Procès Verbal de Désaccord

NAO 2013/2014

Membres de l'Encadrement

ELIOR Entreprises

Entre,

Les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

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

d'une part,

et,

Monsieur Robert MONTI, représentant la société ELIOR Entreprises,

d'autre part.

PREAMBULE

Conformément 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 Juin, 10 et 17 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

EMT

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

1.2 La Direction

Les propositions de la direction ont été les suivantes :

- Révision des éléments fixes de rémunération : Une enveloppe de 1% de la masse salariale de l'encadrement est consacrée aux augmentations. A ce niveau d'enveloppe s'ajoute une enveloppe complémentaire de 0.2% consacrée aux promotions.

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

- 0.5% pour les Agents de Maîtrise
- 0.5% pour les Cadres

- Mesure catégorielle : Une augmentation complémentaire de **0.5%** sur le salaire de base pour les personnels féminins membres de l'encadrement en poste opérationnel 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.**

- **Rémunération variable des Responsables de Secteur** : A titre expérimental, possibilité de rattrapage sur S2, la PCB qui n'aurait pas été perçue sur S1, en cas d'atteinte de l'objectif annuel

- **Prime de reconduction de contrat :** Reconduction et élargissement du dispositif concernant le versement d'une prime de reconduction de contrat

- **Revalorisation des primes**

Revalorisation à hauteur de 1% des primes suivantes :

- Chefs Gérants Tournants
- Chefs de Cuisine Tournants
- Prime de blanchissage (à destination des tournants)
- Prime des Maîtres d'Apprentissage et des Tuteurs

- **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%,

- **Compte Epargne Temps :** Reconduction du dispositif à savoir que les salariés membre de l'encadrement titulaire d'un Compte Epargne Temps dont le solde est supérieur à 20 jours pourront, s'ils en font la demande écrite à leur RRH, demander la monétarisation de 50% des jours épargnés dans le Compte Epargne Temps.

ARTICLE 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 DES ELEMENTS FIXES DE REMUNERATION

Au 1er Octobre 2013, une enveloppe de **1%** de la masse salariale de l'encadrement est consacrée aux augmentations. A ce niveau d'enveloppe s'ajoute une enveloppe complémentaire de **0.2%** consacrée aux promotions.

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

- 0.5% pour les Agents de Maîtrise
- 0.5% pour les Cadres

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

2.2 MESURES CATEGORIELLES

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

Une augmentation complémentaire de **0.5%** sur le salaire de base pour les personnels féminins membres de l'encadrement en poste opérationnel dès lors que le salaire de la titulaire du poste est inférieur de plus de **1 %** par rapport au salaire moyen des hommes.

- **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.

2.3 REMUNERATION VARIABLE DES RESPONSABLES DE SECTEUR

Les modalités de versement de la prime variable des Responsables de Secteur ne sont pas modifiées.

Toutefois, la Direction propose, à titre expérimental, que les Responsables de Secteur qui n'auraient pas été qualifiés au premier semestre de l'exercice 2013/2014, pour percevoir la PCB, mais que la performance du second semestre amènerait à l'objectif annuel, se verront régulariser le paiement du 1er semestre, lors du versement de fin d'exercice.

2.4 REVALORISATION DES PRIMES DES « CHEFS GERANTS TOURNANTS »

La prime des « Chefs Gérants Tournants » s'élèvera, à compter du **1er octobre 2013**, à **293.91€/mois** bruts (+1%) pour un temps complet.

EHT

2.5 Primes des « Chefs de Cuisine Tournants »

A compter du **1er octobre 2013**, la prime attribuée aux Chefs de Cuisine Tournants, de statut Agent de Maîtrise, s'élèvera à **191.90 euros/mois** (+1%) bruts pour un temps complet.

2.6 Prime de blanchissage (a destination des tournants)

La prime de blanchissage dont bénéficie le personnel tournant, à temps complet, est portée à **51.50€/mois** (+1%) bruts, à compter du **1er juillet 2013** au prorata temporis du temps de présence.

2.7 Prime des Maitres d'Apprentissage et des Tuteurs

Afin d'accompagner la politique d'accueil des apprentis, des jeunes en période de professionnalisation ou en contrat de professionnalisation et de soutenir l'investissement que cela réclame de la part des Maîtres d'Apprentissage ou des Tuteurs, la prime contractualisée par accord en 2006 est portée de **216.34€** (+1%) bruts à compter du **1er octobre 2013**.

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 216.34 €
2. en fin de cycle d'étude de l'apprenti, une prime de 216.34 €
3. à l'obtention du diplôme par l'apprenti, une prime de 216.34 €

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 216.34 €
2. Obtention du Titre ou du CQP, versement d'une seconde prime de 216.34 €.

2.8 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.
- ✓ **Montant** : Pour les contrats en risque à compter du **1er Octobre 2013** :

  - le montant de la prime est de **1.5 %** du salaire annuel de base brut pour les responsables de Restaurants.

  - le montant de la prime est de **150** euros bruts pour les collaborateurs AM du restaurant

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

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.

EMT

2.9 Jours enfants malades et jours enfants handicapés

Tous salariés bénéficiant au minimum d'un an d'ancienneté pourra bénéficier d'un congé supplémentaire d'une durée de **trois jours par an**, 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).

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%.

2.10 Compte Epargne Temps

Le dispositif consistant à monétariser une partie des jours épargnés dans un compte épargne temps (CET) est reconduit à l'identique. Ainsi, les salariés membres de l'encadrement titulaires d'un Compte Epargne Temps dont le solde est supérieur à 20 jours pourront, s'ils en font la demande écrite à leur RRH, demander la monétarisation de 50% des jours épargnés dans le Compte Epargne Temps.

2.11 Modalités de remplacement du RU par un salarié de statut AM

La Direction prend l'engagement d'ouvrir les négociations afin d'actualiser les conditions de versement de la prime de remplacement du RU et d'en étendre le bénéfice à certains salariés de statut AM.

Cette négociation sera ouverte en Septembre 2013.

2.12 Hypothese d'amenagement du nombre de JRTT des Responsables de Secteur

La Direction souhaite pouvoir proposer, au cours de l'exercice à venir, aux Responsables de Secteur qui en manifesteraient la volonté, la possibilité de placer automatiquement chaque année un nombre, défini au préalable, de JRTT au sein de leur CET.

Cette volonté serait alors entérinée par voie d'avenant au contrat de travail. La Direction sera susceptible de revenir sur ce dispositif en cours d'année, auprès des éventuels intéressés.

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

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 : cgtelior@gmail.com Site : http://cgtae.info

EBONGUE ROUX Marie Thérèse.
Secrétaire Générale du Syndicat.

Ivry sur Seine, lundi 15 juillet 2013

Elior Entreprises
A l'attention de
M Pierre Von ESSEN
Président
46 / 52 Rue Albert
75013 PARIS

Monsieur le Président,

Vous trouverez ci dessous les revendications salariales que la CGT exprime au nom des salariés de statut encadrement.

En premier lieu, la CGT réaffirme sa volonté de négocier les salaires employés et encadrement dans des réunions regroupant toutes les filiales du Groupe Elior et ce en décembre pour une application en janvier.

Monsieur,

Dans une année ou le pouvoir d'achat est en berne, et ou les bénéfices engendrés par le Groupe ELIOR, particulièrement par la filiale restauration Collective sont plus que satisfaisants, la CGT réaffirme que rien ne remplace les mesures salariales pérennes qui, d'autre part, contribuent à la sauvegarde de notre système de protection sociale.

Pour la CGT, le transfert d'augmentations générales significatives vers des mesures d'éléments variables laissent une bonne partie de l'encadrement sur le bord du chemin.

De plus, ces mesures engendrent pour une bonne part le stress au travail non seulement de l'encadrement mais des salariés de statut employé qui subissent les « restrictions » imposées en vue de l'obtention de ces éléments variables (notamment en matière de non-remplacement du personnel).

C'est la raison pour laquelle la CGT ELIOR vous demande de réduire au strict minimum la part variable de rémunération et d'intégrer progressivement la part variable dans le salaire.

La CGT insiste également sur le nombre d'heures supplémentaires non reconnues ni rémunérées effectuées par l'encadrement et vous demande de régulariser cette situation.

Il ne suffit pas de faire miroiter à l'encadrement le nombre de jours RTT dont ils bénéficient pour vous exonérer de rémunérer les heures supplémentaires, ni de les payer sous forme de prime.

Pour redonner du sens au travail ;

Pour rendre du sens au travail du personnel d'encadrement, il faut rompre avec la spirale de rentabilité immédiate qui détruit et démobilise votre encadrement.
L'encadrement doit adhérer aux stratégies économiques et sociales de l'entreprise et il faut, pour cela, desserrer l' étau du management financier au profit d'un management humain, valorisant le « savoir faire », l'expérience et le respect.

Pour la CGT ELIOR, l'amélioration des conditions de travail de l'encadrement passe par l'arrêt du management à la hussarde de la hiérarchie et des pressions, et ce d'autant plus que les pressions subies se répercutent en cascade sur les salariés dont ils ont la responsabilité.

Sur les salaires :

Pour la CGT, pour le statut agent de maîtrise pas de salaire minima annuel inférieur à :

- 34.000 euros annuels pour le niveau 6
- 35. 000 euros annuels pour le niveau 7
- 36. 000 euros annuels pour le niveau 8

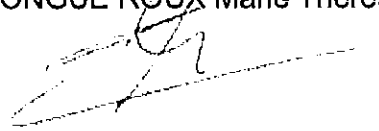
et pas de salaire inférieur au plafond de sécurité sociale pour le statut cadre, soit 37032 euros.

Nous vous demandons également la réduction maximale de l'enveloppe des augmentations individuelles au profit d'une réelle augmentation générale, seul signe de reconnaissance de votre encadrement.

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

Pour le Syndicat CGT Groupe Elior
Secrétaire Générale

EBONGUE ROUX Marie Thérèse



Copie : Salariés Elior Entreprises.

ELIOR
ENTREPRISES

DSC

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

ELIOR
ENTREPRISES

Propositions de salaires Encadrement Année 2013

RIE

Dominique JAHANDIER
Délégué Syndical National
✆06.19.86.42.71

Thierry TOMMASINO
Délégué Syndical
✆06.83.76.97.36

Patricia HAUET
Déléguée du Personnel

Andréas HEISER
Délégué du Personnel

DEA-1

Eric PINTENET
Délégué Syndical
✆06.86.69.20.78

Stéphane CAVALLO
Délégué Syndical
✆06.23.54.56.80

E-mail :
cfdt.ae@wanadoo.fr

DEA-2 Est

Jacques FERRARI
Délégué Syndical
✆06.60.69.49.42

SIEGE-RIE-DEA 1-DEA 2 Ouest -DEA 2 Est

1- Préambule

Comme dans les années précédentes à savoir que la CFDT 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. Comme le souligne l'article L.2242-4 du Code du travail 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.

1) La CFDT souhaite obtenir en cas de mise en place d'une l'enveloppe le montant exact que cela représente ?
2) Le montant distribué ?
3) La CFDT souhaite également savoir ce que devient le restant non distribué ?

Notre organisation syndicale souhaite que lors de la négociation des contrats, les commerciaux puissent être objectifs et prennent en compte l'ensemble du contexte, tant en frais de personnel que la matière première notamment en cette période difficile où la crise nous ait servie comme un plat réchauffé depuis plusieurs années etc.

Nous rappelons aussi à l'entreprise que des aides de l'état sont accessibles, c'est pourquoi notre organisation syndicale souhaite que cette donnée soit prise en compte pour les négociations de salaires dans l'intérêt commun salariés / ELIOR Entreprises. Mise en place d'un nouveau système de rémunération pour le personnel de statut encadrement.

2- Suppression de l'enveloppe.
Notre organisation syndicale comme dans les années passées demande la suppression de l'enveloppe.

3-Augmentation Générale des salaires pour le personnel de statut Cadre & Agent de Maîtrise :
Octroi d'une prime exceptionnelle de 150 € à l'ensemble des salariés de statut encadrement au titre du rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies depuis plusieurs années. Mesure applicable au 1er juin 2013.
Augmentation générale de 3% de l'ensemble des salaires de base de la grille salariale des salariés de statuts Cadre et Agent de Maîtrise.

- **Rémunération individuelle :**

Concernant les augmentations individuelles qui reposent sur des critères négociés (direction/ salariés) peut compléter les augmentations génér5ales, mais en aucun cas s'y substituer. Nous donnons pour exemple, les classifications qui s'inspirent d'une « logique compétence » peuvent être l'occasion d'objectivité et de négocier des critères d'individualisation encore trop souvent arbitraires.

- **Augmentation combinée :**

L'augmentation combinée (Générale et Individuelle) doit rester un choix du salarié.

4- Passage de tous les Chefs préparatrices au statut d'Agent de Maîtrise.
Comme sollicité depuis plusieurs années, la CFDT demande à ce que l'ensemble des Préparatrices accède au statut Agent de Maîtrise responsable en les positionnant au niveau VI.

5-Prime de non-concurrence.

Aujourd'hui, les Cadres de la société ELIOR Entreprises sont assujettis à une clause de non-concurrence. Celle-ci n'est pas forcement assujettie à la prime, puisque c'est l'entreprise qui décide selon son bon vouloir, lors du départ, par quelques motifs que ce soit d'octroyer la prime de non-concurrence.

Ce qui est totalement injuste, puisque, car tout au long de sa carrière passée au sein de l'entreprise ou du Groupe l'encadrement est sous la coupe de cette clause, sans savoir jusqu'à la rupture du contrat de travail si l'encadrement obtient la prime, puisqu'elle est rémunérée en sortie.

Même si nous comprenons que la société ELIOR Entreprises puisse protéger ses intérêts, elle ne peut le faire au détriment des intérêts de l'encadrement qui a respecté son obligation de discrétion, puisque rien ne peut être distribué (prime) en contrepartie par l'entreprise. Entreprise qui ne se positionne que dans le délai de 1 mois suivant le départ de l'encadrement. Il serait judicieux d'obtenir le nombre d'encadrements ayant quitté la

société et ayant obtenu la prime de non-concurrence ? De différencier à quel niveau de l'encadrement ces primes ont été distribuées ? *(exemple : Directeur de Restaurant, Responsable de Secteur, etc.)*

Lorsqu'un salarié quitte son entreprise pour aller travailler immédiatement chez un concurrent, l'employeur est fondé à invoquer la violation de la clause de non-concurrence même s'il n'a pas eu le temps de verser la contrepartie financière. C'est ce qu'a décidé la Cour de cassation au mois de février 2013, c'est pourquoi, le CFDT considère qu'ELIOR Entreprises doit lever la clause avec effet immédiat le jour de la rupture du contrat de travail, si elle estime que la contrepartie financière n'a pas à être versée.

Nous vous rappelons qu'en principe, une clause de non-concurrence non assortie d'une indemnité de non concurrence contractualisée est nulle, l'existence d'une contrepartie pécuniaire étant l'une des conditions de validité de la clause de non concurrence.

Aussi, face à une clause de non-concurrence non valable car non assortie de contre partie financière, le salarié peut invoquer la nullité de la clause dépourvue de contre partie financière pour pouvoir exercer librement l'activité de son choix après la rupture du contrat de travail.

Toutefois, la CFDT souhaite que cela soit discuté lors d'une négociation et qu'une réelle contrepartie (Prime) pour l'encadrement soit négociée.

6-Prime d'objectif -Part variable de la rémunération.

La CFDT demande l'ouverture d'une négociation, c'est-à-dire la refonte totale du système de rémunération par un nouveau mode de calcul plus juste, plus efficace et surtout plus équitable entre l'ensemble des salariés de l'encadrement.
Le principe de la prime d'objectif est une prime versée au salarié s'il remplit les objectifs qui ont été fixés

Si cette prime d'objectif n'est pas assujettie à un avenant au contrat de travail mais fixée par un accord négocié avec les partenaires sociaux ou fixée unilatéralement par ELIOR Entreprises, nous tenons à rappeler que les objectifs fixés doivent être raisonnables et compatibles avec le marché, c'est-à-dire avec le site dont il a la charge de l'encadrement.

La Direction d'ELIOR Entreprises doit donc prendre en compte toutes les spécificités du site.

Nous estimons à la CFDT que si les salariés sont assujettis à atteindre des objectifs pour bénéficier de la prime cela devient un élément essentiel du contrat de travail et ne peut être modifié qu'avec l'accord du salarié. En clair si une prime d'objectif avec résultats à l'appui est instaurée, d'ELIOR Entreprises ne peut décider seule de ne pas la verser sans au préalable obtenir l'accord du salarié. Ce qui constituerait une modification du contrat de travail.

La CFDT souhaite que l'encadrement qui n'aurait pas atteint ses objectifs au premier semestre, mais réaliserait ses objectifs au second semestre avec un dépassement de ses objectifs pendant la période du second semestre, obtienne la totalité de sa prime d'objectif, suite au rééquilibrage survenu. (Vice-versa).

D'autre part, dans le cadre de la politique de rémunération variable de l'encadrement, un Agent de Maîtrise qui refuse de signer sa feuille d'objectifs, tout simplement parce qu'il estime qu'ils ne paraissent pas être définis comme favorables à la bonne réalisation d'objectifs atteignables et qui se voit « menacé » par un « horrible chantage » sous prétexte d'une signature qui n'aurait pas été apposée sur sa feuille d'objectifs de ne pas obtenir le versement de sa part variable est pour la CFDT inacceptable.

Notamment si un membre de l'encadrement ne prétend à aucun moment qu'il refuse de réaliser les objectifs qui lui sont imposés par la société ELIOR Entreprises. Ce ne sont pas des méthodes professionnelles normales qui permettent d'obtenir de la part de votre encadrement, une certaine confiance ?

Nous soulevons également le fait qu'un Responsable de Secteur qui ne remettrait pas de lettre d'objectifs à un salarié de l'encadrement, peut-il ensuite lui en faire le reproche ? (Objectif non atteint). Comment ce salarié peut-il s'acquitter de devoir réaliser des objectifs quantifiés, s'il n'obtient pas de lettre fixant des objectifs ? Comment cela se passe t'il ? Obtient-il malgré tout ses primes ? Ces situations doivent être déterminées dans un accord.

7-Enfants Malades/Handicapés/hospitalisés.

Lorsqu'un enfant est malade ou victime d'un accident, le salarié bénéficie d'un congé de 3 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.
- Suppression des 50%

8 - Instauration d'une prime d'ancienneté selon le tableau suivant :

Notre organisation souhaite qu'une prime d'ancienneté soit déclenchée pour le personnel de l'encadrement à partir de la cinquième année de présence dans l'entreprise soit de 1%, pouvant aller jusqu'à 7% au-delà de 20 ans.

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

9- Mesure de réduction des écarts salariaux Femmes / Hommes.

La CFDT sollicite une enveloppe de 1,0% de la masse salariale.

Comme chaque année, la CFDT souhaite qu'une ligne spécifique soit ajoutée à la lettre des salaires afin de différencier le salaire et l'augmentation de salaire supplémentaire due à l'écart salarial.

10- Contrepartie de la perte du lundi de Pentecôte. (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.

D'autre part, nous estimons que l'encadrement effectue assez d'heures supplémentaires sur les sites ainsi que lors des réunions de Secteurs et de Directions Régionales. Les temps de pauses et repas ne sont également pas respectés ce qui compense largement la journée de solidarité.
ELIOR Entreprises peut aisément et de façon unilatérale fixer les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Ceci vaut pour le personnel travaillant au Siège Rue Albert.

11 - Prime d'habillage et de déshabillage.

La CFDT souhaite réévaluer la prime d'habillage et de déshabillage à compter du 1er octobre 2013 de 2%.

12-Obtention d'un jour de repos supplémentaire pour 20 ans et plus d'ancienneté 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.

13 - Revalorisation des primes des « Chefs Gérants Tournants ».

Nous souhaitons connaître le nombre de « Chefs Gérants Tournants ».

Nous demandons que les primes des salariés « Chefs Gérants Tournants » fixées dans le cadre de l'avenant à leur contrat de travail soient revalorisées de 2% à compter du 1er octobre 2013.

14 - Revalorisation des primes des « Chefs de Cuisine Tournants ».

Nous souhaitons connaître le nombre de « Chefs Gérants Tournants ».

Nous demandons que les primes des salariés « Chefs de Cuisine Tournants » fixées dans le cadre de l'avenant à leur contrat de travail soient revalorisées de 2% à compter du 1er octobre 2013.

15 - Caissière Administrative ou Adjoint (e) au Responsable d'Unité dits « Tournants » (appui administratif).

Notre Organisation Syndicale propose l'instauration de Caissière Administrative ou Adjointe au Responsable d'Unité à titre expérimental sur une année (2013/2014).

La mise en place de la fonction de Caissière Administrative ou Adjointe au Responsable d'unité tournante ne pourra se faire que sur la base du volontariat. Une mission claire détaillée devra reposer sur un accord écrit ceci afin d'aider les responsables d'unité sur divers points tels que la gestion : des AT, planning des CP, fins de mois, créances, etc.

Une formation en rapport avec la fonction sera alors proposée à la ou le salarié qui souhaiterait obtenir une évolution de carrière ou prétendre à tenir un site par la suite.

Cette mesure permettra d'effectuer une remise à niveau dans le bureau des Responsables d'Unité. Cela concerne aussi bien les hommes que les femmes et permettra une remise en conformité de l'administratif.
À cet effet, une prime selon un barème sera dégagée en fonction du nombre de jours passés sur le site, du trajet, de la difficulté (exemple : récupération de factures impayées des années précédentes etc). Cela devra faire l'objet d'un accord écrit et signé par les parties ceci dans un double souci : encourager la mobilité & de pourvoir à la surcharge de travail des responsables d'unité.

Proposition basée sur le volontariat.

16-Mise en place d'un système de défraiement des frais de transports pour les salariés de province et pour tout salariés nécessitant un véhicule 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.

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.

17- Carte 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 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.

18-Primes des Maître d'Apprentissage & des Tuteurs :

Notre organisation souhaite la réévaluation de la prime d'apprentissage telle que définie ci-dessous de 7,38 % :

Intitulé	1er octobre 2013	Augmentation CFDT	1er octobre 2014
Passage de l'apprenti en 2ème année, une prime de	214,20 €	15,80€	230 €
En fin de cycle d'étude de l'apprenti, une prime de	214,20 €	15,80€	230 €
A l'obtention du diplôme par l'apprenti, une prime de	214,20 €	15,80€	230 €

19-Voiture de fonction et de Service.

Mise à disposition d'une voiture de fonction à usage professionnel.

Un petit rappel s'impose quant à l'utilisation de la mise à disposition d'une voiture de fonction à usage professionnel Lors de la mise à disposition d'une voiture de fonction pour un usage professionnel, le contrat de travail du salarié doit prévoir un certain nombre de points relatifs à l'utilisation de la voiture et à ses caractéristiques. Doivent notamment être prévus à l'intérieur du contrat de travail :

- les caractéristiques du véhicule ;
- le lieu de stationnement du véhicule en cas d'absence du salarié ou de rupture de contrat ;
- la signalisation de tout accident ;
- les modalités d'entretien du véhicule ;
- les frais d'assurance ;
- le paiement des contraventions.

Pour être remboursé de ses dépenses, le salarié devra justifier de l'ensemble de ses frais d'essence, péage, parking et entretien du véhicule.
Si les remboursements sont justifiés, ils ne sont pas soumis à cotisations.

L'encadrement qui obtient une voiture de fonction ou de service pour effectuer ses déplacements réguliers pour les besoins de son travail, doit avoir la possibilité d'obtenir des véhicules possédant des boîtes automatiques, ceci afin d'améliorer leurs conditions de travail et permettre une prise en compte de la pénibilité d'être sur les routes.

20-Remplacement du Gérant.

Article G de la CCN : En cas d'absence du responsable du restaurant pour une période de 15 jours consécutifs le principe d'une prime est reconnu au bénéfice de la personne prenant, en sus de ses responsabilités habituelles, la charge de la marche générale du restaurant.

La CFDT souhaite une prime de 1 50€ par semaine. Une proratisation sera faite en cas de semaine incomplète, soit la journée à 30€ sur 1 semaine de 5 jours.

21-Maintien de la prime d'objectif en cas de congé maternité.

Pour la CFDT, les salariées d'ELIOR Entreprises partant en congé maternité avant la fin de l'exercice doivent se voir attribuer pour la période antérieure au début du congé maternité de la totalité de leur prime d'objectif, qu'elles auraient perçu, si elles n'étaient pas parties en congé maternité.

22-Prime lors de reconduction du contrat.

Notre Organisation Syndicale souhaite qu'une prime de 200€ soit allouée aux salariés du site suite à la reconduction du contrat.

23 -Indemnité de départ à la retraite pour les Cadres & Agents de Maîtrise.

Augmentation significative de l'indemnité de départ à la retraite à négocier avec les partenaires sociaux.

24-Prime-Prestation Annexes.

La CFDT souhaite que le paiement des prestations annexes soit défini 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 acté 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 ses heures supplémentaires. *(En dehors de ses 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 : Buffleterie, Room Service, Plateaux Repas, Pauses, Service à table, buffet dinatoire, (liste non exhaustive).

Où en est-on concernant les demandes d'acompte pour les ventes annexes qui devaient être précisées via l'utilisation du devis annexe, sachant que l'acompte doit être utilisé à bon escient. Il est certain que pour un croissant et 2 cafés, on n'a pas besoin d'acompte.

25-Prime de Blanchissage-linge.

Notre Organisation Syndicale souhaite qu'une prime de 50€ par mois soit allouée aux salariés qui ne se verraient pas obtenir de tenue de travail et qui aurait à charge le blanchissage de leurs vêtements de travail. La catégorie ciblée est les directeurs et Agents de Maîtrise.

26-Réunion de Secteur.

L'encadrement ELIOR Entreprises peut être amené à supporter des frais afin de pouvoir réaliser la mission pour laquelle il a été recruté (ex : frais de déplacement pour participer à la réunion de secteur). Réunion qui a lieu fréquemment lieu en dehors du cadre normal du temps de travail.

Comme nous l'entendons assez souvent, les réunions sont réalisées dans l'intérêt de l'entreprise, elles ont donc un caractère professionnel et doivent à ce titre être remboursées au salarié qui n'a pas à supporter la charge, sachant que ces remboursements sont en principes exonérés de charges sociales sauf évidemment si l'entreprise applique une déduction forfaitaire spécifique pour frais professionnels *(encore appelée abattement pour frais professionnels).*

Nous rappelons aussi que le « temps » de ces réunions empiète sur la vie personnelle des collaborateurs.

La CFDT sollicite une prime à définir lors de la paritaire.

27-Pénibilité physique des Seniors (ACCORD SENIORS) .

Renégociation de l'accord SENIOR arrivé à son terme.

28-Indemnité de départ à la retraite

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

29-Compte Épargne Temps (CET)

La CFDT n'est pas favorable à une monétarisation des jours épargnés dans le Compte Épargne Temps.

1) En revanche, la CFDT demande que les salariés aient la possibilité d'utiliser leur CET pour financer leur retraite en rachetant notamment des cotisations d'assurances vieillesse. Nous demandons l'ouverture de ce droit.
2) La CFDT demande que les salariés aient la possibilité d'utiliser leur CET pour indemniser un congé individuel non rémunéré, comme le congé sabbatique, congé parental, etc. Pouvez-vous ouvrir ce droit ?

30- Prime de soutenance :

La CFDT souhaite l'instauration d'une prime de « Soutenance » à hauteur de 300€. Il est demandé de plus en plus à l'encadrement d'être en soutenance sur des comptes, afin de décrocher un contrat pour un développement d'ELIOR Entreprises. A cet effet, il est fréquemment demandé de fournir un CV, qui retrace professionnellement la situation de l'encadrement.

31- Prime au passage au prélèvement automatique :

Un Responsable de Secteur peut prétendre à une prime de 75€ pour un paiement par prélèvement automatique chez un client. A ce jour le RU n'est pas concerné par cette prime, il serait souhaitable d'associer le Responsable d'Unité, notamment en revalorisant cette prime, car c'est l'intérêt de la société ELIOR Entreprises.

32- Tableau récapitulatif des primes versées :

La CFDT souhaite que lui soit remis un tableau qui retrace l'ensemble des primes versées à l'encadrement d'ELIOR Entreprises qu'elles soient fixes, ou occasionnelles.

Pour la CFDT

Les Délégués Syndicaux & Nationaux & DSC
ELIOR Entreprises.

CFTC
La Vie à Défendre

Propositions CFTC
NAO 2013 Encadrement

Ou en est l'expérimentation de l'article 12 de votre accord NAO 2012/2013

1) **Augmentation** générale de 3 %

2) **Pas de lettre de salaire** à 0%

3) Mise en place d'une **Prime d'ancienneté** pour l'encadrement pour.

5 ans	1 %	Ou 260 €	Par an
10 ans	2%	Ou 520 €	Par an
15 ans	3%	Ou 780 €	Par an
20 ans	4 %	Ou 1040 €	Par an
30 ans	5 %	Ou 1560 €	Par an

**Calcul effectué sur un salaire moyen encadrement (hors 10 meilleures rémunérations)*

4) 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.

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

6) **Budgétisation des heures supplémentaires** (fin de mois, budget, correction des comptes, inventaire, réunions secteur, réunions Direction Régionale pour les agents de maitrise.

7) **Mesures seniors**

1 jour dès 55 ans, 2 jours à 60 ans, 3 jours après 62 ans.

8) **Revalorisation** de la prime de détachement temporaire à 16 € brut/ jour.

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

10) Le montant global de la partie variable est en baisse constante, (source bilan social).

Que comptez-vous faire… ?

11) **Monétisation** de la totalité du CET (Paiement de la totalité des RTT épargnés).

12) **Revalorisation** de la prime de reconduction de contrat

13) **Revalorisation** de la subvention pour les repas du siège (3€).

14) **Mise en place** d'un système de contrôle des heures de l'encadrement (pointeuse, badgeuse, système informatique etc.....) pour **garantir le paiement des heures supplémentaires.**

15) Demande de **dotation d'une tenue spécifique** ou **d'une prise en charge** par l'employeur des frais de nettoyage (directeur, gérant, adjoint directeur).

16) **Revalorisation** Prime **D'habillage** et déshabillage à 1.00 € par jour

17) **Revalorisation** de la prime « **Chef gérant** Tournant » à 300 €.

18) **Revalorisation** de la prime « **Chef de Cuisine** Tournant » à 220 €.

19) **Identifier le maitre d'apprentissage ou tuteur**

Exemple : un cuisinant pour un cuisinant.

Prime d'apprentissage et tuteurs	220 €
-Au passage de l'apprenti en 2eme année	220 €
-En fin de cycle d'étude de l'apprenti, une prime de	220 €
-A l'obtention du diplôme par l'apprenti, une prime de	220 €

-Même dispositif pour accompagnement d'un collaborateur jusqu'à la fin de période de professionnalisation ou jusqu'à terme du contrat 220 €

20) **Obtention du titre ou CQP**, versement d'une prime de 220 €

21) **Chèque transport** : Prime de transport 50€ ou l'équivalence du remboursement du transport en commun pour chaque salarié qui ne peut pas bénéficier du remboursement transports en commun.

22) **Intégration automatique** dans le Compte Epargne Temps, **des RTT**, ainsi que des **congés** restants, afin d'éviter la perte de ces jours.

FÉDÉRATION NATIONALE DE L'HÔTELLERIE - RESTAURATION
SPORT, LOISIRS ET CASINO

Le + syndical Convaincre – Formaliser – Exiger / Conciller – 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

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

A l'attention de Monsieur Robert MONTI

Ivry le 24/06/2013

Veuillez trouver ci dessous un complément à nos propositions envoyées précédemment.

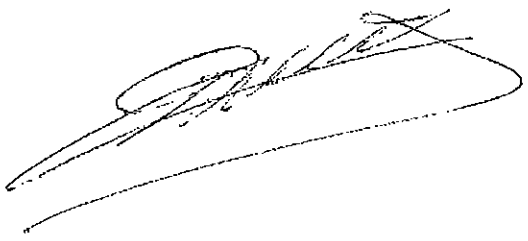
Pour les responsables de secteur, être bénéficiaire comme les opérationnels sur site, de la possibilité de rattrapage d'un semestre sur l'autre, en cas de non réalisation des objectifs dans le cadre de la PCB.

Pour les responsables de secteur, l'application d'un barème identique d'obtention de la PCB que les opérationnels sur site : A savoir, 100% ; 90% à 100% ; 75% à 90%. Actuellement c'est 100% ou rien pour cette population.

Pour les assistantes commerciales de statut AM, décréter l'obtention d'une prime lors d'ouverture de nouveau contrat ou de la reconduction d'un marché suite à un appel d'offres.

Veuillez agréer, Monsieur MONTI, nos salutations les meilleures

Patrick SORIN BROBST.



elior FO
Restauration
La force syndicale
ENTREPRISES

Le 08.07.2013

Propositions FO 2013/2014

Mesures salariales Encadrement.

- Abandon définitif du zéro % sanction.
- Augmentation générale pour couvrir l'inflation 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.
- Point à date sur la superposition des mesures NAO et l'application de l'article 47 de la CCN.

Mesures complémentaires tout statut.

- Amélioration des dispositions des jours enfants malades et enfants handicapés.
- Instauration définitive et extension à tous les salariés de la prime de reconduction de contrat (sans appel d'offre et dénonciation de contrat par l'entreprise) (1)
- 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)
- Revalorisation des congés spéciaux (4)
- Reconduction des mesures en faveur des séniors
- 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 de blanchissage 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 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 (voir dans quel cadre).
- Reconduction de la mesure 0.2% en faveur des salaires inférieur à XX 000€ (montant à définir)
- Refonte de la politique variable. (5)
- **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).

(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

elior FO
Restauration
La force syndicale
ENTREPRISES

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.

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.