4 - Nouvelle organisation des temps de travail au sein de l'UES

4-1 Généralités

A compter du *1er Août 2004*, est créé, au sein de l'UES, un nouvel horaire collectif de travail de 34,50 heures par semaine, pour le personnel non cadre.

Le mode de calcul de la durée de travail effectif théorique est le suivant :

- nombre de jours travaillés dans l'année = 226 jours
  365 jours - 104 (repos hebdomadaire) - 10 (jours fériés) - 25 (congés payés)
- nombre de semaines travaillées dans l'année 226 jours /5 jours = 45,2 semaines
- durée annuelle de référence 45,2 x 34,5= 1559 heures et 40 centièmes
- durée journalière 34,5 heures/5 jours = 6 heures et 90 centièmes soit 6H et 54minutes,
- durée mensuelle 34,5 heures x (52 semaines/12 mois) = 149 heures et 50 centièmes soit 149H et 30 minutes.

4-2 Jours de RTT

4.2.1- Horaire conventionnel majoré déclenchant des jours de RTT

Les salariés présents dans les effectifs à la date de signature du présent accord, et bénéficiant de jours de RTT en application des accords de réduction de temps de travail de 1999, continueront de bénéficier des jours auxquels ils pouvaient prétendre ; en contrepartie, leur horaire de travail hebdomadaire effectif, dit "horaire conventionnel", est fixé à

- 36,65 H pour l'activité Enseignement,
- 35,30 H pour l'activité Santé
- 36,92 H pour l'encadrement soumis à l'horaire collectif.

4.2.2- Modalité de prise des jours RTT

Les jours de repos acquis par année civile sont pris en priorité dans les périodes de baisse d'activité.

La planification est faite :

- au semestre de leur acquisition en santé
- dans l'année civile d'acquisition en enseignement

Les salariés intermittents, doivent prendre leurs jours de repos supplémentaires pendant les périodes normalement travaillées qui correspondent à des baisses d'activité afin que la réduction de leur temps de travail soit effective.

/A RC HADE

EB

[illegible] pris à l'initiative du salarié, selon un ordre des départs sont les modalités sont assimilables à celles de la prise des congés payés.

Les jours de repos sont planifiés au moins un mois à l'avance.

Les jours de repos peuvent être pris, si les besoins de service le permettent et en accord avec le responsable hiérarchique, en une seule fois.

Sauf cas de force majeure, par nature exceptionnel et indépendant de la volonté de l'entreprise, la modification du planning de prise des jours de repos devra être confirmée au salarié avec un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

4-3 Annualisation (rappel succinct et harmonisation)

La modulation du temps de travail permet de faire varier, par voie d'accord, la durée hebdomadaire moyenne de travail pendant tout ou partie de l'année afin de tenir compte des périodes de forte ou faible activité. Les sociétés AVENANCE Enseignement et AVENANCE Santé Résidences ont donc été amenées à conclure de tels accords dans le cadre de la nécessaire adaptation de leurs activités aux contraintes et besoins de leurs clients.

La variation des horaires doit être réalisée dans le respect d'une amplitude maximale de 44 H et d'une amplitude minimale de 26 H par semaine.

La rémunération de chaque collaborateur relevant de ce mode d'organisation spécifique du travail est calculée sur la base de son horaire contractuel hebdomadaire, et ce, indépendamment de l'horaire effectivement réalisé.

Si, à la fin de l'année civile, il apparaît que la durée moyenne hebdomadaire dépasse 34,50 H, la fraction excédentaire sera considérée comme heure supplémentaire, majorée selon les taux légaux et donnera droit, le cas échéant, à un repos compensateur.
Les salariés concernés auront le choix entre le paiement ou la récupération en repos de remplacement.

Les heures effectuées dans la limite de l'amplitude maximale ne feront l'objet d'aucune majoration pour heures supplémentaires, n'ouvriront droit à aucun repos compensateur et ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.
En revanche, les heures dépassant la limite maximale de la modulation feront l'objet de majoration pour heures supplémentaires, ouvriront droit à repos compensateur et s'imputeront sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Un planning prévisionnel est établi sur chaque site concerné au moins un mois à l'avance et est affiché. Les représentants du personnel sont informés et consultés au préalable.

En cas de changement d'horaire, sauf délai plus court imposé par les circonstances ou le client, chaque salarié sera informé, individuellement et par voie d'affichage, des modifications des plannings avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

En cas de baisse d'activité ayant pour conséquence de ramener la durée hebdomadaire de travail en deçà du seuil minimal de 26 H, l'UES pourra recourir au chômage partiel et solliciter l'indemnisation des heures perdues.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 90 H en cas d'annualisation sur le site.

Dans un souci d'harmonisation, l'annualisation est possible pour tous les établissements de l'UES. Cependant, une évaluation sera réalisée par la Commission de Suivi, sur les initiatives d'annualisation mises en place dans l'année qui suivra l'application de l'accord.

Dans le cas où l'évaluation portant sur les Etablissements scolaires autres que cuisines centrales serait négative, l'annualisation serait alors limitée strictement aux seuls établissements des Cuisines Centrales et de Santé.

Un bilan sera effectué chaque année par la Commission de suivi pendant les 3 premières années de la mise en place de l'accord

4-4 Organisation du travail par cycles (rappel succinct et harmonisation)

Le cycle est une période brève au sein de laquelle la durée du travail est répartie d'une semaine à l'autre. Les semaines comportant des heures au-delà de la durée hebdomadaire, légale ou conventionnelle, sont compensées au cours du cycle par des semaines d'une durée inférieure ; cette formule déroge donc à la règle du calcul des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine civile.

Le cycle permet de prendre en compte les variations d'activité des établissements de l'UES ouverts 7 jours sur 7, dans la mesure où elles présentent un caractère habituel et, par suite, à la fois prévisible et programmable.

Au sein du cycle, la durée du travail peut être répartie inégalement sur les jours ou les semaines mais la répartition de la durée du travail doit être fixe et répétitive d'un cycle à l'autre : la durée maximale hebdomadaire est fixée à 44 heures.

En règle générale, chaque cycle ne peut excéder 4 semaines ; sauf organisation particulière nécessitée par des besoins de l'offre de services avec des cycles supérieurs à 4 semaines. Dans ce cas, celui-ci sera mis en œuvre après consultation des délégués du personnel de site et des CE et CHSCT ;

DF

RC MA

EB

4-5 Temps partiel

Conformément aux dispositions prévues dans l'accord cadre de branche du 15.01.99, article 7.1, les coupures sont limitées à une seule coupure par jour qui sera inférieure ou égale à deux heures.

Cependant, pour les établissements qui ont une obligation d'assurer deux services quotidiens, la durée de cette coupure pourra être supérieure à deux heures.

En contrepartie de toute coupure supérieure à deux heures, les salariés à temps partiels concernés de façon permanente par cette organisation bénéficieront d'un contrat de travail d'une durée hebdomadaire minimale de 25 heures.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est comprise entre 25 heures et 28 heures, l'horaire contractuel sera augmenté d'une heure.

En aucun cas, les coupures ne sauraient être considérées comme du temps de travail effectif.

Il est rappelé que, si la loi 2000-37 du 19 janvier 2000 a abrogé les dispositions concernant le travail à temps partiel annualisé, les contrats de travail existant à cette date, conclus sur la base des dispositions de l'ancien article L. 212-4-3, demeurent en vigueur.

4-6 Respect des règles relatives à la durée maximale de travail et au temps de repos (rappel)

La durée maximale quotidienne du travail ne peut excéder 10 H pour les femmes et les hommes âgés de plus de 18 ans.

L'amplitude de la journée de travail, calculée sur une même journée de 0 à 24 H, ne peut pas dépasser 13 H.

Le repos journalier entre deux journées de travail effectif doit être de 11H ,sauf cas de force majeure.

Dans les établissements autorisés de plein droit à travailler 7 jours sur 7, le repos hebdomadaire peut être accordé par roulement selon les conditions suivantes : les salariés bénéficient

- de 4 jours de repos successifs ou non par quatorzaine,
- d'un jour de repos après 6 jours consécutifs de travail,
- d'un dimanche sur trois,
- de 2 x 2 jours de repos accolés par mois, dont un jour par mois accolé à un dimanche.

7/13

4-7 Modalités de contrôle de la durée du travail (rappel)

Un système de comptabilisation des temps de travail a été mis en place pour les horaires réellement effectués par chaque collaborateur soumis à l'horaire collectif.

Cette comptabilisation est réalisée sur une feuille d'émargement signée par le salarié et le responsable hiérarchique.

Conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail, le suivi des temps de travail fait l'objet d'un contrôle précis et régulier.

Sur la feuille d'émargement, chaque collaborateur fait figurer son lieu de travail, ses heures d'arrivée et de départ, ses temps d'interruption significatifs (repas, pauses, etc.).
Les émargements sont assurés à la prise de service et à la fin de service (après habillage et avant déshabillage).
Chacun y fait, également, figurer le temps de travail réalisé au terme de chaque semaine.

Cette feuille d'émargement est signée en fin de semaine par chaque responsable hiérarchique concerné.

Cette approche, fondée sur un principe de confiance, de sincérité et de transparence, se veut un gage de l'implication des salariés dans la gestion de leur temps de travail.

4-8 Encadrement

Les salariés membres de l'encadrement demeurent soumis, par dérogation expresse au principe de substitution tel que posé, ci-après, aux dispositions de l'accord AVENANCE du 25 septembre 2000 et de ses avenants.

Le Compte Epargne Temps ,créé par l'accord d'Avenance Enseignement du 30.06.99 sera ouvert aux seuls salariés de l'encadrement ayant plus d'un an d'ancienneté, de statut Agent de maîtrise et Cadre, à compter de la date d'application du présent accord.

Le compte épargne temps permet à tout salarié, sur la base du volontariat, de reporter des repos non pris afin de constituer l'indemnisation, sous forme de salaire, d'un congé de longue durée, d'au moins deux mois ,soit d'au minimum quarante jours ouvrés, pour convenance personnelle. Il contribue à une gestion du temps de travail dans une perspective de moyen ou long terme pour disposer d'un capital temps afin notamment de réaliser un projet personnel ou d'anticiper la fin de carrière.

DF

RC HA

EB

- La cinquième semaine de congés payés.

Utilisation de ce compte par les salariés

Le congé de fin de carrière devra être sollicité 6 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le congé pour convenance personnelle devra être sollicité 2 mois avant son commencement par lettre recommandée avec accusé de réception. L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître sa décision. Il peut refuser le congé une fois, par décision motivée. Dans ce cas, le salarié peut présenter une seconde demande 2 mois après le refus de l'employeur.

A l'issue de son congé, le salarié retrouvera son précèdent emploi.

Dans le cas du départ en retraite d'un salarié, l'employeur ne pourra refuser la demande de congé pour convenance personnelle, dès lors que cela aboutirait à rendre, en pratique, impossible le dépôt d'une nouvelle demande par le salarié, compte tenu de la date de son départ en retraite.

Accord automatique de prise des jours épargnés

Il y a accord pour la prise automatique des jours de repos dans les cas suivants :

- décès du conjoint ou d'un enfant,
- invalidité du conjoint au sens des 2° et 3° de l'article L341-4 du code de la sécurité sociale,
- mariage, divorce,
- naissance ou adoption,
- création d'entreprise
- règlement d'une succession complexe, notamment en cas d'indivision. Dans ce dernier cas, l'épargne constituée pourra être versée sous forme monétaire,
- enfants malades.

Article 5 – Rémunération et temps de travail

5.1 Principe de maintien du taux horaire

Les taux horaires sont déjà communs aux deux activités depuis le 01.07.03.
Le calcul de la rémunération mensuelle de base du salarié de statut employé correspondra à la multiplication du taux horaire qui lui est applicable par le nombre d'heures du mois.
A ce titre, les salariés temps plein des activités Santé verront leur rémunération augmenter dès la mise en place de l'accord.

5.2 Maintien de la rémunération des salariés

Les salariés de statut employé des activités Enseignement présents à la veille de la date d'application de l'accord bénéficieront du maintien de leur rémunération mensuelle par l'octroi d'une indemnité différentielle correspondant à l'écart entre leur rémunération calculée sur leur nouvel horaire et l'ancien horaire collectif.
Cette indemnité différentielle sera prise en compte pour le calcul du 13ème mois et sa quote-part éventuelle. Cette indemnité différentielle sera augmentée du même pourcentage que le salaire de base, en cas d'augmentation générale.

5.3 Heures supplémentaires

Les Heures supplémentaires pourront être :

a) soit récupérées dans un délai de 6 mois et sous la forme de demi-journée ou journée entière au titre d'un repos compensateur de remplacement aux conditions légales.

b) Soit donneront lieu au paiement de la majoration aux conditions légales.

Toutefois, le choix entre les formules a) ou b) sera ouvert au salarié dès signature de l'accord pour une année civile, avec la possibilité de modifier son choix avec un délai de prévenance d'un mois (fin de mois).

Paiement :

Conformément aux dispositions légales, le paiement des heures supplémentaires s'effectuera sur la base du taux horaire (salaire de base).

DF
RC HA
GB

pale et comporter l'ensemble des heures à récupérer (y compris majorations).

Article 6 - Organisation des mouvements au sein de l'UES

6-1 Salariés intermittents : priorité d'emploi temporaire

Les dispositions de l'accord d'entreprise, signé à l'unanimité le 1er avril 1999, portant sur les modalités de reclassement des salariés en contrat intermittent au sein du groupe Elior, demeurent applicables.
Les parties contractantes entendent ainsi confirmer la priorité qu'elles accordent aux salariés intermittents : tout poste temporairement vacant pendant les périodes de suspension de leurs contrats de travail doit être proposé aux salariés en contrat intermittent ayant exprimé par écrit leur volonté de travailler pendant les périodes de suspension de leur contrat, et ce avant de recourir à une embauche extérieure (CDD, intérim).

Les parties signataires rappellent que les calendriers remis en début d'année scolaire à chaque salarié intermittent doivent être respectés.

6-2 Détachement ou reclassement de courte durée

Les dispositions de l'article 8 de la Convention Collective Nationale des entreprises de restauration de collectivités s'appliquent de plein droit.

Les salariés concernés bénéficieront des conditions de travail et de l'octroi des primes (calculées au prorata du temps de travail) spécifiques à l'activité d'accueil pour la durée de leur détachement

6-3 Mutation d'une activité à l'autre / Détachement ou reclassement de longue durée

Toute mutation d'une activité à une autre entraînera, au bénéfice du salarié concerné, l'application des règles de l'établissement d'accueil en matière d'organisation, de durée de travail et de versement des compléments de salaire (primes spécifiques à l'activité).

Les mêmes règles s'appliqueront en cas de détachement ou de reclassement de longue durée.

11/13

Les parties signataires tiennent à rappeler que le salarié est en droit de refuser toute mutation qui impliquerait une modification d'un élément essentiel de son contrat de travail et que la proposition de contrat doit lui être faite avec le délai de prévenance suffisant pour lui permettre de décider d'accepter ou non.

Article 7 - Principe de substitution

Cet accord annule et remplace tous les accords Enseignement et Santé existants antérieurement à sa signature, concernant tant l'organisation au sens large que l'aménagement des temps de travail.
Les exceptions à ce principe général sont dûment précisées dans le corps du présent accord.

Article 8 - Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L.132-9 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Notification devra en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes géographiquement compétent.

Article 9 – Suivi de l'accord

Les parties conviennent de créer une commission de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et d'au minimum trois représentants permanents de la Direction.

Cette commission sera réunie une fois par semestre à l'initiative de la Direction.

Celle-ci aura pour mission de veiller à la bonne application et à la bonne interprétation du présent accord.

Elle sera également compétente pour étudier et tenter de concilier tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.
La commission sera réunie dans le mois qui suit la demande, motivée, adressée par écrit à la Direction des Ressources Humaines de l'UES.

Si nécessaire, une seconde réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Jusqu'à l'expiration de ces délais, les parties signataires s'engagent à ne susciter aucune forme d'action, contentieuse ou non, liée au différend faisant l'objet de la

DF

présente procédure de conciliation.

Un compte rendu sera établi par un représentant de la Direction.

Les comptes rendus des Commission de Suivi de l'accord seront adressés aux Directeurs Régionaux des Ressources Humaines, en charge d'un établissement social, pour diffusion aux Instances de représentation du personnel concernées (Comité d'Etablissement dans tous les cas, CHSCT et délégués du personnel le cas échéant).

Article 10 - Durée, modification et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra faire l'objet d'un avenant aussi souvent que les circonstances l'exigeront.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.
Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des modalités d'un nouvel accord.
Après le délai de maintien en vigueur prévu par l'article L. 132-8 du code du travail, l'UES ne sera plus tenue de maintenir les avantages de la présente convention.

Article 11 - Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, à la DDTEFP (5 exemplaires) et au greffe du conseil de prud'hommes (1 exemplaire) géographiquement compétents.

Il sera, par ailleurs, diffusé à toutes les unités pour permettre aux salariés de l'UES d'en prendre connaissance dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Fait à Rueil-Malmaison, en 12 exemplaires originaux, le 5 mai 2004

Pour la Société,	Monsieur Philippe ACHALME
Pour la CGT,	Monsieur Guy LE CORRE
Pour la CFDT Fédération des Services,	Monsieur Fernand DEPEIGE
Pour la CFE-CGC,	Monsieur Eric BURON,
Pour la CFTC,	Monsieur Maurice AGOPIAN,
Pour FO,	Monsieur René CHATILLON,

5- Avenant n°1 à l' Accord d'harmonisation des statuts de l'UES Avenance Enseignement et Santé en matière d'organisation et d'aménagement des temps de travail signé le 30 juin 2004

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La Direction de l'UES AVENANCE Enseignement et Santé, représentée par M. Philippe Achalme, Directeur des Ressources Humaines et de la Formation, dûment habilité à cet effet,

d'une part

Et

Les Organisations syndicales de l'UES, représentées par leurs Délégués syndicaux centraux :

- M. Guy Le Corre pour la CGT,
- M. Fernand Depelge pour la CFDT, Fédération des Services
- M. Eric Buron, pour la CFE-CGC,
- M. Maurice Agopian pour la CFTC,
- M. René Chatillon pour la FO,

d'autre part

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

Les parties signataires sont convenues de revenir sur les dispositions de l'article « 4-3 Annualisation -rappel succinct et harmonisation -» de l'accord d'harmonisation des statuts de l'UES Avenance Enseignement et Santé,en matière d'organisation et d'aménagement des temps en date du 05 mai 2004 afin d'en délimiter le champ d'application. Cet article est donc modifié comme suit :

PA DF
RC CB
HA

1/3

Article 4-3 Annualisation (rappel succinct et harmonisation)

La modulation du temps de travail permet de faire varier, par voie d'accord, la durée hebdomadaire moyenne de travail pendant tout ou partie de l'année afin de tenir compte des périodes de forte ou faible activité.

La variation des horaires doit être réalisée dans le respect d'une amplitude maximale de 44 H et d'une amplitude minimale de 26 H par semaine.

La rémunération de chaque collaborateur relevant de ce mode d'organisation spécifique du travail est calculée sur la base de son horaire contractuel hebdomadaire, et ce, indépendamment de l'horaire effectivement réalisé.

Si, à la fin de l'année civile, il apparaît que la durée moyenne hebdomadaire dépasse 34,50 H, la fraction excédentaire sera considérée comme heure supplémentaire, majorée selon les taux légaux et donnera droit, le cas échéant, à un repos compensateur.
Les salariés concernés auront le choix entre le paiement ou la récupération en repos de remplacement.

Les heures effectuées dans la limite de l'amplitude maximale ne feront l'objet d'aucune majoration pour heures supplémentaires, n'ouvriront droit à aucun repos compensateur et ne s'imputeront pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.
En revanche, les heures dépassant la limite maximale de la modulation feront l'objet de majoration pour heures supplémentaires, ouvriront droit à repos compensateur et s'imputeront sur le contingent conventionnel d'heures supplémentaires.

Un planning prévisionnel est établi sur chaque site concerné au moins un mois à l'avance et est affiché. Les représentants du personnel sont informés et consultés au préalable.
En cas de changement d'horaire, sauf délai plus court imposé par les circonstances ou le client, chaque salarié sera informé, individuellement et par voie d'affichage, des modifications des plannings avec un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

En cas de baisse d'activité ayant pour conséquence de ramener la durée hebdomadaire de travail en deçà du seuil minimal de 26 H, l'UES pourra recourir au chômage partiel et solliciter l'indemnisation des heures perdues.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est ramené à 90 H en cas d'annualisation sur le site.

L'annualisation est limitée strictement aux seuls établissements des Cuisines Centrales à l'exclusion des activités de restauration sur place des secteurs Enseignement Privé et de Santé.

Ces nouvelles dispositions entrent en vigueur dès signature de cet avenant n°1 à l'accord du 05/05/04. Il pourra être renégocié ou dénoncé par les parties signataires selon les modalités légales en vigueur.

RC AA DF
GB MA

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent avenant sera déposé en 6 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de Formation professionnelle et en 1 exemplaire du greffe du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Rueil-Malmaison, le 30 juin 2004

Pour la Société,	Monsieur Philippe ACHALME
Pour la CGT,	Monsieur Guy LE CORRE
Pour la CFDT Fédération des Services,	Monsieur Fernand DEPEIGE
Pour la CFE-CGC,	Monsieur Eric BURON, Pp Christian BONNIAU
Pour la CFTC,	Monsieur Maurice AGOPIAN,
Pour FO,	Monsieur René CHATILLON,

6- Accord portant sur la rémunération variable de l'encadrement de l'UES Avenance Enseignement et Santé signé le 29 septembre 2004

La Direction de l'UES AVENANCE Enseignement et Santé, représentée par Madame Mireille BRIENS, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet,

D'une part

Et

Les Organisations Syndicales de l'UES, représentées par leurs Délégués Syndicaux Centraux :

- M. Eric Buron, pour la CFE-CGC,
- M. René Chatillon pour FO,
- Mme Carole Dumas pour la CFTC
- M. Guy Le Corre pour la CGT,
- M. Fernand Depeige pour la CFDT, Fédération des Services,

D'autre part

APRES QU'IL EUT ETE RAPPELE

- que lors des quatre réunions de négociation paritaires qui se sont tenues, les 18 mars, 28 avril, 7 juillet et 28 septembre 2004, lesquelles ont donné lieu à l'établissement de comptes rendus écrits, la Direction a expliqué les motivations du projet de modification de la rémunération variable de l'encadrement de l'UES Avenance Enseignement et Santé,

1/11

CD BC

- que cette démarche est initiée dans le cadre de la politique du Groupe Elior pour ses divisions AVENANCE, caractérisée par la démarche « Avenir », commencée courant 2002 avec un diagnostic confié à un organisme extérieur, et des groupes de travail sur un certain nombre de propositions dont l'un des 5 chantiers « manager la performance » avec pour objectifs de :

1. Définir un modèle de management adapté à Avenance et à ses métiers, en s'attachant à situer la performance individuelle au cœur du système de management.
2. Mettre en place un système de management par les objectifs, clairement articulé avec la gestion des carrières.
3. Donner aux collaborateurs le sens de la responsabilité, non seulement vis à vis de leurs objectifs individuels, mais également vis à vis de l'intérêt général
4. Définir des objectifs et des indicateurs de suivi, par niveau hiérarchique, pour la ligne opérationnelle : Objectifs quantitatifs, qualitatifs et comportementaux

- que le système de rémunération de la performance repose sur la recherche d'un équilibre préservant, au mieux, les intérêts de chacune des parties concernées :

  - Pour l'entreprise : Recherche d'une dynamique nouvelle en veillant à récompenser les efforts, sans remettre en cause l'équilibre financier de l'ensemble.
  - Pour les salariés : Système juste et simple, entraînant une diminution de l'arbitraire et du subjectif. Il contribue également à sécuriser la partie fixe des rémunérations pour les plus bas salaires

Le présent accord porte uniquement sur la rémunération variable :

1. **des Responsables d'Unités et assimilés, à savoir** : Responsables et Directeurs de Restaurant, Chefs Gérants, Gérants et tout personnel agent de maîtrise et cadre affecté sur site bénéficiant à ce jour du variable opérationnel actuel

2. **et des Cadres et Agents de maîtrise « fonctionnels » titulaires à ce jour d'une gratification**

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

Chapitre 1 – Rémunération variable des Responsables d'Unités (RU) et Assimilés

Article 1- Répartition du variable des Responsables d'Unités (RU) et Assimilés

La répartition du variable s'articule autour de 2 critères :

1. Quantitatifs
2. Qualitatifs

1. Le résultat (C.B.)
2. Le développement (C.A.)

- **Les objectifs qualitatifs**

1. Ils regroupent des objectifs liés au management et à la fidélisation client.
2. Ils sont à retenir d'un commun accord entre le N et N+1, ou à choisir dans une liste pré-établie par la Direction Générale

Cf. tableaux pages 4 et 5

- **La Fixation des objectifs est faite lors d'un entretien semestriel**

- **Dispositif de compensation :**

Afin de compenser la différence entre l'ancien et le nouveau système de rémunération variable pour les Responsables d'Unités et assimilés, il est prévu des modalités de réintégration calculées sur l'année la plus favorable au salarié (2001-2002 ou 2002/2003) à partir de la moyenne des primes perçues, y compris variables exceptionnels, des deux derniers exercices.

La quote-part de réintégration des primes perçues est :

- de 4% pour une atteinte des 14% sur ces deux exercices

Cependant si ce pourcentage n'a pas été atteint, il sera procédé à la réintégration dans les éléments forfaitaires fixes annuels de rémunération de :

- 28,57% des primes perçues (4/14 = 0,2857) avec **un minimum de 1%**

Pour les salariés embauchés au cours de l'exercice 2003-2004, il sera procédé à une régularisation en novembre 2004 - après la clôture de l'exercice 2003-2004 - rétroactivement au 1er octobre 2004,sur la base prorata temporis de ce qu'ils auront perçu en variable avec un minimum de 1%.

CB RC

Rémunération variable Responsables d'Unités et Assimilés

Objectifs Quantitatifs					
Objectifs	**Indicateurs**	**Cibles attendues en %**	**Pondération**	**Taux d'atteinte des résultats en %**	**Résultats obtenus en valeur**
Atteinte de la Contribution Brute prévue au budget initial.	Comparaison Compte d'Exploitation / Budget initial	> 105%	6,0%		
		100% à <= 105%	4,0%		
		< 100%	0,0%		
ET					
Atteinte du C.A. prévu au budget initial.	Comparaison Compte d'Exploitation / Budget initial	>= 100%	2,0%		
Maximum théorique de la partie quantitative du variable =>			8,0%	TOTAL OBTENU	

- Variable quantitatif maximum : 8,0%
- Sur-performance (6,0% si > 105%) uniquement sur la C.B.

CB RC AG

Rémunération variable Responsables d'Unités et Assimilés

Objectifs Qualitatifs					
Objectifs	**Indicateurs**	**Cibles attendues en % ou en valeur**	**Pondération**	**Taux d'atteinte des résultats en %**	**Résultats obtenus en valeur**
Objectif 1 et/ou Objectif 2		>= 100%	2,0%		
Maximum théorique de la partie qualitative du variable =>			**2,0%**	**TOTAL OBTENU**	

- 1 ou 2 objectifs maximum
- Objectifs et indicateurs laissés au libre choix du N et du N+1 (à choisir dans une liste)

CD BC 13

Article 3 – Versement du variable des Responsables d'Unités (R.U.) et Assimilés

- Le versement du variable : Semestriel

Chapitre 2 – Rémunération variable « encadrement fonctionnel » : Gratification

Article 1 – Montant de la rémunération variable « encadrement fonctionnel »

Cette rémunération variable concerne les Cadres et Agents de maîtrise « fonctionnels » **titulaire à ce jour d'une gratification non liée à des objectifs individuels ou collectifs**

L'évolution du système vise la mise en place d'un variable à taux unique pour tous les titulaires d'une gratification représentant un montant maximum de :

8,33% du salaire de base annuel (1/12ème de la rémunération fixe annuelle)

Article 2 –Répartition du variable « encadrement fonctionnel »

Elle s'articule autour de deux types d'objectifs :

1. Objectifs quantitatifs de nature collective : deux critères sont évalués

Il s'agit :

- du Résultat d'Exploitation Contributif (R.E.C.) de la Division
- et de la maîtrise des Frais de Structures de la Division conformément aux engagements budgétaires.

2. Objectifs qualitatifs individuels :

Trois objectifs sont arrêtés par le N+1 dans le cadre de la politique de la Division.

Cf. tableaux pages 7 et 8

Une fixation des objectifs individuels lors d'un entretien annuel.

Article 3 –Versement du variable « encadrement fonctionnel »

- Le versement du variable : Annuel (inchangé)

RC 13

CD

Rémunération variable « encadrement fonctionnel » : Gratification

Objectifs Quantitatifs Collectifs					
Objectif	Indicateur	Cibles attendues en %	Pondération	Taux d'atteinte des résultats en %	Résultats obtenus en valeur
Atteinte du Résultat d'Exploitation Contributif prévu au budget initial.	Comparaison Compte d'Exploitation / Budget Initial	>= 100%	20,0%		
Gestion des Frais de structures	Comparaison Compte d'Exploitation / Budget Initial	>= 100%	20,0%		
Maximum théorique de la partie quantitative du variable =>			40,0%	TOTAL OBTENU	

- Variable quantitatif maximum : 40% du total du variable
- Deux objectifs quantitatifs communs.

CD RC 48

Rémunération variable « encadrement fonctionnel » : Gratification

Objectifs Qualitatifs Individuels					
Objectifs	**Indicateurs**	**Cibles attendues en % ou en valeur**	**Pondération**	**Taux d'atteinte des résultats en %**	**Résultats obtenus en valeur**
Objectif 1		>= 100%	20,0%		
Objectif 2		>= 100%	20,0%		
Objectif 3		>= 100%	20,0%		
Maximum théorique de la partie qualitative du variable =>			**60,0%**	**TOTAL OBTENU**	

- Trois objectifs arrêtés par le N+1 dans le cadre de la politique de la Division et/ou du Groupe.

Chapitre 3 – Dispositions diverses

Article 1 – Information sur la rémunération variable Responsables de Secteur et Directeur de la Restauration.

Les parties conviennent d'annexer au présent accord à titre d'information une présentation du nouveau système de rémunération variable des responsables de secteur et DLR, à compter du 1er octobre 2004.

Un bilan de suivi de cette application sera établi et communiqué semestriellement aux parties signataires.

Article 2 - Principe de substitution

Cet accord annule et remplace les accords Enseignement et Santé existants antérieurement à sa signature.

Article 3 - Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L.132-9 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Notification devra en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes géographiquement compétent.

Article 4 - Durée, modification et dénonciation de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à compter du 1er octobre 2004, date du démarrage de l'exercice 2004-2005.

Il pourra faire l'objet d'un avenant aussi souvent que les circonstances l'exigeront.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Dans ce cas, la Direction et les organisations syndicales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter des modalités d'un nouvel accord.

RC
CD 73

Article 5 - Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, à la DDTEFP (5 exemplaires) et au greffe du conseil de prud'hommes (1 exemplaire) géographiquement compétents.

Il sera, par ailleurs, diffusé à toutes les unités pour permettre aux salariés de l'UES d'en prendre connaissance dans les conditions légales et conventionnelles en vigueur.

Fait à Rueil-Malmaison, en 12 exemplaires originaux, le 29 septembre 2004

Pour la Société,	Madame Mireille BRIENS
Pour la CFE-CGC,	Monsieur Eric BURON,
Pour la CFTC,	Madame Carole DUMAS,
Pour FO,	Monsieur René CHATILLON,
Pour la CGT,	Monsieur Guy LE CORRE
Pour la CFDT Fédération des Services,	Monsieur Fernand DEPEIGE

Annexe à l'accord sur la REMUNERATION VARIABLE DE L'ENCADREMENT DE L'UES AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE :

- des Responsables d'Unités & assimilés

- de l'Encadrement Fonctionnel

EVOLUTION DU SYSTEME DE REMUNERATION VARIABLE DES R.S. et DLR

AVANT		APRES	
Partie quantitative	Montants maxi	Partie quantitative	Montants maxi
PPI (Prime Performance Individuelle) *Si dépassement de l'objectif de résultat économique d'au moins 105 %*	*4 %*	*PCB (Prime Contribution Budg)* ***Si dépassement à hauteur de 105 % et plus de la Contribution brute prévue au budget*** *ou* ***Si Contribution brute prévue au budget** comprise entre 100 % et moins de 105 %*	*8 %* *ou* *6 %*
et			
PRI (prime de résultats individuelle) *Taux de PRI fonction du taux d'atteinte de l'objectif économique* Possibilité de se rattraper sur le 2ème semestre, par rapport à un objectif annuel.	*7 %*	*et* *PO (Prime Objectif)* ***Si Atteinte du C.A prévu au budget***	*2 %*
Total part quantitative	**11 % maxi**	**Total part quantitative**	**11 % maxi**
Partie qualitative	Montants maxi	Partie qualitative	Montants maxi
PQI (Prime Qualitative Individuelle) *Si objectif atteint= 100 % PQI* Chaque semestre (1,5%) est divisé en 2 objectifs (0,75%) fixés pour l'un par la Direction Générale, et pour le second par le supérieur hiérarchique, à choisir dans une liste.	*3 %*	*PQI (Prime Qualitative Individuelle)* 2 objectifs arrêtés avec le N+1 dans le cadre de la politique de la Division	*4 %*
Total éléments variables	14 % maxi	Total éléments variables	15 % maxi

Mise en œuvre 2005 / 2006

11/11

7- Protocole d'accord relatif au 13ème mois et à la prime d'ancienneté signé le 16 mai 2006

~~Version en date du 16/05/06~~

La Direction de l'UES AVENANCE Enseignement et Santé, représentée par Madame Mireille Briens, Directrice de Ressources Humaines, dûment habilitée à cet effet,

d'une part

Et

Les Organisations syndicales de l'UES, représentées par leurs Délégués Syndicaux Centraux :

- M. Guy Le Corre pour la CGT,
- M. Fernand Depeige pour la CFDT, Fédération des Services
- M. Eric Buron, pour la CFE-CGC,
- Mme Carole Dumas pour la CFTC,
- M. René Chatillon pour FO,

d'autre part

APRES QU'IL EUT ETE RAPPELE

Les parties signataires,

- désireuses de conserver au sein de l'UES Enseignement et Santé de Avenance, les modalités d'attribution d'un treizième mois pour l'ensemble des salariés tout statut confondu, ainsi que le bénéfice d'une prime d'ancienneté pour les salariés de statut employé,

- et conscientes de la nécessité de préserver par la signature du présent accord les modalités conventionnelles plus favorables que les dispositions prévues par la Convention Collective en matière de RMM et de prime d'ancienneté

Se sont rapprochées et ont arrêté les dispositions suivantes :

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT

Article 1- Champ d'application

Le présent accord s'applique à tous les salariés entra
société, à compter du **1er juin 2006**, soit suite à une embauche directe, soit du fait d'une reprise d'activité.

Les personnes ayant été embauchées par la société, dans le cadre d'une reprise d'activité à l'autogestion :

- après la date de dénonciation au 31 mars 2005 de l'accord sur le 13ème mois et la prime d'ancienneté et de ses avenants
- et avant la date d'application du présent accord

conservent le bénéfice de l'acquisition temporaire versée au titre du 13ème mois, sans pouvoir se prévaloir des dispositions du présent accord.

Cette période qui correspondond aux 12 mois de renégociations qui ont suivi la dénonciation de l'accord au 31 mars 2005, démarre à compter du 1er avril 2005 et se termine au 31 mai 2006 (et non 30 juin 2006) compte tenu de la date d'entrée en vigueur du présent accord fixée au 01/06/06.

Dans le cas d'une reprise d'activité :

- au titre de l'avenant n° 3 du 26 février 1986, les dispositions conventionnelles stipulées à l'avenant n°3 du 26 février 1986 de la Convention Collective Nationale Personnel des entreprises de restauration de collectivités et ses avenants, relatives au changement de prestataires de services, s'appliquent de plein droit aux transferts de salariés précédemment employés par des sociétés ou des organisations concernées par le champ d'application de la Convention Collective étendue
- dans les autres cas, notamment de transferts, en application de droit ou volontaire de l'article l122-12 du code du travail, le présent accord a vocation à s'appliquer.

Article 2-Constitution d'un 13ème mois

Le treizième mois est constitué des primes contractuelles acquises pendant une année civile et ayant un caractère de salaire notamment : 13ème mois, prime de fin d'année ou d'exercice, prime d'objectif, prime de fin de saison, prime de vacances... quelles qu'en soient les modalités de versement.

Le salaire de base des salariés repris en L122.12 ne peut être réduit.

La prime d'ancienneté, PAC et la PSM ne sont pas prises en compte pour la constitution du 13ème mois.

13 P PC EG

La PAC et la PSM sont prises en compte dans le calcul de la provision du 13ème mois

~~La fraction mensuelle du 13ème mois correspond à 1/12 du SBM.~~

Il est versé prorata temporis aux salariés de statut employés, dès lors qu'ils ont acquis 6 mois d'ancienneté (ancienneté de reprise comprise).

Il est payé prorata temporis pour les salariés de l'encadrement (agent de maîtrise et cadre) en fonction des provisions constituées à la date d'embauche, en deux fractions :

- Sur la paie de mai (versée début juin) : paiement d'un acompte correspondant à 90% des provisions constituées de janvier à mai. Sur la paie de juin (versée début juillet) paiement de la totalité de la provision du 1er semestre, déduction faite de l'acompte versé en mai.

- Sur la paie de novembre (versée début décembre) : paiement d'un acompte correspondant à 90% des provisions constituées de juillet à novembre. Sur la paie de décembre (versée début janvier) paiement de la totalité de la provision du 2ème semestre, déduction faite de l'acompte versé en novembre.

Toutefois, pour les salariés repris à l'autogestion (I122-12) et afin de maintenir le pouvoir d'achat mensuel, le 13ème mois peut être versé mensuellement sous forme de quote-part mensuelle 13ème mois.

Article 3- Prime d'ancienneté

Les salariés repris qui bénéficient d'une prime d'ancienneté la conserveront pour son montant acquis, sous la forme de la « prime d'ancienneté spéciale » et bénéficieront de la prime d'ancienneté prévue à l'article 3.1 pour l'ancienneté acquise dans la Société (hors ancienneté de reprise).

Article 3.1

La grille d'acquisition de la prime d'ancienneté pour les personnels de statut employés est fixée ainsi :

TAUX	ANCIENNETE
1 %	5 ans
2 %	8 ans
3 %	9 ans
4%	10 à 14 ans
5%	15 à 19 ans
6% au-delà	20 ans

Article 4- Cumul

Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec toutes dispositions conventionnelles légales ou réglementaires à venir ayant le même objet.

Article 5- Entrée en vigueur et durée

Le présent accord à durée indéterminée est conclu pour une mise en place à compter du 1er juin 2006.

Il pourra être révisé à l'initiative de l'une ou plusieurs des parties signataires qui devra en faire la demande auprès des autres signataires en présentant les raisons et l'objet de cette demande. Une négociation s'ouvrira dans le trimestre qui suivra la réception de cette demande par l'ensemble des parties concernées.
Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de trois mois.

Article 6- Suivi de l'accord :

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisation syndicale signataire et d'au minimum deux représentants permanents de la Direction.

Cette commission sera réunie une fois par an à l'initiative de la Direction. Elle aura pour mission de veiller à la bonne application et à la bonne interprétation du présent accord.

Article 7- Dépôt

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de Formation Professionnelle et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes géographiquement compétents.

Fait à Rueil-Malmaison, en six exemplaires originaux, le 16/05/06

Pour la Direction,	Madame Mireille BRIENS
Pour la CGT,	Monsieur Guy LE CORRE
Pour la CFDT, Fédération des Services	Monsieur Fernand DEPEIGE
Pour la CFE-CGC,	Monsieur Eric BURON
Pour la CFTC,	Madame Carole DUMAS,
Pour FO,	Monsieur René CHATILLON,

8- Procès Verbal de désaccord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire « Employé » pour l'année 2010

Préambule

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire Employés, l'Entreprise et les Organisations Syndicales représentatives se sont réunies à plusieurs reprises les 31 mai, 9 et 22 juin 2010.

Lors de ces réunions, après avoir établi le cadre de la négociation annuelle obligatoire et défini le calendrier prévisionnel des différentes réunions, la Direction a rappelé aux organisations syndicales le contexte économique et social et ses conséquences financières pour l'Entreprise.

En effet, l'environnement économique et social français se caractérise par un projet de changement des modalités d'allègement Fillon, par des mesures sur le financement et les modalités de prise des retraites et, au niveau de la branche professionnelle, de négociations de la part du SNRC sur des modifications éventuelles de la grille de classification.

L'environnement de la société Avenance Enseignement et Santé se caractérise par une activité qui connaît un tassement de croissance pour l'activité Enseignement, lié à des pertes de contrats, et des difficultés de rentabilité pour l'activité Santé malgré une croissance soutenue de son activité.

Dans ce cadre, l'Entreprise a rappelé que les effets de ce contexte, avec une révision des prix très faible, allaient continuer d'affecter durablement l'environnement économique et social de cette dernière, et qu'il était de sa responsabilité d'être prudente dans son pilotage.

Au cours des négociations, la Direction a confirmé sa volonté de continuer à maintenir sa politique sociale en abordant notamment avec les organisations syndicales l'égalité hommes/femmes, les seniors, les travailleurs handicapés, les conditions et la durée du travail, et la rémunération des salariés.

Néanmoins, sans accord avec les organisations syndicales en présence à l'issue des trois réunions et conformément à l'article L.2242-4 du Code du Travail, il est établi un Procès Verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du Code cité ci-avant.

1

Article 1 – Propositions de la Direction

Au terme du processus de négociation, les propositions ultimes formulées par la direction et soumises à signature sont les suivantes :

- Augmentation générale de **1,4%** à partir de juillet 2010

Mesures catégorielles :

- Bas salaires : Augmentation supplémentaire de 0,5% pour les salariés de catégorie 1B qui sont au taux horaire de la grille

- Seniors : Augmentation supplémentaire de 1% pour les salariés de plus de 55 ans dont l'intitulé d'emploi est plongeur et qui perçoivent un taux horaire brut inférieur à 10€ .

- Intégration de certaines primes fixes et récurrentes dans les salaires, sous réserve de l'accord du salarié. Cela entraînerait mécaniquement une augmentation de 8,33% du montant des primes par l'effet du calcul du 13ème mois ; elles seraient également prises en compte dans l'assiette du calcul de la prime d'ancienneté. Cette intégration aurait par ailleurs un effet sur la prime variable et sur les futures augmentations telles que :

  - Complément familial
  - Complément salaire
  - Indemnité logement
  - Indemnité de sujétion spéciale
  - Prime continuité service
  - Prime assiduité
  - Prime de fonction
  - Prime d'équipe
  - Prime d'exploitation sans avenant
  - Prime expatriation
  - Prime fixe
  - Prime spéciale
  - Prime objectif garanti
  - Prime responsabilité Eliance
  - Prime spécifique AFFEC

- Revalorisation de la PAC et de la PSM : augmentation de 3% pour toutes les PAC et les PSM

- Service social : Mise en place d'un assistanat social via un cabinet externe spécialisé pour répondre à des situations difficiles (logement, surendettement…), auxquelles peuvent être confrontés certains de nos salariés. A cet effet, l'entreprise pourrait mettre à disposition de l'organisme choisi un fonds d'aide d'urgence doté de quelques milliers d'euros pour faire face immédiatement à des situations qui l'exigent.

- Tickets Restaurant : Revalorisation de la valeur faciale des tickets restaurants à 7,50€ (+9% pour ceux qui sont à 6,86€)

Article 2 – Dernier établissement des propositions des Organisations Syndicales

Lors des réunions de négociation, les organisations syndicales ont exprimé les demandes suivantes :

- **Pour la CFDT :**

Mesures générales
- Augmentation générale des salaires de 8% avec effet rétroactif au 1er avril 2010 et surtout en une seule augmentation
- Réduction de l'écart de salaire hommes/femmes
- Subrogation en cas d'arrêt de travail
- Enfants malades, 3 jours 100% sans limitation d'âge
- Revalorisation de la P.A.C à hauteur de la filiale Avenance Entreprise soit 50€
- Revalorisation de la P.S.M à hauteur de 30€
- Revalorisation de la prime d'habillage à hauteur de 15€ et doublée dans le cas d'organisation du travail avec coupure
- Revalorisation de la prime de détachement à hauteur de la filiale Avenance Entreprise soit 7,56€
- Remboursement à 100% des titres de transport sur le plan national
- Prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité pour l'ensemble du personnel
- Prime « intermittent », à hauteur de la prime de précarité des CDD à savoir 10% des salaires bruts
- Prise en charge par l'entreprise des cotisations MERCER « Forfait mutuel » pendant les périodes de suspension de contrat du personnel intermittent
- Notre organisation syndicale souhaite qu'une priorité soit faite pour les salariés à temps partiel et en contrat intermittent à savoir, que les temps partiels puissent accéder au passage en contrat 12/12. Nous demandons qu'une communication pour un suivi soit réalisée au niveau des comités d'établissements
- Montant et critères d'attribution égalitaires France entière concernant :
    - prime de remplacement à un poste supérieur, voir statut supérieur
    - primes pour les salariés travaillant sur les prestations annexes du samedi/dimanche (en plus de la rémunération légale)

Mesures catégorielles pour le statut « employés »
- possibilité de l'ouverture d'un compte épargne temps pour le personnel « employé » dans les mêmes conditions que celles existant pour l'encadrement
- proposition de revalorisation de la prime d'ancienneté afin de fidéliser les collaborateurs : 2 ans 2% et ainsi de suite jusqu'à 10% à 10 ans
- lors des passations de marché, reprise du personnel dans les conditions de travail effectif identique à celui existant avant reprise
- lors des passations de marché, reprise du personnel avec bénéfice de la prime d'ancienneté prévue dans l'accord à partir de la date contractuelle d'ancienneté
- Suppression de la carence de 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour le versement du 13ème mois au même titre que le personnel « Encadrement »
- Montant et critères d'attribution égalitaires France entière concernant :
    - Prime chauffeur
    - Prime pour les Responsables de satellites
    - Prime de caisse
    - Prime pour les chefs d'atelier et responsable d'atelier

- **Pour la CGT**

- Demande d'un salaire de 1600 euros net par mois pour tous les salariés à temps plein.
- Augmentation de 15% des salaires.
- Augmentation de 15% de la PAC (Prime d'Activité Continue) et de la PSM (Prime de Service Minimum).
- Mise en œuvre de la subrogation.
- Augmentation de 15% de la prime intermittence.
- Augmentation de 15% de la prime de détachement.

- **Pour la CFTC**

- Augmentation générale des salaires de 3%
- Revalorisation de la PAC et de la PSM de 15%
- Revoir la grille de la prime d'ancienneté
- Augmentation de la dotation CE pour les œuvres sociales
- Prise en charge à 100% des 3 jours enfants malades
- Revalorisation de 10% sur les bas salaires

- **Pour FO**

- Augmentation de 10% de la part patronale prévoyance.
- Revoir le barème de la prime d'ancienneté.
- Officialiser les primes de reconduction du contrat.
- Revaloriser les tickets restaurant et les subventions des aides sociales.
- Participation sur les frais de carburant.
- Revalorisation des salaires en avril et en octobre.

- **Pour la CFE-CGC**

- Augmentation générale de 2% au 1er octobre
- Revalorisation de la PAC et de la PSM
- Réintégration des primes dans le salaire de base
- Promotion des chefs de cuisine employés en statut AM
- Enveloppe supplémentaire de 0,5% pour l'égalité hommes/femmes
- Revalorisation du ticket restaurant
- Mise en place d'une prime qualitative afin de valoriser le travail de nos salariés
- Mise en place d'un 80% payé 100% pour les plus de 60 ans

Article 3 – Mesures unilatérales de l'Employeur

En l'absence de signature par les organisations syndicales sur les propositions rappelées à l'article 1, les mesures unilatérales appliquées à compter du 1er juillet 2010 sont les suivantes.

Au 1er juillet 2010, les personnels de statut Employés bénéficieront d'une :

- Augmentation générale de **1,4%** selon les modalités suivantes :
  - + 1% au 1er juillet 2010,
  - + 0,4% au 1er janvier 2011

Ainsi que des mesures catégorielles suivantes:

- Intégration de certaines primes fixes et récurrentes dans les salaires, sous réserve de l'accord du salarié. Cela entraîne mécaniquement une augmentation de 8,33% du montant des primes par l'effet du calcul du 13ème mois. Cette intégration aura par ailleurs, un effet positif sur les futures augmentations.

Les primes concernées sont :

- Complément familial	Complément salaire
- Indemnité logement	Indemnité de sujétion spéciale
- Prime continuité service	Prime assiduité
- Prime de fonction	Prime d'équipe
- Prime d'exploitation sans avenant	Prime expatriation
- Prime fixe	Prime spéciale
- Prime objectif garanti	Prime responsabilité Eliance
- Prime spécifique AFFEC	

- Revalorisation de la PAC (Prime d'Activité Continue) et de la PSM (Prime de Service Minimum) : augmentation de **3%** pour toutes les PAC et les PSM

- Service social : Mise en place d'un assistanat social via un cabinet externe spécialisé pour répondre à des situations difficiles (logement, surendettement…), auxquelles peuvent être confrontés certains de nos salariés. A cet effet, l'entreprise mettra à disposition de l'organisme choisi, un fonds d'aide d'urgence doté de quelques milliers d'euros pour faire face immédiatement à des situations qui l'exigent. Une information détaillée, à l'attention des équipes, sera réalisée lors de la mise en place de cette aide, précisant son fonctionnement, ses prestations, et les coordonnées de l'assistante sociale.

- Tickets Restaurant : Revalorisation de la valeur faciale des tickets restaurants à 7,50€, soit +9% pour ceux qui sont à 6,86€ aujourd'hui.

Ces dispositions salariales unilatérales sont applicables au **1er juillet 2010**.

Article 4 – Condition et durée d'application

Ce procès-verbal de désaccord est applicable pour l'exercice 2010/2011. Il ne peut se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir, et remplace les dispositifs antérieurement en application.

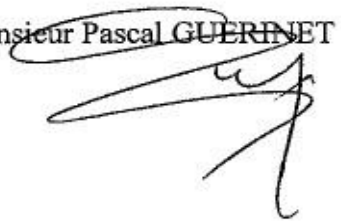
Article 5 – Dépôt

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un sous format électronique) à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle, et en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'Hommes géographiquement compétents.

Fait à Rueil Malmaison, le 8 juillet 2010

Pour la Direction,

Monsieur Pascal GUERINET



9- Procès Verbal de désaccord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire « Encadrement » pour l'année 2010

Préambule

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire Encadrement, l'Entreprise et les Organisations Syndicales représentatives de notre société se sont réunies à plusieurs reprises les 11 et 25 juin 2010.

Lors de ces réunions, après avoir établi le cadre de la négociation annuelle obligatoire et défini le calendrier prévisionnel des différentes réunions, la Direction a rappelé aux organisations syndicales le contexte économique et social et ses conséquences financières pour l'Entreprise.

En effet, l'environnement économique et social français se caractérise par un projet de changement des modalités d'allègement Fillon, par des mesures sur le financement et les modalités de prise des retraites et, au niveau de la branche professionnelle, de négociations de la part du SNRC sur des modifications éventuelles de la grille de classification.

L'environnement de la société Avenance Enseignement et Santé se caractérise par une activité qui connaît un tassement de croissance pour l'activité Enseignement, lié à des pertes de contrats, et des difficultés de rentabilité pour l'activité Santé malgré une croissance soutenue de son activité.

Dans ce cadre, l'Entreprise a rappelé que les effets de ce contexte, avec une révision des prix très faible, allaient continuer d'affecter durablement l'environnement économique et social de cette dernière, et qu'il était de sa responsabilité d'être prudente dans son pilotage.

Au cours des négociations, la Direction a confirmé sa volonté de continuer à maintenir sa politique sociale en abordant notamment avec les organisations syndicales l'égalité hommes/femmes, les seniors, les travailleurs handicapés, les conditions et la durée du travail, et la rémunération des salariés.

Néanmoins, sans accord avec les organisations syndicales en présence à l'issue des deux réunions et conformément à l'article L.2242-4 du Code du Travail, il est établi un Procès Verbal de désaccord. Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du Code cité ci-avant.

Article 1 – Propositions de la direction

- **1,5%** au titre de l'enveloppe d'augmentation salariale dont 0,2% pour les promotions,
- seuil plancher des augmentations : **1%** pour les Cadres et Agent de Maîtrise,
- salaire annuel minimum à **29000 €** pour les Cadres à temps plein,
- Intégration de certaines primes fixes et récurrentes dans les salaires, sous réserve de l'accord du salarié. Cela entraînerait mécaniquement une augmentation de **8,33%** du montant des primes par l'effet du calcul du 13ème mois ; elles seraient également prises en compte dans l'assiette du calcul de la prime d'ancienneté. Cette intégration aurait par ailleurs un effet sur la prime variable et sur les futures augmentations telles que :

- Complément familial	Prime spécifique AFFEC
- Complément salaire	Indemnité logement
- Indemnité de sujétion spéciale	Prime continuité service
- Prime assiduité	Prime de fonction
- Prime d'équipe	Prime fixe
- Prime d'exploitation sans avenant	Prime expatriation
- Prime spéciale	Prime objectif garanti
- Prime responsabilité Eliance	

- Revalorisation de la **PAC** et de la **PSM** : **augmentation de 3%** pour toutes les PAC et les PSM
- **Tickets Restaurant** : revalorisation de la valeur faciale des tickets restaurants à **7,50€** (**+9%** pour ceux qui sont à 6,86€)
- Accord de principe pour l'ouverture de discussions d'ici la **fin 2010** pour redéfinir les modalités et critères de définition de la partie variable de la rémunération des cadres et agents de maîtrise et ce en vue d'un éventuel accord.

Article 2 – Dernier état des propositions des Organisations Syndicales

Lors des réunions de négociation, les organisations syndicales ont exprimé les demandes suivantes :

- **Pour la CFDT :**

Mesures générales
- Augmentation générale des salaires de 8% avec effet rétroactif au 1er avril 2010 et surtout en une seule augmentation
- Réduction de l'écart de salaire hommes/femmes
- Subrogation en cas d'arrêt de travail
- Enfants malades, 3 jours 100% sans limitation d'âge
- Revalorisation de la P.A.C à hauteur de la filiale Avenance Entreprise soit 50€
- Revalorisation de la P.S.M à hauteur de 30€

- Revalorisation de la prime d'habillage à hauteur de 15€ et doublée dans le cas d'organisation du travail avec coupure
- Revalorisation de la prime de détachement à hauteur de la filiale Avenance Entreprise soit 7,56€
- Remboursement à 100% des titres de transport sur le plan national
- Prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité pour l'ensemble du personnel
- Prime « intermittent », à hauteur de la prime de précarité des CDD à savoir 10% des salaires bruts
- Prise en charge par l'entreprise des cotisations MERCER « Forfait mutuel » pendant les périodes de suspension de contrat du personnel intermittent
- Notre organisation syndicale souhaite qu'une priorité soit faite pour les salariés à temps partiel et en contrat intermittent à savoir, que les temps partiels puissent accéder au passage en contrat 12/12. Nous demandons qu'une communication pour un suivi soit réalisée au niveau des comités d'établissements
- Montant et critères d'attribution égalitaires France entière concernant :
    - prime de remplacement à un poste supérieur, voir statut supérieur
    - primes pour les salariés travaillant sur les prestations annexes du samedi/dimanche (en plus de la rémunération légale)

Mesures catégorielles pour le statut « Encadrement » :
- Intégration dans le salaire de la partie « prime variable »
- Prime d'ancienneté dans les mêmes conditions que celles versées au personnel de statut « employé »

- **Pour la CFE-CGC**

Mesures générales
- Enveloppe de 2,5% avec un minimum de 1%. Hors promotion
- 2 enveloppes complémentaires de 0,50% :
    - 0,50% pour la promotion
    - 0,50% pour les seniors
- Ou augmentation général de 1,50% qui correspond à l'inflation
- Réintégration des primes sous avenant au contrat de travail
- Réintégration du variable qualitatif pour les fonctionnels
- Etablir une prime d'ancienneté pour l'encadrement
- Mesure de parité pour tous les AM et Cadres féminins de 0,5% écrit sur une ligne spécifique sur la lettre de salaire en dehors de l'augmentation
- Revalorisation de la PAC et PSM
- Mise à niveau des salaires des Cadres au plafond de la SS pour ceux qui sont en dessous multiplié par 13 mois. Soit 29 000 euros.
- Proratisation du variable ; cela a été mis en place sur Avenance Entreprise

Mesures catégorielles
- Passage au statut AM échelon IV A pour tous les chefs de cuisine
- Revalorisation des tickets repas sur les DR en province (non revalorisé depuis le passage à l'Euros)
- Basculement automatique des jours RTT restant en Avril dans le compte épargne temps
- Paiement du variable par tranches :
    - réalisation du budget paiement 100%
    - réalisation de 80% du budget paiement 80%

- réalisation de 60% du budget paiement 50%
- Doublement des indemnités légales de licenciement pour les plus de 55 ans
- Suppression du 0% d'augmentation
- Mise en place d'une prime pour les relais sécurité

- **Pour FO**

- Augmentation générale pour les 3 statuts et augmentation individuelle spécifique
- Prévoyance « 2 jours enfants malades » (augmenter la part patronale du régime de prévoyance)
- Participation aux frais de carburant pour les modes de transport individuels
- Primes aux salariés pour la reconduction des contrats
- Revoir le barème de la prime d'ancienneté
- Revalorisation des grilles de mise à la retraite et indemnités en cas de licenciement
- Revalorisation des subventions des œuvres sociales des CE
- Revalorisation de la valeur Ticket Restaurant

- **Pour la CFTC**

Aucune demande communiquée.

- **Pour la CGT**

Aucune demande communiquée.

Article 3 – Mesures unilatérales de l'Employeur

En l'absence de signature par les organisations syndicales sur les propositions rappelées à l'article 1, les mesures unilatérales appliquées à compter du 1er juillet 2010 sont les suivantes.

Au 1er juillet 2010, les personnels de statut Encadrement bénéficieront d'une :

- Augmentation de **1,5%** au titre de l'enveloppe d'augmentation salariale, dont 0,2% pour les promotions

- Seuil plancher des augmentations : **1%** pour les Agents de Maîtrise

Ainsi que des mesures catégorielles suivantes:

- Intégration de certaines primes fixes et récurrentes dans les salaires, sous réserve de l'accord du salarié. Cela entraînera mécaniquement une augmentation de **8,33%** du montant des primes par l'effet du calcul du 13ème mois. Cette intégration aura par ailleurs, un effet sur la prime variable et sur les futures augmentations.

Les primes concernées sont :

- Complément familial
- Complément salaire
- Prime spécifique AFFEC
- Indemnité logement

- Indemnité de sujétion spéciale
- Prime assiduité
- Prime d'équipe
- Prime d'exploitation sans avenant
- Prime spéciale
- Prime responsabilité Eliance
- Prime continuité service
- Prime de fonction
- Prime fixe
- Prime expatriation
- Prime objectif garanti

➢ Revalorisation de la **PAC** (Prime d'Activité Continue) et de la **PSM** (Prime de Service Minimum) : **augmentation de 3%** pour toutes les PAC et les PSM

➢ **Tickets Restaurant** : revalorisation de la valeur faciale des tickets restaurants à **7,50€**, soit **+9%** pour ceux qui sont à 6,86€ aujourd'hui.

➢ Accord de principe pour l'ouverture de discussions d'ici la **fin 2010** pour redéfinir les modalités et critères de définition de la partie variable de la rémunération des cadres et agents de maîtrise et ce, en vue d'un éventuel accord.

Ces dispositions salariales unilatérales sont applicables au **1er juillet 2010**.

Article 4 – Condition et durée d'application

Ce procès-verbal de désaccord est applicable pour l'exercice 2010/2011. Il ne peut se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir, et remplace les dispositifs antérieurement en application.

Article 4 – Dépôt

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord sera déposé en deux exemplaires (dont un sous format électronique) à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle, et en un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'Hommes géographiquement compétents.

Fait à Rueil Malmaison, le 8 juillet 2010

Pour la Direction,

Monsieur Pascal GUERINET

10- Procès Verbal de désaccord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire « Employé » pour l'année 2011

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire « Employés », l'entreprise et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies à plusieurs reprises soient les 5 et 23 mai 2011 et le 17 juin 2011.

Lors de ces différentes réunions, il a été rappelé le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui porte sur les aspects liées à la rémunération, sur les politiques de l'Entreprise en matière d'emploi et, notamment sur les mesures envisagées en matière d'intégration des salariés handicapés et des jeunes en contrat d'alternance et, sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A ce titre, une réunion spécifique s'est tenue le 9 juin 2011, entre l'Entreprise et les organisations syndicales, pour négocier des mesures spécifiques portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'entreprise a d'ailleurs proposé, d'ouvrir des négociations spécifiques dans ce domaine, dont deux dates ont, d'ores et déjà, été fixées les 14 et 30 septembre 2011 pour aborder notamment, des mesures liées à l'emploi et à la formation professionnelle visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein des différents métiers de notre entreprise.

Néanmoins, sans accord d'une majorité des organisations syndicales en présence et, à l'issue de ces 4 réunions et, conformément à l'article L 2242-4 du Code du Travail, il est établi un Procès Verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code du Travail cité ci-avant.

Article 1 – Dernier état des propositions de l'Entreprise

► Pour les salariés dont le **salaire mensuel de base est inférieur ou égal à 1400 euros bruts pour un temps plein** soit un salaire dont le taux horaire de base est inférieur ou égal à 9,37 euros brut :

- augmentation du salaire de base de + 2,5 % répartie comme suit :
- 2% au 1er juillet 2011 et,
- 0.5 % au 1er janvier 2012

► Pour les salariés dont le **salaire mensuel de base est supérieur à 1400 euros bruts pour un temps plein** soit un salaire dont le taux horaire de base est supérieur à 9,37 euros brut. :

- augmentation du salaire de base de + 2.25% répartie comme suit :
- 1.75 % au 1er juillet 2011 et,
- 0.5% au 1er janvier 2012

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées comme suit :

Augmentation de 1,5% supplémentaire pour les femmes, salariées de notre entreprise, dont le salaire de base est inférieur à la moyenne des salaires de l'emploi concerné, pour les **4 emplois suivants :**

- **Chef de cuisine :**

Les salariées concernées sont celles dont le taux horaire de base est **inférieur à 11,80 euros bruts.**

- **Second de cuisine :**

Les salariées concernées sont celles dont le taux horaire de base est **inférieur à 11 euros bruts.**

- **Responsable d'atelier :**

Les salariées concernées sont celles dont le taux horaire de base est **inférieur à 10,40 euros bruts.**

- **Employée qualifiée de restauration :**

Les salariées concernées sont celles dont le taux horaire de base est **inférieur à 9,70 euros bruts.**

Cette augmentation supplémentaire pour les 4 emplois concernés venait s'ajouter à l'augmentation collective dont les salariées femmes concernées auraient pu bénéficier au 1er juillet 2011.

Néanmoins, l'application de ces dispositions était conditionnée à la signature avec les partenaires sociaux d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'issue des négociations de septembre 2011.

► Revalorisation de la **Prime d'Activité Continue (PAC) de 2,58% et de la Prime de Service Minimum (PSM) de 2,85% soit pour la:**

- Prime d'activité continue (PAC) : **44 euros mensuels bruts**

- Prime de Service Minimum (PSM) : **22 euros mensuels bruts**

Cette revalorisation est effective au **1er juillet 2011.**

► Augmentation du budget des œuvres sociales à hauteur de **0,55% de la masse salariale.**

► ***Prise en charge de journées enfants malades :***

A compter du **1er juillet 2011**, les salariés de la catégorie Employés auraient pu bénéficier de la **prise en charge à 100% de deux journées d'enfants malades** par an et par salarié, sur présentation d'un justificatif.

Ces journées étant soumises à la double condition que le salarié bénéficiaire ait plus d'un an d'ancienneté au moment de la prise et, que l'enfant ait un âge inférieur ou égal à 6 ans.

Article 2 – Dernier état des propositions des Organisations syndicales

Lors des réunions de négociation, les organisations syndicales ont exprimé les demandes suivantes :

Pour l'organisation syndicale FO :

- Un rattrapage pour l'année précédente
- Le maintien et augmentation du pouvoir d'achat (augmentation générale de 3,5% en une seule fois et applicable au 1er juin 2011)
- La participation de l'employeur aux frais de carburant pour les modes de transport individuels.
- Harmonisation du calendrier de la NAO (augmentation générale des salaires tous statuts confondus) au niveau du groupe Elior au 1er janvier (avec clause de revoyure) et une réelle revalorisation des salaires pour le maintien du pouvoir d'achat.
- Maintien du salaire par l'employeur en cas d'arrêt maladie (accord subrogation)
- Mise en place d'un accord sur la valorisation de la mobilité et la polyvalence.
- Augmentation de la dotation des œuvres sociales pour plus de prestations pour les CE au bénéfice des salariés.
- Mise en place d'un PERCO avec abondement de l'employeur
- Augmentation de la part patronale prévoyance (complémentaire santé)
- Revalorisation de l'accord de participation
- Privilégier l'embauche des salariés précaires (intérimaires et CDD) FO condamne l'usage abusif des intérimaires
- Prise en charge par l'employeur à 100% des 2 jours enfants malades
- Prime de reconduction de contrat (pour tous les salariés)

Pour l'organisation syndicale CFTC :

- Augmentation générale de 3%
- + 1% consacré à la suppression d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- Mise en place de la subrogation
- Prise en charge par l'entreprise de la journée de Solidarité
- Revalorisation des pourcentages de la prime ancienneté
  - 3 ans : 1%
  - 5 ans : 2 %
  - 8 ans : 3%
  - 10 ans : 4%
  - 13 ans : 5%
  - 15 ans : 6%
  - 18 ans : 7%
  - 20 ans : 8%
- Prime gouvernementale (1000 euros)
- Rémunération du temps des trajets engendrés par des coupures
- Attribution + 5 jours supplémentaire de repos (habillage)
- Chèque transport : 30 euros mensuel pour chaque salarié qui ne bénéficie d'aucun remboursement d'abonnement de transport
- Prime Activité continue : 60 euros/mois
- Prime Service minimum : 30 euros/mois
- Monétisation des jours CET
- Paiement à 100% des jours enfants malades jusqu'à l'âge de 10 ans
- Mesures seniors : 1 journée de congés supplémentaire à partir de 55 ans
- Prime en cas de reconduction du marché ou contrat d'activité

Pour l'organisation syndicale CFDT :

- Demandes pour tous les statuts
  - Augmentation générale des salaires de 4% en une seule augmentation au 1er juillet 2011
  - Réduction de l'écart de salaire Hommes/Femmes
  - Subrogation en cas d'arrêt de travail
  - Enfants malades, 3 jours 100% sans limitation d'âge
  - Egalité de traitement pour les primes dans chaque qualification
  - Les entretiens annuels professionnels doivent se faire avant la fin du 1er trimestre au plus tard pour l'ensemble des salariés (pour provisionner les budgets de la formation)
  - Intégration des primes diverses au salaire de base
  - Revalorisation de la PAC : 50 euros
  - Revalorisation de la PSM : 30 euros
  - Revalorisation de la prime d'habillage et doublé dans le cas d'organisation du travail avec coupure
  - Revalorisation de la prime de détachement à 8,70 euros
  - Prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité pour l'ensemble du personnel
  - Revalorisation de la prime intermittente à hauteur de 5%

- Demandes catégorielles pour le statut « employé »
  - Augmentation spécifique de 2% d'attribution égalitaire France Entière concernant : les responsables satellites, les chefs d'atelier et responsable d'atelier, prime caissiers en charge de détention d'argent
  - Pour le personnel travaillant au froid, nous demandons une dotation de sous vêtement de type DAMART pour la santé des salariés renouvelable annuellement
  - L'attribution d'une prime pour les salariés exerçant dans les ateliers froids

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC :

- Intégrer l'incentive dans la négociation de NAO 2011/2012
- Une incentive identique pour l'entité juridique : Avenance Enseignement et Santé
- Augmentation minimum de 2% rattrapage 2010 et de l'inflation 2011
- Suppression du 0% d'augmentation
- Suppression de sanction d'augmentation pour les séniors
- Basculement automatique des soldes RTT fin décembre dans le CET
- Enveloppe supplémentaire de 4% (minimum 2%)
- Enveloppe supplémentaire de 0.5% pour les promotions
- Enveloppe supplémentaires de 0.5% pour l'égalité hommes / Femmes
- Réintégration d'une partie du variable dans le salaire de base avec refonte du variable
- Revoir la politique de gratification des fonctionnels
- Revoir le taux des remboursements kilométriques
- Augmentation de la prime PAC et de la PSM de 5%
- Augmentation de la prime des formateurs relais de 5%
- Création d'une prime pour les relais sécurité
- Réintégration des primes x et y dans le salaire de base
- Mise en place d'un accord pour le stress
- Mise en place d'un accord pour les séniors
- Mise en place d'un accord de retraite par capitalisation et abondement
- Prime d'astreinte pour les cuisines centrales

Pour l'organisation syndicale CGT :

- Un salaire minimum de 1600 euros net par mois pour tous les bas salaires
- Revalorisation de la PAC et la PSM de 15%
- 5 jours rémunérés à taux plein pour enfants malades
- Revalorisation de la prime d'intermittence de 15%
- Une prime exceptionnelle de 400 euros à la rentrée de septembre attribuée à tous les salariés

Article 3 – Mesures unilatérales de l'Employeur :

► Pour les salariés dont le **salaire mensuel de base est inférieur ou égal à 1400 euros bruts pour un temps plein** soit un salaire dont le taux horaire de base est inférieur ou égal à 9,37 euros brut :

- augmentation du salaire de base de + 2,5 % répartie comme suit :
- 2% au 1er juillet 2011 et,
- 0.5 % au 1er janvier 2012

► Pour les salariés dont le **salaire mensuel de base est supérieur à 1400 euros bruts pour un temps plein** soit un salaire dont le taux horaire de base est supérieur à 9,37 euros brut. :

- augmentation du salaire de base de + 2.25% répartie comme suit :
- 1.75 % au 1er juillet 2011 et,
- 0.5% au 1er janvier 2012

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées sur 4 emplois. La mise en œuvre de ces mesures est conditionnée à la signature avec les partenaires sociaux d'un accord d'entreprise spécifique et ce, à l'issue du processus de négociation qui se déroulera en septembre 2011.

► Revalorisation de la **Prime d'Activité Continue (PAC) et de la Prime de Service Minimum (PSM) de 1.9% soit pour la:**

- Prime d'activité continue (PAC) : **43,70 euros mensuels bruts**

- Prime de Service Minimum (PSM) : **21,80 euros mensuels bruts**

Cette revalorisation est effective au **1er juillet 2011**.

Article 4 – Conditions et durée d'application :

Ce procès-verbal de désaccord est applicable pour l'exercice budgétaire 2011/2012. Il ne peut se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir, et, remplace les dispositifs antérieurement en application.

Article 5 - Dépôt.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires (dont un sous format électronique) à la DIRRECTE et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes géographiquement compétents.

Fait à Rueil Malmaison, le 8 Juillet 2011

Pour Avenance Enseignement et Santé
Mr Pascal Guérinet
Directeur des Ressources Humaines

11- Procès Verbal de désaccord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire « Encadrement » pour l'année 2011

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « EMPLOYES » POUR L'ANNEE 2011

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire « Employés », l'entreprise et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies à plusieurs reprises soient les 5 et 23 mai 2011 et le 17 juin 2011.

Lors de ces différentes réunions, il a été rappelé le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui porte sur les aspects liées à la rémunération, sur les politiques de l'Entreprise en matière d'emploi et, notamment sur les mesures envisagées en matière d'intégration des salariés handicapés et des jeunes en contrat d'alternance et, sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A ce titre, une réunion spécifique s'est tenue le 9 juin 2011, entre l'Entreprise et les organisations syndicales, pour négocier des mesures spécifiques portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

L'entreprise a d'ailleurs proposé, d'ouvrir des négociations spécifiques dans ce domaine, dont deux dates ont, d'ores et déjà, été fixées les 14 et 30 septembre 2011 pour aborder notamment, des mesures liées à l'emploi et à la formation professionnelle visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein des différents métiers de notre entreprise.

Néanmoins, sans accord d'une majorité des organisations syndicales en présence et, à l'issue de ces 4 réunions et, conformément à l'article L 2242-4 du Code du Travail, Il est établi un Procès Verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du code du Travail cité ci-avant.

Article 1 – Dernier état des propositions de l'Entreprise

► Pour les salariés dont le **salaire mensuel de base est inférieur ou égal à 1400 euros bruts pour un temps plein** soit un salaire dont le taux horaire de base est inférieur ou égal à 9,37 euros brut :

- augmentation du salaire de base de + 2,5 % répartie comme suit :
- 2% au 1er juillet 2011 et,
- 0.5 % au 1er janvier 2012

► Pour les salariés dont le **salaire mensuel de base est supérieur à 1400 euros bruts pour un temps plein** soit un salaire dont le taux horaire de base est supérieur à 9,37 euros brut. :

- augmentation du salaire de base de + 2.25% répartie comme suit :
- 1.75 % au 1er juillet 2011 et,
- 0.5% au 1er janvier 2012

1

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées comme suit :

Augmentation de 1,5% supplémentaire pour les femmes, salariées de notre entreprise, dont le salaire de base est inférieur à la moyenne des salaires de l'emploi concerné, pour les **4 emplois suivants** :

- **Chef de cuisine :**

Les salariées concernées sont celles dont le taux horaire de base est **inférieur à 11,80 euros bruts.**

- **Second de cuisine :**

Les salariées concernées sont celles dont le taux horaire de base est **inférieur à 11 euros bruts.**

- **Responsable d'atelier :**

Les salariées concernées sont celles dont le taux horaire de base est **inférieur à 10,40 euros bruts.**

- **Employée qualifiée de restauration :**

Les salariées concernées sont celles dont le taux horaire de base est **inférieur à 9,70 euros bruts.**

Cette augmentation supplémentaire pour les 4 emplois concernés venait s'ajouter à l'augmentation collective dont les salariées femmes concernées auraient pu bénéficier au 1er juillet 2011.

Néanmoins, l'application de ces dispositions était conditionnée à la signature avec les partenaires sociaux d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'issue des négociations de septembre 2011.

► Revalorisation de la **Prime d'Activité Continue (PAC) de 2,58% et de la Prime de Service Minimum (PSM) de 2,85% soit pour la:**

- Prime d'activité continue (PAC) : **44 euros mensuels bruts**

- Prime de Service Minimum (PSM) : **22 euros mensuels bruts**

Cette revalorisation est effective au **1er juillet 2011**.

► Augmentation du budget des œuvres sociales à hauteur de **0,55% de la masse salariale.**

► ***Prise en charge de journées enfants malades :***

A compter du **1er juillet 2011**, les salariés de la catégorie Employés auraient pu bénéficier de la **prise en charge à 100% de deux journées d'enfants malades** par an et par salarié, sur présentation d'un justificatif.

Ces journées étant soumises à la double condition que le salarié bénéficiaire ait plus d'un an d'ancienneté au moment de la prise et, que l'enfant ait un âge inférieur ou égal à 6 ans.

Article 2 – Dernier état des propositions des Organisations syndicales

Lors des réunions de négociation, les organisations syndicales ont exprimé les demandes suivantes :

Pour l'organisation syndicale FO :

- Un rattrapage pour l'année précédente
- Le maintien et augmentation du pouvoir d'achat (augmentation générale de 3,5% en une seule fois et applicable au 1er juin 2011)
- La participation de l'employeur aux frais de carburant pour les modes de transport individuels.
- Harmonisation du calendrier de la NAO (augmentation générale des salaires tous statuts confondus) au niveau du groupe Elior au 1er janvier (avec clause de revoyure) et une réelle revalorisation des salaires pour le maintien du pouvoir d'achat.
- Maintien du salaire par l'employeur en cas d'arrêt maladie (accord subrogation)
- Mise en place d'un accord sur la valorisation de la mobilité et la polyvalence.
- Augmentation de la dotation des œuvres sociales pour plus de prestations pour les CE au bénéfice des salariés.
- Mise en place d'un PERCO avec abondement de l'employeur
- Augmentation de la part patronale prévoyance (complémentaire santé)
- Revalorisation de l'accord de participation
- Privilégier l'embauche des salariés précaires (intérimaires et CDD) FO condamne l'usage abusif des intérimaires
- Prise en charge par l'employeur à 100% des 2 jours enfants malades
- Prime de reconduction de contrat (pour tous les salariés)

Pour l'organisation syndicale CFTC :

- Augmentation générale de 3%
- + 1% consacré à la suppression d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes
- Mise en place de la subrogation
- Prise en charge par l'entreprise de la journée de Solidarité
- Revalorisation des pourcentages de la prime ancienneté
  - 3 ans : 1%
  - 5 ans : 2 %
  - 8 ans : 3%
  - 10 ans : 4%
  - 13 ans : 5%
  - 15 ans : 6%
  - 18 ans : 7%
  - 20 ans : 8%
- Prime gouvernementale (1000 euros)
- Rémunération du temps des trajets engendrés par des coupures
- Attribution + 5 jours supplémentaire de repos (habillage)
- Chèque transport : 30 euros mensuel pour chaque salarié qui ne bénéficie d'aucun remboursement d'abonnement de transport
- Prime Activité continue : 60 euros/mois
- Prime Service minimum : 30 euros/mois
- Monétisation des jours CET
- Paiement à 100% des jours enfants malades jusqu'à l'âge de 10 ans
- Mesures seniors : 1 journée de congés supplémentaire à partir de 55 ans
- Prime en cas de reconduction du marché ou contrat d'activité

Pour l'organisation syndicale CFDT :

- Demandes pour tous les statuts
  - Augmentation générale des salaires de 4% en une seule augmentation au 1er juillet 2011
  - Réduction de l'écart de salaire Hommes/Femmes
  - Subrogation en cas d'arrêt de travail
  - Enfants malades, 3 jours 100% sans limitation d'âge
  - Egalité de traitement pour les primes dans chaque qualification
  - Les entretiens annuels professionnels doivent se faire avant la fin du 1er trimestre au plus tard pour l'ensemble des salariés (pour provisionner les budgets de la formation)
  - Intégration des primes diverses au salaire de base
  - Revalorisation de la PAC : 50 euros
  - Revalorisation de la PSM : 30 euros
  - Revalorisation de la prime d'habillage et doublé dans le cas d'organisation du travail avec coupure
  - Revalorisation de la prime de détachement à 8,70 euros
  - Prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité pour l'ensemble du personnel
  - Revalorisation de la prime intermittente à hauteur de 5%

- Demandes catégorielles pour le statut « employé »
  - Augmentation spécifique de 2% d'attribution égalitaire France Entière concernant : les responsables satellites, les chefs d'atelier et responsable d'atelier, prime caissiers en charge de détention d'argent
  - Pour le personnel travaillant au froid, nous demandons une dotation de sous vêtement de type DAMART pour la santé des salariés renouvelable annuellement
  - L'attribution d'une prime pour les salariés exerçant dans les ateliers froids

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC :

- Intégrer l'incentive dans la négociation de NAO 2011/2012
- Une incentive identique pour l'entité juridique : Avenance Enseignement et Santé
- Augmentation minimum de 2% rattrapage 2010 et de l'inflation 2011
- Suppression du 0% d'augmentation
- Suppression de sanction d'augmentation pour les séniors
- Basculement automatique des soldes RTT fin décembre dans le CET
- Enveloppe supplémentaire de 4% (minimum 2%)
- Enveloppe supplémentaire de 0.5% pour les promotions
- Enveloppe supplémentaires de 0.5% pour l'égalité hommes / Femmes
- Réintégration d'une partie du variable dans le salaire de base avec refonte du variable
- Revoir la politique de gratification des fonctionnels
- Revoir le taux des remboursements kilométriques
- Augmentation de la prime PAC et de la PSM de 5%
- Augmentation de la prime des formateurs relais de 5%
- Création d'une prime pour les relais sécurité
- Réintégration des primes x et y dans le salaire de base
- Mise en place d'un accord pour le stress
- Mise en place d'un accord pour les séniors
- Mise en place d'un accord de retraite par capitalisation et abondement
- Prime d'astreinte pour les cuisines centrales

Pour l'organisation syndicale CGT :

- Un salaire minimum de 1600 euros net par mois pour tous les bas salaires
- Revalorisation de la PAC et la PSM de 15%
- 5 jours rémunérés à taux plein pour enfants malades
- Revalorisation de la prime d'intermittence de 15%
- Une prime exceptionnelle de 400 euros à la rentrée de septembre attribuée à tous les salariés

Article 3 – Mesures unilatérales de l'Employeur :

► Pour les salariés dont le **salaire mensuel de base est inférieur ou égal à 1400 euros bruts pour un temps plein** soit un salaire dont le taux horaire de base est inférieur ou égal à 9,37 euros brut :

- augmentation du salaire de base de + 2,5 % répartie comme suit :
- 2% au 1er juillet 2011 et,
- 0.5 % au 1er janvier 2012

► Pour les salariés dont le **salaire mensuel de base est supérieur à 1400 euros bruts pour un temps plein** soit un salaire dont le taux horaire de base est supérieur à 9,37 euros brut. :

- augmentation du salaire de base de + 2.25% répartie comme suit :
- 1.75 % au 1er juillet 2011 et,
- 0.5% au 1er janvier 2012

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées sur 4 emplois. La mise en œuvre de ces mesures est conditionnée à la signature avec les partenaires sociaux d'un accord d'entreprise spécifique et ce, à l'issue du processus de négociation qui se déroulera en septembre 2011.

► Revalorisation de la **Prime d'Activité Continue (PAC) et de la Prime de Service Minimum (PSM) de 1.9% soit pour la:**

- Prime d'activité continue (PAC) : **43,70 euros mensuels bruts**

- Prime de Service Minimum (PSM) : **21,80 euros mensuels bruts**

Cette revalorisation est effective au **1er juillet 2011**.

Article 4 – Conditions et durée d'application :

Ce procès-verbal de désaccord est applicable pour l'exercice budgétaire 2011/2012. Il ne peut se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir, et, remplace les dispositifs antérieurement en application.

Article 5 - Dépôt.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires (dont un sous format électronique) à la DIRRECTE et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes géographiquement compétents.

Fait à Rueil Malmaison, le 8 Juillet 2011

Pour Avenance Enseignement et Santé
Mr Pascal Guérinet
Directeur des Ressources Humaines

12- Accord sur la définition des périmètres sociaux et de la représentation du personnel (Avenance Enseignement et Santé) signé le 2 novembre 2011

ENTRE

La société Avenance Enseignement et Santé, représentée en la personne de **Monsieur Pascal Guérinet** en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet ;

D'UNE PART,

ET

Les représentants des organisations syndicales dûment mandatés à cet effet.

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par **Monsieur Fernand Depeige,**

Pour la **CFTC** représentée par **Madame Nathalie Baldacci,**

Pour **FO** représentée par **Monsieur Jean-Marie Martin,**

Pour la **CFE / CGC** représentée par **Madame Michelle Foiret,**

Pour la **CGT** représentée par **Monsieur Guy Le Corre,**

D'AUTRE PART

Table des matières

Article 1- Objet

Article 2- Etablissements Distincts au sens CE

Article 3- Comité central d'Entreprise (CCE)

Article 4- Comités d'Etablissement (CE)

Article 5- Délégués du Personnel AM et Cadres

Article 6- Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Article 7- Délégués Syndicaux d'Etablissements

Article 8 - Unicité des dispositions

Article 9 - Entrée en vigueur – Dénonciation

Article 10 - Révision

Article 11 - Dépôt

Article 1- Objet :

Les parties se sont réunies pour préciser les périmètres sociaux dont dépend la représentation du personnel au sein d'Avenance Enseignement et Santé.

Afin de se mettre en cohérence avec l'évolution de la législation sociale et en particulier, avec les dispositions de la Loi du 20 août 2008 qui a redéfini notamment, les règles de représentativité des organisations syndicales dans les entreprises, il est apparu nécessaire aux parties de distinguer la définition des périmètres sociaux et la représentation du personnel, des moyens allouée à celle-ci.

Les parties ont convenues à l'issue de ces réunions, des dispositions suivantes :

Article 2- Etablissements Distincts au sens du CE

Constituent des établissements distincts, au sens de l'article L2327-17 et suivants du Code du Travail, les ensembles économiques suivants :

• L'ensemble des unités de restauration collective de l'UES, Directions régionales ainsi que les services centraux situés dans les départements suivants :

75-77-78-91-92-93-94-95, soit la région administrative Paris Ile de France.

Cet établissement prendra le nom de « **Enseignement et Santé Ile de France** » (IDF). Son siège est situé au siège de la Direction des Opérations IDF.

• L'ensemble des unités de restauration collective de l'UES, Directions régionales ainsi que les services centraux situés dans les régions suivantes :

Nord, Pas de Calais, Picardie, Haute Normandie, Basse Normandie, Bretagne, Pays de Loire, Centre, Limousin, Poitou-Charentes.

Cet établissement prendra le nom de **« Enseignement et Santé Nord Ouest »** (NO). Son siège est situé au siège de la Direction des Opérations Nord Ouest.

• L'ensemble des unités de restauration collective de l'UES, Directions régionales ainsi que les services centraux situés dans les régions suivantes :

Champagne - Ardennes, Lorraine, Alsace, Franche-Comté, Bourgogne, Auvergne et Rhône Alpes.

Cet établissement prendra le nom de **« Enseignement et Santé Est Rhône Alpes »** (ERA). Son siège est situé au siège de la Direction des Opérations ERA.

• L'ensemble des unités de restauration collective de l'UES, Directions régionales ainsi que les services centraux situés dans les régions suivantes :

Aquitaine, Midi Pyrénées, Languedoc Roussillon, Provence Alpes Côtes d'Azur.

Cet établissement prendra le nom de **« Enseignement et Santé Sud»** (SUD). Son siège est situé au siège de la Direction des Opérations SUD.

DF

Avenance Enseignement et Santé

Un CCE sera mis en place pour Avenance Enseignement et Santé sur la base de 11 membres titulaires et 11 membres suppléants.

La répartition des sièges a été négociée avec les signataires du présent accord sur la base suivante :

CE	Titulaires	Suppléants
IDF	4	4
ERA	2	2
NO	2	2
SUD	3	3

Il y aura 1 membre du collège cadre, 3 membres du collège agent de maîtrise et 7 membres du collège employé.

Les titulaires et les suppléants sont répartis comme suit :

Collèges	Titulaires	Suppléants
CADRE	1 SUD	1 IDF
AM	1 ERA	1 SUD
	1 IDF	1ERA
	1 NO	1NO
EMPLOYE	3 IDF 1 ERA	3 IDF 1 ERA
	2 SUD	2 SUD
	1NO	1 NO

Le CCE se réunira au moins deux fois par an. Chaque réunion sera précédée d'une réunion préparatoire.

Les membres titulaires du CCE désignent les représentants salariés au Conseil de surveillance d'Avenance enseignement et Santé, au cours de la première réunion du CCE.

A chaque élection, les comités d'établissement désignent leurs représentants au Comité Central d'Entreprise.

Article 4- Comités d'Etablissement (CE)

Chaque établissement social disposera d'un comité d'établissement dont la répartition des membres titulaires et suppléants est la suivante :

Etablissements	IDF	Nord Ouest	ERA	Sud	Total
Membres Titulaires	12	10	10	10	42
Membres Suppléants	12	10	10	10	42

Article 5 – Délégués du Personnel AM et Cadres

L'organisation des délégués du personnel Agent de maîtrise (AM) et Cadres s'effectuera au sein de chaque établissement social.

Avenance Enseignement et Santé

La répartition des membres s'effectue comme suit :

Etablissements	IDF	Nord Ouest	ERA	SUD	Total
Membres	11	9	9	9	38
Dont Cadres	4	3	3	3	13
Dont AM	7	6	6	6	25

Article 6 - Comités d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Il sera institué dans chaque établissement social un CHSCT pour l'établissement concerné. Celui-ci comprendra le nombre de sièges suivant dont certain sont réservés à l'encadrement (AM et Cadres):

Etablissements	IDF	Nord Ouest	ERA	SUD	Total
Membres	18	12	12	12	54
Dont Encadrement	6	4	4	4	18

Article 7 : Délégués Syndicaux d'Etablissements

Les parties conviennent de définir des établissements distincts au sens de l'article R 2143-3 du Code du Travail pour lesquels les organisations syndicales procéderont à la désignation de délégués syndicaux d'établissements :

1er établissement distinct : l'ensemble des unités situé dans les régions administratives suivantes : Paris Ile de France

Pour l'établissement IDF, chaque organisation syndicale représentative pourra désigner 3 délégués syndicaux.

2ème établissement distinct : L'ensemble des unités situé dans les régions administratives suivantes : Nord, Pas de Calais, Picardie, Haute Normandie, Basse Normandie, Bretagne, Pays de Loire, Centre, Limousin, Poitou-Charentes.

Pour l'établissement NO, chaque organisation syndicale représentative pourra désigner 2 délégués syndicaux.

3ème établissement distinct : l'ensemble des unités situé dans les régions administratives suivantes : Champagne - Ardennes, Lorraine, Alsace, Franche-Comté, Bourgogne, Auvergne et Rhône Alpes.

Pour l'établissement ERA, chaque organisation syndicale représentative pourra désigner 2 délégués syndicaux.

4ème établissement distinct : l'ensemble des unités situé dans les régions administratives suivantes : Aquitaine, Midi Pyrénées, Languedoc Roussillon, Provence Alpes Côtes d'Azur.

Pour l'établissement Sud, chaque organisation syndicale représentative pourra désigner 2 délégués syndicaux.

DF

Article 8 : Unicité des dispositions

Le présent accord a été négocié avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, il constitue un tout indivisible, les clauses s'équilibrent les unes les autres.

En conséquence, le bénéfice de certaines clauses ne saurait être dissocié du respect de l'ensemble des clauses de l'accord.

L'acceptation de l'ensemble des clauses est une condition essentielle.

Article 9 : Entrée en vigueur – Dénonciation

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2012.

A cette date, seront institués les établissements sociaux. Les instances représentatives du personnel prévues aux articles 2, 3, 4, 5, 6 et 7 se mettront en place en fonction des dates d'élections.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé moyennant un préavis de trois mois.

Cet accord se substitue aux dispositions des articles 2 à 7.1 de l'accord d'entreprise du 22 mai 2003 dénoncé le 12 octobre 2011.

La dénonciation ne peut être que globale et ne saurait concerner seulement un point particulier du présent accord qui constitue un tout indivisible.

Article 10 : Révision

Chaque partie signataire ou adhérente, habilitée à signer un avenant portant révision, dispose de la faculté de demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, ainsi des propositions de remplacement.

Les discussions relatives à cette demande de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre. Les dispositions de l'accord resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision, ou à défaut seront maintenues.

Article 11 : Dépôt

Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE ainsi qu'au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Rueil, le 2 novembre 2011, en huit exemplaires originaux

Pour Avenance Enseignement et Santé :

Pascal GUERINET

Pour les Organisations syndicales :

Pour la C.F.D.T. Fernand DEPEIGE

Pour la CFE-CGC Michelle FOIRET

Pour la CGT Guy LE CORRE

Pour la C.F.T.C. Nathalie BALDACCI

Pour FO Jean-Marie MARTIN

13- Accord sur les moyens dédiés à la représentation du personnel (Avenance Enseignement et Santé) signé le 2 novembre 2011

ENTRE

La société Avenance Enseignement et Santé, représentée en la personne de **Monsieur Pascal Guérinet** en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines dûment mandaté à cet effet ;

D'UNE PART,

ET

Les représentants des organisations syndicales dûment mandatés à cet effet.

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par **Monsieur Fernand Depeige,**

Pour la **CFTC** représentée par **Madame Nathalie Baldacci,**

Pour **FO** représentée par **Monsieur Jean-Marie Martin,**

Pour la **CFE / CGC** représentée par **Madame Michelle Foiret,**

Pour la **CGT** représentée par **Monsieur Guy Le Corre,**

D'AUTRE PART

Table des matières

Article 1- Objet

Article 2 – Les sections syndicales

a) **Droit d'affichage**
b) **Diffusion des publications et tracts** de nature syndicale
c) **Collecte des cotisations syndicales**
d) Locaux syndicaux
e) Heures d'informations syndicales

Article 3 - Les Délégués Syndicaux **d'Etablissement**
a) Crédits d'heures de délégation
b) **Droit de libre circulation**
c) **Délégués syndicaux** supplémentaires

Article 4 - Les Délégués syndicaux Centraux (DSC)
a) Droit de libre circulation
b) Crédits d'heures de délégation

Article 5 – Les Représentants de Section Syndicale (RSS)

Article 6 – Les Représentants Syndicaux
a) **Les représentants** syndicaux **au CCE**
b) Les représentants syndicaux **au CE**
c) Les représentants au CHSCT

Article 7 – Les représentants élus aux Comités d'établissement

Article 8 – Les délégués du Personnel Agents de Maîtrise et Cadres

Article 9 - Subvention aux Comités d'établissement

Article 10 – Moyens financiers

Article 11- Dispositions générales communes aux représentants du personnel

11-1 Paiement des heures de délégation
11-2 Exercice de l'activité professionnelle
11-3 Formation
11-4 Evolution de carrière
11-5 Fin de mandat
11-6 Modalités d'application

Article 12 : Unicité des dispositions

Article 13 : Entrée en vigueur – Dénonciation

Article 14 : Révision

Article 15 : Dépôt

Les parties se sont réunies pour préciser les moyens alloués aux représentants du personnel élus et désignés au sein d'Avenance Enseignement et Santé, afin notamment de prendre en considération l'évolution de la législation sociale et en particulier, les dispositions de la Loi du 20 août 2008 qui a redéfini notamment, les règles de représentativité des organisations syndicales dans les entreprises.

Les parties sont convenues de ce qui suit:

Article 2 - Les sections syndicales

Chaque organisation syndicale peut décider de constituer une section syndicale au sein d'un établissement concerné si elle respecte les critères requis par l'article L2142-1 du Code du Travail.

a) Droit d'affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux réservés à cet usage et ce, dans chaque unité.

Tout document porté à l'affichage (Affiche, Tract, publication) est signé par un représentant du syndicat – la présence d'"un sigle du syndicat valant signature – et communiqué simultanément en un exemplaire soit, au responsable d'unité lorsque le contenu de la communication évoque directement des questions spécifiques à l'unité soit au DRH / RRH régional concerné lorsque le contenu de la communication portée à l'affichage concerne plusieurs unités relavant d'établissements distincts.

b) Diffusion des publications et tracts de nature syndicale

Cette diffusion est effectuée dans des conditions préservant l'exécution normale du travail. Elle peut se faire dans l'enceinte du Restaurant aux heures d'entrée et de sortie de travail, ou au moment des repas du personnel, hors de la vue et la présence des clients.

c) Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales est régie par les dispositions légales et revient aux sections syndicales et / ou syndicat.

d) Locaux syndicaux

Conformément aux articles L 2142-8 et L 2142-9 du Code du Travail, il est précisé que chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'établissement concerné, dispose d'un local qui lui est propre.

Les sections syndicales constituées par une organisation syndicale non représentative tel que définie par la Loi du 20 aout 2008 sur un établissement donné disposent d'un local commun avec une ou plusieurs autres sections syndicales constituées par des organisations syndicales non représentatives.

En cas d'incapacité avérée de mettre à disposition un local syndical, au regard de l'éclatement géographique de nos établissements pour les organisations syndicales

représentatives, un dédommagement annuel de **3040 euros** (trois mille quarante euros) sera alloué après accord écrit de l'organisation syndicale concernée.

Le montant de ce dédommagement sera révisé chaque année, en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix INSEE « ensemble des ménages ».

e) Heures d'informations syndicales

Les réunions d'informations syndicales prévues à l'article L 2142-10 du Code du Travail peuvent se tenir dans les restaurants à raison d'une heure par mois et ce, pendant les heures de travail ou dans un local approprié, et dans les conditions fixées à l'article 4 de la Convention Collective Nationale.

Il est entendu que le DRH/RRH de la région dont relève l'unité et le responsable de celle-ci seront prévenus 4 jours à l'avance par écrit pour accord sous 36 heures, et que la réunion se déroulera en fin de journée à une heure déterminée en accord avec le responsable d'unité.

Article 3 – Les Délégués Syndicaux d'Etablissement

a) Crédit d'heures de délégation

Pour tenir compte des contraintes découlant de la dispersion géographique des unités de restauration regroupées au sein d'un même établissement, le nombre d'heures de délégation des organisations syndicales représentatives, prévu par l'article L 2143-13 du code du Travail dont dispose chaque délégué syndical pour l'exercice de ses fonctions est fixé comme suit : 50 heures par mois, au lieu de 20 heures prévues par la Loi.

En cas d'absence temporaire d'un délégué syndical, un autre délégué syndical de la même section peut, en sus de ses propres heures de délégation, disposer de celles du délégué syndical absent.

Le DRH/RRH de l'établissement doit en être informé par courrier ou par courriel.

b) Droit de libre circulation

Le Délégué syndical est habilité à se rendre dans toutes les unités et les services relavant de l'établissement.

Un Délégué Syndical informe le responsable d'unité ou de service de son passage au plus tard, au début de sa visite dans le restaurant ou le service.

c) Délégués syndicaux supplémentaires

Conformément à la volonté de toutes les parties, chaque organisation syndicale pourra désigner au maximum 2 délégués syndicaux d'Etablissement supplémentaires.

Cette désignation interviendra par lettre recommandée avec AR en précisant l'Etablissement sur lequel est désigné le délégué syndical supplémentaire.

Elle sera adressée à l'adresse du DRH / RRH de la région concernée, avec copie à :
Monsieur le Directeur des Ressources Humaines
Avenance Enseignement et Santé
15 avenue Paul Doumer
92500 RUEIL MALMAISON

Cette désignation sera effectuée pour une durée minimum de 2 ans sur le même établissement.

En outre et, conformément à la volonté de toutes les parties, chaque organisation syndicale pourra affecter à un délégué syndical d'établissement, précédemment désigné au sein d'un établissement, une missions nationale, permettant à celui-ci de se déplacer sur toutes les unités de l'UES dans le cadre de son crédit d'heures sur l'établissement social où il a été désigné.

Les parties conviennent de se réunir en cas de dépassement des seuils légaux d'effectifs par établissement pour adapter ou renégocier le présent article.

Article 4 - Les Délégués syndicaux Centraux (DSC)

Par application de l'article L 2143-5 du Code du Travail, il est institué, pour chaque organisation syndicale représentative, un délégué syndical central, qui peut être distinct des délégués syndicaux d'établissements.

Le délégué syndical central d'Entreprise a les mêmes attributions que celles reconnues par la Loi pour le délégué syndical.

Il doit être désigné par lettre recommandée avec accusé de réception, envoyée à l'adresse suivante :

Monsieur Le directeur des Ressources Humaines
Avenance Enseignement et Santé
15 avenue Paul Doumer
92500 RUEIL MALMAISON

a) Droit de Libre circulation

Le Délégué syndical central d'entreprise peut intervenir dans chacun des établissements d'Avenance Enseignement et Santé.

Il informe le responsable d'unité ou de service préalablement à sa visite, et en tout état de cause au début de cette dernière dans le restaurant ou dans le service.

b) Crédits d'heures de délégation

Le Délégué syndical central d'entreprise dispose, pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures de 60 heures par mois au lieu de 20 heures prévues par la Loi.

Il peut cumuler son mandat avec un mandat de délégué syndical d'établissement.

Article 5 – Les Représentants de Section Syndicale (RSS)

Le Représentant de Section Syndical dispose, pour l'exercice de ses fonctions, d'un crédit d'heures de délégation prévu par les dispositions légales soit 4 heures par mois.

Article 6 – Les Représentants Syndicaux

a) Les représentants syndicaux au Comité Central d'Entreprise

Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner un représentant au comité central.
Ce représentant est choisi, soit parmi les représentants de cette organisation aux comités d'établissement, soit parmi les membres élus desdits comités.

Ce représentant assiste aux séances du Comité Central avec voix consultative.

Le représentant syndical au CCE, issu d'une organisation syndicale représentative ne dispose pas d'un crédit d'heures de délégation distinct.

b) Les représentants syndicaux aux Comités d'Etablissement

Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant à chaque comité d'établissement, conformément aux dispositions légales.

Les représentants syndicaux désignés pour participer aux réunions des différents comités pourront demander le remboursement de leurs frais de déplacements à la DRH.

Chaque représentant syndical, issu d'une organisation syndicale, au comité d'Etablissement dispose de 20 heures de délégation par mois pour l'exercice de ses fonctions, quelle que soit la taille de l'établissement.

Il est entendu que les heures de délégation relatives au mandat de représentant syndical dans un comité d'établissement ne sont pas transférables au profit d'un délégué syndical.

c) Les représentants syndicaux au CHSCT

Chaque organisation syndicale représentative pourra désigner un représentant syndical au CHSCT. Ce représentant syndical sera convoqué aux réunions ordinaires ou extraordinaires du CHSCT et sera remboursé de ses frais de déplacements aux réunions où il aura été convoqué.

Le représentant syndical au CHSCT, issu d'une organisation syndicale représentative ne dispose d'aucun crédit d'heures de délégation spécifique.

Article 7 : Les représentants du personnel élus aux comités d'établissement

Le crédit d'heures mensuel accordé aux membres titulaires des CE est de 20 heures. Il est porté à 50 heures pour les membres assumant les fonctions de Secrétaire et de trésorier, si ce dernier est titulaire. Dans le cas où le Trésorier est suppléant, il bénéficiera d'un crédit d'heures de 30 heures.

Article 8 : Les Délégués du personnel Agents de Maîtrise et Cadres

Les délégués du personnel Agents de Maîtrise et Cadres bénéficient d'un crédit d'heures de délégation de 15 heures par mois.

Article 9 - Subvention aux Comités d'établissement

Les subventions aux différents comités d'établissements sont calculées sur la masse salariale de l'entreprise et versées à chaque CE au prorata des effectifs de celui-ci.

Article 10 - Moyens financiers attribués aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

Afin de couvrir l'ensemble des frais propres aux organisations syndicales représentatives compte tenu de leur rôle particulier dans l'entreprise tel que défini par les dispositions légales en vigueur, il est alloué à chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une somme annuelle maximum de **39 000 euros (trente neuf mille euros)** à la date de l'accord.

Cette somme a vocation à couvrir notamment les frais de déplacement, formation, fonctionnement (fourniture, reprographie, téléphone...) des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Le versement de cette somme se fera en deux versements semestriels qui devront intervenir en octobre et en avril.

En tout état de cause, il ne pourra être versé à l'organisation syndicale représentative, tant directement que sous forme de remboursement de frais, plus de 39 000 euros (trente neuf mille euros) pour une année pleine.

Le montant de la dotation annuelle des organisations syndicales représentatives, est révisé chaque année, en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix INSEE « ensemble des ménages ».

Cette révision intervient à compter du 1er octobre de chaque année en fonction de la date de parution de l'indice, soit début novembre. La révision est donc faite après le versement de l'acompte, avec le solde.

DF

Chapitre 11- Dispositions générales communes aux représentants du personnel

11-1 Paiement des heures de délégation

Les heures de délégation sont payées comme temps de travail effectif, étant entendu que, pour des raisons d'ordre administratif (couverture en cas d'accident), le cahier de délégation doit être émargé par le représentant du personnel au départ et à son retour dans l'unité, contradictoirement avec le responsable d'unité ou chef d'exploitations ou de service.

L'indemnisation des heures de délégation est faite sur la base des heures normalement travaillées.

S'il y a cumul de mandats, ce cahier comportera une colonne par mandat.

Les parties conviennent pour une bonne gestion administrative des différents crédits d'heures, qu'il est nécessaire que chaque représentant remplisse le planning joint en annexe pour le mois précédent.

11-2 Exercice de l'activité professionnelle

Les responsables hiérarchiques assistés éventuellement des DRH/RRH des établissements, adapteront, si nécessaire, compte tenu des crédits d'heures de délégation, les postes de travail des intéressés en concertation avec eux, ainsi que les moyens de l'équipe de travail à laquelle ils appartiennent.

Les titulaires de mandats dont le nombre d'heures de délégation est supérieur au tiers de leur horaire de travail (56 heures pour un salarié à temps complet) pourront bénéficier d'un entretien avec le DRH/RRH des établissements pour examiner les meilleures conditions d'application de ces dispositions.

11-3 Formation

En cours de mandat, les représentants du personnel, désignés ou élus, doivent avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés, aux actions de formation prévues au plan de formation de l'entreprise.

Les salariés titulaires, depuis au moins un an, d'un mandat de délégué syndical auront en plus, au cours de la seconde année de leur mandat, la possibilité de suivre une formation prise en charge et organisée par l'entreprise d'une durée maximum de cinq jours, dont le contenu sera lié à l'exercice de leur mandat (connaissance de l'entreprise, connaissance générale de gestion, connaissance des procédures paie, comptabilité...). Ces cinq jours ne s'imputent pas sur les congés de formation économique et syndicale prévu par la Loi.

Les titulaires de mandats dont le nombre d'heures de délégation est supérieur au tiers de leur horaire de travail (56 heures pour un salarié à temps complet) et qui en font la demande écrite pourront bénéficier tous les deux ans d'une formation destinée à maintenir leur niveau de technicité et de professionnalisme dans le métier duquel ils sont issus.

11-4 Evolution de carrière

Chaque représentant du personnel doit avoir un emploi correspondant à sa qualification lui permettant de fournir une prestation effective de travail et de progresser dans son métier en fonction de ses compétences.

L'évolution salariale et professionnelle annuelle (volume et rythme des augmentations individuelles – promotions) des représentants du personnel est déterminée selon les règles et principes de l'entreprise.

Cette appréciation doit tenir compte du niveau de connaissances générales acquises dans l'exercice du mandat et reconnaître le fait d'une moindre disponibilité professionnelle.

La Direction s'assure que, chaque année, l'évolution de la situation individuelle des représentants du personnel ne présente pas d'anomalie par rapport à l'évolution de la situation des autres salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Chaque représentant élu ou désigné dont le temps utilisé pour l'exercice de ses mandats est au moins égal à la moitié de son temps de travail verra sa rémunération (fixe et variable) évoluer au minimum comme la moyenne de la catégorie à laquelle il appartient.

11-5 Fin de mandat

A l'issue du mandat, un représentant du personnel qui disposait, depuis plus de deux ans, de plus du tiers de son temps de travail à l'exercice de ses fonctions représentatives, bénéficiera à sa demande, en fonction d'un bilan établi avec la Direction, d'un plan de formation de nature à faciliter sa réadaptation ou sa réorientation professionnelle.

11-6 Modalités d'application

Chaque organisation syndicale a la faculté de présenter annuellement les cas particuliers de représentants du personnel élus ou désignés dont la situation lui paraîtrait devoir être examinée. Une réponse explicite lui en sera donnée dans les meilleurs délais.

Article 12 : Unicité des dispositions

Le présent accord a été négocié avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, il constitue un tout indivisible, les clauses s'équilibrent les unes les autres.

En conséquence, le bénéfice de certaines clauses ne saurait être dissocié du respect de l'ensemble des clauses de l'accord.

L'acceptation de l'ensemble des clauses est une condition essentielle.

Article 13 : Entrée en vigueur – Dénonciation

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2012.

A cette date, seront mis en application les principes et modalités énoncés ci-dessus.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé moyennant un préavis de trois mois.

Avenance Enseignement et Santé

Cet accord se substitue aux dispositions des articles 7.2 à 11 de l'accord du 22 mai 2003 dénoncé le 12 octobre 2011.

La dénonciation ne peut être que globale et ne saurait concerner seulement un point particulier du présent accord qui constitue un tout indivisible.

Article 14 : Révision

Chaque partie signataire ou adhérente, habilitée à signer un avenant portant révision, dispose de la faculté de demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande devra être portée à la connaissance des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, ainsi des propositions de remplacement.

Les discussions relatives à cette demande de révision devront s'engager dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre. Les dispositions de l'accord resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision, ou à défaut seront maintenues.

Chapitre 15 : Dépôt

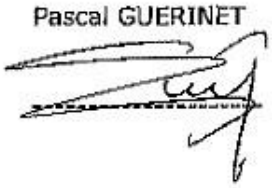
Le présent accord sera déposé à la DIRECCTE ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes.

Chaque organisation syndicale recevra un exemplaire du présent accord.

Fait à Rueil, le 2 novembre 2011, en huit exemplaires originaux

Pour Avenance Enseignement et Santé :

Pascal GUERINET



Pour les Organisations syndicales :

Pour la C.F.D.T. Fernand DEPEIGE

Pour la CFE-CGC Michelle FOIRET

Pour la CGT Guy LE CORRE

Pour la C.F.T.C. Nathalie BALDACCI

Pour FO Jean-Marie MARTIN

14- Avenant n°1 à l'Accord du 2 novembre 2011 sur les moyens dédiés à la représentation du personnel (ELRES) signé le 26 mars 2012

~~Avenant n°1 à l'accord du 2 novembre 2011 relatif aux moyens dédiés à la~~

ENTRE :

La société ELRES, représentée en la personne de **Monsieur Pascal Guérinet,** en sa qualité de **Directeur des Ressources Humaines**, dûment mandaté à cet effet,

D'UNE PART,

ET :

Les représentants des organisations syndicales dûment mandatés à cet effet.

Pour le syndicat **C.F.T.C.** représenté en la personne de **Madame Nathalie Baldacci,**

Pour le syndicat **F.O .** représenté en la personne de **Monsieur Jean-Marie Martin,**

Pour le syndicat **C.F.D.T. Fédération des Services** représenté en la personne de **Monsieur Richard Thiounn,**

Pour le syndicat **C.G.T.** représenté en la personne de **Monsieur Guy Le Corre,**

Pour le syndicat **CFE-CGC,** représenté par **Madame Michelle Foiret,**

D'AUTRE PART.

Préambule

Le 2 novembre 2011, un accord relatif aux moyens accordés aux représentants du personnel a été conclu.

Afin de prendre en considération l'évolution de la jurisprudence, les parties se sont réunies afin de réviser l'accord susvisé par le biais d'un avenant, conformément aux dispositions de l'article 14 de l'accord.

Article 1 – Moyens financiers attribués aux organisations syndicales représentatives dans l'entreprise

Le présent article annule et remplace l'article 10 de l'accord du 2 novembre 2011 de la manière suivante :

Afin de couvrir l'ensemble des frais propres aux organisations syndicales représentatives compte tenu de leur rôle particulier dans l'entreprise tel que défini par les dispositions légales en vigueur, il sera alloué à chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise une somme annuelle de **37.000 euros** (trente sept mille euros).

Cette somme a vocation à couvrir exclusivement:

- les frais de fonctionnement,
- les frais de formation,
- les frais de déplacement et hébergement.

Le versement de cette somme se fera en deux versements semestriels qui devront intervenir en octobre et en avril.

Afin de s'assurer de la parfaite utilisation de la somme allouée, il sera demandé aux organisations syndicales de fournir un état des dépenses correspondantes à cette somme, une fois par an.

Cet état sera adressé en janvier de chaque année pour l'année N-1, à la Direction des Ressources Humaines du siège social.

En cas de non présentation de cet état ou d'une utilisation non conforme à son objet de cette dotation, l'entreprise se réserve le droit de demander à l'organisation syndicale concernée, le remboursement des sommes indûment versées.

Le montant de la dotation annuelle des organisations syndicales représentatives, sera révisé chaque année, en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix INSEE « ensemble des ménages ».

Cette révision interviendra à compter du 1er octobre de chaque année en fonction de la date de parution de l'indice.

Article 2 – Moyens financiers attribués pour l'affichage et la diffusion des communications syndicales à l'ensemble des organisations syndicales ayant constitué une section syndicale dans l'entreprise

En application des dispositions de l'article L.2142-3 du code du travail, une dotation spéciale dédiée aux moyens de communication sera attribuée à chaque organisation syndicale ayant constitué au sein de l'entreprise, au moins une section syndicale, au sens de l'article L 2142-1 du Code du travail.

Le montant de cette dotation spéciale sera de **2 000 euros** (deux mille euros) par an.

Le versement de cette somme se fera en deux versements semestriels qui devront intervenir en octobre et en avril.

Le montant de la dotation annuelle des organisations syndicales, sera révisé chaque année, en tenant compte de l'évolution de l'indice des prix INSEE « ensemble des ménages ».

Cette révision interviendra à compter du 1er octobre de chaque année en fonction de la date de parution de l'indice.

Afin de s'assurer de la parfaite utilisation de la somme allouée, il sera demandé aux organisations syndicales de fournir un état des dépenses correspondantes à cette somme une fois par an.

Cet état sera adressé en janvier de chaque année pour l'année N-1, à la Direction des Ressources Humaines du siège social.

En cas de non présentation de cet état ou d'une utilisation non conforme à son objet de cette dotation, l'entreprise se réserve le droit de demander à l'organisation syndicale concernée, le remboursement des sommes indûment versées.

Article 3 Locaux syndicaux

A l'article 2 – d) Locaux syndicaux - de l'accord du 2 novembre 2011, il est ajouté la phrase suivante :

En cas d'incapacité avérée de mettre à disposition le local syndical commun prévu à l'article L 2142-8 du Code du travail, il sera attribué à chaque organisation syndicale non représentative disposant d'une section syndicale, un dédommagement annuel de **1 000 euros** (mille euros), alloué après accord écrit de l'organisation syndicale.

Article 4- Les représentants syndicaux aux Comités d'Etablissement

A l'article 6 - b) de l'accord du 2 novembre 2011, la phrase : « Chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant à chaque comité d'établissement, conformément aux dispositions légales ».

Est remplacée par la phrase :

Conformément aux dispositions de l'article L.2324-2 du code du Travail chaque organisation syndicale ayant au moins deux élus au comité d'établissement, peut désigner un représentant au comité d'établissement concerné.

Article 5 - Durée - Publicité – dépôt

Le présent accord de révision est conclu pour une durée indéterminée, conformément à l'accord d'origine qu'il modifie purement et simplement.

Il sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.
A défaut d'opposition, le présent Accord fera l'objet des mesures de publicité légale.

A ce titre et après expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé :
- en deux exemplaires signés à la DIRECCTE, dont une version sur support papier et une version sur support électronique,
- et, en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes.

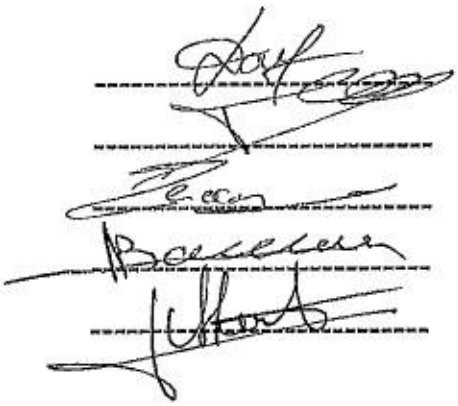
Fait à Rueil, le 26 mars 2012 en huit exemplaires originaux

Pour ELRES :

Pascal GUERINET

Pour les Organisations syndicales :

Pour la C.F.D.T.	**Richard THIOUNN**
Pour la CFE-CGC	**Michelle FOIRET**
Pour la C.G.T.	**Guy LE CORRE**
Pour la C.F.T.C.	**Nathalie BALDACCI**
Pour F.O.	**Jean-Marie MARTIN**



15- Procès Verbal de désaccord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire « Encadrement »

PREAMBULE :

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire « Encadrement », l'entreprise et les Organisations syndicales représentatives se sont réunies à plusieurs reprises soient les 5 et 27 juin 2012 et le 5 juillet 2012.

Lors de ces différentes réunions, il a été rappelé le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui porte sur les aspects liées à la rémunération, sur les politiques de l'Entreprise en matière d'emploi et notamment, sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un projet d'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de l'encadrement a été soumis aux organisations syndicales le 18 juillet 2012.

Néanmoins, sans accord d'une majorité des organisations syndicales en présence et, à l'issue de ces 3 réunions et, conformément à l'article L 2242-4 du Code du Travail, il est établi un Procès Verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du Code du Travail cité ci-avant.

Article 1 – Dernier état des propositions pour l'Entreprise

► **Augmentation individuelle des agents de maîtrise** dans le cadre d'une **enveloppe de 2%** répartie comme suit :

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1.8%**
- Enveloppe de **0,20%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2012**

Pour tous les salariés de statut Agent de maitrise un **minimum d'augmentation de 1.4% sera appliqué.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2012.**

► **Augmentation individuelle des cadres** avec une **enveloppe de 2% répartie comme suit :**

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1.8%**
- Enveloppe de **0,2%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2012.**

Afin de garantir à notre population « Cadres» une augmentation de salaire minimum, il est fixé un **minimum d'augmentation individuelle de 1%.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2012.**

1

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées soit une **augmentation de 1,5% supplémentaire** pour les femmes, salariées de notre entreprise, dont le salaire annuel brut est inférieur à la moyenne des salaires annuels bruts de l'emploi concerné,

- pour la catégorie « Agent de Maîtrise » :

- Chef Gérant:
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 26 000 euros bruts.**

- Directeur de Restaurant :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 37 000 euros bruts.**

- pour la catégorie « Cadres » :

- Responsable de secteur :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 46 000 euros bruts.**

Cette augmentation supplémentaire pour les **3 emplois concernés doit s'ajouter** à **l'augmentation individuelle** dont les salariées femmes concernées pourront bénéficier **au 1er octobre 2012.**

► Prime de service Minimum (PSM) :
A compter du **1er juillet 2012**, la Prime de Service Minimum PSM versée dans les conditions définies par l'article 36-2 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **22,50 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 21,80 euros bruts).

►Prime d'Activité Continue (PAC) :
A compter du **1er juillet 2012**, la Prime d'Activité Continue PAC versée dans les conditions définies par l'article 36-1 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **45 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 43,70 euros bruts).

► Incentives (élément de rémunération variable) :
L'entreprise pose le principe de mettre en œuvre une « Incentive » au sein de l'activité Santé qui pourra porter sur le développement de services auprès de nos clients du secteur des maisons de retraites. Les règles précises de ce dispositif seront établies et communiquées en fin d'année, auprès des opérationnels concernés.

► Mise en œuvre des **dispositions de l'avenant N°47** de la convention collective nationale des personnels des entreprises de restauration de collectivités :

Au 1er octobre 2012, à l'occasion du passage au statut Agent de Maîtrise ou Cadre des collaborateurs, la Direction prend l'engagement de maintenir la rémunération annuelle nette (sur la base des éléments forfaitaires fixes) lors de l'accession au statut Agent de Maîtrise ou 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 indissociables des statuts Agent de Maîtrise et Cadre entrainant tendanciellement une réduction de leur salaire net.

A titre d'information, près de 160 salariés de statut Employé seront positionnés au statut Agent de Maitrise au moment de la mise en œuvre de l'avenant 47 et près de 50 salariés statut Agent de Maitrise seront positionnés au statut Cadre.

► **Compte Epargne Temps (CET) :**
Afin de favoriser l'aménagement des fins de carrières, pour les salariés âgés de plus de 55 ans, l'entreprise supprime le plafond maximum de 40 jours maximum épargnés.
Les salariés concernés pourront alors épargner au delà de ce nombre pour aménager leurs fins de carrière en vue de leur départ en retraite selon les conditions prévues dans l'accord d'aménagement du temps de travail.

► **Dotations aux activités sociales et culturelles :**

A titre exceptionnel, la Direction propose de porter la contribution patronale aux œuvres sociales de **0.53% à 0.57% au 1er Juillet 2012.**

►**Droit à des jours enfant Handicapés :**
Le droit à congé pour des parents d'un enfant handicapé est mis en œuvre (sur présentation d'un justificatif) à hauteur de **3 jours par an rémunérés à hauteur de 100%.** Ce droit concerne tous les salariés sans conditions d'ancienneté, sans limite d'âge de l'enfant.

Article 2 – Dernier état des propositions des Organisations syndicales

Pour l'organisation syndicale FO :

- unifier les NAO pour les 3 statuts
- Arrêter définitivement le dispositif d'augmentation à 0
- Détailler le contenu de l'augmentation de la lettre salariale
- Supprimer le seuil de 6 mois d'ancienneté pour bénéficier de la politique salariale dans l'entreprise
- Augmentation générale pour couvrir l'inflation plus le coup de pouce au 1er juin 2012.
- Revaloriser toutes les primes (prime de blanchissage des tournants)
- Participation de l'employeur aux frais de carburant pour les modes de transports individuels à partir de 60 kms aller-retour
- Prise en charge des frais kilométriques supplémentaires pour les mutations économiques et commerciale imposées aux salariés
- Refonte de la rémunération variable de l' »encadrement
- Réintégration de 2% des parties variables dans le salaire de base, en attendant l'ouverture de négociation sur la refonte totale de la partie variable.

Pouvoir d'achat :
- rachat des jours du CET : A-1 : 40 jours pour 50ù
  Ce jour : 20 jours pour 50%
- Rachat de 4 jours de RTT sur l'année en cours sur la base du volontariat
- Instauration d'une prime de remplacement pour les AM en cas d'absence du RU
- Reconduction des 0.2% pour les seniors (AM, Cadre, opérationnels et fonctionnels), extension à l'ensemble de ces salariés tous postes occupés confondus

- Instauration définitive d'une prime de reconduction de contrat en y incluant la reconduction de contrat sans appel d'offre
- Mesure de réduction des écarts salariaux hommes / femmes
- Mise en place d'un PERCO avec abondement de l'employeur
- Revalorisation du ticket restaurant à 8.50Euros (valeur faciale)

Pour l'organisation syndicale CFTC :

Pas de revendications formulées.

Pour l'organisation syndicale CFDT :

- Augmentation générale des salaires de 4% en une seule augmentation au 1er juillet 2012
- Réduction de l'écart de salaire Hommes/Femmes avec une enveloppe dédiée de 0.5%
- Intégration de 30% dans le salaire de la partie variable
- Attribution de la prime d'ancienneté
- Intégration des primes diverses au salaire de base
- Garantie du salaire net pour les salariés concernés par le changement de statut prévu par l'avenant N°47 de la convention collective nationale
- Dans le cadre du CET aller au-delà de 40 jours dans le cadre de la prise de la retraite.

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC :

- Demande d'ouverture d'une négociation sur un PERCO
- Demande de la position de l'entreprise quant à l'accord de participation arrivé à échéance.
- Augmentation générale des salariés de statut agent de maîtrise de 4%
- Augmentation individuelle des salariés de statut cadre de 4%
- Garantie du salaire net pour les salariés concernés par le changement de statut prévu par l'avenant N°47 de la convention collective nationale
- Dans le cadre de la mise en œuvre éventuelle de la subrogation, la garantie d'isoler sa gestion sur des CDPF distincts des exploitations afin de ne pas les pénaliser sur le calcul de leur variable.

Pour l'organisation syndicale CGT :

Pas de revendications formulées.

Article 3 – Mesures unilatérales de l'Employeur :

► **Augmentation individuelle des agents de maîtrise** dans le cadre d'une **enveloppe de 2%** répartie comme suit :

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1.8%**
- Enveloppe de **0,20%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2012**

Pour tous les salariés de statut Agent de maitrise un **minimum d'augmentation de 1.4% sera appliqué.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2012.**

► **Augmentation individuelle des cadres** avec une **enveloppe de 2% répartie comme suit :**

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1.8%**
- Enveloppe de **0,2%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2012.**

Afin de garantir à notre population « Cadres» une augmentation de salaire minimum, il est fixé un **minimum d'augmentation individuelle de 1%.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2012.**

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées soit une **augmentation de 1% supplémentaire** pour les femmes, salariées de notre entreprise, dont le salaire annuel brut est inférieur à la moyenne des salaires annuels bruts de l'emploi concerné,

- pour la catégorie « Agent de Maîtrise » :

- Chef Gérant:
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 26 000 euros bruts.**

- Directeur de Restaurant :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 37 000 euros bruts.**

- pour la catégorie « Cadres » :

- Responsable de secteur :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 46 000 euros bruts.**

Cette augmentation supplémentaire pour les **3 emplois concernés doit s'ajouter** à **l'augmentation individuelle** dont les salariées femmes concernées pourront bénéficier **au 1er octobre 2012.**

► Prime de Service Minimum (PSM) :

A compter du **1er juillet 2012**, la Prime de Service Minimum PSM versée dans les conditions définies par l'article 36-2 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **22,50 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 21,80 euros bruts).

►Prime d'Activité Continue (PAC) :

A compter du **1er juillet 2012**, la Prime d'Activité Continue PAC versée dans les conditions définies par l'article 36-1 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **45 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 43,70 euros bruts).

► **Mise en œuvre de l'Avenant 47 de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités**

Au 1er octobre 2012, à l'occasion du passage au statut Agent de Maîtrise ou Cadre des collaborateurs, la Direction prend l'engagement de maintenir la rémunération annuelle nette (sur la base des éléments forfaitaires fixes) lors de l'accession au statut Agent de Maîtrise ou 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 indissociables des statuts Agent de Maîtrise et Cadre entrainant tendanciellement une réduction de leur salaire net.

► **Dotations aux activités sociales et culturelles**

La Direction propose de porter la contribution patronale aux œuvres sociales de **0.53% à 0.57% au 1er Juillet 2012.**

► **Droit à des jours enfants handicapés**

Le droit à congé pour des parents d'un enfant handicapé est mis en œuvre (sur présentation d'un justificatif) à hauteur de **3 jours par an rémunérés à hauteur de 100%.** Ce droit concerne tous les salariés sans conditions d'ancienneté, sans limite d'âge de l'enfant.

Article 4 – Conditions et durée d'application :

Ce procès-verbal de désaccord est applicable pour l'exercice budgétaire 2012/2013. Il ne peut se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir, et, remplace les dispositifs antérieurement en application.

Article 5 - Dépôt.

Un exemplaire original du présent procès-verbal de désaccord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L 2232-2 du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires (dont un sous format électronique) à la DIRRECTE et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes géographiquement compétents.

Fait à Rueil Malmaison, le 27 juillet 2012

Pour ELRES
Mr Pascal Guérinet
Directeur des Ressources Humaines

16- Procès Verbal de désaccord relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire « Employé » pour l'année 2012

Les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Pour la C.G.T	Guy LE CORRE
Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Richard THIOUNN
Pour F.O.	Jean-Marie MARTIN
Pour la C.F.T.C.	Nathalie BALDACCI
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Michelle FOIRET

d'une part,

et,

Monsieur Pascal GUERINET, représentant la société ELRES,

d'autre part.

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-1 et suivant du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les Organisations syndicales. Elle a fait l'objet de 5 réunions de négociations (les 5, 21 et 27 Juin et les 5 et 17 Juillet 2012).

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

La Direction a, dans ce cadre, 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 permet à près de 10% de salariés de l'entreprise de bénéficier soit d'un niveau statutaire supérieur, soit d'une augmentation de leur rémunération. A titre d'information, 60 Diététiciennes, 70 chefs de cuisine et 30 chefs gérants / responsables de flux ou de production de statut Employé seront positionnées au

2012.

Il est également rappelé que la grille d'entreprise des minimas se réfère désormais à celle figurant dans l'avenant 47.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la Direction entend s'inscrire dans la continuité des actions menées dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions en vigueur au sein d'ELRES depuis le 1er janvier 2012.

En conclusion des réunions relatives à ces négociations le 17 juillet 2012, la Direction a proposé sous condition que le présent accord recueille les signatures nécessaires à sa validité juridique, les mesures suivantes :

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés de statut Employé de la Société ELRES, non régis par des dispositions spécifiques en matière salariale.

ARTICLE 2 REVISION GENERALE DES SALAIRES

Les salaires mensuels de base des personnels de statut Employé sont revalorisés de la façon suivante :

1- Pour les salaires bruts mensuels inférieurs ou égaux à 1 495 euros sur la base d'une activité à temps complet, (soit un taux horaire <= 10 euros bruts) : **augmentation générale de 2,4%** soit :
+ 1.9% dés le 1er Juillet 2012
+ 0.5% au 1er Janvier 2013

2- Pour les salaires bruts mensuels supérieurs à 1 495 euros sur la base d'une activité à temps complet (soit un taux horaire > à 10 euros bruts): **augmentation générale de 2% soit :**

+ 1.5% dés le 1er Juillet 2012
+ 0.5% au 1er Janvier 2013

Ces augmentations portent sur le salaire de base et la quote-part 13ème mois.

ARTICLE 3 PRIME D'ACTIVITE CONTINUE (PAC)

A compter du 1er juillet 2012, la Prime d'Activité Continue PAC versée dans les conditions définies par l'article 36-1 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **45 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 43,70 euros bruts).

Article 4 PRIME DE SERVICE MINIMUM (PSM)

A compter du 1er juillet 2012, la Prime de Service Minimum PSM versée dans les conditions définies par l'article 36-2 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **22,50 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 21,80 euros bruts).

ARTICLE 5 DOTATIONS AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

La Direction propose de porter la contribution patronale aux œuvres sociales de **0.53% à 0.57%** au 1er Juillet 2012.

ARTICLE 6 JOURS ENFANTS HANDICAPES

Le droit à congés pour des parents d'un enfant handicapé est mis en œuvre (sur présentation d'un justificatif) à hauteur **de 3 jours par an rémunérés à hauteur de 100%**. Ce droit concerne tous les salariés sans condition d'ancienneté, sans limite d'âge de l'enfant.

ARTICLE 7 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 8 DEPOT

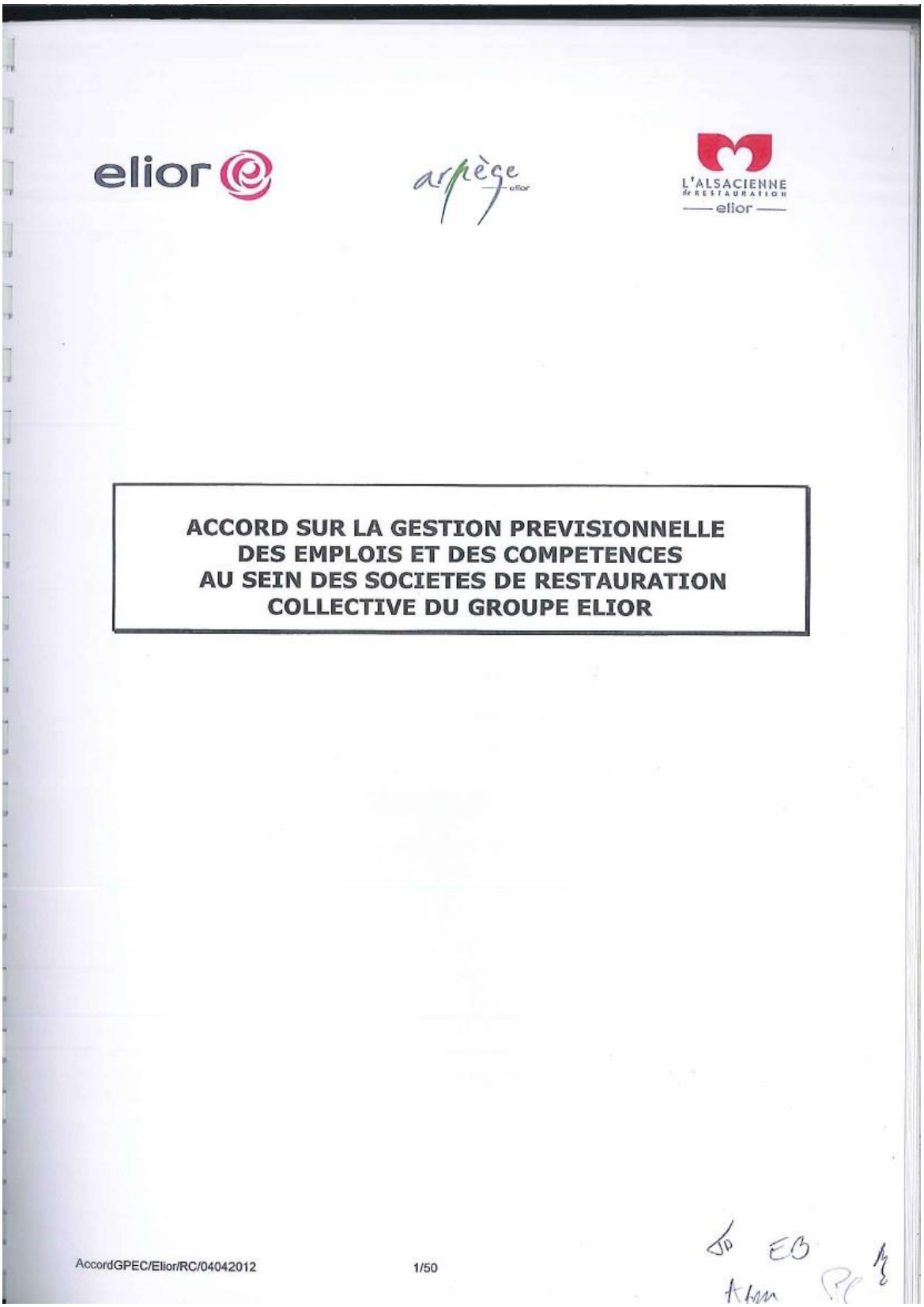
Un exemplaire original du présent accord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L 2232-2 du Code du travail.

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 22 août 2012

Pour la C.G.T	Guy LE CORRE
Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Richard THIOUNN
Pour F.O.	Jean-Marie MARTIN
Pour la C.F.T.C.	Nathalie BALDACCI
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Michelle FOIRET
Pour la Direction	Pascal GUERINET

17- Accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein des sociétés de Restauration Collective du groupe ELIOR signé le 4 avril 2012



ACCORD SUR LA GESTION PREVISIONNELLE
DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES
AU SEIN DES SOCIETES DE RESTAURATION
COLLECTIVE DU GROUPE ELIOR

AccordGPEC/Elior/RC/04042012 1/50

ociétés Elior Entreprises, ELRES, Arpège et Alsacienne de Restauration, entées en la personne de **Madame Agnès BUREAU-MIRAT,** en sa qualité de ur des Ressources Humaines Groupe, et de **Monsieur Bruno FRERY**, en sa qualité cteur des Affaires Sociales Groupe, dûment mandatés à cet effet ;

Ci-après dénommées ensemble "*les Sociétés*" et individuellement "*la Société*"

D'UNE PART,

résentants des organisations syndicales représentatives dûment mandatés à cet

CFDT Fédération des Services représentée par .....

CFTC représentée par Monsieur Philippe COUSSINET

CFE / CGC représentée par Monsieur Eric BURON

CGT représentée par .....

D représentée par Monsieur Bernard LABI

D'AUTRE PART,

te du présent accord a été préalablement soumis à la consultation et/ou ation des Comités Centraux d'Entreprises (ou Comités d'Entreprises) et és d'Etablissements des Sociétés.

SOMMAIRE

Préambule

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES 9

1.1 – Champ d'application 9

1.2 – Date d'effet, Durée, et Révision 9

ARTICLE 2 - GPEC – RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL 10

2.1 – Information/Consultation sur la stratégie des Sociétés et ses effets prévisibles 10

2.2 – Mise en place d'une Commission GPEC 11

ARTICLE 3 - GPEC – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF 14

3.1 – Dispositif GPEC 14

3.2 – Gestion Prévisionnelle Emplois, Compétences, Carrières et Mobilité professionnelle – Mesures d'accompagnement associées 15

3.2.1 – Gestion prévisionnelle des Emplois 15

3.2.1.2 – Les « Fiches métiers » du secteur d'activité de la Restauration 15

3.2.1.3 – Le « Guide des métiers » du Groupe Elior 15

3.2.1.4 – Les parcours qualifiants au sein d'Elior 16

3.2.2 – Gestion prévisionnelle des Compétences 17

3.2.2.1 - Formation professionnelle 17

3.2.2.2 - Le Droit Individuel à la Formation 18

3.2.2.3 - Le Congé Individuel de Formation 20

3.2.2.4 – La Valididation des Acquis de l'Expérience 21

3.2.2.5 – La période de professionnalisation 23

3.2.2.6 – Le Bilan de compétence 24

3.2.2.7 – Le passeport « orientation et formation » 25

3.2.3 – Gestion des carrières 26
3.2.3.1 – L'entretien professionnel 26

3.2.4 – La mobilité professionnelle 27
3.2.4.1 – Le parcours de mobilité 27
3.2.4.2 – Le progiciel « Profils.net » 28
3.2.4.3– La mobilité professionnelle et/ou géographique au sein du périmètre de la Restauration Collective 29

ARTICLE 4 - GPEC – PUBLICS « PRIORITAIRES » 31

4.1 – Détection des « Publics prioritaires » 31

4.2 – Mesures spécifiques aux « Publics prioritaires » 31

4.2.1 – Le bilan d'étape professionnelle 31

4.2.2 – L'accès à la formation professionnelle 32

4.2.2.1 – Les dispositifs mobilisables (formation, DIF, CIF, VAE, périodes de professionnalisation, bilan de compétence) 32

4.2.3 – La mobilité interne 33
4.2.4 – La mobilité externe 33

ARTICLE 5 - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL - MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES 35

5.1 – L'entretien de deuxième partie de carrière 35

5.2 – L'accès à la formation professionnelle 35

5.3 – La mobilité interne 35

5.4 – La transmission des savoirs et des compétences 36

5.4.1 – Les savoirs et compétences 36

5.4.2 – Le monitorat 36

5.4.3 – Le tutorat 36

5.5 – Accords « Séniors » 37

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS RELATIVES AU DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX (RPS) 38

6.1 - Dispositions générales 38

6.2 - Les principes directeurs 38

6.2.1- Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement 38

6.2.2 - Les titulaires de mandat(s) concerné(s) 39

6.2.3 - La prise en considération de l'ancienneté et du temps consacré à l'exercice d'un ou plusieurs mandats 40

6.2.4 - La nature des heures prises en compte dans le volume du temps passé à l'exercice d'un ou plusieurs mandats 40

6.2.5 - Le suivi des entretiens 41

6.3 - La prise de mandat(s) 42

6.3.1- L'entretien de prise de mandat 42

6.3.1.1 - Les salariés détenteurs d'un mandat depuis une durée inférieure à 8 ans et dont le volume d'heures consacré à l'exercice d'un mandat ou plus est supérieur à 10 % et < 50 % de la durée du temps de travail annuel

6.3.1.2 - Les autres salariés détenteurs de mandat(s)

6.3.2 - Les aménagements de poste 42

6.3.3 - Rémunération 43

6.4 - L'exercice de mandat(s) 44

6.4.1 - L'entretien professionnel 44

6.4.2 - L'accompagnement à l'évolution professionnelle 44

6.4.2.1- Accès à la formation 44

6.4.2.2 - Plan de formation pluriannuel personnalisé 45

6.4.3 - Rémunération 46

6.5 - Le terme de mandat(s) 47

6.5.1 - L'entretien d'orientation ou de repositionnement professionnel 47

6.5.2 - Les mesures d'accompagnement 47

6.5.3 - Rémunération 47

6.6 - Procédures de recours 48

ARTICLE 7 - PROMOTION DE L'ACCORD GPEC 49

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS DIVERSES 49

8.1 – Règlement des différends 49

8.2 – Notification-Dépôt et Publicité 49

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-15 du Code du Travail, modifié par la loi de programmation pour la cohésion sociale n° 2005-32 du 18 janvier 2005 visant à négocier, au sein d'un groupe ou d'une entreprise employant au moins 300 salariés, un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, négociation triennale à articuler avec celle portant sur les conditions de retour dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle (article L. 2242-19) ainsi qu'avec celle sur le déroulement de carrière et l'exercice des fonctions des salariés exerçant des responsabilités syndicales (article L. 2242-20)

Conscientes d'évoluer dans un environnement fortement concurrentiel où l'exigence des clients partenaires et des clients convives ne cesse de s'accroître et désireuses, conformément aux axes stratégiques des Sociétés, de répondre aux objectifs de fidélisation de ces clients, les parties ont entendues doter les Sociétés d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences afin de leur permettre, en cohérence avec la conduite de leurs projets stratégiques respectifs et de leurs prévisions d'évolution économique, démographique voire technologique, de disposer des compétences nécessaires et ainsi de tenter de réduire, de manière anticipée, les écarts entre les besoins attendus et les ressources disponibles ; Ce dispositif permettant également de répondre aux besoins d'adaptation de leurs organisations et de prévention de leurs conséquences sociales éventuelles.

Coté salariés, les parties ont souhaité permettre à ces derniers d'être de véritables acteurs de leur évolution professionnelle, du développement de leurs compétences et/ou de leur employabilité en leur donnant une bonne visibilité sur les principaux dispositifs d'accompagnement mobilisables (formation professionnelle, DIF, CIF, VAE, période de professionnalisation ...), des points de repère précis dans la gestion de leurs parcours professionnels (filières, fiches métiers, parcours qualifiants) tout en étendant l'entretien professionnel à la catégorie des « employés ».

Les parties ont entendu également offrir à des salariés particulièrement vulnérables et identifiés comme « publics prioritaires » par la Commission GPEC des dispositifs incitatifs supplémentaires (abondement du DIF, financements complémentaires ...).

Les parties ont enfin souhaité conforter la transmission des savoirs, savoir-faire voire savoir-être en promouvant le tutorat, favoriser la mobilité professionnelle de l'ensemble des salariés en améliorant la communication sur les postes disponibles dans les sociétés et en définissant diverses mesures d'accompagnement de cette mobilité.

En clarifiant la procédure d'information des partenaires sociaux sur la stratégie des sociétés et leur impact prévisible sur les emplois voire les salaires et en définissant les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés « âgés » ainsi que les mesures relatives au déroulement de carrière des représentants syndicaux et des représentants élus du personnel, les parties ont donné à cet accord la complémentarité exigée par le législateur.

Associer les partenaires sociaux au suivi de la mise en œuvre de cet accord, à l'évolution de l'emploi au sein des sociétés, à l'identification des publics « prioritaires » et des métiers « en tension » ainsi qu'aux mesures d'ajustement qu'il conviendrait préventivement de prendre, tels seront les objectifs fixés à la commission GPEC qui tiendra lieu, parallèlement, d'Observatoire des Métiers.

Enfin, consciente que la réussite de cet accord passera pour les Sociétés par l'information et l'adhésion de l'ensemble de ses acteurs, les parties entendent se doter des moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

1.1 – Champ d'application

Les parties conviennent que le présent accord s'applique aux sociétés suivantes :

- Elior Entreprises (*anciennement dénommée « Avenance Entreprises »),*
- ELRES *(anciennement dénommée « Avenance Enseignement & Santé »),*
- Arpège
- Alsacienne de Restauration

à l'exception de leurs filiales.

1.2 – Date d'effet, Durée, et Révision

Le présent accord prendra effet à compter du 1er jour de l'exercice fiscal suivant la date de sa signature, pour une durée de trois années, non renouvelable.
Il cessera donc automatiquement de produire tout effet au-delà de cette échéance.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision à l'initiative de l'une des parties signataires. Elle devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres signataires et comporter en outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée et les propositions de remplacement.

L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de trois mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un avenant.

ARTICLE 2 - GPEC – RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL

Cf. ANNEXE 1

2.1 – Information/Consultation sur la stratégie des Sociétés et ses effets prévisibles

Dans un souci de sensibilisation, de partage des informations et de concertation avec les partenaires sociaux, les parties conviennent que le Comité Central ou Comité d'Entreprise de chaque société sera informé et consulté chaque année. Cette information sur la stratégie de la Société à « horizon de 2 voire 3 ans » et ses effets prévisibles portera notamment :

- Sur les principaux axes stratégiques de la Société
- Sur l'évolution des effectifs de la Société par catégorie d'emploi, sexe, nature des contrats de travail mais également sur l'évolution de sa pyramide des âges ;
- Sur l'évolution des compétences et des métiers au sein de la Société ;
- Sur le positionnement de la Société sur ses marchés en terme, par exemple, de concurrence, de croissance ou décroissance prévisible de ses diverses activités voire d'émergence de nouveaux marchés ;
- Sur les évolutions législatives, économiques voire technologiques projetées ;
- Sur les travaux et observations éventuelles de la commission GPEC.

Le tout avec l'objectif de mettre en perspective les effets prévisibles de ces diverses données tant économiques, stratégiques que sociales en terme d'évolution des activités, d'emploi, de métiers, de compétences, d'organisation voire, le cas échéant, de politique salariale.

Dans un souci d'échanges constructifs complémentaires, une synthèse de ces informations préparée par la Direction des Affaires Sociales Groupe, sera « cascadée » auprès des divers comités d'établissement de ces Sociétés.

Soucieuses toutefois de respecter l'équilibre entre partage des informations nécessaire à une bonne compréhension des enjeux stratégiques des Sociétés et protection des intérêts de ces dernières, donc de leurs salariés, les parties rappellent que les informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le Président du CCE/CE ou son représentant ne doivent pas faire l'objet d'une divulgation et que les membres de ces instances et les représentants syndicaux auprès de ces instances sont tenus à une obligation de discrétion y compris vis-à-vis de leurs mandants.

2.2 – Mise en place d'une Commission GPEC

Les parties signataires conviennent de mettre en place une commission paritaire dite « GPEC » qui tiendra lieu d'observatoire prospectif des métiers et des compétences au niveau des seules Sociétés relevant du champ d'application de l'article 1.1.

Les parties entendent donner à cette commission un véritable rôle « actif ».
A ce titre, outre la promotion et le bon suivi des dispositions du présent accord, cette instance sera un réel lieu d'échange, de réflexion, d'analyse et de travail devant lui permettre d'être force de proposition sur la gestion prospective des emplois et des compétences voire de la formation professionnelle .

Cette commission, qui se réunira quatre fois (deux réunions plénières, une réunion complémentaire et une réunion de conclusion) au cours chaque exercice fiscal ouvert le 1er octobre et clos le 30 septembre, sur convocation de la Direction, sera composée ;

- d'un membre par organisation syndicale signataire ou adhérente et ce pour chacune des Sociétés relevant du champ d'application du présent accord mais au sein desquelles les organisations syndicales précitées seront reconnues comme représentatives
- d'un membre de la Direction des Ressources Humaines et ce pour chacune des Sociétés relevant du champ d'application du présent accord
- de deux membres de la Direction des Ressources Humaines Corporate en charge de la formation professionnelle, des carrières et des emplois;
- de l'animateur « GPEC » qui sera mis en place au niveau du Groupe

La présidence de cette commission sera assurée par le Directeur des Affaires Sociales du Groupe ou son représentant et le secrétariat des réunions assuré par l'un de ses collaborateurs.

Pour des raisons d'efficacité les parties conviennent que les membres de la commission GPEC devront être désignés/choisis parmi les représentants des salariés ayant une sensibilité particulière avec la thématique de l'emploi, de la formation professionnelle et/ou de la gestion des carrières.

A l'occasion des réunions plénières de cette commission, la Direction portera à la connaissance des membres, diverses informations ou bilans portant, pour exemple, sur le déroulement des entretiens professionnels, sur la mobilité interne et externe, sur la structure des effectifs des Sociétés, sur les principales actions qu'elles ont déjà engagées dans le domaine de la formation professionnelle, sur leurs projets d'évolution structurelle en lien avec leurs axes stratégiques, sur les projets d'évolution au niveau du Groupe ayant une incidence dans le domaine de la GPEC et sur le périmètre de la Restauration Collective, ainsi que sur la nature des métiers et compétences en évolution au sein de ces sociétés, l'objectif étant notamment de pouvoir :

- identifier les métiers émergents, en développement ou en « tension », relève de cette dernière appellation, les métiers pour lesquelles des difficultés à pourvoir certains postes peuvent exister et les métiers en voie de disparition ;
- analyser les écarts en compétences ;
- réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour prévenir toute difficulté dans ce domaine ;
- identifier les publics « prioritaires » définis à l'article 4.1 et éligibles aux mesures spécifiques, objets du présent accord ; voire identifier les métiers relevant de ces publics ;
- hiérarchiser les priorités et faire des préconisations

A l'occasion de chaque réunion plénière, les membres de la délégation salariale de cette commission bénéficieront, si ils le souhaitent, d'une demi-journée de réunion préparatoire qui se tiendra la veille après-midi ou le matin même de la réunion.

Dans le cadre de leurs missions définies précédemment, les parties consacreront la réunion complémentaire au traitement d'un sujet particulier en mode « groupe de travail », à la réalisation d'un focus sur un thème particulier, à l'invitation ou rencontre d'une personnalité ou d'un organisme extérieur ayant une expertise reconnue sur une des thématiques de la GPEC.
Le principe de cette réunion ou rencontre complémentaire, du sujet à traiter ou aborder ou de la personnalité ou organisme à inviter ou rencontrer devra faire l'objet d'un consensus entre les membres de l'instance et son Président en séance plénière.

Un compte rendu de cette réunion/rencontre complémentaire sera établi par un rapporteur et diffusé à l'ensemble des membres de la commission et à son Président. Ce rapporteur sera désigné lors de la réunion plénière au cours de laquelle auront été arrêtés le principe et l'ordre du jour de la réunion/rencontre complémentaire.

Au cours de la dernière réunion dite de « conclusion », la Commission fera état de ses préconisations, tant sur l'identification des « publics prioritaires », des métiers émergents, en développement ou en « tension », que sur la hiérarchisation des moyens à mettre en œuvre en matière de GPEC, pour l'exercice social suivant.

La commission pourra se faire assister d'un « conseil » pour la mise en forme de ses préconisations.

A titre de financement des intervenants, organismes ou conseils sollicités et choisis par les parties pour animer ou finaliser leurs travaux, la Direction accepte d'ores et déjà et si nécessaire, de consacrer un budget de 10.000 euros (HT) par exercice social.

Les travaux de cette commission pourront également s'appuyer sur les études et analyses de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications mis en place au sein de la branche professionnelle.

ARTICLE 3 - GPEC – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DU DISPOSITIF

3.1 – Dispositif GPEC

Les parties conviennent qu'il est de l'intérêt commun des Sociétés et de leurs salariés de réfléchir paritairement aux perspectives d'évolution des métiers et des compétences attendues, puis de se concerter et d'engager le plus en amont possible les actions nécessaires à l'adaptation et au développement des compétences des salariés de manière à favoriser leur maintien dans l'emploi et leur évolution professionnelle tout en sauvegardant voire développant leur motivation nécessaire à la réussite économique de leur société d'appartenance et leur propre employabilité sur le marché du travail.

Le dispositif prévu par le présent accord ***renforce ainsi les politiques de concertation, de maintien et de développement des compétences déjà existantes au sein de ces sociétés et du groupe Elior, de perspectives de développement des carrières, de mobilité professionnelle,*** en les encadrant et les dotant des outils et moyens nécessaires.

Par ailleurs les parties conviennent de ***veiller particulièrement à la mobilisation et au renforcement de l'ensemble de ce dispositif au profit des salariés volontaires relevant d'un métier « en tension » ou d'une catégorie « prioritaire »*** tels que définis par la commission GPEC prévue à l'article 2.2 du présent accord.

Les parties conviennent enfin, bien que cet accord porte sur le périmètre de la Restauration Collective, que **la *mise en œuvre et la promotion de ce dispositif contribueront*** efficacement ***tant au respect, par le Groupe Elior, de ses engagements en matière de « responsabilité sociétale »*** déjà jalonnés par la signature de diverses chartes au niveau national (apprentissage, diversité, égalité des chances pour l'éducation) ***qu'à la déclinaison de ses valeurs*** à savoir :

- La passion du service
- Le goût de la performance
- L'esprit d'initiative
- Le respect des engagements

3.2 – Gestion Prévisionnelle Emplois, Compétences, Carrières et Mobilité professionnelle – Mesures d'accompagnement associées

3.2.1 – Gestion prévisionnelle des Emplois

Les parties affirment leur ambition que chaque salarié puisse disposer d'un maximum d'informations sur les métiers, les possibilités et passerelles d'évolution tant au sein du secteur d'activité de la restauration qu'au sein même du groupe Elior afin que chacun puisse, par anticipation, prendre les intitiatives favorables au maintien de son employabilité, à l'actualisation et au développement de ses compétences, à sa promotion sociale et donc y puiser une motivation supplémentaire garante d'une plus grande efficacité des organisations.

C'est ainsi que le groupe Elior mettra à la disposition de salariés des sociétés les outils nécessaires à l'atteinte de ces objectifs

3.2.1.2 – Les « Fiches métiers » du secteur d'activité de la Restauration

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Hôtellerie, de la Restauration et des activités connexes a pour mission d'étudier les évolutions susceptibles d'affecter les emplois, les métiers et les qualifications des branches professionnelles qui composent le secteur.

Il a notamment créé des « fiches métiers » pour le secteur d'activité de la Restauration tant traditionnelle, commerciale que collective.

Ces fiches regroupent des informations sur les activités et compétences principales inhérentes à ces métiers, ainsi que sur les perspectives d'évolution professionnelle au sein du secteur d'activité de la Restauration.

3.2.1.3 – Le « Guide des métiers » du Groupe Elior

Il existe au sein du Groupe le guide des métiers opérationnels, accessible notamment via le portail Intranet, qui est actuellement composé de 40 fiches métiers synthétiques, recensant par filière d'évolution professionnelle les métiers clés opérationnels d'Elior France.

Ce guide permet ainsi à chaque salarié tant de connaître les filières métiers et les passerelles existantes entre ces différentes filières que d'identifier les principaux métiers opérationnels existant au sein du Groupe ainsi que les compétences associées.

En effet, chaque Fiche métier détaille :

- Dans quelles activités s'exerce le métier,
- Sous quelles appellations il peut apparaître
- Les missions / activités principales du métier,
- Les connaissances et les capacités requises pour le métier.

3.2.1.4 – Les parcours qualifiants au sein d'Elior

Il existe déjà de nombreux parcours qualifiants au sein du Groupe Elior (Chef gérant, Chef de cuisine, Responsable des préparations froides, Caissière, Agent de restauration, Assistant d'exploitation ...) dont certains sont diplômants.

C'est ainsi, qu'au cours des 3 dernières années, 767 parcours qualifants ont été suivis au sein des Sociétés parties au présent accord à savoir :

Liste des parcours qualifiants	Périmètre	Volume		
		2008	2009	2010
CQP Employé Qualifié de restauration (nouveau 2011)	RC	-	-	-
CQP Chef gérant	RC	24	48	26
CQP Assistant d'exploitation	RC	5	19	5
Titre Agent de restauration	RC	11	7	3
Titre Cuisinier	RC	52	32	38
Responsable de restaurant	Avenance Entreprises	19	18	9
Responsable des préparations froides	Avenance Entreprises	21	15	27
Chef de cuisine	Avenance Entreprises	23	34	27
Employé technique de restauration	Avenance Enseignement&Santé	49	39	56
Employé qualifié de restauration	Avenance Enseignement&Santé	22	18	17
Responsable filière préparation et service	Enseignement	19	11	8
Découvrir le métier de chef gérant	Santé	23	27	15
TOTAL		**268**	**268**	**231**

Parcours certifiant (remise d'un titre ou d'un certificat reconnu au RNCP*)

*répertoire national des certifications professionnelles

Conscientes toutefois que des disparités de mise en œuvre et de suivi de ces parcours subsistent entre les Sociétés (processus d'identification des candidats, mode de traitement après le parcours ...) les parties conviennent des points suivants :

- de la nécessité de renforcer les moyens d'information au travers d'une communication individualisée auprès des salariés ;

- d'identifier ces publics par le biais des différents dispositifs existants ou à mettre en place tels que les entretiens professionnels , les bilans d'étape professionnel, les entretiens de deuxième partie de carrière , les entretiens de développement, ainsi éventuellement qu'à l'occasion des revues de talents.

- que le coût pédagogique et les frais annexes associés (transport, restauration, hébergement) exposés dans le cadre du parcours qualifiant ainsi que la rémunération seront à la charge de la Société.

- de valoriser les efforts entrepris et les nouvelles connaissances acquises en faisant bénéficier chaque salarié ayant obtenu un titre ou un diplôme par le biais d'un parcours qualifiant d'une évolution professionnelle et ce, en fonction des postes disponibles et des souhaits de mobilité, dans l'année suivant l'obtention du diplôme ou du titre.

Elles conviennent également, au sein de la commission GPEC, de réfléchir à la nécessité de mettre en place de nouveaux parcours qualifiants au sein de la Branche de la Restauration Collective du Groupe et d'échanger annuellement sur les orientations et les objectifs chiffrés que compte se fixer le Groupe pour l'année suivante.

3.2.2 – Gestion prévisionnelle des Compétences

3.2.2.1 - Formation professionnelle

La formation, en ce qu'elle permet à chaque salarié de s'adapter, de compléter, de développer ses connaissances, ses compétences et son employabilité est un élément clef de la GPEC donc de sécurisation des parcours professionnels.

Les parties considèrent, que pour répondre à ces nombreux challenges, la formation professionnelle doit être considérée non comme une dépense mais comme un investissement et que les plans de formation soumis aux instances compétentes (commissions formation, CCE, CE) devront, dans les Sociétés, être élaborés en se référant aux préconisations émises par la commission GPEC, notamment aux catégories de salariés considérées comme « prioritaires » ainsi qu'aux salariés dont le métier exercé aura été considéré comme émergent, en développement ou « en tension » par cette commission.

3.2.2.2 - Le Droit Individuel à la Formation

Le Droit Individuel à la Formation (DIF), dispositif phare de la loi sur la Formation du 4 mai 2004, qui offre un droit capitalisable de 20 heures de formation par an (salarié à temps complet) mais plafonné à 120 heures représente, pour tous les salariés disposant d'une ancienneté minimale, une formidable opportunité de pouvoir accéder à des formations professionnelles, de s'investir, à titre personnel, dans une démarche d'acquisition d'une qualification, de perfectionnement de ses compétences, de réalisation d'un bilan de compétences ou d'une VAE servant son évolution personnelle, de carrière et/ou son employabilité.

A ce titre, les parties affirment leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du DIF en dehors des actions de formations destinées à assurer la seule adaptation du salarié au poste de travail

Cet outil original à mi-chemin entre le plan de formation et le Congé Individuel de Formation fait appel au dialogue et à la concertation avec l'employeur, le choix de l'action de formation étant arrêté par accord du salarié et de l'employeur, même si l'initiative de la mise en œuvre de ce droit appartient au salarié.

Dans le cadre de cet accord les parties entendent manifester leur volonté commune de promouvoir l'utilisation du DIF en définissant ou réaffirmant (article 4 de l'accord relatif à la formation professionnelle dans la Branche de la restauration collective du 7 février 2005) des modalités particulières de mise en œuvre de ce droit, à savoir :

- Le salarié pourra formuler sa demande écrite 60 jours calendaires avant le début de l'action envisagée ;
- L'employeur disposera d'un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation ;
- Les parties signataires encouragent l'utilisation du DIF pour des actions de perfectionnement en langue française, écriture, lecture et calcul qui sont par ailleurs considérées comme prioritaires au niveau de la Branche professionnelle.
- Le déroulement des actions de formation à caractère prioritaire telles que figurant dans une liste définie dans la Branche professionnelle éventuellement révisée chaque année par la Commission GPEC pour tenir compte de la situation particulière des sociétés, pourra s'exercer, après accord écrit des parties, en tout ou partie pendant le temps de travail ;

ne demande de DIF, formulée par un salarié, sera automatiquement ccordée dès lors que l'action de formation envisagée relève du plan de ormation de la société pour la catégorie professionnelle concernée. Elle 'exercera alors pendant le temps de travail ;

orsque la mise en œuvre du DIF s'exercera sur proposition de l'entreprise, accord des parties devra être formalisé par écrit. Toutefois, et dans ce eul cas particulier de mise en œuvre, les heures éventuellement ffectuées en dehors du temps de travail, donneront lieu au versement 'une allocation de formation portée à 100 % du salaire net du salarié oncerné ;

n cas de mobilité dans le groupe, le reliquat du droit à DIF est transféré ux sociétés du groupe ou à leurs sociétés filiales ;

our faciliter l'information du salarié et de sa hiérarchie, une liste indicative es actions de formation éligibles au titre du DIF sera, en lien avec les ormations à caractère prioritaire, établie et actualisée chaque année.

OP

LA EB

ATM PC

3.2.2.3 - Le Congé Individuel de Formation

Le Congé Individuel de Formation (CIF) a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, les actions de formation de son choix indépendamment donc de sa participation aux stages de formation compris, le cas échéant, dans le plan de formation de sa société d'appartenance.

Les parties conviennent que ce dispositif est une excellente opportunité pour un salarié :

- d'accéder à un niveau supérieur de qualification ;
- de changer d'activité ou de profession ;
- de s'ouvrir plus largement à la culture, à la vie sociale et à l'exercice de responsabilités associatives bénévoles ;
- de préparer et passer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles.

Pour bénéficier de ce type de congé le salarié, qui justifie des conditions d'ancienneté minimales requises, devra adresser une demande à son employeur et une demande de prise en charge à l'organisme paritaire agréé des sociétés soit, en règle générale le FONGECIF de sa région.

Afin de l'accompagner dans sa démarche (conseil sur la manière de formaliser sa demande auprès du FONGECIF,...) le salarié pourra, à sa demande, bénéficier de l'aide d'un collaborateur de la Direction des Ressources Humaines de sa Société.

L'accord et le niveau de prise en charge de l'organisme paritaire dépendent des priorités et des critères qu'il s'est fixé.

Une demande qui aurait été refusée par l'organisme paritaire peut faire l'objet d'un réexamen.

3.2.2.4 – La Valididation des Acquis de l'Expérience

La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est un processus qui permet au salarié de pouvoir faire reconnaître l'expérience et l'expertise acquises par l'obtention d'un diplôme délivré par l'Education Nationale, d'un titre à finalité professionnel délivré par l'Etat ou un organisme privé voire un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) de la branche.

Les dépenses telles le coût de l'accompagnement et de la certification peuvent être financées par le FAFIH – OPCA de l'Hôtellerie de la Restauration et des activités connexes dans le cadre du plan de formation des sociétés ou du DIF - la démarche VAE étant positionnée dans la liste des actions à caractère prioritaire - mais également par le FONGECIF de la région dont relève le salarié, en cas de demande individuelle.

Les parties signataires renouvellent leur attachement à cette démarche, qui reconnait le caractère formateur des activités professionnelles et élargi le champ des perspectives professionnelles des salariés au sein du Groupe tout en consolidant leur employabilité.

Aussi, en cas de refus de prise en charge par le FAFIH ou le FONGECIF et lorsque la démarche VAE interviendra dans une perspective d'évolution professionnelle au sein du groupe Elior, les frais inhérents à sa mise en œuvre seront pris en charge, après accord entre l'employeur et le salarié, dans le cadre du Plan de Formation.

Dans tous les cas, le salarié souhaitant entreprendre une démarche de VAE bénéficiera à sa demande :

- D'un entretien avec un collaborateur de sa Direction des Ressources Humaines afin de valider la faisabilité du projet personnel ou professionnel ;
- De conseils dans l'instruction de sa demande.

Afin d'optimiser les chances de réussite des salariés, les Sociétés entendent par ailleurs, renforcer cet accompagnement en faisant appel, si nécessaire, à un cabinet extérieur.

Ce cabinet fournira à chaque personne intéressée, une aide pour constituer son dossier auprès de l'organisme certificateur, pour préparer son entretien avec le jury et éventuellement la mise en situation professionnelle.

De plus, concomitamment aux efforts de la Branche et de manière à bonifier la voie de financement et donc d'accès à cet outil du dispositif GPEC, particulièrement valorisant pour les salariés, les parties conviennent :

- d'organiser des actions collectives qui concerneront au moins 50 salariés volontaires et éligibles par an sur les 3 prochaines années et ce sur le seul périmètre de la Restauration Collective du Groupe.

Pour mémoire, au cours des 3 dernières années, 40 salariés des sociétés parties au présent accord ont suivi une telle action à savoir :

2008	2009	2010	inscrits 2011
0	7	33	42

3.2.2.5 – La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet, par la personnalisation des parcours de formation, tant le maintien dans l'emploi de certains salariés en Contrat à Durée Indéterminée que l'évolution professionnelle de ces derniers. Cette période a également pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle type le Certificat de Qualification Professionnelle de Chef Gérant, d'Assistant d'Exploitation et d'Employé Qualifié de Restauration, les Titres Professionnels d'Agent de Restauration et de Cuisinier (qualifications professionnelles reconnue par la CPNE-IH) voire d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de collectivité.
Les parties signataires considèrent, que ce dispositif est un élément moteur d'accompagnement du parcours professionnel des salariés et de promotion de l'égalité entre hommes et femmes dans l'accès à la formation professionnelle. Elles considèrent, par ailleurs, que ce dispositif permet également de répondre aux évolutions prévisibles des emplois et des organisations ainsi qu'aux besoins de compétences liés au turn-over des Sociétés.
Aussi, et bien que ce dispositif soit déjà bien encadré et mis en valeur par l'accord du 7 février 2005 relatif à la formation professionnelle dans la branche de la restauration collective, les parties signataires entendent renforcer les mesures incitatives arrêtées au niveau de la branche sur le point suivant :

- les heures passées par le salarié au suivi d'actions de formation liées à la période de professionalisation en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par la société d'une allocation de formation égale à 100 % du salaire net (50% dans la loi) calculée en application des dispositions légales .

3.2.2.6 – Le Bilan de compétence

Le bilan de compétence est un dispositif ayant pour but de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel ou personnel et/ou un projet de formation.

Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être proposé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique qui, actuellement, est d'une durée maximale de 24 heures de temps de travail consécutives ou non, pouvant prendre la forme de plusieurs demi-journées d'absences réparties dans le mois.

Au même titre que la VAE, les dépenses relatives à la mise en œuvre de ce bilan peuvent être financées par le FAFIH – OPCA de l'Hôtellerie de la Restauration et des activités connexes dans le cadre du plan de formation des sociétés ou du DIF - la démarche « bilan de compétence » étant positionnée dans la liste des actions à caractère prioritaire - mais également par le FONGECIF de la région dont relève le salarié, en cas de demande individuelle.

3.2.2.7 – Le passeport « orientation et formation »

Le passeport « orientation et formation » doit permettre à chaque salarié de disposer d'une meilleure traçabilité de ses connaissances, compétences aptitudes et qualifications acquises tant dans le cadre de la formation initiale ou continue que de ses expériences professionnelles et d'être en mesure de mieux gérer, tout au long de sa vie professionnelle, ses projets de carrière, de VAE voire de mobilité professionnelle et/ou géographique.

A cette fin, les sociétés fourniront, à chaque salarié qui en fera personnellement la demande, un relevé contenant notamment les informations suivantes :

- liste des postes et fonctions occupés voire des classifications afférentes ;
- nature et durée des actions de formations professionnelles suivies en au sein de ces sociétés ;
- nature des activités de tutorat exercées ;
- nature des certifications professionnelles (titre, diplôme ou certificat) obtenues dans ces sociétés ;

Ce relevé pourra prendre place dans le passeport « orientation » et « formation » du salarié concerné qui devra le compléter pour ses périodes d'activité et/ou de formation « hors sociétés » puis mettre à jour d'une manière régulière.

Ce passeport, qui reste la propriété du salarié, ne pourra être exigé par l'employeur.

3.2.3 – Gestion des carrières

3.2.3.1 – L'entretien professionnel

Pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle, tout salarié ayant au moins une année d'activité dans la même Société bénéfiera, au moins tous les deux ans, d'un entretien professionnel et ce pendant son temps de travail.

Les Sociétés s'assureront que l'encadrement concerné soit formé à la conduite d'entretien qui se dérouleront dans le cadre d'une procédure interne et d'un document formalisés.

Cet entretien aura notamment pour finalité de faire un point sur les compétences, les besoins ou attentes en terme de formation, d'évolution et/ou de mobilité professionnelle mais également de promouvoir les possibilités et dispositifs de formation.

Pour éviter une redondance des entretiens et rendre lisible leur finalité, les parties conviennent que cet entretien professionnel ne se cumulera pas avec l'entretien de développement déjà conduit annuellement avec les salariés de statut « Cadre » ainsi, l'année de leur réalisation et l'année suivante, qu'avec le bilan d'étape professionnel ou l'entretien de deuxième partie de carrière prévus respectivement aux articles 4.2.1 et 5.1 du présent accord.

3.2.4 – La mobilité professionnelle

La diversité du Groupe de par ses implantations géographiques tout comme la diversité de ses activités et de ses métiers permet aux salariés d'envisager de réelles possibilités de mobilité professionnelle.

Cette mobilité peut-être horizontale (changement d'emploi au sein d'une même ou d'une autre filière professionnelle) ou verticale donc promotionnelle. Cette mobilité, au sein du périmètre du présent accord, peut s'accompagner d'une mobilité géographique.

La mobilité professionnelle est à même d'apporter des réponses tant aux besoins d'évolution des organisations des sociétés qu'aux aspirations professionnelles et personnelles des salariés et donc de faciliter les évolutions de carrière et de développement des compétences.

Les parties signataires affirment leur volonté commune de promouvoir la mobilité comme un facteur de promotion sociale.

Elles rappellent que la mobilité est basée sur le volontariat. En tout état de cause et dans le but de couvrir l'ensemble des situations de mobilité, elle devra faire l'objet d'une acceptation formelle par le salarié.

Les parties conviennent toutefois que le présent accord ne saurait remettre en cause les clauses contractuelles particulières relatives à la mobilité professionnelle.

Aussi, conscientes que la mobilité interne est, un des facteurs de réussite d'une politique de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences les parties conviennent, à compétences équivalentes, de favoriser la mobilité interne à un recrutement externe et de promouvoir cette mobilité en définissant des mesures spécifiques aux sociétés et en s'appuyant sur des outils existants au sein du Groupe (progiciel « Profils.net »)

3.2.4.1 – Le parcours de mobilité

Tout salarié dont le désir de mobilité professionnelle et/ou géographique exprimé au cours de l'entretien professionnel visé à l'article 3.2.3.1 aura été validé par la société/la ligne hiérarchique sera réputé en « parcours de mobilité ».

Ce parcours s'appuiera sur les dispositifs suivants :

3.2.4.2 – Le progiciel « Profils.net »

Accessible via le portail Intranet, le progiciel « Profils.net » permettra de :

a) **Consulter les offres d'emploi internes** via une liste des postes ouverts au recrutement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

L'offre mentionnera notamment la localisation du nouvel emploi, la qualification requise, le descriptif du poste.

Cette liste contiendra également le nom et les coordonnées du responsable de l'offre, permettant ainsi aux salariés intéressés d'obtenir davantage d'informations sur le poste à pourvoir.

b) **se positionner** en créant un dossier complet (CV, lettre de motivation, demande de mutation) ; Ainsi et aux yeux du recruteur le candidat interne est plus facilement identifiable grâce à un code couleur spécifique. Cela permet donc aux recruteurs d'apporter une attention spéciale à toute candidature interne.

c) **Postuler et gérer son dossier en toute autonomie** ce qui n'exclut pas d'en informer son responsable hiérarchique

Après étude de la candidature du postulant par le responsable de l'offre concernée, une réponse lui sera transmise dans les meilleurs délais. Le salarié sera informé des motifs pour lesquels sa candidature n'aura pas été retenue.

Concernant le salarié n'ayant pas accès directement à un ordinateur sur son lieu de travail, il pourra bien entendu s'adresser au Responsable Opérationnel ou RRH de son périmètre en lui demandant de lui créer un dossier. L'opération effectuée, ses codes d'accès lui seront envoyés directement à l'adresse email par lui indiquée. Il pourra ainsi, comme les autres salariés, gérer en toute autonomie son dossier.

Parallèlement, un affichage des postes vacants au sein du périmètre de la Restauration Collective sera mis en place dans des endroits dédiés.

3.2.4.3 – La mobilité professionnelle et/ou géographique au sein du périmètre de la Restauration Collective

Concernant la mobilité relevant du présent accord et intervenant au sein du périmètre de la Restauration Collective, cette dernière sera encadrée par les principes directeurs suivants :

- les éléments de qualification, de classification, de durée du travail, de rémunération seront communiqués au salarié avant le changement de fonction et/ou de lieu d'affection ;

- l'ancienneté acquise au sein du Groupe par le salarié sera maintenue ;

- une période probatoire au plus égale à la durée initiale conventionnelle et statutaire de la période d'essai pourra, par accord des parties, être instaurée et ce notamment en cas de changement d'emploi au sein d'une même ou d'une autre filière professionnelle ou en cas de promotion. Par ailleurs, si cette période se révélait non concluante pour l'une ou l'autre des parties, le salarié réintégrera son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, ce retour ayant vocation à s'effectuer à l'intérieur d'un même secteur géographique.

- les nouveaux éléments de classification et de rémunération seront déterminés au regard du statut applicable dans la société d'accueil mais pourront également tenir compte d'éléments contractuels préalablement négociés; en tout état de cause et en cas de mobilité professionnelle sur un poste identique et exercé dans des conditions similaires, la Société d'accueil s'engagera à maintenir au minimum l'équivalence globale du revenu antérieurement perçu.

- dans le cadre d'une mobilité au sein de la même société, un avenant au contrat de travail formalisant les nouvelles conditions d'emploi du salarié sera formalisé ;

- dans le cadre d'une mobilité au sein d'une autre société, une convention tripartite (société d'origine, société d'accueil et le salarié) sera conclue, la société d'origine procédera à l'établissement d'un solde de tout compte et un contrat de travail sera proposé au salarié par la société d'accueil.

En cas de changement de lieu de travail et après déroulement satisfaisant de la période probatoire le cas échéant, les mesures suivantes sont mises en œuvre de manière à permettre l'accompagnement des salariés lors d'une mobilité géographique, impliquant un changement de résidence, et ce lorsque la distance entre le domicile du salarié et le nouveau lieu de travail est au moins égale à 70 kilomètres ou entraine un temps de trajet aller de plus d'une heure trente minutes, quel que soit le mode de transport.

- *Logement*

Le salarié amené à changer de résidence bénéficiera en priorité des droits auxquels il peut prétendre dans le cadre légal et réglementaire du 1% logement pour la recherche d'un nouveau logement et l'obtention des aides financières correspondantes (notamment frais d'agence et avance de caution immobilière).

- *Frais de déménagement*

En cas de déménagement dans les 12 mois suivant la date effective de la prise de poste entrainant une mobilité géographique, les frais de déménagement seront directement pris en charge par la Société d'accueil, sur présentation d'une facture, et sur acceptation préalable par la Société d'un devis parmi trois présentés par le salarié.

- Congé de déménagement

Le salarié bénéficiera également d'un congé pour déménagement d'une durée d'une journée.

- Frais de réinstallation

Pour faciliter l'installation du salarié et, le cas échéant de sa famille, dans le nouveau logement, les frais de réinstallation (ex : frais d'ouverture de ligne EDF, France Télécom, de l'eau, de changement d'adresses auprès de la Poste, remise en état du logement etc...) seront pris en charge par la Société d'accueil sous la forme d'une indemnité forfaitaire dans les limites et règles fixées par l'URSSAF.
(Barème pour 2012 : 1 384,20 Euros, majorés de 115,30 Euros par enfant à charge dans la limite de 1 730,10 Euros)

4.1 – Détection des « Publics prioritaires »

Les parties ont convenu que la commission GPEC mise en place à l'article 2-2 du présent accord, identifiera, dans son rôle d'Observatoire des Métiers et des Compétences, les publics dits « prioritaires » éligibles aux mesures spécifiques définies ci-dessous.
Ces publics pourront, aussi bien relever d'un métier en voie de disparition, que d'une catégorie de personnel particulièrement vulnérable sur un plan professionnel.

4.2 – Mesures spécifiques aux « Publics prioritaires »

4.2.1. – Le bilan d'étape professionnelle

Dans les 6 mois suivant l'éligibilité d'un salarié à titre de « public prioritaire, un bilan d'étape professionnel sera, à l'initiative de la hiérarchie, proposé audit salarié.

Ce bilan réalisé en priorité par la hiérarchie formée à cet effet mais qui pourra et si nécessaire, être externalisé, sera notamment l'occasion d'évaluer la nécessité :

- d'envisager une réorientation professionnelle tenant compte des compétentes et aspirations du salarié
- de faire évoluer rapidement lesdites compétences pour satisfaire à cet objectif de repositionnement

Pour éviter une redondance des entretiens et rendre lisible leur finalité, les parties conviennent que ce bilan d'étape professionnelle se substituera, l'année de sa réalisation et l'année suivante, tant à l'entretien professionnel qu'à l'entretien de deuxième partie de carrière prévus respectivement aux articles 3.2.3.1 et 5.1 du présent accord.

Enfin, les Sociétés garantissent l'utilisation de ce bilan dans le strict cadre du présent dispositif de GPEC.

4.2.2. – L'accès à la formation professionnelle

4.2.2.1. – Les dispositifs mobilisables(formation, DIF, CIF, VAE, périodes de professionnalisation, bilan de compétence)

En complément des actions de formation ou démarches à caractère prioritaire figurant dans une liste définie par la Branche professionnelle et des mesures d'accompagnement incitatives réservées à l'ensemble des salariés et développées à l'article 3.2.2. du présent accord les parties conviennent de favoriser l'accès aux dispositifs mobilisables des salariés précités et de bonifier, d'une manière encore plus significative, les dispositifs suivants :

DIF :

Si un salarié souhaite bénéficier du DIF, pendant la période ou il relevera de la catégorie dite « public prioritaire » le droit qu'il aura capitalisé à la date de la demande sera bonifié de 25%. En pratique, la mise en œuvre de ce droit à DIF se fera sur la base d'un coefficient d'imputation de 75% des heures de formation demandées et permettra donc à un salarié ayant un droit plafonné à 120 heures de voir cette limite repoussée de facto à 150 heures.

VAE :

La prise en charge financière d'une démarche de « VAE » est normalement assurée par le FAFIH – OPCA de l'Hôtellerie de la Restauration et des activités connexes.

Toutefois, si pour des raisons budgétaires ... la demande d'un salarié relevant de la catégorie dite « public prioritaire » était refusée, les sociétés acceptent de financer une telle démarche dans les limites de 1500 € par salarié concerné.

Bilan de compétence :

La prise en charge financière d'une démarche de « bilan de compétence » est normalement assurée par par le FAFIH – OPCA de l'Hôtellerie de la Restauration et des activités connexes.

Toutefois, si pour des raisons budgétaires, la demande d'un salarié relevant de la catégorie dite « public prioritaire » était refusée, les sociétés acceptent de financer une telle démarche dans les limites de 1000 € par salarié concerné.

4.2.3. – La mobilité interne

Lorsque la situation exigera un repositionnement professionnel du salarié relevant de la catégorie dite « public prioritaire » ce dernier bénéficiera d'une priorité de reclassement au sein du Groupe, sur les postes ouverts à la mobilité interne, sous réserve bien entendu qu'il dispose des aptitudes ou compétences requises ou soit en mesure de les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste, le cas échéant à travers un parcours de formation adapté.

L'exercice de cette nouvelle forme de mobilité sera également encadré par les dispositions fixées à l'article 3.2.4.3 mais les conditions nécessaires pour bénéficier des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique impliquant un changement de résidence seront assouplies de la manière suivante :

- la distance entre le domicile du salarié et le nouveau lieu de travail est au moins égale à 50 kilomètres (au lieu de 70 kilomètres) ou entraine un temps de trajet aller de plus d'une heure (au lieu d'une heure trente minutes), quel que soit le mode de transport.

4.2.4 – La mobilité externe

Si un salarié relevant de la catégorie dite « public prioritaire » et ayant au moins 5 ans d'ancienneté au sein des sociétés souhaite découvrir un emploi dans une autre société n'appartenant pas au Groupe Elior, il pourra, en accord avec son employeur bénéficier d'une période de mobilité donnant lieu à avenant à son contrat de travail.

Le salarié communiquera, à cet effet, les éléments caractérisant de la réalité et de la stabilité de son projet professionnel (le salarié devra justifier d'une proposition d'emploi en contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée de 6 mois ou plus).

Afin de sécuriser le parcours professionnel extérieur, le salarié concerné bénéficiera d'une période de mobilité probatoire, correspondant soit à la période d'essai dans le nouvel emploi, renouvellement compris soit à la durée initiale du contrat à durée déterminée. Durant cette période de mobilité, le contrat de travail sera suspendu. Cette période ne sera pas assimilée à du travail effectif, le salarié continuera néanmoins de faire partie des effectifs de la Société, mais ne percevra plus de rémunération.

L'attribution au salarié d'une période de mobilité donnera lieu, préalablement à sa prise d'effet, à la signature par les parties d'un avenant au contrat de travail.

Cet avenant indiquera l'objet et la durée de la période de mobilité. Il précisera que, durant cette période, le contrat de travail est suspendu.

A l'issue de la période de mobilité , le salarié aura le choix entre quitter sa société dans le cadre d'une démission, ou réintégrer son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

ARTICLE 5 - DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL - MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES

5.1 – L'entretien de deuxième partie de carrière

Dès l'âge de 45 ans et tous les 5 ans un entretien de deuxième partie de carrière pourra, à la demande du salarié, être effectué.

Ce bilan sera notamment l'occasion d'évaluer la nécessité :

- d'envisager une réorientation professionnelle tenant compte des compétentes et aspirations du salarié
- de faire évoluer lesdites compétences pour s'adapter aux évolutions technologiques et autres évolutions du contexte professionnel

Pour éviter une redondance des entretiens et rendre lisible leur finalité, les parties conviennent que cet entretien de deuxième partie de carrière se substituera, l'année de sa réalisation et l'année suivante, tant à l'entretien professionnel qu'au bilan d'étape professionnel prévus respectivement aux articles 3.2.3.1 et 4.2.1 du présent accord.

5.2 – L'accès à la formation professionnelle

A partir de l'âge de 45 ans, une attention particulière devra être portée à l'adéquation des compétences des salariés et à leur adaptation éventuelle. Les Directions des sociétés s'engageront donc à ce que les salariés de 45 ans et plus aient accès, au même titre que les autres salariés, à l'ensemble des formations et parcours qualifiants proposés.

5.3 – La mobilité interne

Lorsque la situation exigera un reposionnement professionnel du salarié relevant de la catégorie dite « salarié âgé » le niveau de rémunération de ce salarié ne devra pas être un frein à sa mobilité et ce dernier bénéficiera par ailleurs d'une priorité de reclassement au sein du Groupe, sur des postes ouverts à la mobilité interne, sous réserve bien entendu qu'il dispose des aptitudes ou compétences requises ou soit en mesure de les acquérir dans un délai compatible avec les besoins du poste, le cas échéant à travers un parcours de formation adapté.
L'exercice de cette forme de mobilité sera également encadrée par les dispositions fixées à l'article 3.2.4.3.

5.4 – La transmission des savoirs et des compétences

5.4.1 – Les savoirs et compétences

La transmission des savoirs et des compétences est essentiel, en particulier les « savoirs faire » ou « savoirs être » non formalisés.
L'entretien de deuxième partie de carrière précédant le terme de la carrière du salarié devra recenser les compétences et les savoirs à transmettre avant le départ de l'entreprise.

5.4.2 – Le monitorat

Le monitorat permet d'accompagner tant les nouveaux embauchés que les salariés en mobilité interne.

C'est une activité qui passe par la reconnaissance des savoirs et des expériences des salariés « séniors » fait partie intégrante du poste et qui, à ce titre, est reconnue comme telle en termes de charge de travail, d'objectifs définis et d'aménagement de postes.

Le salarié investi de cette mission veillera, pour exemple, à accueillir, aider, informer et guider le nouvel arrivant sur son lieu de travail, notamment par la remise de documents nécessaires à sa bonne intégration (*plan d'accès, horaires de travail) et/ou en lui faisant visiter l'entreprise, le présentant aux autres membres du personnel* ...

Le choix du Moniteur se fait, en lien avec la DRH, sur la base du volontariat et des aptitudes relationnelles, pédagogiques et techniques du salarié, acquises notamment par l'expérience professionnelle.

Sur les sites comportant un effectif d'au moins 30 salariés, le moniteur bénéficiera en outre d'un parcours de formation spécifique.

5.4.3 – Le tutorat

Les parties signataires reconnaissent l'importance des savoirs et de l'expérience des salariés les plus anciens ainsi que de leur rôle dans la transmission des compétences entre générations. En conséquence, le tutorat prévu notamment dans les dispositifs de contrats ou de période de professionnalisation, sera en priorité, confiés à des salariés « séniors ».

Les tuteurs jouent en effet un rôle déterminant dans le développement des compétences des salariés en formation, en permettant à ces derniers de se former, d'acquérir une qualification et d'évoluer dans la vie professionnelle.

Pour préparer les tuteurs à l'exercice de leur mission, le Groupe a mis en place des formations spécifiques qui seront proposées aux salariés volontaires et retenus pour assumer ce rôle.

Par ailleurs pour permettre le bon exercice de cette mission, le tuteur disposera, sur son temps de travail, du temps nécessaire au suivi du « tutoré ».

Les parties entendent en outre valoriser et reconnaître les missions exercées dans le cadre du tutorat.
Aussi le salarié qui exercera une fonction de tuteur pendant un minimum de 6 mois consécutifs bénéficiera d'une prime de tutorat.

Cette prime sera calculée (quel que soit le nombre de tutorés) sur la base d'un montant de 2% du salaire brut de base mensuel multiplié par le nombre de mois de tutorat et versée au plus tard à l'issue du contrat et /ou de la période de professionnalisation. En outre un versement complémentaire d'un montant brut de 150 euros sera effectué lors de la remise du Titre ou du CQP au salarié de la Société.

5.5 – Accords « Séniors »

La commission GPEC mise en place à l'article 2-2 du présent accord, sera annuellement informée de la signature et des modalités de mise en œuvre des accords séniors signés par une des sociétés relevant du champs d'application de l'article 1.1.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS RELATIVES AU DEROULEMENT DE CARRIERE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET SYNDICAUX (RPS)

6.1- Dispositions générales

Les parties entendent, conformément aux dispositions de l'article 7 de la loi portant rénovation de la démocratie sociale du 20 août 2008, définir les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et prendre en compte l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats par les Représentants du Personnel et Syndicaux (RPS) dans leur évolution professionnelle.

La Direction tient à rappeler la place prépondérante qu'occupent les représentants des organisations syndicales et les élus du personnel dans le dialogue social.

Ces derniers doivent pouvoir exercer librement leur mandat sans subir de discrimination négative dans l'exercice de leur activité professionnelle voire dans leur déroulement de carrière.

Les parties réaffirment ainsi leur engagement à voir appliquer les dispositions légales et conventionnelles concernant la protection dont bénéficient les représentants désignés ou élus dans l'exercice de leurs fonctions.

Sont ainsi rappelés les principes d'égalité de traitement et de non discrimination. Ces principes doivent être appliqués quelque soit le mandat exercé par le salarié.

S'appuyant sur un ensemble de mesures, les parties ont également entendu créer un véritable statut de RPS et mieux accompagner la gestion de la carrière des RPS voire à permettre la reconnaissance des acquis de l'expérience syndicale.

6.2- Les principes directeurs

6.2.1- Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement

Conformément à l'article L 2141-5 du code du travail, l'exercice d'un mandat de représentant du personnel s'effectuant en conformité avec les dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et contractuelles, ne peut être préjudiciable à l'évolution salariale et professionnelle du détenteur de ce mandat.

Comme pour l'ensemble des salariés, l'évolution salariale et professionnelle des RPS est fonction des caractéristiques de l'emploi, de la nature des tâches accomplies et des aptitudes professionnelles de l'intéressé.

L'appréciation des compétences et aptitudes professionnelles des Représentants du Personnel et Syndicaux se fait compte tenu du temps passé pour l'exercice de leur(s) mandat(s).

De même, la détention d'un mandat ne doit pas être un obstacle à la mobilité géographique et/ou fonctionnelle d'un RPS.

6.2.2- Les titulaires de mandat(s) concerné(s)

Il s'agit des titulaires d'un ou de plusieurs mandats électifs et/ou d'un ou de plusieurs mandats désignatifs dans une des entités juridiques du périmètre de la restauration de collectivité.

Sont également concernés les titulaires d'un ou de plusieurs mandats électifs et/ou désignatifs du périmètre couplé(s) à un ou plusieurs mandats liés à l'exercice de fonctions extérieures à l'entreprise (élection ou désignation sur liste syndicale) telles que :

- Administrateur Sécurité Sociale,
- Conseiller Prud'hommes,
- Conseiller du salarié,
- Administrateur de caisse de retraite ou de prévoyance,
- Fonctions statutaires pour le compte d'un syndicat représentatif au niveau national et/ou régional (OPCA ...), dès lors que l'entreprise en aura été informée officiellement par le DSC et/ou le DS et que les modalités d'absence auront été autorisées.

6.2.3- *La prise en considération de l'ancienneté et du temps consacré à l'exercice d'un ou plusieurs mandats*

Les dispositifs d'accompagnement au déroulement de carrière des RPS pourront être amenés à varier selon deux critères :

- Le temps consacré à l'exercice du ou des mandats : il s'agit de distinguer les représentants du personnel dont le volume du temps passé pour l'exercice de leurs mandats représente un pourcentage de la durée du temps de travail annuel contractuel ;

- L'ancienneté dans le mandat : il s'agit de définir des droits proportionnels à la durée de détention continue de mandats. L'ancienneté dans le ou les mandats s'appréciera à tout moment à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

  Elle tiendra par conséquent compte des années d'exercice antérieures dans ce ou ces mandats dès lors qu'elles sont ininterrompues.

Ces dispositifs interviendront quelle que soit la taille de l'entreprise.

6.2.4- *La nature des heures prises en compte dans le volume du temps passé à l'exercice d'un ou plusieurs mandats*

Il s'agit :

- du crédit d'heures,

- des temps passés en réunion à l'initiative de l'employeur,

- des temps de déplacement aux réunions dès lors qu'ils sont effectués en dehors de l'horaire normal du RPS pour autant qu'il dépasse en durée le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail,

- des temps passés en réunion au sein des instances dans lesquelles le mandat extérieur est exercé (Conseil de prud'hommes, FAFIH, CRPEFP...).

6.2.5- Le suivi des entretiens

A chaque étape de l'exercice de son mandat, le RPS bénéficiera d'entretiens (prise de mandat, professionnel, d'orientation et de repositionnement professionnel) dont la traçabilité sera matérialisée par un support établi à cet effet par la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié pourra demander une copie des données de cet entretien au représentant de l'entreprise l'ayant conduit.

6.3- La prise de mandat(s)

CF ANNEXE 2.

6.3.1- L'entretien de prise de mandat

L'entretien interviendra dans les 3 mois suivant la prise de mandat.

6.3.1.1- Les salariés détenteurs d'un mandat depuis une durée inférieure à 8 ans et dont le volume d'heures consacré à l'exercice d'un mandat ou plus est supérieur à 10 % et < 50 % de la durée du temps de travail annuel

Un entretien sera effectué en début de mandat entre le salarié mandaté et ses responsables hiérarchiques.

Seront rappelés à cette occasion les droits et devoirs réciproques des partenaires sociaux et de la Société quant à l'exercice des mandats.

6.3.1.2- Les autres salariés détenteurs de mandat(s)

Leur entretien de prise de mandat sera effectué avec un interlocuteur Ressources Humaines :

- un Responsable Ressources Humaines pour un mandat local,
- le Directeur des Ressources Humaines pour un mandat national.

Outre un rappel des droits et devoirs réciproques, l'entretien aura pour objectif de tracer les perspectives professionnelles des intéressés à court et moyen terme.

6.3.2- Les aménagements de poste

Afin de concilier au mieux l'exercice du ou des mandats et l'activité professionnelle, et lorsque cela s'avère nécessaire, le RPS et sa hiérarchie seront être amenés à étudier :

- des aménagements du poste de travail et/ou de ses horaires sans que cela réduise l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelles des intéressés,
- si nécessaire, un changement de poste avec l'accord de l'intéressé : le nouveau poste devra être de qualification égale et assurer le maintien de la rémunération.

6.3.3- Rémunération

La prise de mandat ou son exercice ne peut avoir pour conséquence la perte d'éléments de salaire ou de conditions de travail qui seraient appliquées aux autres salariés.

6.4- L'exercice de mandat(s)

CF ANNEXE 3.

6.4.1- L'entretien professionnel

Systématiquement tous les 2 ans, le RPS bénéficiera d'un entretien avec sa hiérarchie qui permettra d'examiner :

- le respect du principe de non discrimination,
- la cohérence de son évolution professionnelle,
- son évolution salariale individuelle,
- ses perspectives d'évolution.

Dès lors que la durée de détention du mandat est d'au moins 4 ans et que son exercice est supérieur ou égal à la moitié du volume horaire contractuel annuel, l'entretien professionnel sera conduit par :

- le RRH pour un mandat local,
- le DRH pour un mandat national.

De même, le RPS rentrant dans cette dernière catégorie pourra bénéficier à sa demande du **bilan d'étape** tel que prévu à l'article 4.2.1 de l'accord GPEC.

6.4.2- L'accompagnement à l'évolution professionnelle

6.4.2.1- Accès à la formation

Les RPS ont accès, pendant la durée de leur (s) mandat(s), aux actions de formation professionnelle prévues au plan de formation, au même titre et dans les mêmes conditions que les autres salariés.

En outre, en cours de mandat, pour préserver l'intérêt de l'emploi et garder une activité professionnelle, ils peuvent demander à bénéficier d'une formation adaptée et/ou personnalisée aux fins d'entretenir ou de développer leur potentiel professionnel.

De même, ils bénéficieront d'un égal accès à l'ensemble du dispositif GPEC dans les mêmes conditions que les autres salariés.

6.4.2.2- Plan de formation pluriannuel personnalisé

A sa demande, et dès lors que la durée de détention du mandat est d'au moins 4 ans et que son exercice est supérieur ou égal à la moitié du volume horaire contractuel annuel, le RPS pourra bénéficier :

- d'un plan de formation pluriannuel personnalisé,
- d'une valorisation de l'expérience syndicale.

√ Plan de formation personnalisé :

Il vise à permettre au détenteur d'un mandat :

- de ne pas perdre les acquis professionnels,
- d'anticiper une reconversion professionnelle éventuelle.

√ Valorisation de l'expérience:

La Direction s'engage à prendre toutes les mesures d'accompagnement utiles permettant de valoriser les compétences et connaissances qui résultent de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice d'un mandat syndical.

Cet accompagnement passe notamment par :

- l'aide à la constitution de dossiers dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience (VAE),

- l'aménagement du temps de travail pour le salarié qui s'engage dans une formation diplômante et/ou qualifiante.

Si la démarche de VAE concerne un diplôme et/ou une formation qualifiante « Cœur de métier », elle pourra s'envisager dans le cadre de l'entreprise.

S'il s'agit d'un autre type de diplôme et/ou de formation qualifiante, la démarche sera individuelle et externe.

Cette démarche de VAE s'accomplira dans les conditions prévues à l'article 4.2.2.1 de l'accord GPEC.

6.4.3- Rémunération

L'évolution salariale des RPS dont la durée d'exercice d'un mandat est inférieure ou égale à 4 ans, et dès lors que le volume horaire consacré à l'exercice d'un mandat est supérieur à 10 % et inférieur à 50 % du temps travail annuel contractualisé, est déterminée par la hiérarchie sur la base de leur prestation professionnelle selon les règles et principes appliqués dans l'entreprise.
Pour les autres, la Direction entend leur garantir une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations accordées aux salariés exerçant les mêmes fonctions et relevant de la même qualification.

Enfin, dès que la durée d'exercice d'un mandat sera supérieure à 8 ans, la Direction s'engage à leur garantir une classification minimale au regard du niveau de diplôme et/ou de qualification obtenus et du poste susceptible d'être occupé.

Cette garantie sera appréciée dans les conditions prévues à l'avenant n°47 de la CCN pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités relatif aux classifications des emplois et salaires de la Restauration Collective.

6.5- Le terme de mandat(s)

CF ANNEXE 4.

6.5.1- L'entretien d'orientation ou de repositionnement professionnel

Dès lors que le RPS consacrera plus de 10% de la durée de son temps travail contractuel à l'exercice d'un mandat, il pourra bénéficier d'un entretien d'orientation ou de repositionnement professionnel.

Cet entretien a pour objet de dresser un état de la situation professionnelle du salarié, de faire le bilan des compétences acquises y compris dans le cadre de l'exercice de son mandat, et de définir ses possibilités d'évolution et de repositionnement professionnels.

Cet entretien peut déboucher sur une formation adaptée au salarié au regard de son poste de travail, et/ou sur un bilan de compétences permettant une réorientation de carrière.

6.5.2- Les mesures d'accompagnement

A la demande du RPS, et dès lors qu'il a une durée d'exercice de mandat supérieure à 4 ans, il pourra effectuer :

- un bilan de compétences : réalisé dans les conditions prévues à l'article 4.2.2.1 de l'accord GPEC, il pourra donner lieu à l'établissement d'un plan de formation en vue d'un éventuel repositionnement au sein d'une même ou d'une autre filière professionnelle;

- un stage de formation d'aide au repositionnement professionnel : assuré par un organisme de formation extérieur.

6.5.3- Rémunération

Au terme du mandat, la Direction garantira au salarié mandaté qu'il:

- retrouve une affectation à un emploi équivalent avec un maintien de son niveau de rémunération,

- soit repositionné à un poste tenant compte des nouvelles compétences acquises.

6.7 - Procédures de recours

A sa demande, et en cas de désaccord, notamment sur la mauvaise application de l'une des mesures de cet accord voire sur les modalités d'exercice de son ou ses mandats, un RPS pourra exercer un recours auprès :

- du RRH pour un mandat local,

- du DRH pour un mandat national.

A sa demande, et en cas de désaccord avec la décision du RRH ou DRH, un RPS pourra exercer un recours auprès :

- du DRH pour un mandat local,

- du DG pour un mandat national.

Ces recours devront faire l'objet d'un écrit dont une copie devra être concomitamment adressée par le RPS concerné au responsable de son organisation syndicale et au correspondant GPEC de sa société.

ARTICLE 7 -PROMOTION DE L'ACCORD GPEC

Pour contribuer à la mise en place et à l'appropriation des outils et moyens RH mais également à faire vivre la démarche GPEC au sein du périmètre de la Restauration Collective, la Direction positionnera un animateur « GPEC » au niveau Corporate, lequel pourra s'appuyer sur les correspondants « GPEC » qui seront désignés au sein de chaque société partie au présent accord.
En outre, la Direction s'attachera à faire la promotion dudit accord dans le cadre d'une campagne de communication auprès des salariés et veillera à sensibiliser les responsables opérationnels aux mesures d'accompagnement et autres mesures de l'accord GPEC. Diverses informations seront par ailleurs accessibles sur l'intranet du Groupe

ARTICLE 8 -DISPOSITIONS DIVERSES

8.1 – Règlement des différends

Les litiges individuels ou collectifs portant sur l'interprétation ou l'application du présent accord seront obligatoirement soumis à la Commission visée à l'article 2.2.

Si cette commission ne parvient pas à une conciliation, les différends sont éventuellement portés devant les juridictions compétentes.

8.2 – Notification-Dépôt et Publicité

Un exemplaire sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les Sociétés, 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, à la diligence de la Société Avenance SA, déposé en 2 exemplaires auprès de la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de son lieu de conclusion, dont une version signée par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique.

Il sera également déposé un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Il sera fait mention du présent accord sur les panneaux réservés à la Direction pour la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 4 avril 2012, en trois exemplaires originaux.

- Pour les Sociétés

Agnès BUREAU-MIRAT
Directeur des Ressources Humaines Groupe
.....

Bruno FRERY
Directeur des Affaires Sociales Groupe
.....

- Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la coordination syndicale au sens de l'article L.2232-32 du Code du travail et ayant reçu mandat spécial de coordination syndical pour le présent accord :

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par .....

Pour la **CFTC** représentée par Monsieur Philippe COUSSINET

Pour la **CFE / CGC** représentée par Monsieur Eric BURON

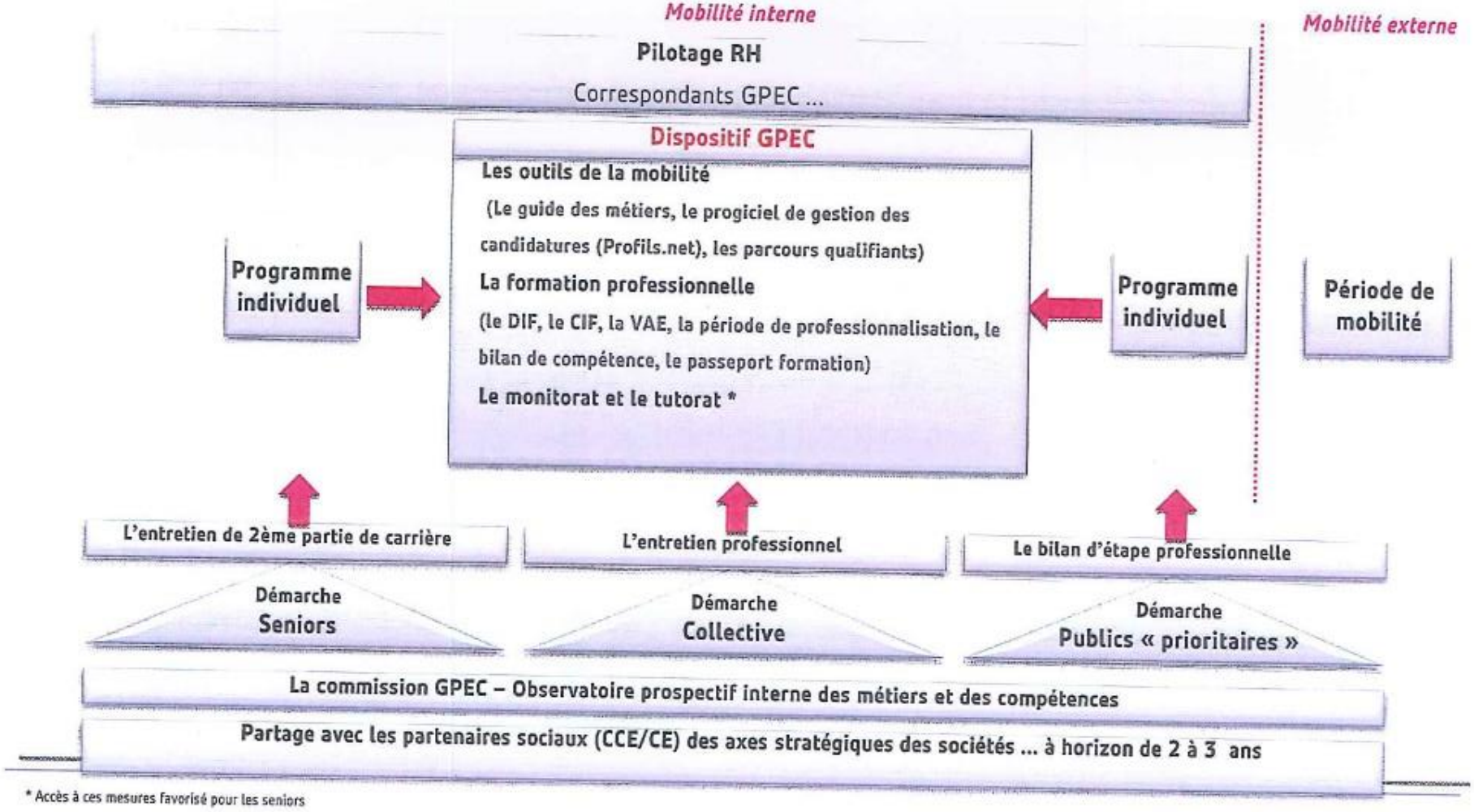
Pour la **CGT** représentée par .....

Pour **FO** représentée par Monsieur Bernard LABI

« Accord GPEC »

ANNEXE 1

Mise en œuvre de la démarche GPEC dans la Branche Restauration Collective : Schéma directeur



* Accès à ces mesures favorisé pour les seniors

elior

« RPS »
Prise de mandat (s)

ANNEXE 2

≤ 4 ans > 10 % et < 50 % du temps de travail	>4 ans < 50 % du temps de travail	> 4 ans ≥ 50 % du temps de travail	> 8 ans < 50 % du temps de travail	> 8 ans ≥ 50 % du temps de travail

(I)

ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT AVEC LA HIERARCHIE :
✓Rappel des droits et devoirs Société/RPS

ENTRETIEN DE PRISE DE MANDAT AVEC UN INTERLOCUTEUR RH :
• RRH ou son représentant pour un mandat local
•DRH ou son représentant pour un mandat national
✓ Rappel des droits et devoirs Société/RPS

(II)

AMENAGEMENTS DE POSTE EVENTUELS :
✓ Horaires
✓ Charges de travail
✓ A titre exceptionnel : Nature du poste

(III)

PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION ET DE MAINTIEN DU NIVEAU DE REMUNERATION

elior

« RPS »
Exercice de mandat(s)

ANNEXE 3

	≤ 4 ans > 10 % et < 50 % du temps de travail	>4 ans < 50 % du temps de travail	> 4 ans ≥ 50 % du temps de travail	> 8 ans < 50 % du temps de travail	> 8 ans ≥ 50 % du temps de travail
(I)	**ENTRETIEN PROFESSIONNEL :** • Tous les 2 ans avec le hiérarchique • **Objectif** : vérifier la non discrimination et l'évolution professionnelle et salariale		• **ENTRETIEN PROFESSIONNEL:** -Tous les 2 ans avec RRH ou DRH ou leur représentant suivant nature du mandat = local ou national - idem objectif ci-contre • **BILAN D'ETAPE*** : tel que prévu par l'article 4.2.1 de l'accord GPEC		
(II)	**OBJECTIFS :** • Préserver l'intérêt de l'emploi • Garder une activité professionnelle • Favoriser l'accès aux formations permettant d'entretenir ou de développer leur potentiel professionnel		**Plan de formation pluriannuel personnalisé** *: -Ne pas perdre les acquis professionnel -Anticiper une reconversion professionnelle éventuelle **Valorisation de l'expérience** *: -Démarche VAE interne pour un diplôme « cœur de métier » -Démarche individuelle et externalisée pour un autre métier		
(III)	**REMUNERATION :** Evaluation et augmentation identique aux autres salariés		**REMUNERATION** : •Garantie d'une augmentation au moins égale à la moyenne des augmentations accordées aux salariés exerçant les mêmes fonctions et relevant de la même qualification		

Garantie d'une classification au regard du niveau de diplôme et/ou qualification obtenu et du poste susceptible d'être occupé

* A la demande du RPS

elior

« RPS »
Terme de mandat(s)

ANNEXE 4

≤ 4 ans > 10 % et < 50 % du temps de travail	>4 ans < 50 % du temps de travail	> 4 ans ≥ 50 % du temps de travail	> 8 ans < 50 % du temps de travail	> 8 ans ≥ 50 % du temps de travail

(I) **ENTRETIEN D'ORIENTATION OU DE REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL**

(II) **BILAN DE COMPETENCE** *:
- Plan de formation personnalisé
- Repositionnement professionnel

- **STAGE DE FORMATION D'AIDE AU REPOSITIONNEMENT PROFESSIONNEL** *

(III) **PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION :**
- Retour à un emploi équivalent avec maintien du niveau de rémunération
- Repositionnement à un poste tenant compte des nouvelles compétences acquises

* A la demande du RPS

elior

18- Accord d'Entreprise relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire « Employé » pour l'année 2012

Entre,

Les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Pour la C.G.T	Guy LE CORRE
Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Richard THIOUNN
Pour F.O.	Jean-Marie MARTIN
Pour la C.F.T.C.	Nathalie BALDACCI
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Michelle FOIRET

d'une part,

et,

Monsieur Pascal GUERINET, représentant la société ELRES,

d'autre part.

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-1 et suivant du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les Organisations syndicales. Elle a fait l'objet de 5 réunions de négociations (les 5, 21 et 27 Juin et les 5 et 17 Juillet 2012).

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

La Direction a, dans ce cadre, 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 permet à près de 10% de salariés de l'entreprise de bénéficier soit d'un niveau statutaire supérieur, soit d'une augmentation de leur rémunération. A titre d'information, 60 Diététiciennes, 70 chefs de cuisine et 30 chefs gérants / responsables de flux ou de production de statut Employé seront positionnées au

1/3

statut Agent de Maitrise dès la mise en œuvre de l'avenant 47 de la CCN au 1er octobre 2012.

Il est également rappelé que la grille d'entreprise des minimas se réfère désormais à celle figurant dans l'avenant 47.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la Direction entend s'inscrire dans la continuité des actions menées dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions en vigueur au sein d'ELRES depuis le 1er janvier 2012.

En conclusion des réunions relatives à ces négociations le 17 juillet 2012, la Direction a proposé sous condition que le présent accord recueille les signatures nécessaires à sa validité juridique, les mesures suivantes :

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés de statut Employé de la Société ELRES, non régis par des dispositions spécifiques en matière salariale.

ARTICLE 2 REVISION GENERALE DES SALAIRES

Les salaires mensuels de base des personnels de statut Employé sont revalorisés de la façon suivante :

1- Pour les salaires bruts mensuels inférieurs ou égaux à 1 495 euros sur la base d'une activité à temps complet, (soit un taux horaire <= 10 euros bruts) : **augmentation générale de 2,4%** soit :
+ 1.9% dés le 1er Juillet 2012
+ 0.5% au 1er Janvier 2013

2- Pour les salaires bruts mensuels supérieurs à 1 495 euros sur la base d'une activité à temps complet (soit un taux horaire > à 10 euros bruts): **augmentation générale de 2% soit :**

+ 1.5% dés le 1er Juillet 2012
+ 0.5% au 1er Janvier 2013

Ces augmentations portent sur le salaire de base et la quote-part 13ème mois.

ARTICLE 3 PRIME D'ACTIVITE CONTINUE (PAC)

A compter du 1er juillet 2012, la Prime d'Activité Continue PAC versée dans les conditions définies par l'article 36-1 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **45 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 43,70 euros bruts).

Article 4 PRIME DE SERVICE MINIMUM (PSM)

A compter du 1er juillet 2012, la Prime de Service Minimum PSM versée dans les conditions définies par l'article 36-2 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **22,50 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 21,80 euros bruts).

ARTICLE 5 DOTATIONS AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

La Direction propose de porter la contribution patronale aux œuvres sociales de **0.53% à 0.57%** au 1er Juillet 2012.

ARTICLE 6 JOURS ENFANTS HANDICAPES

Le droit à congés pour des parents d'un enfant handicapé est mis en œuvre (sur présentation d'un justificatif) à hauteur **de 3 jours par an rémunérés à hauteur de 100%**. Ce droit concerne tous les salariés sans condition d'ancienneté, sans limite d'âge de l'enfant.

ARTICLE 7 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 8 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 22 août 2012

Pour la C.G.T	Guy LE CORRE
Pour la Fédération des Services C.F.D.T	Richard THIOUNN
Pour F.O.	Jean-Marie MARTIN
Pour la C.F.T.C.	Nathalie BALDACCI
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Michelle FOIRET
Pour la Direction	Pascal GUERINET

19- Accord d'Entreprise relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire « Encadrement » pour l'année 2012

PROCES VERBAL DE DESACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE « ENCADREMENT » (Agents de Maîtrise et Cadres)

et 27 juin 2012 et le 5 juillet 2012.

Lors de ces différentes réunions, il a été rappelé le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui porte sur les aspects liées à la rémunération, sur les politiques de l'Entreprise en matière d'emploi et notamment, sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Un projet d'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de l'encadrement a été soumis aux organisations syndicales le 18 juillet 2012.

Néanmoins, sans accord d'une majorité des organisations syndicales en présence et, à l'issue de ces 3 réunions et, conformément à l'article L 2242-4 du Code du Travail, il est établi un Procès Verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du Code du Travail cité ci-avant.

Article 1 – Dernier état des propositions pour l'Entreprise

► **Augmentation individuelle des agents de maîtrise** dans le cadre d'une **enveloppe de 2%** répartie comme suit :

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1.8%**
- Enveloppe de **0,20%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2012**

Pour tous les salariés de statut Agent de maitrise un **minimum d'augmentation de 1.4% sera appliqué.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2012.**

► **Augmentation individuelle des cadres** avec une **enveloppe de 2% répartie comme suit :**

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1.8%**
- Enveloppe de **0,2%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2012.**

Afin de garantir à notre population « Cadres» une augmentation de salaire minimum, il est fixé un **minimum d'augmentation individuelle de 1%**.

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2012.**

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées soit une **augmentation de 1,5% supplémentaire** pour les femmes, salariées de notre entreprise, dont le salaire annuel brut est inférieur à la moyenne des salaires annuels bruts de l'emploi concerné,

- pour la catégorie « Agent de Maîtrise » :

- Chef Gérant:
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 26 000 euros bruts.**

- Directeur de Restaurant :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 37 000 euros bruts.**

- pour la catégorie « Cadres » :

- Responsable de secteur :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 46 000 euros bruts.**

Cette augmentation supplémentaire pour les **3 emplois concernés doit s'ajouter** à **l'augmentation individuelle** dont les salariées femmes concernées pourront bénéficier **au 1er octobre 2012.**

► Prime de service Minimum (PSM) :
A compter du **1er juillet 2012**, la Prime de Service Minimum PSM versée dans les conditions définies par l'article 36-2 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **22,50 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 21,80 euros bruts).

►Prime d'Activité Continue (PAC) :
A compter du **1er juillet 2012**, la Prime d'Activité Continue PAC versée dans les conditions définies par l'article 36-1 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **45 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 43,70 euros bruts).

► Incentives (élément de rémunération variable) :
L'entreprise pose le principe de mettre en œuvre une « Incentive » au sein de l'activité Santé qui pourra porter sur le développement de services auprès de nos clients du secteur des maisons de retraites. Les règles précises de ce dispositif seront établies et communiquées en fin d'année, auprès des opérationnels concernés.

► Mise en œuvre des **dispositions de l'avenant N°47** de la convention collective nationale des personnels des entreprises de restauration de collectivités :

Au 1er octobre 2012, à l'occasion du passage au statut Agent de Maîtrise ou Cadre des collaborateurs, la Direction prend l'engagement de maintenir la rémunération annuelle nette (sur la base des éléments forfaitaires fixes) lors de l'accession au statut Agent de Maîtrise ou 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 indissociables des statuts Agent de Maîtrise et Cadre entrainant tendanciellement une réduction de leur salaire net.

A titre d'information, près de 160 salariés de statut Employé seront positionnés au statut Agent de Maitrise au moment de la mise en œuvre de l'avenant 47 et près de 50 salariés statut Agent de Maitrise seront positionnés au statut Cadre.

► **Compte Epargne Temps (CET) :**
Afin de favoriser l'aménagement des fins de carrières, pour les salariés âgés de plus de 55 ans, l'entreprise supprime le plafond maximum de 40 jours maximum épargnés.
Les salariés concernés pourront alors épargner au delà de ce nombre pour aménager leurs fins de carrière en vue de leur départ en retraite selon les conditions prévues dans l'accord d'aménagement du temps de travail.

► **Dotations aux activités sociales et culturelles :**

A titre exceptionnel, la Direction propose de porter la contribution patronale aux œuvres sociales de **0.53% à 0.57% au 1er Juillet 2012.**

►**Droit à des jours enfant Handicapés :**
Le droit à congé pour des parents d'un enfant handicapé est mis en œuvre (sur présentation d'un justificatif) à hauteur de **3 jours par an rémunérés à hauteur de 100%.** Ce droit concerne tous les salariés sans conditions d'ancienneté, sans limite d'âge de l'enfant.

Article 2 – Dernier état des propositions des Organisations syndicales

Pour l'organisation syndicale FO :

- unifier les NAO pour les 3 statuts
- Arrêter définitivement le dispositif d'augmentation à 0
- Détailler le contenu de l'augmentation de la lettre salariale
- Supprimer le seuil de 6 mois d'ancienneté pour bénéficier de la politique salariale dans l'entreprise
- Augmentation générale pour couvrir l'inflation plus le coup de pouce au 1er juin 2012.
- Revaloriser toutes les primes (prime de blanchissage des tournants)
- Participation de l'employeur aux frais de carburant pour les modes de transports individuels à partir de 60 kms aller-retour
- Prise en charge des frais kilométriques supplémentaires pour les mutations économiques et commerciale imposées aux salariés
- Refonte de la rémunération variable de l' »encadrement
- Réintégration de 2% des parties variables dans le salaire de base, en attendant l'ouverture de négociation sur la refonte totale de la partie variable.

Pouvoir d'achat :
- rachat des jours du CET : A-1 : 40 jours pour 50ù
  Ce jour : 20 jours pour 50%
- Rachat de 4 jours de RTT sur l'année en cours sur la base du volontariat
- Instauration d'une prime de remplacement pour les AM en cas d'absence du RU
- Reconduction des 0.2% pour les seniors (AM, Cadre, opérationnels et fonctionnels), extension à l'ensemble de ces salariés tous postes occupés confondus

- Instauration définitive d'une prime de reconduction de contrat en y incluant la reconduction de contrat sans appel d'offre
- Mesure de réduction des écarts salariaux hommes / femmes
- Mise en place d'un PERCO avec abondement de l'employeur
- Revalorisation du ticket restaurant à 8.50Euros (valeur faciale)

Pour l'organisation syndicale CFTC :

Pas de revendications formulées.

Pour l'organisation syndicale CFDT :

- Augmentation générale des salaires de 4% en une seule augmentation au 1er juillet 2012
- Réduction de l'écart de salaire Hommes/Femmes avec une enveloppe dédiée de 0.5%
- Intégration de 30% dans le salaire de la partie variable
- Attribution de la prime d'ancienneté
- Intégration des primes diverses au salaire de base
- Garantie du salaire net pour les salariés concernés par le changement de statut prévu par l'avenant N°47 de la convention collective nationale
- Dans le cadre du CET aller au-delà de 40 jours dans le cadre de la prise de la retraite.

Pour l'organisation syndicale CFE-CGC :

- Demande d'ouverture d'une négociation sur un PERCO
- Demande de la position de l'entreprise quant à l'accord de participation arrivé à échéance.
- Augmentation générale des salariés de statut agent de maîtrise de 4%
- Augmentation individuelle des salariés de statut cadre de 4%
- Garantie du salaire net pour les salariés concernés par le changement de statut prévu par l'avenant N°47 de la convention collective nationale
- Dans le cadre de la mise en œuvre éventuelle de la subrogation, la garantie d'isoler sa gestion sur des CDPF distincts des exploitations afin de ne pas les pénaliser sur le calcul de leur variable.

Pour l'organisation syndicale CGT :

Pas de revendications formulées.

Article 3 – Mesures unilatérales de l'Employeur :

► **Augmentation individuelle des agents de maîtrise** dans le cadre d'une **enveloppe de 2%** répartie comme suit :

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1.8%**
- Enveloppe de **0,20%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2012**

Pour tous les salariés de statut Agent de maitrise un **minimum d'augmentation de 1.4% sera appliqué.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2012.**

► **Augmentation individuelle des cadres** avec une **enveloppe de 2% répartie comme suit :**

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1.8%**
- Enveloppe de **0,2%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2012.**

Afin de garantir à notre population « Cadres» une augmentation de salaire minimum, il est fixé un **minimum d'augmentation individuelle de 1%.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2012.**

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées soit une **augmentation de 1% supplémentaire** pour les femmes, salariées de notre entreprise, dont le salaire annuel brut est inférieur à la moyenne des salaires annuels bruts de l'emploi concerné,

- pour la catégorie « Agent de Maîtrise » :

- Chef Gérant:

Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 26 000 euros bruts.**

- Directeur de Restaurant :

Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 37 000 euros bruts.**

- pour la catégorie « Cadres » :

- Responsable de secteur :

Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 46 000 euros bruts.**

Cette augmentation supplémentaire pour les **3 emplois concernés doit s'ajouter** à **l'augmentation individuelle** dont les salariées femmes concernées pourront bénéficier **au 1er octobre 2012.**

► Prime de Service Minimum (PSM) :

A compter du **1er juillet 2012**, la Prime de Service Minimum PSM versée dans les conditions définies par l'article 36-2 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **22,50 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 21,80 euros bruts).

►Prime d'Activité Continue (PAC) :

A compter du **1er juillet 2012**, la Prime d'Activité Continue PAC versée dans les conditions définies par l'article 36-1 de la Convention Collective Nationale pour le Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités est portée à **45 € mensuels bruts soit une augmentation de +3%** (au lieu de 43,70 euros bruts).

► **Mise en œuvre de l'Avenant 47 de la Convention Collective Nationale du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivités**

Au 1er octobre 2012, à l'occasion du passage au statut Agent de Maîtrise ou Cadre des collaborateurs, la Direction prend l'engagement de maintenir la rémunération annuelle nette (sur la base des éléments forfaitaires fixes) lors de l'accession au statut Agent de Maîtrise ou 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 indissociables des statuts Agent de Maîtrise et Cadre entrainant tendanciellement une réduction de leur salaire net.

► **Dotations aux activités sociales et culturelles**

La Direction propose de porter la contribution patronale aux œuvres sociales de **0.53% à 0.57% au 1er Juillet 2012.**

► **Droit à des jours enfants handicapés**

Le droit à congé pour des parents d'un enfant handicapé est mis en œuvre (sur présentation d'un justificatif) à hauteur de **3 jours par an rémunérés à hauteur de 100%.** Ce droit concerne tous les salariés sans conditions d'ancienneté, sans limite d'âge de l'enfant.

Article 4 – Conditions et durée d'application :

Ce procès-verbal de désaccord est applicable pour l'exercice budgétaire 2012/2013. Il ne peut se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir, et, remplace les dispositifs antérieurement en application.

Article 5 - Dépôt.

Un exemplaire original du présent procès-verbal de désaccord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L 2232-2 du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires (dont un sous format électronique) à la DIRRECTE et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes géographiquement compétents.

Fait à Rueil Malmaison, le 27 juillet 2012

Pour ELRES
Mr Pascal Guérinet
Directeur des Ressources Humaines

20- Avenance Enseignement et Santé Mesures à l'égard des séniors Plan d'action 2010-2012

Avenance
Elior

Avenance Enseignement et Santé

Mesures à l'égard des seniors

Plan d'actions 2010-2012

Les échanges et les rencontres qui seront organisées avec les partenaires sociaux, en ce domaine, seront l'occasion d'enrichir et de compléter le présent plan d'actions. Les objectifs ainsi définis seront susceptibles d'être améliorés, en fonction de l'état d'avancement du présent plan d'actions et de l'évolution de la situation de l'entreprise. Avenance Enseignement et Santé ambitionne, avant le terme de ce plan et, si les conditions d'une convergence de points de vue sont réunies, de formaliser l'ensemble des mesures prises à l'égard des seniors, sous forme d'un accord d'entreprise.

ENGAGEMENTS D'ACTIONS SUR L'EMPLOI DES SENIORS

AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE

Préambule

i) L'allongement de la vie professionnelle et la démographie doivent créer de réelles opportunités de développement individuel pour les salariés et incitent à engager de nouvelles actions pour donner envie aux seniors de poursuivre leurs activités dans les meilleures conditions (y compris au-delà de 60 ans) en y trouvant un intérêt renouvelé et des challenges à la hauteur de leurs expériences et leurs espérances. Il convient d'assurer l'employabilité de chacun tout au long de sa carrière professionnelle en donnant les moyens de faire évoluer les compétences ou de changer d'orientation professionnelle.

ii) L'activité de Restauration sous contrat et services associés d'Elior s'exerce auprès de clients de tout âge, nos collaborateurs reflètent cette diversité et cette complémentarité.
L'histoire d'Elior fait que nous n'avons pas privilégié une classe d'âge plutôt qu'une autre.
En effet, le développement continu du Groupe s'est construit avec des collaborateurs attachés à nos valeurs, qui ont pu évoluer dans les différentes filières de métiers grâce aux actions et parcours de formations performants et transmettre leurs savoirs faire aux générations suivantes.

iii) La pyramide des âges d'Elior est donc, au global, assez équilibrée. Le **taux d'emploi** des seniors est de **37 %** en 2008 (salariés de plus de 45 ans, dont 22 % de plus de 50 ans) et l'ancienneté moyenne **15,5 années** illustrent un sentiment d'appartenance au Groupe indéniable. Ces données sont à apprécier particulièrement car nos marchés sont soumis aux fluctuations des appels d'offres.
Les premières analyses du taux d'emploi, de l'accès à l'emploi, la formation et à la promotion, de l'ancienneté et de la diversité des métiers exercés attestent qu'Elior pratique au global une politique non discriminante à l'égard des Seniors,

Renforcer et améliorer la gestion des âges dans le Groupe est l'un des objectifs des Plans d'Actions sur 3 ans qui sont en cours d'élaboration dans chacune des entités juridiques.

iv) Des disparités existent entre les divisions ou les marchés dont les modèles économiques ne sont pas les mêmes, aussi une réponse globale n'aurait pas de sens. En revanche, ces **plans d'actions** sont coordonnés afin d'assurer **une cohérence économique et une cohésion sociale.** Selon les segments de marché, le choix s'opère entre des mesures de maintien dans l'emploi des collaborateurs âgés de plus de 55 ans ou des engagements de recrutement de salariés de plus de 50 ans.
Parallèlement, les efforts en matière de développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation ainsi que la transmission des savoirs et des compétences par le tutorat sont encouragés.

Ces actions n'ont de sens que si tous les **managers Elior** partagent ces mêmes objectifs. Aussi, une campagne de communication sera menée au cours de l'exercice 2009/2010 pour sensibiliser l'ensemble des collaborateurs à la gestion de la diversité des âges.
Le présent engagement en faveur des Seniors s'inscrit dans le cadre de la Charte de la Diversité signée en décembre 2005 par Elior.

❖●❖●❖

SOMMAIRE

Les objectifs du plan d'action 2010-2012 page 5

Le maintien du taux d'emploi des salariés de 55 ans et plus

Le contenu du Plan d'actions

1- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité page 6

2- Engagement de recrutement des +de 50 ans page 7

3- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

3-1 Entretien de carrière et de bilan d'expérience page 8

3-2 Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience page 8

3-3 Plan individuel de formation et D.I.F page 9

3-4 Passeport formation page 9

4- Transmission des savoirs et des compétences et tutorat

4-1 Le Parrainage page 10

4-2 Le Tutorat page 11

4-3 Formateur Relais page 11

5- Modalités de suivi du plan d'actions page 12

Annexes : données chiffrées page 13

OBJECTIFS D'AVENANCE ENSEIGNEMENT ET SANTE

Avenance Enseignement et Santé considère, au regard de la pyramide des âges du bilan social, que le taux d'emploi des Seniors dans les différentes tranches d'âges est actuellement assez équilibré. En effet, le taux d'emploi des seniors a représenté en **2008 :**

- **39,2%** des salariés âgés de **+de 45 ans,**
- **22,3%** des salariés de **+de 50 ans,**
- **10,3%** des salariés âgés de **55 ans et +.**

L'entreprise s'engage à maintenir un **taux d'emploi des Seniors de 10% ayant plus de 55 ans entre 2010 et 2012.**

Dans ce contexte, le plan d'action en faveur de l'emploi des salariés Seniors porte sur les domaines suivants :

- Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
- Recrutement de collaborateurs âgés de 50 ans et plus,
- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
- Transmission des savoirs et des compétences et tutorat,

Le présent Plan d'Actions a été conçu pour la période du **1er janvier 2010 au 31 décembre 2012**. Sa mise en œuvre sera déployée selon les types d'actions au cours des 3 années à venir.

Il a été élaboré à partir du diagnostic réalisé sur l'année 2008 par comparaison à l'année 2007 et dont les éléments chiffrés figurent en annexe du présent document.

Ce plan d'actions prend donc en considération les éléments factuels découlant de la structure et de l'activité de chaque marché, l'Enseignement et la Santé, regroupé au sein d'une même société juridique ainsi que les éléments de la politique sociétale d'Elior.

Compte tenu des délais prescrits, un **plan de communication** est prévu dans les meilleurs délais par la mise en place notamment d'un « **Guide des bonnes pratiques sur le transfert de savoir entre senior et junior »** et ce pour faire partager les engagements et les nouveaux enjeux de la politique d'Avenance Enseignement Santé à l'égard des Seniors.

Contenu du Plan d'Actions

1-Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Le maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans passe par une connaissance et une prise en compte de leurs conditions de travail quotidiennes et des recherches d'amélioration des situations les plus difficiles, génératrices d'exclusion du travail (inaptitude, démotivation,...)

1-1 Modalités d'élaboration d'un diagnostic

Afin d'élaborer un diagnostic de situation préalable à une mise en place de politique de prévention des situations de pénibilité au travail rencontrées par les salariés séniors , il est prévu la création d'une **commission ad hoc** au cours du premier trimestre 2010.

Cette commission pourra s'appuyer sur les ressources internes (CHSCT, directeur de la sécurité et environnement etc) et externes (CRAM, ANACT, Médecine du travail, etc).

Sa mission sera de définir les facteurs et les indicateurs de pénibilité utiles pour établir un diagnostic de situation qui permettra de proposer des mesures concrètes et ciblées de prévention et d'améliorations des conditions de travail.

La première réunion aura lieu début févier 2010 pour préciser sa composition limitée à une dizaine de membres, les modalités de fonctionnement et le calendrier prévisionnel réunions.

Le recours ponctuel à des responsables opérationnels pourra être envisagé.

1-2 Réduction du temps de travail pour les salariés handicapés de + de 55 ans :

Une aide à l'aménagement du temps de travail, prévu au plan de soutien 2009 / 2011 à l'AGEFIPH, permet à l'entreprise de maintenir dans l'emploi les salariés seniors lorsque leur état de santé nécessite de travailler à temps partiel.

Cette aide d'un montant forfaitaire de **9 000 euros par an** est destinée à favoriser le maintien dans l'emploi de salariés seniors de plus de 55 ans dont le handicap s'aggrave en permettant une réduction du temps de travail d'au moins 20% et sans diminution de salaire. Elle est versée à l'entreprise jusqu'au 60ème anniversaire du salarié concerné et ce pendant 5 ans au maximum.

La mise en place de ce dispositif est soumise à l'avis de la médecine de travail préconisant en raison de la situation de santé du salarié concerné, une réduction de son temps de travail d'au moins 20%.
Cette mesure sera proposée aux salariés éligibles, après examen des situations au cas par cas.

2- Engagement de recrutement de collaborateurs âgés de 50 ans ou plus à hauteur de :

- **12 % en 2010 ou 200 embauches,**
- **12,5 % en 2011 ou 220 embauches,**
- **13% en 2012 ou 250 embauches.**

de l'ensemble des recrutements réalisés *hors activités de reprises (avenants n°3 et L1224).*

Pour atteindre cet objectif, plusieurs initiatives seront mises en œuvre complétant les dispositifs existants (guide des métiers, profil.net, participation à des salons de recrutement...).

Dynamique d'emplois : malgré un contexte économique difficile, l'Entreprise a procédé à 1725 embauches en 2008 (CDI hors reprises de personnel) .

Action de sensibilisation dans le cadre des formations au recrutement : les formations au recrutement, organisées par le Groupe, intègrent d'ores et déjà une partie dédiée à la non discrimination à l'embauche. Dans ce cadre, l'intérêt pour l'entreprise de recruter les publics seniors (expérience, ponctualité, maturité...) sera valorisé.

3- Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Avenance Enseignement et Santé rappelle son attachement à ce que chaque collaborateur de l'encadrement ait avec son manager un entretien annuel d'évaluation.
En outre, la réunion des Comités d'Evaluation Collégiale des Hommes et des Structures (ECHOS) organisée tous les 12/18 mois et consolidée au niveau de la DRH de l'entreprise permet de valider les positionnements, d'identifier les potentiels et de déclencher par anticipation les plans d'actions adéquats.

3-1 Entretien de carrière et de bilan d'expérience

En référence à l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors, un entretien de deuxième partie de carrière est mis en place au profit des salariés suivant leur 45ème anniversaire.

Cet entretien s'adresse à tous les salariés âgés de plus de 45 ans qui éprouvent le besoin de faire le point sur leurs compétences, leurs souhaits et motivations dans la perspective de la deuxième partie de carrière.

Cet entretien mené par le manager qui peut être accompagné d'un représentant de la fonction RH, a pour objet d'établir un bilan des expériences et réalisations professionnelles, des compétences mises en œuvre tout au long de la carrière y compris en dehors de l'activité professionnelle (association, animations sportives, activités culturelles, etc.) et de recueillir les attentes, les besoins de développement de compétences, de formation ou d'aménagement du temps de travail des intéressés. Il sera réalisé **tous les cinq ans.**

Environ **4 000 salariés** sont concernés par cet entretien de carrière et de bilan d'expérience qui sera mis en place progressivement pour atteindre 100%, à raison de :

- **20%** au minimum des collaborateurs concernés en **2010**,
- **30%** au minimum des collaborateurs concernés en **2011**,
- **50%** au minimum des collaborateurs concernés en **2012**,

Un volet spécifique au support actuel de l'entretien annuel sera ajouté à cet effet.

3-2 Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience

Bilan de compétences : les salariés de 50 ans et plus peuvent, à leur demande, bénéficier d'un bilan de compétences pouvant être réalisé à concurrence de 24 heures sur le temps de travail et financé par l'Entreprise à défaut d'une prise en charge par le FONGECIF.

Si le salarié le souhaite et dans l'objectif de permettre à l'Entreprise de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle, la synthèse du bilan de compétences sera remise à la Direction des Ressources Humaines.

Validation des Acquis de l'Expérience : à l'occasion des entretiens de carrière et de bilan d'expérience, il pourra être encouragé une VAE dont l'accompagnement sera pris en charge totalement ou partiellement par l'Entreprise à défaut d'une prise en charge par le FONGECIF.

3-3 Plan individuel de formation

L'accès à la formation des salariés d'au moins 50 ans s'établit comme suit :

- **en 2007, 20 %** de la population concernée a bénéficié d'au moins une action de formation,
- **en 2008, 25%** de la population concernée a bénéficié d'au moins une action de formation,

Chaque collaborateur Senior d'au moins 50 ans bénéficiera d'un plan individuel de formation tri-annuel lui permettant le bénéfice d'au moins une action de formation tous les 3 ans en ayant la possibilité de faire valoir ses droits à DIF.

Les mesures d'incitation favorisant l'accès à la formation devront permettre:

- **en 2010** : à **25%** de la population concernée de bénéficier d'au moins une action de formation,
- **en 2011** : à **27%** de la population concernée de bénéficier d'au moins une action de formation,

En tout état de cause, ce plan de progrès devra permettre à **30%** de la population concernée, d'accéder à une action de formation par an **en 2012.**

3-4 Passeport formation

Tout collaborateur devrait être en mesure d'identifier et de valoriser ses connaissances et ses compétences, qu'elles soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue, ou du fait de son expérience professionnelle.

D'ici fin 2010 et avant d'étendre ce dispositif à l'ensemble des salariés, chaque collaborateur âgé **d'au moins 45 ans** recevra son Passeport Formation récapitulant les actions de formation (nature et la durée), les certifications professionnelles délivrées (titre, diplôme ou certificat) obtenues dans le cadre de la formation continue ou de la VAE, les emplois tenus (postes et fonctions) et ses expériences tutorales au sein du groupe Elior.

Il s'agit d'un document qui lui sera propre et qu'il pourra compléter notamment de ses diplômes ou des titres préparés ou obtenus dans le cursus de formation initiale, de ses expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation, des actions auxquelles il aura participées avant son intégration dans le Groupe.

4- Transmission des savoirs et des compétences et tutorat

La transmission des savoirs et des compétences des Seniors sera encouragée sous la forme du Parrainage, du Tutorat et de missions de Formateur Relais afin de favoriser l'intégration professionnelle des nouveaux embauchés et la transmission des savoirs-faire et des valeurs de l'entreprise entre générations.

4-1 Le Parrainage

La complémentarité des connaissances et des expériences des générations favorise un bon climat de travail. A cet effet, le développement des transmissions intergénérationnelles constitue une nécessité qui passe par la reconnaissance des savoirs et de l'expérience acquise par les salariés Senior tout en favorisant l'intégration et le développement des nouveaux embauchés et des salariés en mobilité interne.
C'est une activité qui valorise les connaissances professionnelles du salarié, fait partie intégrante du poste et qui, à ce titre, est reconnue comme telle tant en termes de charge de travail, d'objectifs définis dans l'entretien d'évaluation annuel ou d'aménagement de postes.

Le choix du Parrain se fait, en lien avec la DRH, sur la base du volontariat et de qualités relationnelles, pédagogiques et techniques acquises notamment par l'expérience professionnelle.

Les salariés Seniors âgés de 45 ans et plus susceptibles d'être intéressés par une mission de Parrainage seront recensés (une fois par an).
Leur candidature sera validée par la DRH. Un parcours de formation spécifique sera alors proposé.
Dans ce cadre, il sera mis en place un réseau de parrainage constitué de salariés âgés de + de 50 ans, composé :

- **en 2010, 10 membres,**
- **en 2011, 15 membres,**
- **en 2012, 20 membres.**

4-2 Le Tutorat

Dans le cadre de la politique d'Elior de promouvoir la formation en alternance, Avenance Enseignement et Santé recherche à développer le tutorat notamment auprès des collaborateurs Seniors âgés de 50 ans et plus.

Un appel à candidature sera organisé chaque année en fonction du plan de recrutement prévisionnel d'alternants.

Le Tuteur devra bénéficier d'une légitimité professionnelle incontestable et d'une expérience avérée dans sa spécialité d'au moins 5 ans dans le Groupe. Leur candidature sera validée par la DRH.

Un Tuteur ne pourra accompagner simultanément qu'un alternant mais s'engage à accomplir sa mission pendant toute la durée de la formation en alternance. Une formation pour développer ses qualités pédagogiques lui sera être proposée.

La mission de tuteur sera appréciée dans la fixation des objectifs et des conditions d'exercice de l'activité ainsi que de la performance.

Dans ce cadre, il sera mis en place un réseau de tutorat constitué de salariés âgés de + de 50 ans, composé :

- **en 2010**, au moins **5 membres**,
- **en 2011**, au moins **10 membres**,
- **en 2012**, au moins **15 membres**.

4-3 Formateur Relais

Dans le cadre du réseau des Formateurs Relais, il sera proposé aux salariés Seniors de +de 50 ans, sur la base du volontariat, de devenir formateur Relais sans avoir nécessairement exercé des missions de Parrainage ou de Tuteur

Les missions de Formateur Relais sont susceptibles de s'exercer dans une autre entité du groupe que celle à laquelle appartient le collaborateur.

Dans ce cadre, le réseau de Formateurs Relais devra être constitué de salariés âgés de + de 50 ans, au hauteur de:

- **en 2010**, au moins **3 formateurs**,
- **en 2011**, au moins **5 formateurs**,
- **en 2012**, au moins **10 formateurs**.

5- Modalités de suivi du plan d'actions

Une synthèse de l'état d'avancement du présent plan d'actions sera communiquée, pour information, 2 fois par an, lors d'une réunion du Comité Central d'Entreprise. Cette synthèse portera notamment sur :

- l'évolution du taux d'emploi des salariés de + de 55 ans,
- l'évolution du taux ou du nombre d'embauches des salariés âgés de + de 50 ans,
- le nombre d'entretiens de carrière et bilan d'expérience organisés,
- le nombre de bilan de compétences et le nombre de V.A.E en cours ou réalisés,
- le % de bénéficiaires d'actions de formations,
- le nombre de parrains, le nombre de tuteurs et nombre de formateurs relais
- les indicateurs de pénibilité définis par la commission ad hoc

21- Plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle hommes femmes 2012

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un principe qui est inscrit dans le droit français et communautaire.

A ce titre, la loi du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites, est venue rappeler ce principe, en prévoyant notamment l'obligation d'engager une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre (article L.2242-5 du Code du Travail).

Les parties prenantes ont initié les négociations en matière d'égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire en juin 2011 (NAO) visée aux articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail.

Deux autres séances de négociation se sont tenues les 14 et 30 Septembre 2011.
A l'issue de ces négociations, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité s'inscrire dans un accord d'entreprise, une proposition de plan d'action de la part de l'Entreprise leur a été proposée.

Ce plan d'action vise à s'engager sur des mesures et objectifs au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui s'inscrivent sur le plus long terme.

Il s'intègre de fait dans une politique de prévention des discriminations et d'égalité des chances qui vise à faire respecter et promouvoir l'application du principe de non discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de la vie professionnelle que sont l'embauche, la formation, la promotion professionnelle, la rémunération...

Signataire de la charte de la diversité en 2005, ELRES s'est en effet engagé à faire de l'égalité des chances et de la diversité un axe stratégique de sa politique de responsabilités sociale.

Dans le cadre de ce présent plan d'action, l'entreprise rappelle qu'une discrimination fondée sur le genre se produit quand une personne subit un traitement défavorable et injustifié en raison de son sexe, de son état de grossesse ou de sa situation de famille.

L'entreprise convient ainsi que tous les actes de gestion des carrières doivent porter exclusivement sur des critères professionnels, c'est-à-dire sur des éléments indépendants de tout critère lié au sexe.

C'est donc ainsi, en application de l'article L.2242-5 du Code du Travail que sur la base des éléments figurant dans le rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, que la Direction a adopté des mesures concrètes sur trois axes prioritaires :

- Recrutement et accès à l'emploi ;
- Accès à la formation professionnelle ;
- Promotion et développement de carrière

Le présent plan d'action a été conclu pour une durée de trois ans avec une entrée en vigueur le 1er janvier 2012.

Sa mise en œuvre sera déployée selon les types d'action au cours des trois années à venir.

La synthèse de ce plan d'action sera soumise à l'avis du comité central d'Entreprise (CCE), lors de la présentation du rapport de situation comparée à la fin du premier trimestre de chaque année.

Article 1 - **Champ d'application**

Les dispositions du présent plan d'action s'appliquent à l'ensemble des candidats et collaborateurs d'Elior Restauration Enseignement et Santé (ELRES).

Article 2 – **Communication et sensibilisation**

Dans le cadre de ce plan d'action, l'entreprise prévoit une campagne de communication interne pour sensibiliser les acteurs de l'entreprise : comité de direction, managers et collaborateurs aux principes de non discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes liés au genre.

Article 3 - **Recrutement et accès à l'emploi**

L'entreprise affirme que la mixité professionnelle définie comme « l'égalité d'accès aux professions et aux emplois pour les deux sexes dans l'ensemble des métiers de l'entreprise et quelque soit le niveau » est une richesse pour l'entreprise.

L'entreprise veillera à ce qu'il n'y ait aucune différence de traitement, en externe comme en interne, sur le processus de recrutement qui doit se dérouler dans des conditions identiques entre les femmes et les hommes.

L'entreprise réaffirme sa volonté de faire progresser la mixité dans les emplois afin de pallier au déséquilibre des populations dans certains emplois, notamment dans les emplois de la filière « Cuisine » où les femmes sont moins représentées.

Dans le cadre des engagements de l'entreprise à respecter et à promouvoir le principe de non discrimination, Elior Enseignement et Santé recourra à la Méthode de Recrutement par Simulation du Pôle Emploi, méthode de recrutement basée sur les habiletés d'un candidat à tenir un poste et validée par la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations (HALDE), chaque fois que cela sera possible.

Une clause spécifique sera également introduite dans le contrat de référencement des cabinets de recrutement travaillant pour l'entreprise afin de garantir à la fois l'absence de stéréotypes liés au genre, dans les intitulés et descriptifs de postes et également que soit, si possible, proposées autant de candidatures hommes que femmes lors d'un recrutement.

Dans le cadre des relations entretenues avec les centres de formation d'apprentis, l'entreprise s'engage à inciter les femmes et les hommes dans les filières d'emploi où leur représentation est moindre en communiquant notamment sur sa politique d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Recrutement et accès à l'emploi

Objectif poursuivi : Faire progresser la mixité dans les emplois de la filière « Cuisine » (emplois : Cuisinier, Second de cuisine et Chef de cuisine) où les femmes sont insuffisamment représentées de **6% en trois ans ; soit une progression d'environ 2% par an.**

Moyens d'action : communication des engagements de l'entreprise auprès des centres de formation, des collaborateurs de l'entreprise, utilisation de la méthode de recrutement par habiletés du pôle emploi, veille à la rédaction des offres d'emploi

Indicateur retenu : part des hommes et des femmes dans les effectifs relevant des filières d'emplois concernées

Article 4 – **Accès à la formation professionnelle**

Article 4.1 – Accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle est un levier majeur du maintien et du développement des compétences de l'entreprise. La société veillera à ce que l'accès à la formation soit équilibré dans sa répartition entre les femmes et les hommes et qu'une attention toute particulière sera portée dans la mixité des inscriptions en formation.

L'entreprise s'engage, tant par sa politique de communication interne que par ses actions de formation, à sensibiliser ses collaborateurs, Managers et Responsables de Ressources Humaines à proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes.

L'entreprise réaffirme également sa volonté d'améliorer l'accès à la formation des femmes pour leur permettre d'accéder aux emplois de « Management Opérationnel » et de « Cuisine » où elles sont moins représentées.

L'entreprise veillera à ce que les obligations familiales ne soient pas un obstacle à l'accès à la formation à travers la limitation des déplacements et la communication des conditions d'organisation de la formation à laquelle le collaborateur doit participer. Sur ce point, l'entreprise s'engage sur le respect d'un délai d'un mois entre la transmission des conditions d'organisation de la formation (convocation) et la tenue de la formation.

Article 4.2 – Absence pour parentalité et bilan de compétences

Pour le collaborateur demandeur à l'issue d'un congé parental à temps plein de plus de 12 mois, un bilan de compétences pourra être mis en œuvre sans condition d'ancienneté dans l'entreprise.

En cas de non prise en charge par le FAFIH-OPCA ou le Fongecif, l'entreprise cofinancera cette action dans la limite des droits DIF acquis par le salarié et pour une durée de 24 heures.

Article 4.3 – Absence pour parentalité et accès à la formation professionnelle

Afin de faciliter l'accès à la formation tout au long de la vie professionnelle et veiller au maintien de l'employabilité des collaborateurs absents pour parentalité, les salariées de retour d'un congé maternité et les salarié(e)s de retour d'un congé parental d'éducation ou d'adoption accèderont de manière privilégiée à la formation professionnelle.

Pour le collaborateur demandeur, un entretien personnalisé de retour de congé maternité ou parental sera mis en œuvre afin de faciliter sa réintégration et faire le point avec son supérieur hiérarchique et/ou les services Ressources Humaines sur ses besoins en formation.

Cet entretien aura lieu dans le mois suivant la demande du collaborateur et fera l'objet d'une formalisation écrite.

Afin de limiter l'impact d'une absence pour parentalité dans les trajectoires professionnelles, au retour d'un congé maternité ou d'un congé parental d'éducation, l'entreprise s'efforcera, dans la mesure du possible, de repositionner le salarié sur le restaurant où il / elle exerçait avant son départ en congé.

Article 4.4 – Droit individuel à la formation (D.I.F.)

Pour l'acquisition des droits individuels à la formation, des périodes d'absence pour un congé maternité, paternité, d'adoption et un congé parental d'éducation seront assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à DIF.

L'entreprise encourage l'utilisation du DIF pour les actions de perfectionnement en langue française, écriture, lecture et calcul qui sont par ailleurs considérées comme prioritaires au niveau de la Branche professionnelle.

Accès à la formation professionnelle

Objectif : Faire progresser le nombre de femmes dans les effectifs formés dans les parcours d'Employé de Restauration, d'Employé de Restauration Qualifié, de Cuisinier, de Responsable d'atelier Cuisien centrale et de Responsable de filière Préparation et Service de 4 % par an afin de favoriser la mixité dans ces emplois.

Moyens d'action :

- Sensibilisation auprès des femmes et des hommes de l'entreprise n'ayant suivi aucune formation depuis 3 ans sur la nécessité de se former dans une optique de maintien de leur employabilité

- Communication sur les parcours de formation existants afin de favoriser la mixité dans les emplois dans la filière « Cuisine » et de la filière « Management Opérationnel »

Indicateur retenu : nombre de collaborateur formés dans les filières « Cuisine » et « Management Opérationnel » par sexe.

Article 5 – **Promotions et développement de carrière**

Les données du rapport annuel de situation comparée ne permettent pas d'observer d'écart notoire au profit ou au détriment des hommes et des femmes dans l'accès à la promotion.

Afin de contribuer à la mixité dans les emplois, l'entreprise rappelle que les postes à pourvoir dans le cadre de la mobilité professionnelle, et notamment les postes d'encadrement, sont proposés dans les mêmes conditions aux femmes et aux hommes. La promotion, d'une manière générale, implique une mobilité géographique.

L'entreprise s'engage également à communiquer régulièrement auprès des managers sur l'obligation de proposer des postes à responsabilité aussi bien aux femmes qu'aux hommes sans distinction liée au genre, à l'état de grossesse ou à la situation familiale.

Article 5.1 - Temps partiel et promotion

L'entreprise reconnait le principe d'égalité de traitement entre les collaborateurs travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel sachant qu'actuellement ce sont majoritairement les femmes qui occupent les emplois à temps partiel.

Elle réaffirme la priorité d'un/e salarié/e à temps partiel pour passer à temps plein dans un emploi pour lequel il/elle détient les compétences, quand ce/tte dernier/e en a fait la demande écrite, au préalable.

Article 5.2 - Congé parental et ancienneté

Tout en tenant compte des dispositions conventionnelles en vigueur, et à compter de la mise en place de ce plan d'action, la Direction considère que, comme pour les congés maternité, d'adoption et paternité, le congé parental d'éducation sera intégralement pris en compte dans la détermination des droits à l'ancienneté et ce, quelque soit le nombre et la durée dès lors qu'ils débutent pendant la durée d'emploi du collaborateur par l'entreprise.

Promotion et parentalité

Objectif : Faire progresser la mixité des promotions dans les emplois des filières « Cuisine » (Chef de Cuisine, Second de Cuisine, Cuisinier) et « Management Opérationnel » (Chef Gérant, Responsable de secteur) de **3 % en trois ans ; soit une progression d'environ 1 % par an.**

Moyens d'action : communication/sensibilisation.

Indicateur retenu : nombre et sexe des collaborateurs internes qui accèdent à un emploi appartenant aux filières « Cuisine » et « Management Opérationnel ».

Article 6 - **Indicateurs de suivi**

Les indicateurs de suivi du présent plan d'action seront ceux du rapport de situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes de l'entreprise prévus par l'art. L 2323-57 et suivants du Code du travail. Ces indicateurs sont les suivants

- Effectifs par catégorie professionnelle
- Données sur les types de contrat, le temps de travail, la rémunération moyenne
- Données sur les embauches et les départs
- Ancienneté moyenne par collège
- Données sur les effectifs formés et la durée moyenne de formation par salarié, par an, par filière d'emploi
- Données sur la promotion

Article 7 - **Modalités de présentation du présent plan d'action**

Une présentation du présent plan d'action sera faite au Comité Central d'Entreprise puis aux différents Comités d'Etablissement.

Article 8 - **Modalités de suivi du présent plan d'action**

Une synthèse d'avancement du présent plan d'action sera communiquée, une fois par an, pour information lors d'une réunion du Comité Central d'Entreprise dans le cadre du Rapport de Situation Comparée entre les hommes et les femmes.

22- Avenant à l'accord cadre du 4 octobre 2005 sur la mise en place des moyens de communication des organisations syndicales singé le 21 juin 2012

Les sociétés Elior Entreprises et ELRES, représentées en la personne de **Madame Agnès BUREAU-MIRAT,** en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines Groupe, et de **Monsieur Bruno FRERY**, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales Groupe, dûment mandatés à cet effet;

D'UNE PART

ET,

Les représentants des organisations syndicales dûment mandatés à cet effet.

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par Messieurs Fusis et Thiounn,

Pour la **CFTC** représentée par Madame Baldacci et Monsieur Coussinet,

Pour la **CFE / CGC** représentée par Monsieur Sorin-Brobst et Madame Foiret,

Pour la **CGT** représentée par Madame Ebongue-Roux et Monsieur Le Corre,

Pour **FO** représentée par Messieurs Labi et Martin.

D'AUTRE PART,

1

PREAMBULE

Suite à la décision de la Cour de cassation en date du 11 janvier dernier, constatant l'accord du 4 octobre 2005 dans sa rédaction contraire à l'égalité de traitement entre les organisations syndicales représentatives et celles ayant constitué une section syndicale, en matière d'affichage et de diffusion syndicale, les parties ont souhaité se rencontrer aux fins de mettre cet accord en conformité aux exigences légales.

Compte tenu de l'expérimentation qui en a été faite, et de l'inutilisation des panneaux d'affichages syndicaux électroniques, les parties ont souhaité réviser cet accord par le présent avenant.

Article 1 : Objet du présent avenant

Les parties conviennent expressément, dans le cadre du présent avenant de révision, de remplacer l'ensemble des articles de l'accord du 4 octobre 2005 de la manière suivante:

Article 2 : Modification de l'intitulé de l'accord

Compte tenu du constat des partenaires sociaux rappelé dans le préambule du présent accord, les parties ont convenu de renommer l'accord initialement intitulé «Accord relatif à la mise en place des panneaux d'affichages syndicaux sur l'intranet» en «Accord sur la mise en place de moyens de communication des organisations syndicales».

Article 3 : Mise à disposition du matériel

La Direction mettra à disposition de chaque Organisation Syndicale Représentative ou ayant constitué une section syndicale au sens de l'article L.2142-1 du Code du Travail, une configuration informatique standard Elior intégrant :

- un ordinateur

- une imprimante

- les logiciels standards: bureautique, messagerie, anti-virus (à ce jour Word, Excel, Powerpoint, Outlook et Kasperky)

Le matériel ne pourra en aucun cas être déplacé sauf dans l'hypothèse de modification géographique des locaux souhaitée par la Direction.

Le matériel ci-dessus sera mis à la disposition des organisations syndicales représentatives ou ayant constitué une section syndicale par une des sociétés partie à l'accord, qui en conservera cependant la propriété. Il ne pourra être utilisé d'autre matériel que celui-ci.

Le matériel sera sous l'entière responsabilité de l'organisation syndicale. Toute disparition de matériel ou détérioration fera l'objet d'un remplacement à l'identique à la charge de l'organisation. L'entretien courant sera assuré par les services informatiques d'Elior.

Les produits consommables (papier, recharges, encres...) seront à la charge des organisations syndicales.

L'organisation syndicale représentative ou disposant d'une section syndicale dans l'une des sociétés partie à l'accord, devra indiquer au Directeur des Ressources Humaines de sa société par lettre recommandée avec avis de réception le lieu d'installation du matériel.

Dès lors que la Direction en sera informée, cette installation interviendra au plus tard dans les deux mois qui suivent lorsque le lieu est déjà rattaché au réseau Elior et dans les meilleurs délais compte tenu des possibilités techniques dans les autres cas.

Article 4 : Mise en place d'un accès « Internet »

En plus de la mise à disposition du matériel décrit à l'article 3, chaque Organisation Syndicale Représentative ou ayant constitué une section syndicale au sens de l'article L.2142-1 du Code du Travail sera doté d'un accès internet.

Article 5 : Accès à l'intranet « Elior »

Grâce au matériel mis à sa disposition, chaque organisation syndicale représentative ou ayant constitué une section syndicale disposera d'un accès au contenu de l'intranet de sa société à l'exception des services à accès restreint.

Il est rappelé que s'agissant de communication interne à l'entreprise, les informations contenues dans cet outil ne pourront en aucun cas être utilisées à des usages externes. Elles ne peuvent être reproduites, communiquées ou divulguées.

Conditions d'utilisation des ressources informatiques et électroniques

L'usage des ressources informatiques et électroniques du Groupe (utilisation de la messagerie électroniques, de l'internet...) devra se faire dans le respect des dispositions légales et jurisprudentielles en vigueur.

Article 6 : Durée du présent accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du dépôt de celui-ci auprès de la DIRECCTE compétente.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires ou adhérentes, dans le respect d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception par son auteur aux autres signataires et déposée selon les dispositions légales en vigueur.

Article 7 : Révision du présent accord

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et comporter d'une part l'indication des dispositions dont la révision est demandée et d'autre part une proposition de rédaction pour les dispositions de remplacement.

Toute modification du présent accord devra faire l'objet d'un avenant, selon les règles applicables en matière de révision d'un accord collectif.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie et sera opposable, dans les conditions de l'article L.2261-1 du Code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par cet accord.

4

Article 8 : Dépôt de l'accord

Le présent Accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

A défaut d'opposition, le présent Accord fera l'objet des mesures de publicité légale.

A ce titre et après expiration du délai d'opposition, le présent Accord sera déposé :

- en deux exemplaires signés à la DIRECCTE, dont une version sur support papier et une version sur support électronique,

- et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Paris, le 21.06.2012.

- Pour les Sociétés	**Agnès BUREAU-MIRAT**	**Bruno FRERY**
	A. Bureau Mirat	
- Pour les Organisations Syndicales :		
	Elior Entreprises	**ELRES**
Pour la C.F.D.T.	**Alain FUSIS**	**Richard THIOUNN**
Pour la C.F.T.C.	**Philippe COUSSINET**	**Nathalie BALDACCI**
Pour la C.G.C.	**Patrick SORIN-BROBST**	**Michelle FOIRET**
Pour la C.G.T.	**Marie-Thérèse EBONGUE-ROUX**	**Guy LE CORRE**
Pour F.O.	**Bernard LABI**	**Jean-Marie MARTIN**

23- Avenant à l'avenant n°6 à l'accord du 28 Avril 1999 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais médicaux au sein d'Elior Restauration signé le 15 novembre 2012

elior

AVENANT A L'AVENANT N°6 A L'ACCORD DU 28 AVRIL 1999 RELATIF AU REGIME DE PREVOYANCE ET DE REMBOURSEMENT

BUREAU-MIRAT, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe, et de **Monsieur Bruno FRERY**, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales Groupe, dûment mandatés à cet effet ;

Ci-après dénommées ensemble « les Sociétés »

D'UNE PART

ET,

Les représentants des organisations syndicales représentatives dûment mandatés à cet effet.

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par Messieurs A.FUSIS et R.THIOUNN

Pour la **CFTC** représentée par Monsieur P.COUSSINET et Madame N.BALDACCI,

Pour la **CFE-CGC** représentée par Monsieur P.SORIN-BROBST et Madame M.FOIRET,

Pour la **CGT** représentée par Madame M.T.EBONGUE-ROUX et Monsieur G.LE CORRE,

Pour **FO** représentée par Messieurs B.LABI et J.M.MARTIN.

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

Les parties rappellent qu'en date du 4 février 2010, elles ont signé un avenant n°6 à l'accord du 28 avril 1999 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais médicaux au sein d'Avenance, dans lequel elles ont entendu définir les règles du dispositif de portabilité instauré par l'article 14 de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008.

Cet avenant, entré en vigueur le 1er janvier 2010 pour une période expérimentale de trois années, prend fin le 31 décembre 2012.

Au cours du second semestre 2012, les parties se sont engagées à établir un bilan sur les conditions de mise en œuvre de la portabilité des garanties Santé et Prévoyance pour envisager ensuite l'opportunité d'en poursuivre l'application à durée indéterminée.

C'est dans ces conditions que les parties se sont rencontrées pour convenir des dispositions suivantes :

Il a donc été décidé ce qui suit en application de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale, après consultation et/ou information des Comités Centraux d'Entreprises et Comités d'Etablissements des Sociétés.

ARTICLE 1 - OBJET DE L'AVENANT

Compte tenu de l'expérimentation qui en a été faite et au regard du bilan établi *(portant sur le process, l'impact sur les comptes de résultats et les modalités d'information des salariés),* les parties ont souhaité pérenniser pour une durée indéterminée l'application du dispositif de portabilité des garanties de Santé et Prévoyance dans les conditions prévues par l'avenant n°6 du 4 février 2010.

A l'exception de la modification de durée visée ci-dessus, les dispositions de l'avenant n°6 à l'accord du 28 avril 1999 demeurent inchangées.

ARTICLE 2 - REVISION DU DISPOSITIF DE PORTABILITE

En cas de modification législative ou réglementaire remettant partiellement ou totalement en cause le dispositif de portabilité, les Sociétés et les organisations Syndicales représentatives se réuniront dans les plus brefs délais afin de négocier les adaptations nécessaires.

ARTICLE 3 - DUREE - DATE D'APPLICATION - FORMALITES DE DEPOT

Le présent avenant prend effet **le 1er janvier 2013** pour une durée indéterminée.

Un exemplaire sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les Sociétés, 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, à la diligence de la Direction des Ressources Humaines Groupe, déposé en 2 exemplaires auprès de la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de son lieu de conclusion, dont une version signée par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique.

Il sera également déposé un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Il sera fait mention du présent accord sur les panneaux réservés à la Direction pour la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 15/11/2012

- Pour les Sociétés

Agnès BUREAU-MIRAT
Directeur des Ressources Humaines Groupe
.....

Bruno FRERY
Directeur des Affaires Sociales Groupe
.....

- Pour les Organisations Syndicales :

	Elior Entreprises	Elres
Pour la C.F.D.T.	**Alain Fusis**	**Richard Thiounn** .....
Pour la C.F.T.C.	**Philippe Coussinet**	**Nathalie Baldacci** .....
Pour la C.F.E-C.G.C.	**Patrick Sorin-Brobst**	**Michelle Foiret** .....
Pour la C.G.T.	**Marie-Thérèse Ebongue-Roux**	**Guy Le Corre** .....
Pour F.O.	**Bernard Labi**	**Jean-Marie Martin** .....

24- Accord relatif aux conditions de mise en place et modalités de mise en ouevre d'un dispositif de subrogation au sein des sociétés Elior Entreprises, ELRES et ARPEGE signé le 24 avril 2013

ENTRE

Les sociétés Elior Entreprises, ELRES, et Arpège, représentées en la personne de **Madame Agnès BUREAU-MIRAT,** en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe, et de **Monsieur Bruno FRERY**, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales Groupe, dûment mandatés à cet effet ;

Ci-après dénommées ensemble "*les Sociétés*" et individuellement "*la Société*"

D'UNE PART,

ET

Les représentants des organisations syndicales représentatives dûment mandatés à cet effet.

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par Monsieur Richard THIOUNN

Pour la **CFTC** représentée par Monsieur Philippe COUSSINET

Pour la **CFE-CGC** représentée par Monsieur Eric BURON

Pour la **CGT** représentée par Madame Marie-Thérèse EBONGUE

Pour **FO** représentée par Monsieur Bernard LABI

D'AUTRE PART,

Le texte du présent accord a été préalablement soumis à la consultation et/ou information des Comités Centraux d'Entreprises (ou Comités d'Entreprises) et Comités d'Etablissements des Sociétés.

PREAMBULE

Soucieux de conforter et d'améliorer la compétitivité de la politique sociale du Groupe Elior au sein du périmètre de la Restauration Collective, les partenaires sociaux se sont rencontrés à plusieurs reprises afin d'envisager les conditions de mise en place et modalités de mise en œuvré d'un dispositif de subrogation.

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, en date du 28 avril 1999, un accord collectif, qui a fait l'objet de plusieurs avenants, aux fins de permettre aux salariés « Ex-Avenance » de bénéficier d'un régime de prévoyance collectif et d'une avance automatique égale à 85 % du montant des indemnités journalières complémentaires à percevoir.

Par ce nouvel accord, les parties ont souhaité pouvoir éviter les fluctuations financières subies par les salariés en arrêt de travail pour Maladie ou Accident d'origine professionnelle et non professionnelle en substituant au système d'avance des indemnités journalières complémentaires en place, un véritable dispositif de subrogation.

Il est bien entendu que les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet.

De même, elles ne pourront se cumuler avec d'autres dispositions plus favorables de même objet.

ARTICLE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

1.1 – Champ d'application

Les parties conviennent que le présent accord s'applique aux sociétés suivantes :

- Elior Entreprises SAS
- ELRES SAS
- Arpège SAS

1.2 – Objet

Le présent accord a pour objet de déterminer les conditions de mise en place et modalités de mise en œuvre de la subrogation des prestations Sécurité Sociale et Prévoyance au sein du périmètre défini à l'article 1.1 du présent accord.

La Société se substituera ainsi de plein droit au salarié pour percevoir directement les indemnités journalières de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie[1] et les indemnités complémentaires prévues par le régime de prévoyance « Elior Restauration & Services » (ex-Avenance).

[1]Dans la limite des sommes servies au salarié au titre de ses absences

En contrepartie, dès que l'arrêt de travail ouvrant droit à subrogation est connu par la Société, l'absence est déduite en paie et le mécanisme de la subrogation activé. A savoir :

- versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et Prévoyance ;
- retenue pour absence sur la même paie.

Le dispositif de subrogation s'applique au terme des délais de carence de la Sécurité Sociale et/ou de franchise du régime de prévoyance « Elior Restauration & Services » (ex-Avenance), en cas d'incapacité de travail résultant de l'Accident ou Maladie de vie privée, de l'Accident ou Maladie de vie professionnelle, à l'exclusion du mi-temps thérapeutique et de tous autres motifs d'absence donnant lieu à une prise en charge par la Sécurité Sociale (maternité, paternité ...).

1.3 – Principe de garantie

Le « salaire garanti » est celui que le salarié aurait effectivement perçu au cours de la période d'arrêt de travail au regard de ses droits réels à indemnisation au titre des régimes de Sécurité Sociale et de Prévoyance.

ARTICLE 2 - CONDITIONS DE MISE EN PLACE

2.1 – Bénéficiaires

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés, à l'exception des extras, couverts par le régime de prévoyance « Elior Restauration & Services » (ex-Avenance) sous réserve :

- D'avoir 6 mois d'ancienneté pour les salariés de statut « Employé »,
- De remplir au sein de leur Société les conditions requises pour l'ouverture des droits aux indemnités journalières (exemple et actuellement + de 200 heures de travail au cours du dernier trimestre ...)
- D'avoir remis dès son embauche et en cas de changement de domicile et donc de CPAM, copie de son attestation vitale, mentionnant son numéro et son centre de paiement de Sécurité Sociale

2.2 – Modalités

Conscientes des coûts financiers et de la charge administrative inhérents à un tel dispositif, les parties se sont également entendues sur les modalités suivantes :

1. Le salarié s'engage à signaler dans les meilleurs délais à sa Société tout changement dans sa situation personnelle et familiale (nombre d'enfants à charge ...) susceptible d'impacter le montant de ses droits à indemnités journalières de Sécurité Sociale et son éventuel classement par la Sécurité Sociale dans l'une des catégories d'invalide ;
2. Le salarié s'engage par ailleurs dans un délai de 48 heures suivant la date de son arrêt de travail, ou de sa prolongation, à adresser son arrêt de travail à son responsable hiérarchique et à sa CPAM

En cas de non respect par le salarié de ce dernier délai il s'expose à un refus de prise en charge par la Sécurité Sociale.

Dans ce cas, la Société récupérera les sommes avancées à tort auprès du salarié.

Le dispositif de subrogation sera également interrompu:

- Dès lors que l'arrêt de travail ne sera plus pris en charge par la Sécurité Sociale ;
- Dès lors que le salarié sera classé par la Sécurité Sociale dans l'une des catégories d'invalide, entraînant la fin du versement d'indemnités journalières de Sécurité Sociale ;
- Dès lors que le salarié aura épuisé ses droits au titre du régime de Prévoyance « Elior Restauration & Services ;
- Dès lors que l'arrêt de travail du salarié débutera pendant une période de suspension de son activité salariale.

En tout état de cause, la Société interrompra le mécanisme de la subrogation dès lors que le salarié ne pourra plus prétendre au versement des prestations de la Sécurité Sociale ou de Prévoyance et ce pour quelque motif que ce soit.

En aucun cas le salarié ne pourra percevoir une rémunération supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait travaillé normalement.

De même, la Société se réservera le droit de récupérer les sommes indument versées au salarié.

ARTICLE 3 - MODALITES DE MISE EN OEUVRE

Compte tenu, d'une part, de la nécessité de faire évoluer les systèmes d'information (par la mise en place notamment de flux informatiques automatisés CNAM/CPAM/Sociétés/Courtier en assurances) et d'autre part, des enjeux financiers et organisationnels qu'implique un tel dispositif, les parties s'accordent sur l'importance de le déployer dans un cadre « *sécurisé* » et « *maîtrisé* » selon les modalités suivantes :

- **Etape préalable :**
  La société implémentera le module « E.D.I. » (Echanges de Données Informatiques) qui permettra le traitement des données informatiques entre la CNAM et Elior.

- **Etape n°1 : Mise en place d'une période « test » :**
  D'octobre 2013 à septembre 2014, plusieurs site(s) des Sociétés Elior Entreprises et ELRES déjà subrogés, permettront à la société de tester/éprouver/sécuriser le fonctionnement technique du module EDI, et d'en apprécier les premières incidences notamment en terme d'organisation, de charges de travail ...

  Dès le démarrage de la période « test » l'avenant n°10 à l'accord du 28 avril 1999 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais médicaux au sein d'Elior Restauration sera mis en application.

- **Etape n°2 : Mise en place d'une période « pilote » :**
  Au terme de la période « test », les parties conviennent d'élargir le champ d'application/observation/maitrise du dispositif de subrogation à la Société Arpège. Cette nouvelle période d'une durée initiale de 4 mois, pourra être renouvelée deux fois.

Au terme de cette pério**de « pilote » d'une durée maximale de 12 mois, il pourra alors être envisagé** la généralisation du dispositif de subrogation à l'ensemble des sociétés parties à l'accord.

Il est rappelé que les conditions et modalités de mise en œuvre ci-dessus définies répondent à la volonté des parties de s'assurer que la mise en place du dispositif de subrogation au sein des sociétés soit effectuée dans un environnement automatisé et sécurisé. Les parties s'entendent donc sur le principe d'une généralisation du dispositif de subrogation dans les conditions prévues au présent accord et ce à l'ensemble des sociétés sous réserve de la maîtrise de l'ensemble du process (dématérialisation, organisation...) et que les expérimentations des périodes dites « test » et « pilote » n'aient pas eu d'effet négatif significatif sur les taux d'absentéisme des sites ou de la société concernés.

Enfin, et conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 5-1 de l'avenant N°10 à l'accord du 28 avril 1999 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais médicaux au sein d'Avenance il est rappelé que le dispositif de subrogation aura vocation à se substituer au système d' «Avance Prévoyance» au fur et à mesure de sa mise en place soit dans un premier temps sur les sites « tests », dans un deuxième temps sur la société « pilote » et enfin lors de son éventuel généralisation.

ARTICLE 4 –SUIVI DES MODALITES, DES CONDITIONS D'APPLICATION ET DE MISE OEUVRE DU DISPOSITIF

Afin de suivre les modalités et conditions de mise en place du dispositif de subrogation, une commission de suivi composée d'un membre par organisation syndicale représentative et signataire de chaque Société et de représentants de la Direction.
Elle se réunira dès la mise en œuvre de la période « test » et aura vocation à réaliser un bilan à chaque étape « clef » du déroulement du déploiement du dispositif de subrogation (à la fréquence prévisionnelle d'une fois par semestre).

ARTICLE 5 - DUREE- DATE D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2013.

Il est conclu pour une durée expérimentale de 33 mois maximum, coïncidant avec la fin de la période « pilote ».

A l'issue de cette période, le présent accord cessera de plein droit.

Par conséquent, la subrogation cessera également de plein droit, à l'exclusion des salariés qui en bénéficiaient déjà avant la signature du présent accord.

Toutefois, au cours du dernier semestre d'application du présent accord, les parties conviennent de se rencontrer afin de s'assurer de l'existence des pré-requis visés à l'article 3 nécessaires à la généralisation du dispositif, et examiner ainsi l'opportunité de transformer le présent accord en accord à durée indéterminée.

ARTICLE 6 - REVISION DU PRESENT ACCORD

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires et comporter d'une part l'indication des dispositions dont la révision est demandée et d'autre part une proposition de rédaction pour les dispositions de remplacement.

Toute modification du présent accord devra faire l'objet d'un avenant, selon les règles applicables en matière de révision d'un accord collectif.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifie et sera opposable, dans les conditions de l'article L.2261-1 du Code du travail, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par cet accord.

ARTICLE 7 - NOTIFICATION- DEPOT DE L'ACCORD

Un exemplaire sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans les Sociétés, 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, à la diligence de la Direction des Ressources Humaines Groupe, déposé en 2 exemplaires auprès de la Direccte (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) de son lieu de conclusion, dont une version signée par lettre recommandée avec avis de réception et une version sur support électronique.

Il sera également déposé un exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes du lieu de conclusion.

Il sera fait mention du présent accord sur les panneaux réservés à la Direction pour la communication avec le personnel.

Fait à Paris, le 24 avril 2013

- Pour les Sociétés

Agnès BUREAU-MIRAT
Directeur des Ressources Humaines Groupe
.....

Bruno FRERY
Directeur des Affaires Sociales Groupe
.....

- Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Pour la coordination syndicale au sens de l'article L. 2232-32 du Code du travail et ayant reçu mandat spécial de coordination syndical pour le présent accord :

CFDT Fédération des Services	Richard **THIOUNN**	
CFTC	Philippe **COUSSINET**	
CFE-CGC	Eric **BURON**	
CGT	Marie-Thérèse **EBONGUE**	
FO	Bernard **LABI**	

25- Avenant n°10 à l'accord du 28 Avril 1999 relatif au bm régime de prévoyance et de remboursement des frais médicaux au sein d'Elior Restauration signé le 24 avril 2013

ENTRE,

Les sociétés Elior Entreprises et Elres, représentées en la personne de **Madame Agnès BUREAU-MIRAT,** en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines Groupe, et de **Monsieur Bruno FRERY**, en sa qualité de Directeur des Affaires Sociales Groupe, dûment mandatés à cet effet ;

Ci-après dénommées ensemble « les Sociétés »

D'UNE PART

ET,

Les représentants des organisations syndicales représentatives dûment mandatés à cet effet.

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par Messieurs A.FUSIS et R.THIOUNN,

Pour la **CFTC** représentée par Monsieur P.COUSSINET et Madame N.BALDACCI,

Pour la **CFE-CGC** représentée par Monsieur P.SORIN-BROBST et Madame M.FOIRET,

Pour la **CGT** représentée par Madame M.T.EBONGUE-ROUX et Monsieur G.LE CORRE,

Pour **FO** représentée par Messieurs B.LABI et J.M.MARTIN.

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

A la demande des organisations syndicales, des négociations relatives à la mise en place éventuelle d'un dispositif de subrogation des prestations Sécurité Sociale et Prévoyance se sont ouvertes en juin 2011.

Au cours de ces échanges, la « complexité » du régime de Prévoyance « Elior Restauration » (ex-Avenance) s'est révélée comme un des freins à la mise en œuvre de la subrogation au regard des difficultés prévisibles tant en matière de gestion administrative que de paramétrage des systèmes d'information du Groupe Elior.

Tenant compte par conséquent de la nécessité de clarifier, au préalable, les garanties Prévoyance tout en les améliorant, les parties ont confié à la Commission de suivi « Prévoyance » la conduite de ces travaux.

Au terme des quatre réunions de cette Commission, les parties se sont entendues sur les mesures de simplification/amélioration/harmonisation proposées, considérant cependant que ces nouvelles garanties Prévoyance n'auront vocation à s'appliquer que de manière concomitante à la mise en œuvre de la subrogation

Il a donc été décidé ce qui suit en application de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale, après consultation et/ou information des Comités Centraux d'Entreprises et Comités d'Etablissements des Sociétés.

ARTICLE 1 - OBJET DE L'AVENANT

Le présent avenant a pour objet :

- de simplifier et d'améliorer la garantie « Incapacité de travail » pour l'ensemble des salariés et ce, quelque soit leur statut ;
- de mettre en place un régime harmonisé pour l'ensemble des Cadres, en ce qui concerne les garanties prévues en cas de décès.

ARTICLE 2 - EVOLUTION DE LA GARANTIE « INCAPACITE DE TRAVAIL »

Article 2-1 – Dispositions communes

Compte tenu des modalités d'indemnisation actuelles des arrêts de travail retenues par la Sécurité Sociale basées sur les salaires bruts et en référence aux dispositions de la Convention Collective pour le personnel des entreprises de Restauration de Collectivités, les parties conviennent de retenir la notion de salaire « BRUT».

Par conséquent, sera pris comme base des prestations, le salaire journalier « BRUT » que le salarié aurait effectivement perçu au cours de la période d'indemnisation, s'il avait travaillé au cours de cette période.

Conformément aux dispositions conventionnelles, l'intéressé ne pourra en aucun cas recevoir une rémunération supérieure à celle perçue s'il avait travaillé normalement.

Article 2-2 – Simplification/Amélioration de la garantie « Incapacité de travail » des salariés de statut « Employé »

Les parties ont souhaité simplifier le système d'indemnisation qui préexiste jusqu'à présent.

Parallèlement à cette opération de simplification, les parties se sont entendues pour améliorer les niveaux d'indemnisation.

Sont retenus, « in fine » les principes d'indemnisation suivants:

- 2 faits générateurs (au lieu de 4)
- 4 franchises (au lieu de 7)
- 4 formules d'indemnisation (au lieu de 11)

Ci-dessous le tableau de synthèse des nouvelles garanties

Cause de l'arrêt	Ancienneté : x	Franchise	Montant sous déduction SS
Accident ou Maladie Vie Privée	6 mois ≤ x < 12 mois	20 jours	90% SB jusqu'au 183ème jour 70 % SB jusqu'au 24ème mois
	12 mois ≤ x < 36 mois	6 jours	
	X ≥ 36 mois	3 jours	90% SB jusqu'au 183ème jour 70 % SB jusqu'à la fin des prestations SS
Accident de travail / Maladie professionnelle (*y compris accident de trajet*)	6 mois ≤ x < 36 mois	1 jour	90% SB jusqu'au 183ème jour 83% SB du 184ème jour au 240ème jour 70% SB du 241ème jour à la fin du 24ème mois
	x ≥ 36 mois	1 jour	90% SB jusqu'au 183ème jour 83% SB du 184ème jour au 240ème jour 70% SB du 241ème jour à la fin des prestations SS

Article 2-3 – Simplification/Amélioration de la garantie « Incapacité de travail » des salariés de statut « Agent de maîtrise » « Cadre » « Cadre Supérieur »

Il est rappelé que sont indemnisées les incapacités de travail résultant de l'Accident ou Maladie de vie privée, de l'Accident ou Maladie de vie professionnelle et de la Maternité.

Poursuivant leur souhait de simplification, les parties ont convenu des modalités suivantes :

- Application d'un pourcentage d'indemnisation uniforme quelles que soient l'ancienneté et la situation de famille du salarié.

Ci-dessous le tableau de synthèse des nouvelles garanties

	Du 1er jour au 36ém mois d'arrêt continu
Assuré quelle que soit sa situation de famille et son ancienneté	**90% SB**

ARTICLE 3 - HARMONISATION DES GARANTIES « DECES » POUR L'ENSEMBLE DES CADRES

Les parties ont souhaité harmoniser la garantie « Décès et Perte Totale et Irréversible d'Autonomie » dont les niveaux d'indemnisation diffèrent actuellement.

Dans le cadre de cette harmonisation, les parties ont souhaité améliorer le montant du capital versé en cas de décès d'un assuré de statut « Cadre » en retenant le niveau de garantie, plus favorable, des assurés de statut « Cadre Supérieur ».

Ci-dessous le tableau de synthèse

	ENSEMBLE DES CADRES
Décès et Perte Totale et Irréversible d'Autonomie	
Situation de famille au jour du décès	**Montant du capital**
- Assuré sans personne à charge	
- célibataire, veuf, divorcé	320 % du salaire annuel brut
- marié ou PACS	400% du salaire annuel brut
- Assuré avec une personne à charge	
- base	400% du salaire annuel brut
- majoration par enfant à charge	80% du salaire annuel brut

ARTICLE 4 - FINANCEMENT DU « TOILETTAGE » DES GARANTIES

Les parties tiennent à rappeler leur volonté de mettre en place la subrogation dans les meilleures conditions (simplification des garanties des contrats de prévoyance/maîtrise des coûts) tout en ayant conscience que le « toilettage » de ces garanties entrainera une augmentation des dépenses de protection sociales complémentaires.

Aussi, et afin de pas mettre en péril l'équilibre futur du régime Prévoyance, les parties acceptent de procéder, à la date de prise d'effet de ces nouvelles garanties, à une augmentation des cotisations servant à financer ce régime Prévoyance et ce, à hauteur de 5,6 %.

Article 4-1 – Cotisations Régime Employés

	Cotisations actuelles			Cotisations à/c du 01/10/2013*		
	TOTAL	Part Pat	Part Sal	TOTAL	Part Pat	Part Sal
EMPLOYES						
Prévoyance						
- Tranche A	2,360%	1,029%	1,331%	2,492%	1,086%	1,406%
Tranche B	1,997%	1,127%	0,870%	2,108%	1,189%	0,919%

Article 4-2 – Cotisations Régime Agents de maîtrise

	Cotisations actuelles			Cotisations à/c du 01/10/2013*		
	TOTAL	Part Pat	Part Sal	TOTAL	Part Pat	Part Sal
AGENTS DE MAITRISE						
Prévoyance						
- Tranche A	3,025%	2,105%	0,920%	3,195%	2,223%	0,972%
-Tranche B	5,506%	1,924%	3,582%	5,814%	2,032%	3,782%

Article 4-3 – Cotisations Régime Ensemble des Cadres

	Cotisations à/c du 01/10/2013*		
	TOTAL	Part Pat	Part Sal
ENSEMBLE DES CADRES			
Prévoyance			
- Tranche A	3,822%	2,534%	1,288%
-Tranche B	6,306%	2,409%	3,897%
-Tranche C	5,543%	2,772%	2,771%
-Tranche D	3,336%	3,336%	0,000%

** Date prévisionnelle (voir article 5)*

ARTICLE 5 - DATE DE PRISE d'EFFET DES NOUVELLES GARANTIES

Les parties conviennent que les garanties et les cotisations objets du présent avenant prendront effet, dès la mise en œuvre de la période « test » prévu dans l'accord relatif aux conditions de mise en place et modalités de mise en œuvre d'un dispositif de subrogation, laquelle pourrait intervenir entre le 1er octobre 2013 et le 31 mars 2014.

Article 5-1 – Suppression de l'avance « Prévoyance »

Il est rappelé que les salariés relevant du régime de Prévoyance « Elior Restauration & Services» (ex-Avenance) peuvent prétendre à une avance automatique égale à 85% des indemnités journalières complémentaires dite « Avenance Prévoyance », instituée par l'avenant n°1 à l'accord du 28 avril 1999 relatif au régime de prévoyance et de remboursement des frais médicaux au sein d'Avenance et amélioré par son avenant n°5.

Cette avance ne concerne pas les indemnités versées par la Sécurité Sociale.

Compte tenu de la volonté de mettre en place la subrogation au sein des Sociétés, laquelle vise les prestations Sécurité Sociale et Prévoyance, le dispositif « d'Avance Prévoyance » deviendra alors sans objet.

Les parties conviennent donc de substituer le dispositif de subrogation au système d' «Avance Prévoyance» au fur et à mesure de sa mise en place soit dans un premier temps sur les sites « tests », dans un deuxième temps sur la société « pilote » et enfin lors de son éventuel généralisation.

ARTICLE 6 -DUREE - DATE D'APPLICATION - FORMALITES DE DEPOT

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur à la date d'application de l'accord relatif aux conditions de mise en place et modalités de mise en oeuvre d'un dispositif de la subrogation au sein des Sociétés.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé moyennant un préavis de trois mois.

A l'expiration du délai d'opposition de huit jours, le présent accord sera à la diligence de la Direction des Ressources Humaines Groupe, déposé en 2 exemplaires dont un exemplaire original et une version sur support électronique, à la Direccte du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire sera également remis au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Un exemplaire est remis à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Il sera fait mention du présent accord sur les panneaux réservés à la Direction pour la communication avec le personnel. Par ailleurs un exemplaire de ce texte est tenu à la disposition du personnel.

Fait à Paris, le 24 avril 2013

- Pour les Sociétés

Agnès BUREAU-MIRAT
Directeur des Ressources Humaines Groupe
.....

Bruno FRERY
Directeur des Affaires Sociales Groupe
.....

- Pour les Organisations Syndicales :

	Elior Entreprises	Elres
Pour la C.F.D.T.	**Alain Fusis**	**Richard Thiounn** .....
Pour la C.F.T.C.	**Philippe Coussinet**	**Nathalie Baldacci** .....
Pour la C.F.E-C.G.C.	**Patrick Sorin-Brobst**	**Michelle Foiret** .....
Pour la C.G.T.	**Marie-Thérèse Ebongue-Roux**	**Guy Le Corre** .....
Pour F.O.	**Bernard Labi**	**Jean-Marie Martin** .....

26- Procès Verbal de désaccord Négociation Annuelle Obligatoire – Employé - 2013

PREAMBULE :

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-1 et suivant du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les Organisations syndicales. Elle a fait l'objet de 3 réunions de négociations (les 11, 26 et 28 Juin 2013) dont 2 spécifiques au statut « employé ».

Lors de ces différentes réunions, il a été rappelé le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui porte sur les aspects liées à la rémunération, sur les politiques de l'Entreprise en matière d'emploi, de formation et notamment, sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre de ces réunions la Direction a tenu à rappeler :

- Le contenu de la Négociation Annuelle Obligatoire 2012,
- La mise en place de l'avenant 47 de la convention collective pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités et les nominations de 141 Agents de maîtrise et 43 cadres sur l'exercice social en cours,
- La mise en application de l'avenant 50 de la convention collective relatif à la revalorisation des salaires minimum de base de la branche professionnelle au 1er juin 2013 pour un montant évalué à 400 KE pour ELRES,
- La signature à l'unanimité des organisations syndicales d'un accord relatif aux modalités de mise en place d'un dispositif de subrogation sur le périmètre d'Elior Restauration en avril 2013
- La mise en conformité de nos contrats de prévoyance par la signature d'un avenant N°10 en avril 2013,
- La négociation qui va s'ouvrir sur la mise en conformité de nos contrats de frais de santé fin juin 2013 et,
- Le contexte économique des deux marchés d'ELRES avec une baisse significative des résultats qui se dégradent de -12% en 3 ans pour le marché santé et de -4% pour le marché de l'enseignement en dépit d'un chiffre d'affaires en croissance (respectivement de 5.2% et de 6.8%) liée à une concurrence accrue sur notre marché.
- L'inflation s'établit à 0.8% de mai 2012 à mai 2013.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la Direction a réaffirmé sa volonté de continuer à s'inscrire dans les actions menées dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions en vigueur au sein d'ELRES depuis le 1er janvier 2012.

Un projet d'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires des Employés et de l'Encadrement a été soumis aux organisations syndicales le 2 juillet 2013 par courriel et le 3 juillet 2013 par courrier.

Néanmoins, sans accord d'une majorité des organisations syndicales en présence et, à l'issue de ces 3 réunions et, conformément à l'article L 2242-4 du Code du Travail, il est établi un Procès Verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du Code du Travail cité ci-avant.

Article 1 – Dernier état des propositions pour l'Entreprise

► REVISION GENERALE DES SALAIRES

Les salaires mensuels de base (hors 13ème mois) des personnels de statut Employé sont revalorisés de la façon suivante :

- **Augmentation générale de 1%** soit :

  + 0.7% rétroactivement au 1er Juin 2013

  + 0.3% au 1er Janvier 2014

Ces augmentations portent sur le salaire de base et la quote-part 13ème mois.

Article 2 – Dernier état des propositions des Organisations syndicales

Pour l'organisation syndicale FO :

Mesures salariales Employé.

• Augmentation générale, plus 1% de coup de pouce.

Mesures salariales tout statut.

• Unifier les NAO pour les trois statuts.
• Revalorisation de l'ensemble des primes.
• Mesure de réduction des écarts salariaux Hommes/Femmes.

Mesures complémentaires tout statut.

• Transférer dans un accord d'entreprise les dispositions des jours enfants malades et enfants handicapés.
• Instauration et extension à tous les salariés d'une prime de reconduction de contrat.
• Participation de l'employeur aux frais de carburant pour les modes de transports individuels.
• Prise en charge des frais kilométriques supplémentaire dans le cadre des mutations.
• Revalorisation de la prime de départ à la retraite.
• Revalorisation de la prime de la médaille du travail.
• Prime d'aide aux frais de garde jusqu'aux 3 ans de l'enfant : 60 euros.
• Mise en place d'un PERCO avec abondement de l'employeur.
• Amélioration des subventions CE. (Atteindre 0.8%)
• Amélioration du dispositif de monétarisation du CET.

Pour l'organisation syndicale CFTC :

- Augmentation générale de 4% pour les salaires bruts mensuels inferieurs à 1600 euros.

- Augmentation de 2% complémentaire pour le personnel féminin qui subit un écart de salaire par rapport au personnel à poste égal.

- Prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité.

- Rémunération du temps des trajets engendrés par les horaires coupés.
- Attribution de 5 jours supplémentaires de repos annuels pour compensation du temps d'habillage pour les salariés basés sur des sites à coupures.
- Chèque de transport de 50 euros mensuels pour chaque salarié qui ne peut bénéficier d'aucun remboursement d'abonnement.
- Revalorisation de la prime d'activité continue à 60 euros.
- Revalorisation de la prime service minimum à 30 euros.
- 1 jour de congé payé supplémentaire pour les salariés de plus de 55 ans.
- Monétarisation des jours CET (Compte Epargne Temps) pour l'ensemble des collaborateurs, tous statuts confondus.
- Prime en cas de reconduction du marché ou contrat d'activité applicable au collège employé dans les mêmes conditions que le collège AM et Cadre.
- Paiement à 100% de trois journées enfant malade. Limite d'âge 10 ans.
- Généralisation de la prime de froid pour tous les salariés travaillant en dessous de 6 degrés.
- Mise en place de vêtements de froid à tous les salariés travaillant dans des locaux réfrigérés.
- Revalorisation de la prime de détachement journalière à 15 euros bruts.
- Prime de remplacement du chef gérant de 80 euros bruts hebdomadaires + 18 euros par journées supplémentaires
- Revalorisation des primes de responsabilité, selon les mêmes termes que l'augmentation générale.
- Revalorisation de la prime d'ancienneté en fonction de l'augmentation générale avec un coup de pouce pour les anciens de plus de vingt ans.
- ~~Suppression des trois jours de carence pour les salariés de statuts employés.~~
- Revalorisation de la prime de détachement 4€
- Revalorisation de la prime intermittence à 4%
- Prise en charge par la société de l'augmentation de cotisation complémentaire.
- Harmonisation des jours RTT des salariés de la santé avec ceux de l'enseignement.
- Prime d'assiduité.
- Annualisation de tous les contrats intermittents.

Pour l'organisation syndicale CFDT :

- Augmentation générale des salaires de **4%** en une seule augmentation au 1er juillet 2013.

- Enfants malades, 3 jours 100% sans limitation d'âge.

- Egalité de traitement pour les primes dans chaque qualification (chauffeur livreur, etc.).

- Proposition de revalorisation de la prime d'ancienneté afin de fidéliser les collaborateurs : 2 ans 2% ainsi de suite jusqu'à 10% à 10 ans.

- Les entretiens annuels professionnels faits avant la fin du 1er trimestre au plus tard pour l'ensemble des salariés (afin de budgéter la formation).

- Revalorisation de la PAC 50€.

- Revalorisation de la PSM à 30 €

- Revalorisation de la prime d'habillage et doublée dans le cas d'organisation du travail avec coupure.

- Revalorisation de la prime de détachement à 8€

- Prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité pour l'ensemble du personnel.

- Revalorisation de la prime "intermittent" à hauteur de 5% et versée au prorata temporis en cas de départ avant le versement de la paie de septembre.

- Possibilité pour les salariés à temps partiel, y compris pour les salariés en contrat intermittent, de mettre leurs heures complémentaires (comme ce qui existe pour les heures supplémentaires) dans le compteur RCR (repos compensateur de remplacement). Cette mesure permettrait à des salariés de récupérer leurs heures complémentaires sous la forme de repos majoré pendant des périodes sans solde.

- Prise en charge par l'entreprise des cotisations Mercer "Forfait mutuel" pendant les périodes de suspension de contrat du personnel intermittent.

- Respect de l'accord collectif portant sur les modalités de reclassement des salariés en contrat intermittent en date 1er avril 1999.

- Notre organisation syndicale souhaite qu'une priorité soit faite pour les salariés à temps partiel et en contrat intermittent à savoir, que les temps partiels puissent accéder au passage en temps complet, et que les contrats intermittents puissent accéder au passage en contrat 12/12. Nous demandons qu'une communication pour un suivi soit réalisée au niveau des comités d'établissement.

- Lors des passations de marché, reprise du personnel dans les conditions de temps de travail effectif identique à celui existant avant reprise.

- La différence de statut juridique entre un agent de maîtrise / cadre et un employé n'est pas suffisante pour justifier une différence de traitement appartenant à la même entreprise. Nous demandons pour le statut employé, l'ouverture de compte d'épargne temps, au même titre que celui mis en place pour les agents de maîtrise/ cadres.

- Mise en place de Chèques Emplois Services Universels avec participation de l'employeur

Pour l'organisation syndicale CGT :

- Un salaire minimum de 1700 euros net par mois pour tous les bas salaires

- Revalorisation de la PAC et PSM de 15%

- 5 jours rémunérés à taux plein pour enfants malades

- Revalorisation de la prime d'intermittence de 15%

- Une prime exceptionnelle de 400 euros à la rentrée de septembre attribuée à tous les salariés

Article 3 – Mesures unilatérales de l'Employeur :

► REVISION GENERALE DES SALAIRES

Les salaires mensuels de base (hors 13ème mois) des personnels de statut Employé sont revalorisés de la façon suivante :

- **Augmentation générale de 1%** soit :

  + 0.7% rétroactivement au 1er Juin 2013

  + 0.3% au 1er Janvier 2014

Ces augmentations portent sur le salaire de base et la quote-part 13ème mois.

Article 4- champ d'application

Le présent procès-verbal de désaccord concerne les salariés de statut Employé de la société ELRES, non régis par des dispositions spécifiques en matière salariale.

Article 5 – Conditions et durée d'application :

Ce procès-verbal de désaccord est applicable pour l'exercice budgétaire 2013/2014. Il ne peut se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir, et, remplace les dispositifs antérieurement en application.

Article 6 - Dépôt.

Un exemplaire original du présent procès-verbal de désaccord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L 2232-2 du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires (dont un sous format électronique) à la DIRRECTE et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes géographiquement compétents.

Fait à Rueil Malmaison, le 15 juillet 2013

Pour ELRES
Mr Pascal Guérinet
Directeur des Ressources Humaines

27- Procès Verbal de désaccord – Négociation Annuelle Obligatoire Encadrement - 2013

PREAMBULE :

Conformément aux dispositions de l'article L 2242-1 et suivant du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les Organisations syndicales. Elle a fait l'objet de 3 réunions de négociations (les 11, 26 et 28 Juin 2013) dont 1 spécifique à l'encadrement (Agents de maîtrise et Cadres).

Lors de ces différentes réunions, il a été rappelé le cadre de la négociation annuelle obligatoire qui porte sur les aspects liées à la rémunération (fixe et variable), sur les politiques de l'Entreprise en matière d'emploi, de formation et notamment, sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Dans le cadre de ces réunions la Direction a tenu à rappeler :

- Le contenu de la Négociation Annuelle Obligatoire 2012,
- La mise en place de l'avenant 47 de la convention collective pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités et les nominations de 141 Agents de maîtrise et 43 cadres sur l'exercice social en cours,
- La mise en application de l'avenant 50 de la convention collective relatif à la revalorisation des salaires minimum de base de la branche professionnelle au 1er juin 2013 pour un montant évalué à 400 KE pour ELRES,
- La signature à l'unanimité des organisations syndicales d'un accord relatif aux modalités de mise en place d'un dispositif de subrogation sur le périmètre d'Elior Restauration en avril 2013
- La mise en conformité de nos contrats de prévoyance par la signature d'un avenant N°10 en avril 2013,
- La négociation qui va s'ouvrir sur la mise en conformité de nos contrats de frais de santé fin juin 2013 et,
- Le contexte économique des deux marchés d'ELRES avec une baisse significative des résultats qui se dégradent de -12% en 3 ans pour le marché santé et de -4% pour le marché de l'enseignement en dépit d'un chiffre d'affaires en croissance (respectivement de 5.2% et de 6.8%) liée à une concurrence accrue sur notre marché.
- L'inflation s'établit à 0.8% de mai 2012 à mai 2013.

S'agissant de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la Direction a réaffirmé sa volonté de continuer à s'inscrire dans les actions menées dans le cadre de la mise en œuvre du plan d'actions en vigueur au sein d'ELRES depuis le 1er janvier 2012.

Un projet d'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires des Employés et de l'Encadrement a été soumis aux organisations syndicales le 2 juillet 2013 par courriel et le 3 juillet 2013 par courrier.

Néanmoins, sans accord d'une majorité des organisations syndicales en présence et, à l'issue de ces 3 réunions et, conformément à l'article L 2242-4 du Code du Travail, il est établi un Procès Verbal de désaccord.

Celui-ci fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le même article du Code du Travail cité ci-avant.

Article 1 – Dernier état des propositions pour l'Entreprise

► **Augmentation individuelle des agents de maîtrise** dans le cadre d'une **enveloppe de 1.2%** répartie comme suit :

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1%**
Cette augmentation sera appliquée aux collaborateurs absents pour congés de longue durée (congé parental d'éducation, maternité…).

- Enveloppe de **0,20%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2013**

Pour tous les salariés de statut Agent de maitrise un **minimum d'augmentation de 0.5% sera appliqué.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2013.**

► **Augmentation individuelle des cadres** avec une **enveloppe de 1.2% répartie comme suit :**

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1%**
Cette augmentation sera appliquée aux collaborateurs absents pour congés de longue durée (congé parental d'éducation, maternité…).

- Enveloppe de **0,2%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2013.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2013.**

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées soit une **augmentation de 1% supplémentaire** pour les femmes, salariées de notre entreprise, dont le salaire annuel brut est inférieur à la moyenne des salaires annuels bruts de l'emploi concerné,

- pour la catégorie « Agent de Maîtrise » :

- Chef Gérant:
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 27 000 euros bruts.**

- Chef de cuisine :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 25 000 euros bruts.**

- pour la catégorie « Cadres » :

- Responsable de secteur :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 47 000 euros bruts.**

Cette augmentation supplémentaire pour les **3 emplois concernés doit s'ajouter** à **l'augmentation individuelle** dont les salariées femmes concernées pourront bénéficier **au 1er octobre 2013.**

Article 2 – Dernier état des propositions des Organisations syndicales

Pour l'organisation syndicale FO :

Mesures salariales encadrement.

- Abandon définitif du zéro% sanction
- Augmentation générale pour couvrir l'inflation plsu 1% de coup de pouce

Mesures salariales tout statut.

- Unifier les NAO pour les trois statuts.
- Revalorisation de l'ensemble des primes.
- Mesure de réduction des écarts salariaux Hommes/Femmes.

Mesures complémentaires tout statut.

- Transférer dans un accord d'entreprise les dispositions des jours enfants malades et enfants handicapés.
- Instauration et extension à tous les salariés d'une prime de reconduction de contrat.
- Participation de l'employeur aux frais de carburant pour les modes de transports individuels.
- Prise en charge des frais kilométriques supplémentaire dans le cadre des mutations.
- Revalorisation de la prime de départ à la retraite.
- Revalorisation de la prime de la médaille du travail.
- Prime d'aide aux frais de garde jusqu'aux 3 ans de l'enfant : 60 euros.
- Mise en place d'un PERCO avec abondement de l'employeur.
- Amélioration des subventions CE. (Atteindre 0.8%)
- Amélioration du dispositif de monétarisation du CET.

Mesures complémentaires Encadrement.

- Enumération du détail de l'augmentation salariale annuelle au salarié
- Ouverture d'une négociation sur la mise en place d'une prime d'ancienneté pour le statut AM
- Mise en place d'une prime d'habillage pour les cadres
- Instauration d'une rémunération variable d'entreprise en lieu et place de la gratification appliquée aux fonctionnels
- Instauration d'une prime de développement CA sur dépassement objectif (hors champ des critères de la part variable)
- Institution d'une prime de remplacement d'un RU par un AM
- Passage des chefs prépas en statut AM (avec conditions : encadrer au minimum 3 salariés, passer les commandes, utilisation de recettes et menus).

Pour l'organisation syndicale CFTC :

- Revalorisation de la prime d'activité continue à 60 euros.
- Revalorisation de la prime service minimum à 30 euros.

- Prime d'ancienneté pour l'encadrement.
- Une enveloppe de 3 % de la masse salariale de l'encadrement est demandée pour les augmentations :

Cette enveloppe est répartie pour les agents de maîtrise, comme suit :

- Enveloppe d'augmentation individuelle de 2.5%
- Enveloppe de 0.50% au titre des promotions intervenant au 1er octobre 2013.

Cette enveloppe est répartie pour les cadres, comme suit :

- Enveloppe d'augmentation individuelle de 2.5%
- Enveloppe de 0.50% au titre des promotions intervenant au 1er octobre 2013.

- Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes une augmentation de 4% supplémentaire pour les femmes salariées de l'entreprise, dont le salaire annuel brut est inférieur à la moyenne des salaires annuels bruts de l'emploi concerné est demandée.

- Prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité.

- 1 jour de congé payé supplémentaire pour les salariés de plus de 55 ans.

- Revalorisation de la prime de détachement journalière à 15 euros brut.

- Prime de remplacement du chef Gérant à 80 euros bruts hebdomadaire + 18 euros par journées supplémentaires.

- Revalorisation des primes de responsabilité, selon les mêmes termes que l'augmentation générale.

Pour l'organisation syndicale CFDT :

- Augmentation générale des salaires de **4%** en une seule augmentation au 1er juillet 2013.

- Enfants malades, 3 jours 100% sans limitation d'âge.

- Egalité de traitement pour les primes dans chaque qualification (chauffeur livreur, etc.).

- Prime d'ancienneté pour les salariés de l'encadrement

- Proposition de revalorisation de la prime d'ancienneté afin de fidéliser les collaborateurs : 2 ans 2% ainsi de suite jusqu'à 10% à 10 ans.

- Les entretiens annuels professionnels faits avant la fin du 1er trimestre au plus tard pour l'ensemble des salariés (afin de budgéter la formation).

- Revalorisation de la PAC 50€.

- Revalorisation de la PSM à 30 €

- Revalorisation de la prime d'habillage et doublée dans le cas d'organisation du travail avec coupure.

- Revalorisation de la prime de détachement à 8€

- Prise en charge par l'entreprise de la journée de solidarité pour l'ensemble du personnel.

- Possibilité pour les salariés à temps partiel, y compris pour les salariés en contrat intermittent, de mettre leurs heures complémentaires (comme ce qui existe pour les heures supplémentaires) dans le compteur RCR (repos compensateur de remplacement). Cette mesure permettrait à des salariés de récupérer leurs heures complémentaires sous la forme de repos majoré pendant des périodes sans solde.

- Notre organisation syndicale souhaite qu'une priorité soit faite pour les salariés à temps partiel et en contrat intermittent à savoir, que les temps partiels puissent accéder au passage en temps complet, et que les contrats intermittents puissent accéder au passage en contrat 12/12. Nous demandons qu'une communication pour un suivi soit réalisée au niveau des comités d'établissement.

- Lors des passations de marché, reprise du personnel dans les conditions de temps de travail effectif identique à celui existant avant reprise.

- Intégration de 30% dans le salaire de la partie « prime variable » pour les salariés Agent de maîtrise et Cadre.

- La différence de statut juridique entre un agent de maîtrise / cadre et un employé n'est pas suffisante pour justifier une différence de traitement appartenant à la même entreprise. Nous demandons pour le statut employé, l'ouverture de compte d'épargne temps, au même titre que celui mis en place pour les agents de maîtrise/ cadres.

- Mise en place de Chèques Emplois Services Universels avec participation de l'employeur.

Pour l'organisation syndicale CGT :

- Revalorisation de la PAC et PSM de 15%

- 5 jours rémunérés à taux plein pour enfants malades

- Une prime exceptionnelle de 400 euros à la rentrée de septembre attribuée à tous les salariés

Article 3 – Mesures unilatérales de l'Employeur :

► **Augmentation individuelle des agents de maîtrise** dans le cadre d'une **enveloppe de 1.2%** répartie comme suit :

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1%**
Cette augmentation sera appliquée aux collaborateurs absents pour congés de longue durée (congé parental d'éducation, maternité...).

- Enveloppe de **0,20%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2013**

Pour tous les salariés de statut Agent de maitrise un **minimum d'augmentation de 0.5% sera appliqué.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2013.**

► **Augmentation individuelle des cadres** avec une **enveloppe de 1.2% répartie comme suit :**

- Enveloppe d'augmentation individuelle de **1%**
Cette augmentation sera appliquée aux collaborateurs absents pour congés de longue durée (congé parental d'éducation, maternité…).

- Enveloppe de **0,2%** au titre des promotions intervenant au **1er octobre 2013.**

Ces augmentations individuelles de salaire prendront effet à compter du **1er octobre 2013.**

► Dans le cadre des mesures salariales relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, différentes dispositions visant à réduire des écarts salariaux ont été abordées soit une **augmentation de 1% supplémentaire** pour les femmes, salariées de notre entreprise, dont le salaire annuel brut est inférieur à la moyenne des salaires annuels bruts de l'emploi concerné,

- pour la catégorie « Agent de Maîtrise » :

- Chef Gérant:
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 27 000 euros bruts.**

- Chef de cuisine :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 25 000 euros bruts.**

- pour la catégorie « Cadres » :

- Responsable de secteur :
Les salariées concernées sont celles dont le salaire annuel brut est **inférieur à 47 000 euros bruts.**

Cette augmentation supplémentaire pour les **3 emplois concernés doit s'ajouter** à **l'augmentation individuelle** dont les salariées femmes concernées pourront bénéficier **au 1er octobre 2013.**

Article 4 – Champ d'application

Le présent procès-verbal de désaccord concerne les salariés de statuts « Agent de maîtrise » et « Cadres » de la société ELRES, non régis par des dispositions spécifiques en matière salariale.

Article 5 – Conditions et durée d'application :

Ce procès-verbal de désaccord est applicable pour l'exercice budgétaire 2013/2014. Il ne peut se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ayant le même objet actuellement en vigueur ou à venir, et, remplace les dispositifs antérieurement en application.

Article 6 - Dépôt.

Un exemplaire original du présent procès-verbal de désaccord sera notifié par l'employeur à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, en application de l'article L 2232-2 du Code du travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé en 2 exemplaires (dont un sous format électronique) à la DIRRECTE et en 1 exemplaire au greffe du Conseil des Prud'hommes géographiquement compétents.

Fait à Rueil Malmaison, le 15 juillet 2013

Pour ELRES
Mr Pascal Guérinet
Directeur des Ressources Humaines