ACCORD DE REVISION DES ELEMENTS FIXES
DE REMUNERATION DE L'ENCADREMENT 2011/2012

Entre,

les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

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.G.T	Marie-Thérèse EBONGUE
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Patrick SORIN BROBST

d'une part,

et,

Monsieur Pierre VON ESSEN, représentant la société AVENANCE Entreprises, assisté de Monsieur Robert MONTI.

d'autre part.

PREAMBULE

La Direction et les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise se sont rencontrées les 14 et 30 juin 2011 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires de l'Encadrement, conformément à l'article L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

Au terme de la négociation, l'accord suivant a été conclu :

Article 1 - Champ d'application

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

Article 2 - Politique salariale de l'Encadrement 2011/2012 (hors régimes spécifiques)

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

- La rémunération individuelle est composée d'éléments fixes et d'éléments variables,
- La rémunération annuelle fixe est composée de 12 mois d'appointements et d'un 13ème mois,
- Lorsqu'il y a révision de salaire celle-ci ne peut être inférieure à un pourcentage défini.
- Le principe de ne pas réviser la rémunération **en cas de non performance** est à nouveau suspendu pour l'exercice 2011/2012.
- Le statut doit correspondre à la fonction exercée, notamment pour les Responsables de Restaurant.
- La révision de la rémunération doit être communiquée lors d'un **entretien managérial de rémunération permettant de faire le bilan de la performance du collaborateur** dans le respect du calendrier fixé par la note de politique salariale.
- Les objectifs définis sont mesurables, contrôlables, consignés par écrit et communiqués à l'intéressé lors d'un entretien individuel.
- En cas de désaccord entre le collaborateur et son supérieur hiérarchique sur ses objectifs, l'intéressé peut introduire un recours auprès de son N + 2 et si nécessaire de son N + 3.
- En cas de mutation, les objectifs doivent être fixés par écrit et communiqués dans le mois qui suit la mutation.

Nota bene : dans la mesure des possibilités techniques, il sera apporté un détail des mesures salariales individuelles à chaque bénéficiaire.

Article 3- REVISION DES ELEMENTS FIXES DE REMUNERATION

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

S'y ajoute une enveloppe d'augmentation individuelle destinée à valoriser les promotions et le mérite de **0,25%.**

Article 4 - REVISION DE SALAIRE PLANCHER :

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

- **1,3** % pour les Cadres
- **1,8** % pour les Agents de Maîtrise.

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

Article 5 -MESURES CATEGORIELLES :

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

AVENANCE Entreprises souhaite consacrer une enveloppe supplémentaire de **0,2 %** de la masse salariale des AM sur les restaurants dont la **rémunération annuelle fixe est inférieure à 27 000 €.**

Cette enveloppe sera distribuée de façon individuelle.

- **MESURE EN FAVEUR DES SENIORS**

Dans le cadre de sa politique salariale, AVENANCE Entreprises ajoute deux nouvelles actions en faveur des seniors en instaurant :

- Une mesure spécifique au bénéfice des Responsables de Restaurant (Directeurs de Restaurant, Gérants, chefs gérants) de plus de 50 ans au 1er octobre 2011 pour lesquels une enveloppe complémentaire de 0.2 % de leur masse salariale leur sera attribuée.

Et

- 1 jour de congé payé supplémentaire pour les salariés de plus de 60 ans au 31 mai 2012.

Article 6 - MESURE DE REDUCTION DES ECARTS SALARIAUX DES FEMMES ET DES HOMMES

Dans le cadre du dispositif ouvert en négociation visant à réduire les inégalités Hommes / Femmes AVENANCE Entreprises souhaite cette année proposer la mesure suivante :

Une augmentation complémentaire sur le salaire de base pour les personnels féminins d'encadrement en poste opérationnel qui comptent au moins 10 représentantes 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 de l'emploi correspondant.

Ainsi, l'enveloppe d'augmentation pour ces collaboratrices (hors promotion et mérite) passe à 2,30%

Article 7 - PLANCHERS ANNUELS DE REMUNERATION FIXE

Les planchers annuels minimum de rémunération de l'Encadrement au 1er octobre 2011 sont fixés à :

AM non Responsable de Restaurant niveau IV A	22 160 €
AM Responsable de Restaurant niveau IV B	23 490 €
AM de niveau V A	25 794 €
Cadre de niveau IV B	27 396 €
Cadre de niveau V A	32 008 €
Cadre de niveau V B	38 054 €

Article 8 - REVALORISATION DES PRIMES DES « CHEFS GERANTS TOURNANTS »

La prime des « Chefs Gérants Tournants » s'élèvera, à compter du 1er octobre 2011, à 285 €/mois (+2.25%) pour un temps complet.

Article 9 - PRIMES DES « CHEFS DE CUISINE TOURNANTS »

A compter du 1er octobre 2011, la prime attribuée aux Chefs de Cuisine Tournants, de statut Agent de Maîtrise, s'élèvera à 186 € (+2.25%) par mois pour un temps complet.

Article 10 - PROMOTION DES DIPLOMES CQP CHEF GERANT

La réussite au CQP chef Gérant et Assistante d'exploitation entraîne le passage automatique au statut Agent de Maîtrise le 1er jour du mois suivant la remise du diplôme.

Article 11 – PRIME DES MAITRES D'APPRENTISSAGE ET DES TUTEURS

Afin d'accompagner la politique d'accueil des apprentis, des jeunes en période de professionnalisation ou en contrat de professionnalisation et de soutenir l'investissement que cela réclame de la part des Maîtres d'Apprentissage ou des Tuteurs, la prime contractualisée par accord en 2006 est portée de 200 à **210** € (+5%) à compter du 1er octobre 2011.

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

1. au passage de l'apprenti en 2ème année, une prime de 210 €
2. en fin de cycle d'étude de l'apprenti, une prime de 210 €
3. à l'obtention du diplôme par l'apprenti, une prime de 210 €

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

1. Accompagnement d'un collaborateur jusqu'à la fin de la période de professionnalisation ou jusqu'au terme du contrat, versement d'une prime de 210 €
2. Obtention du Titre ou du CQP, versement d'une seconde prime de 210 €.

Article 10 - ELEMENTS VARIABLES

10.1 CREATION D'UNE PRIME DE RECONDUCTION DE CONTRAT

Afin de renforcer l'engagement des équipes dans la fidélisation des contrats clients, il est instauré une prime de fidélisation des clients existants : prime de reconduction de contrat en Appel d'offres avec situation avérée de risque de perte (remise d'une nouvelle offre nécessaire...).

La Direction Générale pourra apporter un arbitrage sur la nature de la contribution réelle du responsable de restaurant qui pourrait s'opposer à la stricte application de la présente mesure.
Ce dispositif de prime ne s'appliquera pas lorsque le responsable de restaurant et son encadrement sont à l'origine de la remise en cause du contrat par le client.

Dans leur principe général, les conditions d'attribution suivantes doivent être à minima réunies :

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

- condition de présence : collaborateur ayant, au moment de la résiliation ou de la remise en cause du contrat commercial, une présence effective de travail de six mois sur le site concerné

Exception faite :

- périodicité : par site, la prime ne peut être versée qu'une fois tous les deux ans.

- Date et condition de versement : il intervient le mois suivant la signature du nouveau contrat commercial ou d'un avenant, et le salarié doit être présent aux effectifs.

- Montant :
  Pour les contrats en risque à compter du 1er juin 2011 :
  - le montant de la prime est de **1.5 %** du salaire annuel de base brut pour les responsables de Restaurants.
  - le montant de la prime est de **150** euros bruts pour les collaborateurs AM du restaurant

Responsables de secteur

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

10.2.PRIME VARIABLE :

La part des **éléments variables** est fixée à **10 %** du montant de la rémunération annuelle fixe des Cadres et Agents de Maîtrise affectés dans les restaurants.

Pour les collaborateurs occupant des fonctions d'expertise ou centrales, les éléments variables sont constitués de la gratification dont le mécanisme est inchangé.

ELEMENTS VARIABLES DE L'ENCADREMENT OPERATIONNEL EN EXPLOITATIONS

Objectifs du dispositif d'éléments variables des Cadres et Agents de Maîtrise affectés dans les restaurants

Dans le cadre des propositions de la direction, les seuils de déclenchement de la contribution brute évoluent de la manière suivante :

10.2.1. Prime de Contribution Brute (PCB) de 6 % maximum

La Prime de Contribution Brute attribuée pour l'atteinte d'objectifs économiques individuels mesurables et contrôlables propres au domaine de responsabilité du bénéficiaire est égale à 6 % (3 % maximum par semestre) de la rémunération fixe annuelle.

Modification des seuils de déclenchement de la PCB :

Nouveau dispositif

Taux d'atteinte de l'objectif	Taux de paiement
à hauteur de 100 %	**6 %**
atteints entre 90 % et 100%	**4 %**
atteints entre 75 % et inférieur à 90 %	**2 %**

Les collaborateurs concernés qui n'auraient pas été qualifiés, au premier semestre de l'exercice, pour percevoir la PCB, mais que la performance du second semestre amèneraient à l'objectif annuel, se verront régulariser le paiement du 1er semestre, lors du versement de fin d'exercice.

10.2.2 PRIME VARIABLE des Responsables de secteur

Pour les responsables de secteur, le seuil de déclenchement est situé à 105% aujourd'hui, et sera ramené à 100% à compter du 1er octobre 2011.

Article 11- COMPTE EPARGNE TEMPS

Les salariés de l'encadrement titulaires d'un compte épargne temps dont le solde est supérieur ou égal à 40 jours pourront s'ils le souhaitent demander la monétarisation de 50% des jours en compte.

Article 13 – CONDITION ET DUREE D'APPLICATION

Cet accord est conclu pour l'exercice 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 14- DEPOT

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

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

Fait à Paris, le 11 juillet 2011

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.G.T	Marie-Thérèse EBONGUE
Pour la C.F.E. - C.G.C.	Patrick SORIN BROBST
Pour la Direction	Pierre VON ESSEN