Procès Verbal de Désaccord

NAO 2013/2014

Salariés de statut Employé

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 à l'article L.2242-4 du Code du Travail : « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

Il est établi, à la suite des 3 réunions de négociation qui ont eu lieu les 11 et 24 Juin et le 3 Juillet 2013, le présent 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 - DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

1.1 Les organisations syndicales

Cf les correspondances des organisations syndicales représentatives CFTC, CGT, CFDT et FO annexées au présent procès verbal de désaccord.

1.2 La Direction

Les propositions de la direction ont été les suivantes :

- **Mesure Générale** : Augmentation Générale pour les salariés de statut Employé de **0.7% au 01/06/2013 et de 0.4% au 01/12/2013**

- **Mesure catégorielle** : 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 **1 %** par rapport au salaire moyen des hommes

- **Mesure catégorielle** : Reconduction de l'action initiée dans le cadre des NAO 2010/2011 pour les salariés âgés de plus de 60 ans, à savoir **1 jour de congé payé supplémentaire par an.**

- Reconduction et élargissement du dispositif concernant le versement d'une **prime de reconduction de contrat**. Proposition de porter cette prime de 120€ bruts à 135€ bruts.

- **Augmentation** à hauteur de l'augmentation générale (+0.7% au 01/06/2013 et +0.4% au 01/12/2013) **des primes** suivantes :

- Prime d'activité continue
- Indemnité de nettoyage
- Prime des salariés tournants de statut Employé
- Prime de blanchissage
- Prime de remplacement du RU par un salarié de statut Employé
- Prime de remplacement du Chef de Cuisine

- **Augmentation de la prime de détachement** de 11€ bruts par jour de détachement à 12€ bruts par jour de détachement

- **Modification de l'âge limite d'un enfant** (passage de 9 à 10 ans) pour bénéficier de 3 jours enfant malade par an

- **Augmentation du droit à congés pour les parents d'un enfant handicapé** de 4 jours à 5 jours d'absences autorisées par an, rémunérés à 100%,

- **Abaissement du seuil minimal de jours épargnés dans le CET** (passage de 10 à 8 jours) pour permettre la monétarisation de 50% de ces jours

ARTICLE 2 - MESURES UNILATERALES

Compte tenu de l'absence d'aboutissement favorable à la négociation annuelle obligatoire, par décision unilatérale, la direction appliquera les mesures suivantes :

2.1 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 1.1% se répartissant de la manière suivante :

- 0.7% au 01/06/2013
- 0.4% au 01/12/2013

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

2.2 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**

A compter du 01/06/2013, 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 **1 %** par rapport au salaire moyen des hommes.

2.3 PRIME DE RECONDUCTION DE CONTRAT

Le dispositif expérimental mis en œuvre au titre de la NAO 2011/2012 est adopté définitivement afin de renforcer l'engagement des équipes dans la fidélisation des contrats clients, et se trouve rappelé ci-dessous :

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

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

- **<u>En cas d'Appel d'Offre avéré</u>**

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

- Le contrat commercial doit réellement être mis en danger : résiliation initiale du contrat, mise en concurrence effective telle qu'un appel d'offre, la remise d'une offre concurrente, une soutenance, une ou des visites sur site...
- Le renouvellement du contrat commercial se matérialise par un nouveau contrat et/ou un avenant au contrat initial
- Condition de présence : pour en bénéficier, le salarié doit avoir, au moment de la résiliation ou de la remise en cause du contrat commercial, une présence effective de travail de 6 mois sur le site concerné.

Exceptions faites :

✓ **Périodicité** : par site, la prime ne peut être versée qu'une fois tous les 2 ans
✓ **Date et condition de versement** : il intervient le mois suivant la signature du nouveau contrat commercial ou d'un avenant. Le salarié doit être présent aux effectifs.

EHT

✓ **Montant** : pour les contrats en risque **à compter du 1er Juillet 2013**, il est décidé de fixer le montant de la prime de reconduction de contrat à **135 euros bruts**, au lieu de 120€ (correspondant à une augmentation de 12.5%), pour les salariés de statut Employé

En complément des dispositions décrites ci-dessus, ce dispositif s'élargit, à titre expérimental, aux situations suivantes :

- **<u>En cas d'absence d'Appel d'Offre avéré assimilable à une consultation exclusive sur existant avec risque de suivi d'Appel d'Offre</u>**

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

- Remise d'une proposition commerciale formalisée
- Présentation de l'offre devant un jury de soutenance
- Le contrat commercial remis en cause est fidélisé depuis au minimum 5 ans
- La poursuite du contrat commercial se matérialise par un nouveau contrat et/ou un avenant au contrat initial, sans recours à un appel d'offre
- Condition de présence : pour en bénéficier, le salarié doit avoir, au moment de la résiliation ou de la remise en cause du contrat commercial, une présence effective de travail de 6 mois sur le site concerné.

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

2.4 PRIME D'ACTIVITE CONTINUE (PAC)

La Prime d'Activité Continue est revalorisée de l'augmentation générale à savoir :

- **A compter du 1er juillet 2013,** 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 **53.37 € bruts** (+0.7%) par mois.

- **A compter du 1er Décembre 2013,** 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 **53.58 € bruts** (+0.4%) par mois.

2.5 INDEMNITE DE NETTOYAGE

L'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 revalorisée de l'augmentation générale à savoir :

- **A compter du 1er juillet 2013,** cette Indemnité est portée à **20.54 € bruts** par mois (+0.7%) au prorata temporis du temps de présence.

- **A compter du 1er décembre 2013,** cette indemnité est portée à **20.62 € bruts** par mois (+0.4%) au prorata temporis du temps de présence.

2.6 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 revalorisée de l'augmentation générale à savoir :

- **A compter du 1er juillet 2013,** cette indemnité est portée à **127.40 € bruts** par mois (+0.7%).
- **A compter du 1er décembre 2013,** cette indemnité est portée à **127.90 € bruts** par mois (+0.4%).

2.7 PRIME DE BLANCHISSAGE (A DESTINATION DES « TOURNANTS »)

La prime de blanchissage dont bénéficie le personnel tournant est revalorisée de 1% à compter du **1er Juillet 2013**. Cette prime est portée à **51.50€ bruts** par mois au prorata temporis du temps de présence.

2.8 PRIME DE REMPLACEMENT DU RESPONSABLE DE RESTAURANT

La prime de remplacement du Responsable de Restaurant est revalorisée de l'augmentation générale à savoir :

- **A compter du 1er juillet 2013,** cette prime est portée à **118.12 € bruts** par semaine (+0.7%) et à 23.64 € bruts par jour supplémentaire.
- **A compter du 1er décembre 2013,** cette prime est portée à **118.59 € bruts** par semaine (+0.4%) et à 23.71 € bruts par jour supplémentaire.

La prime de remplacement étant régie par un accord spécifique, la Direction s'engage à ouvrir une négociation permettant d'actualiser les conditions de versement de la prime de remplacement en réduisant notamment le délai de remplacement exigé pour l'octroi de la prime. Cette négociation sera ouverte en Septembre 2013.

2.9 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 2013/2014. Cette prime est versée selon les mêmes modalités d'octroi que la prime de remplacement du Responsable de Restaurant et est revalorisée de l'augmentation générale à savoir :

- **A compter du 1er juillet 2013,** cette prime est portée à **77.03 € bruts** par semaine (+0.7%) et à 15.41 € bruts par jour supplémentaire.
- **A compter du 1er décembre 2013,** cette prime est portée à **77.33 € bruts** par semaine (+0.4%) et à 15.46 € bruts par jour supplémentaire.

2.10 PRIME DE DETACHEMENT

La prime de détachement, telle que définie à l'article 8 de la Convention collective Nationale applicable est portée de 11€ à **12€ bruts par jour de détachement**, à compter du **1er Juillet 2013.**

EMF

2.11 JOURS ENFANTS MALADES ET JOURS ENFANTS HANDICAPES

Tous salariés bénéficiant au minimum d'un an d'ancienneté pourra bénéficier d'un congé supplémentaire d'une durée de trois jours par an et par enfant et rémunéré à hauteur de 50%. La limite d'âge de l'enfant concerné est portée à 10 ans (au lieu de 9 ans initialement) à compter du 1er juillet 2013.

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 5 jours par an (au lieu de 4 jours) rémunéré à hauteur de 100%.

2.12 COMPTE EPARGNE TEMPS

Les salariés de statut Employé titulaires d'un Compte Epargne Temps dont le solde est supérieur à 8 jours (au lieu de 10 initialement) 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 3 CONDITION ET DUREE D'APPLICATION

Ces dispositions sont valables pour l'exercice 2013/2014.

Elles 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 4 DEPOT

Conformément à l'article L. 2242-1 du Code du Travail, le présent procès verbal de désaccord sera déposé par la Société, en deux exemplaires, dont une version électronique, auprès de la DIRECCTE. Il sera également remis un exemplaire, au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes.

Fait à Paris, le 23 Juillet 2013

Pour la C.G.T	Marie-Thérèse EBONGUE Bon pour désaccord
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

Une force à vos côtés

Syndicat C G T Groupe Elior
94 / 96 Rue Victor HUGO
94200 IVRY SUR SEINE
☎ 01.46.70.05.47 🖷 09 72 27 17 75
Mail cgtavenance@gmail.com Site : http://cgtae.info

EBONGUE ROUX M.T.
Secrétaire Générale du Syndicat.

Ivry, le lundi 24 juin 2013
GROUPE ELIOR

A l'attention de M. P. V. ESSEN
Président

46/52 Rue Albert
75013 PARIS

Monsieur le Président,

Les résultats du groupe, pour l'année 2012, ont été très bons (ce qui nous a été confirmé par M. G. PETIT, PDG) lors de la réunion du Comité de Groupe.
Au vu des documents qui nous ont été remis lors de cette réunion nous constatons que :
La rentabilité dégagée par les salariés ne cesse de croître, il serait donc juste qu'ils obtiennent une augmentation à hauteur des efforts qu'ils ont consentis.

Les salariés ne comprendraient pas que le Groupe, dont la bonne santé nous a été confirmée en réunion du Comité de Groupe, ne reconnaisse pas, par une augmentation de salaire digne de ce nom, que c'est leur travail, qui a apporté la richesse et ce d'autant que la rentabilité de chaque salarié ne cesse d'augmenter, au détriment de leurs conditions de travail, et que la Restauration Collective France en est en grande partie le soutien.

La CGT réaffirme en premier lieu son attachement à une négociation de salaire au 4ème trimestre de l'année civile, donnant lieu à une augmentation annuelle au 1er janvier de l'année suivante.

La CGT vous réaffirme également sa position : **pas de salaire minima inférieur à 1700 :€** ; et une augmentation de 40 € par niveau afin de maintenir l'écart entre les différents niveaux.

Vous comprendrez, Monsieur le Président, qu'aucun salarié ne peut vivre de façon décente avec un salaire inférieur à 1700 €, sauf à compléter ses revenus par le biais d'aides sociales ;

Nous comprenons bien que, sur les restaurants vous voulez boucler vos budgets, mais il faut que vous compreniez que les salariés aussi aimeraient boucler le leur.
C'est pourquoi la CGT vous demande de rééquilibrer le partage des richesses ne serait ce que pour fidéliser les salariés.

Vous trouverez ci dessous les revendications salariales que la CGT formule au nom des salariés de statut employés :

.La CGT vous demande également de réévaluer l'ensemble des primes de façon significative et de porter le PAC à 63 euros parce que le travail du week-end est une véritable entrave à la vie familiale qui doit être réellement rémunérée ; si la CGT est attachée à un salaire qui permette aux salariés de vivre de façon décente, elle considère que, si versement de prime il doit y avoir, celle ci doit réellement compenser les contraintes qui sont à l'origine.

Prime de remplacement du Responsable de Restaurant par un salarié de statut employé "

La CGT n'a pas signé cet accord sachant que le versement de la prime été soumis à une condition de durée.
M. F. GALLIATH a admis, en réunion du Comité d'Etablissement DIE que cet accord n'était pas motivant pour les salariés du fait de cette condition ; et a affirme que, pour sa DOP, la prime est versée au prorata du nombre de jours.
C'est également ce qui se produit pour les salariés tournants qui sont amenés à effectuer les mêmes remplacements.

Sachant que, pour percevoir la prime, les salariés doivent effectuer une semaine de remplacement, et sachant que, par ailleurs, la majorité des responsables de restaurants font en sorte de ne faire durer le remplacement que 4 jours (ce que nous constatons sur le terrain);
Sachant également que, sur certains restaurants, les responsabilités liées au remplacement sont réparties sur 2 salariés (voir plus), ce qui permet à l'entreprise de se servir d'un maximum de compétences présentes sur le restaurant à moindres frais.

La CGT vous demande de mettre en place un compteur pour faire en sorte que, dès lors que les 5 jours de remplacement auront été effectués, qu'ils aient été consécutifs ou non, le salarié perçoive la prime de remplacement ;

Jours d'enfants malades :

Nous constatons sur le terrain, que sur la plupart des restaurants, les salariés qui s'absentent pour maladie d'un enfant ne sont pas remplacés, (pas plus que ne le sont ceux en RTT, en maladie etc...), il n'y a donc aucune raison pour ne pas les rémunérer à 100%.
Le CGT souhaite par ailleurs savoir, pour évaluer l'éventuel coût de cette mesure, de porter à la connaissance des organisations syndicales :
Le nombre de journées prises pour :
« enfant malade »
Pour accompagner un enfant handicapé.
Au cours de l'année passée.

La CGT vous demande également :

- Un engagement ferme sur la priorité de passage à temps plein pour les salariés. à temps partiel.

- La mise en place d'un système de remboursement des frais de transport pour le personnel de province.

- l'ouverture de négociations pour des journées d'absence rémunérées à 100% pour enfant malade pour les salariés de tous statuts.

Volet social :

- La CGT vous demande de veiller à ce que le personnel absent soit remplacé, de façon à éviter la dégradation de plus en plus accentuée des conditions de travail ; (l'augmentation des arrêts de travail pour accident ont un impact non seulement sur la prestation, mais un coût financier qu'il convient de ne pas négliger).

- Un vrai déroulement de carrière pour chaque salarié, qui soit fondé sur l'ancienneté, l'expérience acquise, la formation continue, et l'évaluation des qualifications..

La CGT vous demande également d'encourager l'amélioration des niveaux de qualification plutôt que, comme vous l'avez fait avec l'application de l'avenant 47, niveler vers le bas.

Monsieur le Président,

La CGT ne pourra se satisfaire de propositions qui ne relèveraient pas réellement la perte de pouvoir d'achat qui nous subissons depuis plusieurs années, Il est donc juste qu'au nom des salariés, la CGT revendique que les bons résultats du Groupe, aux quels ils ont plus que contribué, leur soient redistribués.

Vous en souhaitant bonne réception, recevez, Monsieur le Président, mes salutations syndicales.

Pour le Syndicat CGT Groupe Elior
Secrétaire Générale

EBONGUE ROUX Marie-Thérèse

CC : salariés du Groupe Elior Restauration.

Propositions de salaires des Employés
Année 2013

DEA-1

Eric PINTENET
Délégué Syndical
✆06.86.69.20.78

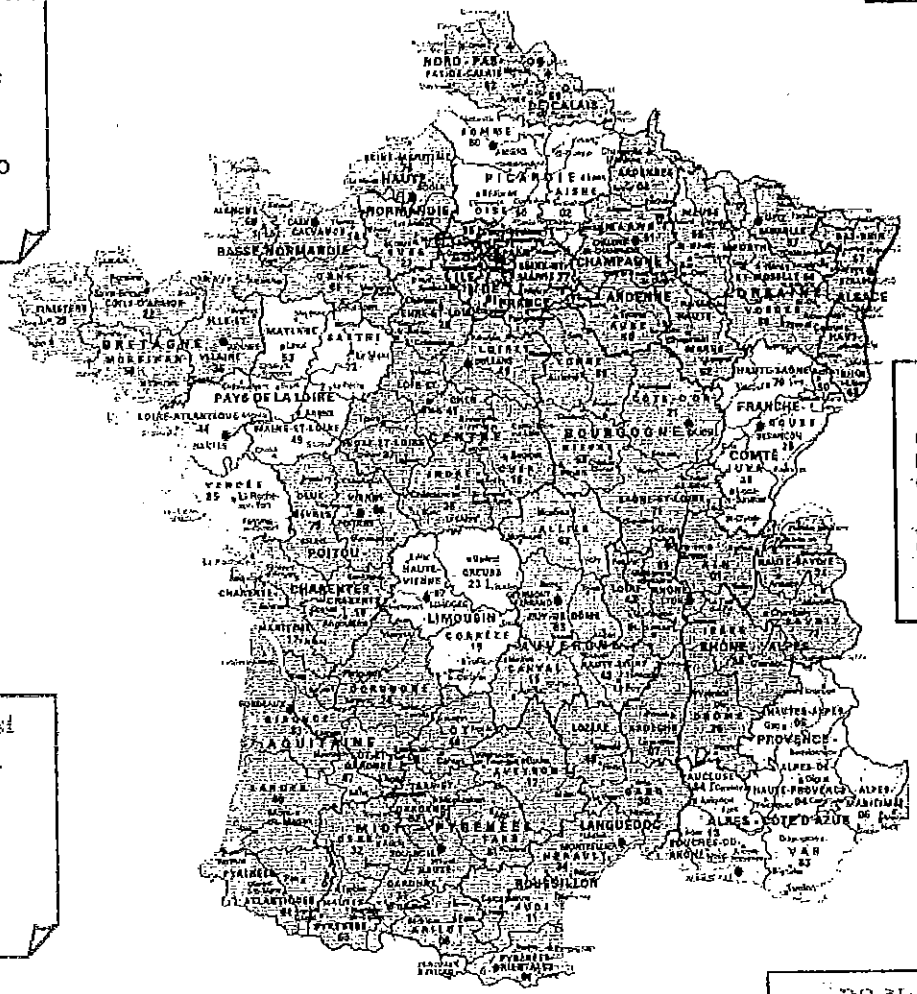
Stéphane CAVALLO
Délégué Syndical
✆06.23.54.56.80

Edwige TONDEUR
Déléguée Syndicale
✆06.72.75.10.53

DIE

Claudine GUENNEC
Déléguée Syndicale
✆06.61.59.61.88

Thierry TOMMASINO
Délégué Syndical
✆06.83.76.97.36



DEA-2 Est

Catherine CUPILLARD
Déléguée Syndicale
✆06.79.02.09.82

Jacques FERRARI
Délégué Syndical
✆06.60.69.49.42

DEA-2 Ouest

Stéphane JOLIVET
Délégué Syndical
✆06.03.53.84.97

Thierry GARRIDO
Délégué Syndical
✆06.10.23.84.08

DS-Nationaux

Dominique VERDUCI
Délégué Syndical National
✆06.62.29.24.83

Dominique JAHANDIER
Délégué Syndical National
✆06.19.86.42.71

E-mail : cfdt.ae@wanadoo.fr

DSC

Alain FUSIS
Délégué Syndical Central
✆06.85.19.40.41
E-mail : dsc.cfdtae@free.fr

SIEGE-DIE-DEA 1-DEA 2 Ouest -DEA 2 Est

1- PREAMBULE

Notre Organisation Syndicale réitère sa demande comme dans les années précédentes à savoir qu'elle souhaite qu'un procès-verbal de désaccord soit établi si la Direction d'ELIOR Entreprises et les Organisations Syndicales ne sont pas parvenues à un accord. Nous souhaitons qu'il soit consigné au procès-verbal de désaccord les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

La réduction « Fillon » est un dispositif d'allégement des cotisations sociales patronales applicable sur les bas et moyens salaires. Son montant est calculé en multipliant la rémunération brute de chaque salarié concerné par un coefficient déterminé. Combien de salariés cela va t'il concerner par restaurants afin de mesurer la masse salariale de notre site ?

Nous rappelons aussi à l'entreprise que les résultats financiers du groupe, ainsi que les différentes aides de l'état accessibles, doivent être prises en compte pour les négociations de salaires dans l'intérêt commun salariés / ELIOR Entreprises, si tel est l'**AMBITION ELIOR**.

D'autre part, une fois encore nous vous proposons 2 textes à savoir, 1 concernant la mutation « provisoire ou temporaire » assorti d'une prime sous certaines conditions et un autre texte au sujet de l'obtention d'une prime de caisse.

2-AUGMENTATION GENERALE DES SALAIRES POUR LE PERSONNEL DE STATUT EMPLOYE:

- Octroi d'une prime exceptionnelle de 150 € nets à l'ensemble des salariés de statut employés au titre du rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies depuis plusieurs années. Mesure applicable au 1er juin 2013.
- Augmentation générale de 3,5 % de l'ensemble des salaires de base de la grille salariale des salariés de statuts employés.

3-MESURE DE REDUCTION DES ECARTS SALARIAUX FEMMES/HOMMES.

Une enveloppe de 1,5 % de la masse salariale du personnel féminin occupant des postes en cuisine est affectée à la réduction des écarts salariaux Femmes/Hommes.

Cette mesure concerne les catégories d'emplois suivantes : Commis de Cuisine, Cuisinier, Chef de Partie, Second de Cuisine, et Chef de Cuisine.

4- MESURE DE VALORISATION DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE.

Notre Organisation Syndicale souhaite obtenir une enveloppe de 3 % de la masse salariale des salariés de statut Employé divisé en 2 et qui devra être consacrée aux évolutions professionnelles.

Cette mesure devra viser et être partagée de la façon suivante :

- D'une part, (1,5 % de l'enveloppe) les salariés **s'investissant dans les Parcours de Formation**, elle servira à augmenter et/ou à promouvoir les salariés ayant suivis avec succès ces Parcours.

- Et d'autre part, (1,5 % de l'enveloppe) **aux augmentations individuelles** des salariés de statut Employé.

5-TEMPS PARTIEL.

- Notre Organisation Syndicale souhaite qu'une priorité soit faite pour les salariés à temps partiel. Nous demandons que les temps partiels puissent accéder au passage à temps complet. Qu'une communication pour un suivi soit réalisée au niveau des comités d'établissement.

- Nous demandons également que l'ensemble des primes versées par l'entreprise soient payées intégralement aux salariés à Temps Partiel, sans tenir compte du prorata du temps de travail.

- Cotisation retraite : à la demande du salarié à temps partiel qui souhaite cotiser à temps plein, ELIOR cotisera au même niveau afin que le salarié puisse bénéficier d'une retraite à taux plein.

6- RESPONSABLE PREPARATRICES FROIDES.

Suite à la mise en place de l'avenant N° 47 de la CCN, et comme le Directeur Général, M. Pierre VON ESSEN, s'y était engagé, la CFDT souhaite que soit étudié, le plus tôt possible, le passage pour les Responsables Préparatrices Froides qui sont au statut Employé d'être Agent de Maîtrise (Niveau VI de l'avenant 47 de la CCN). Il est octroyé de plus en plus responsabilités aux Responsables Préparatrices Froides et il nous apparaît de valoriser cette qualification qui apparaît comme une charnière importante dans la vie de l'entreprise.

7-REVALORISATION DE LA PRIME DE DETACHEMENT TEMPORAIRE (art. 8 de la CCN) & MUTATION PROVISOIRE OU TEMPORAIRE.

- Afin d'encourager les collaborateurs à accepter des détachements temporaires d'affectation, la CFDT souhaite que soit revalorisée la prime de détachement temporaire à hauteur de **15 €/jour** à compter du **01/06/2013.**

8- PRIMES D'EXPLOITATION ET PRIMES DE RESPONSABILITES.

Les primes d'exploitation et les primes de responsabilité sont révisées de + **3 % au 1er juin 2013 et de 3 % au 1er décembre 2013.** À savoir que la prime d'exploitation augmente alors que la prime de responsabilité, elle ne n'augmente pas.

9- REVALORISATION DE LA PRIME POUR LES SALARIES « TOURNANTS ».

Nous souhaitons connaître le nombre de salariés tournants.

Notre Organisation Syndicale souhaite la revalorisation de la prime pour les salariés « tournants », fixée dans le cadre de l'avenant à leur contrat de travail, à **150€ au 01/06/2013 et à 160€ au 01/12/2013.**D'autre part, notre organisation syndicale souhaite augmenter la « **prime de linge** » à hauteur de **65€,** Sans que ne soit retenu le prorata temporis du temps de présence

10- REVALORISATION DE LA PRIME D'ACTIVITE CONTINUE (P.A.C.).

Notre Organisation Syndicale souhaite la revalorisation de la Prime d'Activité Continue (P.A.C.) à **70 €** au 01/06/2013, versée dans les conditions de l'article 36 -1 de la CCN.

11-PRIME DE CAISSE.

Positionnement des Caissières Responsables à l'échelon VI de l'avenant 47 de la CCN avec passage du statut d'Employé à Agent de Maîtrise.

Notre Organisation Syndicale souhaite l'instauration d'une prime de caisse sans prorata, ainsi que la mise en place d'un accord sur la dite prime afin d'en définir les modalités. Prime à définir, selon l'accord de mise en place. Voir projet CFDT ci-dessous.

Projet de rédaction « prime de caisse ».

Les salariés de statut Employé qui sont amenés à assurer un service de caisse percevront une prime telle que définie ci-dessous.

N°1 - Compte tenu de sa durée dans la journée de travail, (service du midi ou du soir) et sachant que cette activité ne constitue pas à elle seule une fonction à part entière, les salariés qui occuperont le poste en caisse plus de 3 heures par semaine percevront une prime de 15 € par semaine. Afin de pouvoir percevoir la dite

prime, cette fonction doit s'exercer en complément de la fonction principale de la salariée, sans que cela pulsse surcharger le travail de la salariée.

N° 2- En raison de la responsabilité qu'implique le poste de caisse, les employés assurant de manière permanente le service de caisse, sans aucun distinguo sur le type de caisse que ce soit sur un self ou une cafétéria percevront une prime de caisse de 10 €/jour quel que soit le nombre de services effectués chaque jour de travail.

A définir :

- Si plusieurs salariés assurent le service de la même caisse par roulement. Comment la prime pourrait être versée ? Versée à la journée etc. Le point n° 1 entre t-il dans ce champ d'action ?
- Si la salariée assure le service de caisse de manière occasionnelle peut-elle percevoir la prime de caisse au nombre de jours de service du poste sur la base des montants figurant au point n°2.
- A définir aussi à quelle catégorie (niveau) cette prime de caisse est versé.
- Doit-on mettre en place une ligne spécifique sur le bulletin de salaire « prime de caisse » sachant que la prime de caisse ne devra aucunement compléter le barème des salaires planchers

12-PRIME - PRESTATION ANNEXES.

La CFDT souhaite que le paiement des prestations annexes soit définis par un barème en fonction de la quantité, du prix facturé, du nombre de clients, de l'heure (exemple fin à 20h00) et du temps passé et non à « la louche » selon le restaurant.

Nous demandons la transparence totale avant même que la prestation ait lieu et que le ou la salariée ne découvre pas le montant octroyé une fois la prestation réalisée et notamment en faisant une différence de montant entre salarié. Que cela soit actée par écrit par engagement commun cosigné dont chaque partie devra être en possession d'une copie.

En sus, le ou la salariée sera rémunéré de ces heures supplémentaires. (En dehors de ces heures normales de son contrat de travail) En aucun cas les 2 montants qui sont distincts ne pourront être globalisés, la distinction devra être faite à savoir le paiement pour la prestation annexe et le dépassement par des heures supplémentaires. Les prestations annexes sont définies ainsi : Bufféterie, Room Service, Plateaux Repas, Pauses, Service à table, (liste non exhaustive).

13-PRIME - DISTRIBUTEUR AUTOMATIQUE (DA).

Notre Organisation Syndicale souhaite qu'une prime de 45€ mois soit allouée aux salariés qui s'occupent de la distribution automatique. Nous tenons à rappeler que ce travail se caractérise par une certaine responsabilité et spécificité du métier. Les distributeurs automatiques rassemblent une offre de distribution automatique combinée par le snacking et de boissons froides. Il y a aussi une manipulation d'argent, ce qui reste un point non négligeable.

14-PRIME DE REMPLACEMENT DU RESPONSABLE D'UNITÉ.

Notre Organisation Syndicale souhaite la revalorisation de la prime de remplacement du responsable d'unité pour les salariés de statut employé fixée actuellement à 117.30 € par semaine à 140€ et de 40 €/jour au 01/06/2013.

15-PRIME LORS DE LA RECONDUCTION DU CONTRAT.

Résultats du bilan qui devait être réalisé en milieu d'exercice 2012/2013 sera réalisé pour apprécier l'efficacité du dispositif au regard du taux de fidélisation obtenu.

Reconduction du dispositif expérimental mis en œuvre au titre de la NAO 2012/2013. Prime fixée à 150 € bruts.

16-PRIME DE BLANCHISSAGE -LINGE.

Notre Organisation Syndicale souhaite qu'une prime de 60€ soit allouée aux salariés qui ne se verraient pas obtenir de tenue de travail et qui aurait à charge le blanchissage de ses vêtements de travail.

17-INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE.

La CFDT souhaite une augmentation significative de l'indemnité de départ à la retraite. Ce point doit être négocié.

18- REMUNERATION DES MILITANTS SYNDICAUX

La CFDT demande que les salariés mandatés syndicaux (DSC/DSN/DS) soient positionnés au minimum au salaire moyen de leur catégorie.

19- REVALORISATION DES PRIMES D'ANCIENNETE SELON LE TABLEAU SUIVANT:

Ancienneté Actuelle	*Taux Actuel*	*Ancienneté CFDT*	*Taux CFDT*
5 ans	1%	3 à 5 ans	1%
8 ans	2%	6 à 8 ans	2%
9 ans	3%	9 ans	3%
10 à 14 ans	4%	10 à 11 ans	4 %
15 à 19 ans	5 %	12 à 14 ans	5%
20 ans	6 % au delà de	15 ans	7%
		20 ans et au-delà	9%

20-OBTENTION D'UN JOUR DE REPOS SUPPLEMENTAIRE POUR 20 ANS ET PLUS D'ANCIENNETE AU SEIN DE L'ENTREPRISE. (Ancienneté de reprise incluse)

L'article 17 de la Convention Collective Nationale stipule que tout Employé ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise aura droit à 2 jours de congé supplémentaires.

Notre Organisation Syndicale souhaite **1 jour de repos supplémentaire** pour 20 ans et plus d'ancienneté.

21- CONTREPARTIE DE LA PERTE DU LUNDI DE PENTECOTE. (Journée de solidarité):

Nous demandons la prise en charge de la journée de solidarité puisque cela n'a pas été négocié comme cela aurait dû l'être. En effet, les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont fixées par accord d'établissement. ELIOR Entreprises aurait dû engager des négociations avec les représentants du personnel, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui, puisque cela se résume à une tacite reconduction. Ce n'est qu'après la négociation et à défaut d'accord que la société ELIOR Entreprises peut fixer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité par décision unilatérale.

22-ENFANTS MALADES/ HANDICAPES/ HOSPITALISES.

Lorsqu'un enfant est malade ou victime d'un accident, le salarié bénéficie d'un congé de 5 jours par an si l'enfant a moins de 16 ans, ou de 5 jours si l'enfant a moins d'1 an ou si les parents ont 3 enfants de moins de 16 ans. Ces jours de congés ne sont pas rémunérés. (Code du Travail)

Notre Organisation Syndicale souhaite obtenir 5 **jours/an payés à 100%** pour la garde d'un enfant malade si l'enfant a moins de 1 an ou si les parents ont 3 enfants de moins de 16 ans. Pour un enfant de moins de 16 ans, nous souhaitons obtenir qu'une journée sur les 3 jours soit payée. La condition d'ancienneté peut-être discutée en réunion de NAO.

Si l'enfant est hospitalisé, nous souhaitons qu'une journée supplémentaire soit accordée et ce pour les deux cas cités plus haut.

Nous souhaitons également :

- 5 Jours par an payés à 100% pour un enfant handicapé.

23-PRISE EN COMPTE DES REPAS DES SALARIES DU SIEGE.

La CFDT propose que les salariés du siège puissent bénéficier gratuitement à l'identique des repas pris par les salariés sur exploitation comme spécifié par l'article 21 de la Convention Collective Nationale à savoir obtenir une nourriture qui sera saine, abondante et variée.

24-MISE EN PLACE D'UN SYSTEME DE DEFRAIEMENT DES FRAIS DE TRANSPORTS POUR LES SALARIES DE PROVINCE ET POUR TOUT SALARIE NECESSITANT UN VEHICULE POUR SE RENDRE SUR SON LIEU DE TRAVAIL.

Notre Organisation Syndicale souhaite l'ouverture d'une négociation sur un accord d'entreprise permettant la mise en place d'un système de défraiement des frais de transports pour les salariés de province

Pour la CFDT les salariés d'ELIOR Entreprises *(ceux qui n'ont pas la possibilité d'obtenir le PASS NAVIGO)* doivent pouvoir avoir la possibilité de bénéficier du chèque transport, qui est un titre spécial de paiement, nominatif et préfinancé par l'employeur, pour le paiement des dépenses liées aux déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Le chèque transport est exonéré d'impôt, de cotisations sociales, dans la limite de 50 % du prix des titres d'abonnements au transport, la CFDT demande sa mise en place.

Autre demande de la CFDT la prise en charge par l'employeur tout ou partie des frais de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule engagés par ses salariés, il en fait bénéficier, selon les mêmes modalités et en fonction de la distance entre le domicile et le lieu de travail, l'ensemble des salariés remplissant les conditions prévues à l'article L.3261-3.

25- CARTE ORANGE (NAVIGO) -Titre de Transport:

Notre Organisation Syndicale souhaite comme les années précédentes le remboursement à **100% de la carte PASS NAVIGO (Orange) sur Ile de France** et une prise en compte des demandes de rapprochement de domicile travail des salariés sur la base du volontariat, ce qui aurait pour finalité 2 principes.

- Un moindre coût pour la société ELIOR Entreprises,
- Pour le salarié, moins de fatigue, stress et de coût qu'engendrent les transports en commun.

Pour la CFDT les salariés d'ELIOR Entreprises (ceux qui n'ont pas la possibilité d'obtenir de PASS NAVIGO) doivent pouvoir la possibilité de bénéficier du **chèque transport**, qui est un titre spécial de paiement, nominatif et préfinancé par l'employeur, pour le paiement des dépenses liées aux déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. **Le chèque transport est exonéré d'impôt,** de cotisations sociales, dans la limite de 50 % du prix des titres d'abonnements au transport.

26-ACCORD SENIORS :

Renégociation de l'accord sénior arrivé à son terme.

Pour la CFDT

Les Délégués Syndicaux & Nationaux & DSC
ELIOR Entreprises.

CFTC

La Vie à Défendre

Propositions CFTC NAO 2013 Employé

Ou en sont les chantiers restés ouverts depuis deux ans.... ?

1) **Augmentation** générale de 5%.

3% en juin (rattrapage) + 2 % en Décembre.

2) **Enveloppe spécifique** 1% pour l'égalité Homme /Femme

3) **Prise en charge** de la journée de solidarité par l'entreprise.

4) **Rémunération** du temps des trajets engendrés par les horaires avec coupures.

5) **Attribution** de 2 jours de repos supplémentaires annuels en compensation du temps d'habillage pour les salariés basés sur des sites à coupures.

6) **Chèque de transport** de 50 € mensuels pour chaque salarié qui ne peut bénéficier de remboursement d'abonnement.

7) **Revalorisation** de la Prime d'Activité Continue à 55 €.

8) **Revalorisation de la subvention** pour les repas du siège à **3€**

9) **Revalorisation** de l'indemnité de nettoyage à 30 €. *Nous demandons la prise en charge de l'entretien du linge pour les salariés serveurs de club direction par une société de nettoyage (Elis)*

10) **1 jour de congé** payé supplémentaire pour les salariés de plus de 55 ans.

11) **2 jours de Congé payé supplémentaires pour les salariés** de plus de 60 ans

12) **Monétisation du CET :** monétisation de l'ensemble des jours du (Compte Epargne Temps).

13) **Revalorisation de la prime en cas de reconduction** du marché 135 €

14) **Paiement à 100%** de trois journées enfant malade, limite d'âge 11 ans.

15) **Paiement à 100%** de 5 jours pour enfant handicapé.

16) **Revalorisation de la prime remplacement** de **Chef de Cuisine** 80€ la semaine / ou 16 € dès le premier jour.

17) **Revalorisation de la prime de remplacement Responsable** de restaurant 125€ la semaine / ou 25€ dès le premier jour.

18) **Revalorisation de la prime** de détachement journalière à **15 €** brut.

19) **Revalorisation** de toutes les primes existantes du montant de l'augmentation générale.

CFE CGC
FÉDÉRATION NATIONALE DE L'HÔTELLERIE - RESTAURATION
SPORT, LOISIRS ET CASINO
INOVA
Le 1er syndical
Convaincre – Formaliser – Exiger / Concilier – Gagner - Communiquer

Ivry le 12 juin 2013

Monsieur Monti,

Comme convenu lors de la réunion du 11 juin dernier, veuillez trouver ci-dessous les propositions de notre organisation syndicale.

1- Mesure de parité (homme/femmes) réévaluée de 1%, pour diminuer les écarts salariaux.

2-Prise en compte du paiement ou récupération des heures supplémentaires de l'Encadrement
Pour mémoire, Monsieur Von Essen nous avait demandé de formuler des propositions que nous avons envoyées l'année dernière.

3-Nous souhaitons 3 % d'augmentation générale pour l'Encadrement.

4-La mise en place d'une prime d'ancienneté pour l'Encadrement identique à celle des employés.

Recevez, Monsieur Monti, nos respectueuses salutations.

Pour la CFE-CGC :

Patrick Sorin-Brobst
Délégué Syndical Central

elior FO
Restauration
La force syndicale
ENTREPRISES

Le 19.06.2013

NAO 2013/2014 Propositions Force Ouvrière

Mesures salariales Employés.

- Augmentation générale plus 1% de coup de pouce.

Mesures salariales Encadrement.

- Abandon définitif du zéro % sanction.
- Augmentation générale pour couvrir l'inflation plus 1% de coup de pouce.

Mesures salariales ensemble des statuts.

- Fusionner les NAO pour l'ensemble des statuts.
- Revalorisation de l'ensemble des primes.
- Mesure de réduction des écarts salariaux Hommes/Femmes.

Mesures complémentaires ensemble des statuts.

- Instauration d'une prime d'intéressement forfaitaire pour l'ensemble des salariés. Payable tous les quadrimestres sur l'obtention de deux objectifs : augmentation du CA plateau et augmentation de la fréquentation (point de repère le budget). Proposition d'un montant de 80€ net tous les quadrimestres soit 240€ à l'année.
- Transférer dans un accord d'entreprise les dispositions des jours enfants malades et enfants handicapés.
- Instauration définitive et extension à tous les salariés de la prime de reconduction de contrat. (1)
- 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. (2)
- Revalorisation de la prime de la médaille du travail. (3)
- Prime d'aide aux de frais de garde jusqu'aux 3 ans de l'enfant : 60 euros.
- Revalorisation des congés spéciaux (4)
- Reconduction des mesures en faveur des séniors.
- Mise en place d'un PERCO avec abondement de l'employeur.
- Amélioration des subventions CE. (porter à 0.8%)
- Amélioration du dispositif de monétarisation du CÊT.

Rejoignez-nous
au quotidien, pour l'avenir

elior FO
Restauration
La force syndicale
ENTREPRISES

Mesures complémentaires Employés.

- Amélioration du dispositif de monétarisation du CET (à hauteur de 8 jours, extension du bénéfice du dispositif aux jours en cours sur volontariat)
- Mise en place d'une prime qualitative.
- Passage des chefs prépas en statut AM. (soumis à conditions : encadrer minimum 3 salariés, passer les commandes, utilisation de recette et menu)

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 prime de développement CA sur dépassement d'objectif (hors champ des critères de la part variable).
- Harmoniser les outils du dispositif des impayés clients.
- Institution d'une prime de remplacement d'un RU par un AM (définir dans quel cadre).
- Reconduction de la mesure 0.2% en faveur des salaires inférieur à 28 000€.
- Refonte de la politique variable générale. Plus spécificités pour les RS (5)

Mesures complémentaires Fonctionnels.

- Instauration d'une rémunération variable d'entreprise en lieu et place de la gratification appliquée aux fonctionnels.
- Revalorisation de la prime de bilan.

(1.2.3.4.5 voir annexe)

elior FO
Restauration
La force syndicale
ENTREPRISES

Annexe

(1) Rappel du dispositif actuel :

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 ter juin 2011 :
- Le montant de la prime est de 15 % 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.

Proposition de nouveau dispositif :

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 ;

A. avec Appel d'offres
B. sans Appel d'offres

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, avéré, de la remise en cause du contrat par le client.

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

A. - 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.

elior FO
Restauration
La force syndicale
ENTREPRISES

B. - Le contrat commercial peut être mis en danger à tous moment : hors cas de résiliation initiale (telle qu'un appel d'offre, remise d'offre concurrente, soutenance, visite sur site...).
- Le contrat est fidélisé depuis plus de 5 ans.
- La poursuite du contrat se matérialise par un nouveau contrat et / ou un avenant au contrat commercial.
- La fidélisation du contrat se concrétise par la poursuite du contrat sans recours à un appel d'offre.
- 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 ter juin 2011 :
• Le montant de la prime est de 15 % 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.

(2) Propositions prime départ retraite :
a) Aujourd'hui 0.5% pour 5 ans, demain 1 mois.
b) Aujourd'hui 1 mois pour 10 ans, demain 2 mois.
c) Aujourd'hui 1.5 mois pour 15 ans, demain 2 .5 mois.
d) Aujourd'hui 2 mois pour 20 ans, demain 3.5 mois.
e) Aujourd'hui 2.5 mois pour 25 ans, demain 4.5 mois.

(3) Propositions prime médaille du travail :
Aujourd'hui, les salariés bénéficient de cette prime à condition d'avoir 5 ans d'ancienneté au sein du groupe Elior. Nous demandons de passer cette période à 2 ans d'ancienneté dans le groupe Elior.

(4) Propositions revalorisation congés spéciaux :
a) Décès conjoint : Aujourd'hui 3 jours, demain 5 jours.
b) Décès parents/ beaux-parents/ grands parents : Aujourd'hui 2 jours, demain 3 jours.
c) Décès frère /sœur beau-frère / belle-sœur : Aujourd'hui 1 jour, demain 2 jours.
d) Mariage enfant : Aujourd'hui 1 jour, demain 2 jours.
e) Déménagement du fait de l'employeur : Aujourd'hui 1 jour, demain 2 jours.
f) Déménagement à l'initiative du salarié : Aujourd'hui 0, demain 1 jour.
g) Congé enfant malade : Aujourd'hui 3 jours payé à 50%, demain 100%.
h) Congé enfant handicapé : Aujourd'hui 3 jours payé à 100%, demain 5 jours payé à 100%
i) Congé Sénior : Aujourd'hui 1 jour, demain 2 jours.

(5) Propositions politique variable :

Générales :
Mesure conservatoire de réintégration de 2% de cette part dans le fixe.

Particulières RS :
- Obtention de la Prime de Contribution Brut avec modulation au même titre que les responsables de site (AM et Cadre). Exemple : obligation de résultat à 100% pour obtention de la prime à ce jour pour les RS. Pour les AM et Cadre opérationnels, obtention de la prime de 90 à 100% (2% du salaire brut annuel) et de 75 à 90 % (1% du salaire brut annuel).
- Pour les ouvertures de restaurant en début d'année : Ne pas les intégrés dans les budgets en Avril avec le budget de la proposition commerciale (pénalisation des résultats entre la réalité et la proposition commerciale). Laisser ces restaurants en dehors de l'objectif du secteur pendant l'année budgétaire en cours.
- Harmonisation de la prime qualitative individuelle pour une meilleure corrélation entre les responsables de sites et les responsables de secteurs. Exemple : prime sur la passation des consignes pour un RU obtenue même si ce restaurant ferme pendant l'été. Prime sur l'utilisation de Recettes et Menus pour les RS. Les RS ont moins de pouvoir décisionnaire (plus de menus déroulant pour les RS afin de choisir la détermination des PQI par restaurant selon ses spécificités).