NEGOCIATIONS ANUELLES OBLIGATOIRES 2012/2013

ACCORD D'ENTREPRISE CONCERNANT LES COLLABORATEURS DE STATUT EMPLOYE

ELIOR ENTREPRISES

Entre,

Les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

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

d'une part,

et,

Monsieur Robert MONTI, représentant la société ELIOR Entreprises,

d'autre part.

PREAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L2242-1 et suivant du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les Organisations syndicales. Elle a fait l'objet d'une réunion introductive (le 31 Mai 2012) et de deux réunions de négociations (les 19 Juin et 2 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 devrait permettre à près de 12% de salariés de l'entreprise de bénéficier soit d'un niveau statutaire supérieur, soit d'une augmentation de leur rémunération. A titre d'information, près de 100 Chefs de Cuisine de statut Employé seront positionnés au statut Agent de Maitrise au moment de la mise en œuvre de l'avenant 47.

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

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

A l'occasion de la réunion qui s'est tenue le 19 Juin 2012 et compte tenu de l'incertitude de l'environnement socio-économique (relatif notamment aux mesures gouvernementales portant sur le SMIC), la Direction, invitée par deux organisations syndicales a pris le parti de mettre en œuvre, à titre conservatoire, une mesure d'augmentation générale des rémunérations mensuelles brutes des salariés de statut Employé à hauteur de 1.5%, dés le 1er Juin 2012.

Lors de la réunion de négociation qui s'est tenue le 2 Juillet 2012, la Direction a proposé aux partenaires sociaux de compléter cette première augmentation, d'une seconde augmentation générale de 0.4% au 1er Décembre 2012, tout en garantissant une augmentation minimale au 1er Juin d'une valeur mensuelle brute de 25 euros pour les salariés à temps complet de statut Employé. Il a également été proposé, entre autres mesures, une revalorisation de la prime de détachement (telle que définie par l'article 8 de notre Convention Collective) à hauteur de 10 euros bruts par jour de détachement.

En conclusion des réunions relatives à ces négociations le 6 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 ELIOR Entreprises, non régis par des dispositions spécifiques en matière salariale.

ARTICLE 2 REVISION GENERALE DES SALAIRES

Les salaires mensuels de base (hors 13ème mois) des personnels de statut Employé sont revalorisés de la façon suivante :

1-Pour les salaires bruts mensuels inférieurs ou égaux à 1500 euros (sur la base d'une activité à temps complet)
- + 1.9% dés le 1er Juin 2012
- + 0.4% au 1er Décembre 2012

2-Pour les salaires bruts mensuels supérieurs à 1500 euros (sur la base d'une activité à temps complet)
- + 1.6% dés le 1er Juin 2012
- + 0.4% au 1er Décembre 2012

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

Le différentiel de rémunération entre la mesure conservatoire appliquée dés le 1er Juin et la proposition définitive de revalorisation des salaires sera versé avec le salaire du mois de Juillet 2012.

ARTICLE 3 MESURES CATEGORIELLES

- MESURE EN FAVEUR DES SENIORS

Dans le cadre de sa politique salariale, ELIOR Entreprises reconduit l'action initiée dans le cadre des NAO 2010/2011, à savoir :

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

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

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

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

ARTICLE 4 PRIME DE RECONDUCTION DE CONTRAT

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

A titre de rappel, le montant fixé pour la prime de reconduction de contrat est de 120 euros bruts.

ARTICLE 5 PRIME D'ACTIVITE CONTINUE (PAC)

A compter du 1er juin 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 53 € bruts.

ARTICLE 6 INDEMNITE DE NETTOYAGE

Une indemnité de nettoyage du linge professionnel pris en charge par le collaborateur, dont le linge n'est pas pris en charge par le prestataire, est versée pour un montant de 20.40 € par mois (+2%) bruts au prorata temporis du temps de présence, à compter du 1er Juin 2012.

ARTICLE 7 PRIME DES SALARIES « TOURNANTS » DE STATUT EMPLOYE

La prime de fonction mensuelle versée aux salariés « tournant », à temps complet, de statut Employé (dont la flexibilité est fixée par un avenant à leur contrat de travail) est portée à 126.50 euros (+2 %) bruts au 1er juin 2012.

ARTICLE 8 PRIME DE BLANCHISSAGE (A DESTINATION DES « TOURNANTS »)

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

ARTICLE 9 PRIME DE REMPLACEMENT DU RESPONSABLE DE RESTAURANT

La prime de remplacement du Responsable de Restaurant est fixée à 117.30 € bruts hebdomadaire (+2%), avec un montant de 23.46 € bruts par jour supplémentaire.

ARTICLE 10 PRIME DE REMPLACEMENT DU CHEF DE CUISINE

La prime de remplacement du Chef de Cuisine, mis en place à l'occasion des NAO 2011/2012 est reconduite sur l'exercice 2012/2013. Cette prime est versée selon les mêmes modalités d'octroi que la prime de remplacement du Responsable de Restaurant, avec un montant de 76.50 € bruts hebdomadaire (+2%), et un montant de 15.30 € bruts par jour supplémentaire.

ARTICLE 11 PRIME DE DETACHEMENT

La prime de détachement, telle que définie à l'article 8 de la Convention collective Nationale applicable est portée de 9 à 11€ bruts par jour de détachement, à compter du 1er Juin 2012.

ARTICLE 12 DOTATIONS AUX ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

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

ARTICLE 13 JOURS ENFANTS MALADES ET JOURS ENFANTS HANDICAPES

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

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

ARTICLE 14 COMPTE EPARGNE TEMPS

Les salariés de statut Employé titulaire d'un Compte Epargne Temps dont le solde est supérieur à 10 jours pourront, s'ils en font la demande écrite à leur RRH, demander la monétarisation de 50% des jours épargnés dans le Compte Epargne Temps.

ARTICLE 15 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 16 DEPOT

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

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

Fait à Paris, le 18 juillet 2012

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