

**Accord sur la qualité de vie et les conditions de travail
des salariés affectés sur le secteur pénitentiaire**

Entre

La **Société Elior entreprises** dont le siège social est situé Tour Egée 11 Allée de l'Arche 92032 Paris La Défense et immatriculée sous le numéro SIREN 413 901 760, représentée par Monsieur David VERDIER, agissant en qualité de Directeur des Ressources Humaines, dûment mandaté à cet effet,

d'une part,

Et

Les **Organisations Syndicales représentatives au sein de la société Elior entreprises**, représentées par leurs délégués syndicaux centraux :

Pour la **CFDT Fédération des Services** représentée par Monsieur Thierry GARRIDO,

Pour la **CFE-CGC** représentée par Monsieur Frédéric CARON,

Pour la **CFTC** représentée par Monsieur Abdul CISSE,

Pour la **CGT** représentée par Monsieur Alain BOUTINEAUD,

Pour **FGTA- FO** représentée par Monsieur Gilles GARNES,

d'autre part,

Préambule

Chez Elior entreprises, le secteur Pénitentiaire se structure autour de trois activités : la Restauration des Détenus, la gestion des Cantines des Détenus et la Restauration des Personnels (Mess).

L'accord relatif à la qualité de vie et aux conditions de travail du secteur pénitentiaire signé le 13 janvier 2016 avait une durée d'application de deux ans.

Ce secteur d'activité présente la spécificité de faire évoluer les salariés dans un environnement contraignant, exigeant de ces derniers un comportement responsable, ainsi qu'un devoir de réserve et une discrétion certaine. Ce secteur présente également la particularité d'être soumis à la délivrance d'une habilitation qui autorise toute activité à l'intérieur d'un centre Pénitentiaire.

Conscients des spécificités de cet environnement de travail, notamment sociales, la Direction de l'entreprise, ainsi que les partenaires sociaux, ont souhaité poursuivre l'accompagnement des salariés concernés par la renégociation d'un nouvel accord.

Le présent accord confirme la volonté des parties d'élaborer un cadre social spécifique aux salariés affectés au marché Pénitentiaire, en contact avec les personnes détenues de façon permanente, dans un objectif commun à la fois d'amélioration de leur qualité de vie au travail et de rappel des obligations inhérentes au secteur.

Les parties ont ainsi souhaité accompagner les salariés concernés tant en termes d'intégration, de développement de compétences, qu'en termes de conditions de travail et de soutien social.

A l'issue de deux réunions en date du 15 janvier 2020 et du 8 septembre 2020, il a été convenu ce qui suit.

CA

ER



RC

Table des matières

Préambule	1
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION	3
ARTICLE 2 – FAVORISER L'INTEGRATION DES SALARIÉS	3
2.1- Charte de Bonne Conduite.....	3
2.2 – Un parcours d'intégration personnalisé.....	3
ARTICLE 3 – ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	3
3.1- Dispositif de formations permanentes	3
3.2- Dispositif de formations spécifiques.....	4
3.3 - Entretien professionnel.....	4
ARTICLE 4 – AMELIORER LES CONDITIONS D'EMPLOI	5
4.1- Emplois	5
4.2 – Rémunération Mensuelle Brute.....	5
4.3 Majoration temporaire du taux horaire pour les salariés affectés au mess amenés à renforcer les équipes au contact des détenus	5
4.4 – Spécificité relative au versement de la rémunération variable des AM et Cadres.....	6
4.5 – Prime de cooptation	6
4.6 - Favoriser la mobilité.....	6
4.6.1- Passerelle vers le marché Pénitentiaire.....	6
4.6.2 - Passerelle depuis le marché Pénitentiaire.....	6
ARTICLE 5 – MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE.....	6
5.1 - Accompagnement social et psychologique	6
5.2 - Accompagnement juridique.....	7
ARTICLE 6 - DUREE DE L'ACCORD.....	7
ARTICLE 7 – COMMISSION DE SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD	7
ARTICLE 8 – DEPOT DE L'ACCORD	8
ARTICLE 9 – LISTE DES ANNEXES	8
Annexe : Charte de bonne conduite	8

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés exerçant leur activité au sein du marché Pénitentiaire, en contact avec les personnes détenues de façon permanente, sans distinction d'emploi ou de statut.

ARTICLE 2 – FAVORISER L'INTEGRATION DES SALARIÉS

2.1- Charte de Bonne Conduite

Une Charte de Bonne Conduite est établie et a pour objet d'informer le salarié sur les contraintes comportementales inhérentes au marché Pénitentiaire. Cette Charte fixe clairement le comportement à adopter en milieu pénitentiaire de manière à assurer la protection du salarié et de son entourage. Elle reprend, entre autres, la nécessité de respecter le règlement intérieur de l'entreprise et de l'établissement pénitentiaire, le devoir de réserve à observer, la communication impérative auprès de son manager de toutes problématiques rencontrées avec la population carcérale, ou encore le respect de la laïcité. La Charte de Bonne Conduite est annexée au présent Accord.

Cette Charte est remise et commentée à tous les salariés en période d'intégration sur le marché du pénitentiaire. Elle est annexée au contrat de travail ou à l'avenant de mutation confirmant l'intégration du salarié sur ce marché et à ce titre aura valeur contractuelle.

Ce document doit également encourager l'échange entre le salarié en cours d'intégration ainsi que son manager et/ou son Responsable Ressources Humaines dans le but de lever toutes éventuelles problématiques préalablement au démarrage de l'activité du salarié.

Cette Charte figure en annexe 1 du présent accord.

2.2 – Un parcours d'intégration personnalisé

Dès l'arrivée dans le secteur pénitentiaire, le salarié suivra un parcours d'intégration conçu par son responsable de secteur. Le processus d'intégration s'étale ainsi sur plusieurs semaines afin que le salarié appréhende le milieu carcéral et puisse dans le cadre d'échanges en externe, faire son rapport d'étonnement. Dans le cadre de ce processus d'intégration, des entretiens réguliers sont menés avec la ligne hiérarchique du salarié.

A travers ce parcours, il sera réalisé une présentation du groupe Elior et son histoire, ainsi que le marché spécifique du pénitentiaire comprenant notamment :

- Présentation de la relation avec l'Administration Pénitentiaire
- Présentation de l'activité Restauration – Mess – Cantine – locaux
- Formation au logiciel Télémaque et à l'Offre Cantine.

Un livret « Piloter ma relation professionnelle avec les personnes détenues » reprendra également la liste des interlocuteurs et leurs coordonnées (DR, RS, RRH, Responsable Hygiène...) dans l'objectif de faciliter l'intégration du salarié.

ARTICLE 3 – ACCOMPAGNER LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

3.1- Dispositif de formations permanentes

Il existe un processus de formation permanente au sein de chaque établissement. Pour ce faire, il est régulièrement dispensé aux salariés des formations, notamment en termes de sécurité alimentaire ou encore de sécurité au travail.

ER

CH A.
FC 3/9

3.2- Dispositif de formations spécifiques

L'entreprise a mis en place un support pédagogique permettant aux salariés exerçant sur le marché du Pénitentiaire d'acquérir les bons réflexes comportementaux vis-à-vis des détenus, de connaître la réglementation spécifique de ce secteur, d'apprendre à faire face aux conflits ou encore à gérer leurs émotions.

Par ailleurs, des formations spécifiques au marché du pénitentiaire sont établies et réservées aux équipes travaillant dans ce milieu particulier et sont portées à la connaissance des partenaires sociaux dans le cadre de l'élaboration du plan de formation.

A date, les formations préexistantes sont :

Formations	Public concerné	Cartographie (*)	Durée
Connaissance d'Elior et du marché pénitentiaire	Salariés intégrant le marché pénitentiaire	M / EM	1 jour
Le marché pénitentiaire et son fonctionnement	Salariés en contact avec la population détenue	M / EM	1 jour
Le Code de Conduite ELIOR en milieu carcéral	Salariés en contact avec la population détenue	M / EM / SM	1 jour
La démarche QSE et la sécurité alimentaire au sein du marché pénitentiaire	Chefs de Prod / Chefs de Cuisine / Chefs Gérants Mess Marché Pénitentiaire	M	1 jour
Maitriser les leviers de la gestion MP en environnement carcéral	Chefs de Prod / Chefs de Cuisine Marché Pénitentiaire	M	1 jour
Les bonnes pratiques de la gestion « cantine pénitentiaire » avec Télémaque	Responsables Cantine / Adjoints Cantine / Directeur de la Restauration Marché Pénitentiaire	M	1 jour

(*) M : Manager / EM : Executive Manager / SM: Senior Manager

Les formations ci-dessus seront mises à jour et actualisées régulièrement afin d'en garantir l'intérêt aux salariés qui les suivront.

La Direction s'engage également à développer cette offre de formation au regard des besoins qui pourront lui être formulés par les équipes ou encore par les partenaires sociaux.

3.3 - Entretien professionnel

L'entreprise prend l'engagement d'évoquer, avec chaque salarié affecté sur le secteur Pénitentiaire, lors de l'entretien annuel de professionnel ou de performance pour les salariés membres de l'Encadrement, ou lors de l'entretien professionnel pour les salariés de statut Employé, leur situation au sein de ce marché.

L'échange devra porter sur la poursuite de l'activité, ou non, au sein de ce secteur particulier. Si le salarié confirme son souhait de mobilité, l'entreprise s'engagera, à ses côtés, à lui faciliter l'accès à un poste dans un autre milieu que le milieu carcéral.

ER

CAA
FC 4/9

ARTICLE 4 – AMELIORER LES CONDITIONS D'EMPLOI

4.1- Emplois

Les salariés affectés sur le secteur du pénitentiaire sont soumis, comme l'ensemble des salariés de la société Elior entreprises, relevant de la Convention Collective du Personnel des Entreprises de Restauration de Collectivité, aux dispositions de l'avenant 47 en matière de classification et d'emploi.

A ce titre, sont rappelés les éléments suivants :

Statut	Niveau	Emploi Repère	Emploi
Cadre	IX	Cadre Fonctionnel	Responsable Qualité
			Responsable Hygiène Alimentaire
Agent de Maîtrise	VIII	Chef de Secteur	Directeur de la Restauration
		Responsable de Restaurant	Responsable de Restaurant
			Responsable de Cantine
		Chef de Production	Chef de Production
Agent de Maîtrise	VII	Chef Gérant	Chef Gérant
		Resp Administratif	Resp Administratif
Agent de Maîtrise	VI	Chef de Cuisine	Chef de Cuisine
		Adj Responsable Restaurant	Adj Responsable Restaurant
			Adjoint de Cantines
Employé	V		Adj Directeur de Production
		Responsable Logistique	Responsable Logistique
Employé	IV	Chauffeur Livreur	Chauffeur Livreur
		Cuisinier	Cuisinier
		Emp Qualif Service Logistique	Employé Qualifié de Service Logistique
Employé	III	Commis de Cuisine	Commis de Cuisine
		Empl Technique Restauration	Employé Tech Restauration
		Magasinier	Magasinier
		Caissier	Caissier
Employé	III	Emp Polycompétent de Rest	Employé Polycompétent de Restauration
Employé	I	Employé de Restauration	Employé de Restauration

Les salariés travaillant au sein du marché pénitentiaire bénéficient par ailleurs des mesures sociales et salariales issues des négociations annuelles obligatoires de l'entreprise pour lesquels ils sont éligibles de par leur statut.

4.2 – Rémunération Mensuelle Brute

La rémunération des salariés affectés sur le marché du Pénitentiaire et en contact permanent avec les détenus est régie par les mêmes dispositions que l'ensemble des salariés de l'entreprise Elior entreprises.

Compte tenu des spécificités liées à ce marché, l'Entreprise prend l'engagement d'embaucher les salariés soumis à accréditation en leur appliquant les minima conventionnels fixés par la branche professionnelle majorés, au minimum, de 12 %.

Au moment de l'affectation d'un nouveau salarié au sein de ce secteur, le Responsable Ressources Humaines s'assurera que la rémunération mensuelle brute du salarié n'est pas en dessous du minima de l'emploi occupé majoré de 12 %.

4.3 Majoration temporaire du taux horaire pour les salariés affectés au mess amenés à renforcer les équipes au contact des détenus

Les salariés affectés au mess et qui sont amenés ponctuellement à renforcer les équipes en contact avec les détenus bénéficieront **d'une prime calculée sur la base** du taux horaire majoré de 12 % sur les heures accomplies au contact des détenus.

ER CA A.
fe 5 / 9

4.4 – Spécificité relative au versement de la rémunération variable des AM et Cadres

Pour les salariés de statuts Agent de Maîtrise ou Cadre bénéficiant d'une rémunération variable en application des dispositions en vigueur dans l'entreprise, l'entreprise prend l'engagement de verser, dans un cadre dérogatoire et quelle que soit l'atteinte des résultats par le salarié concerné, 100 % de la Prime sur Objectifs Spécifiques (POS), versée au prorata du temps de présence effective sur le semestre.

4.5 – Prime de cooptation

Pour faire face à des métiers en pénurie dans la restauration collective et pour promouvoir le marché pénitentiaire, la Direction met en place le versement d'une prime de 600 € brut à tout collaborateur ayant permis l'embauche en contrat à durée indéterminée (période d'essai validée) d'un salarié travaillant en contact permanent avec des détenus ou à l'intérieur de l'établissement pénitentiaire.

Cette prime de cooptation sera versée dans le mois suivant la validation de la période d'essai du candidat.

4.6 - Favoriser la mobilité

4.6.1- Passerelle vers le marché Pénitentiaire

Dès lors qu'un salarié du Groupe ou un candidat externe exprime le souhait d'intégrer le secteur pénitentiaire, que son profil répond aux attentes de ce marché et sous réserve que les conditions d'accès soient préalablement autorisées par la direction du centre pénitentiaire, une immersion en milieu carcéral pourra être organisée afin de conforter tant le choix du salarié que celui de la Direction.

4.6.2 - Passerelle depuis le marché Pénitentiaire

Dès lors que le salarié en exprimera la volonté auprès de son Manager, l'entreprise l'accompagnera dans le cadre d'une mobilité vers un secteur et/ou une filiale lui permettant d'intégrer un nouvel environnement.

Le Responsable Ressources Humaines enregistrera sa demande et, avec l'aide de la cellule Recrutement RC France, diffusera sa candidature auprès de l'ensemble des Responsables Emploi et des Responsables Ressources Humaines du Groupe de manière à favoriser au maximum la mobilité du salarié désireux de quitter le secteur Pénitentiaire.

ARTICLE 5 – MISE EN PLACE D'UN ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE

5.1 - Accompagnement social et psychologique

Les salariés affectés sur le secteur Pénitentiaire bénéficient des services de la Structure d'Assistantes Sociales (ACSIE) et du nouveau dispositif de fonds social ; ainsi, en cas de difficultés financières, de besoins d'aides particulières, de difficultés familiales, de difficultés en lien avec les services sociaux, ou autres, tout salarié pourra prendre contact avec une Assistante Sociale afin de faciliter la résolution de ces difficultés.

Sur le plan psychologique, l'entreprise prend l'engagement de mettre en place une cellule d'accompagnement psychologique à disposition de l'équipe en cas d'événement particulièrement grave survenu au sein d'un établissement pénitentiaire, et dès lors que les salariés en évoqueront le besoin. Le secrétaire de la CSSCT du périmètre concerné sera également averti au plus tôt de la démarche entreprise.

ER CA A.
FE

De plus, à la demande d'un salarié, l'entreprise s'engage à prendre **un entretien préventif annuel** avec un psychologue de la Direction interrégionale concernée connaissant l'environnement carcéral. Les psychologues pouvant être contactés sont ceux qui ont passé les habilitations pour l'accès au milieu carcéral avec les partenaires d'Elior entreprises. Leurs coordonnées seront communiquées par les responsables de secteurs sur demande des salariés.

5.2 - Accompagnement juridique

En cas de problématiques en lien avec le milieu carcéral pouvant nécessiter un accompagnement juridique spécifique, une cellule d'urgence composée du Directeur Régional et/ou Responsable de Secteur, du RRH et d'un représentant du personnel compétent sur le périmètre se réunira afin de statuer sur le déclenchement du dispositif « Assistance » et des modalités d'intervention éventuelles.

Dans le cadre de cette cellule d'urgence, et au regard de la situation rencontrée par le salarié d'Elior entreprises, la Direction pourra décider :

- d'accompagner le dépôt de plainte du salarié (initiative personnelle) par un dépôt de plainte simple avec constitution de partie civile au nom de la Société en cas d'agression d'un salarié entraînant un arrêt de travail d'au moins 8 jours,
- de prendre en charge les honoraires d'avocats supportés par le salarié dans la limite de la franchise de la couverture responsabilité civile souscrite par l'Entreprise.

En cas de mise en détention préventive du salarié, l'entreprise s'engage à maintenir la couverture mutuelle et prévoyance, tant que la relation contractuelle perdure, permettant ainsi aux ayants-droit de pouvoir continuer à bénéficier des garanties souscrites.

ARTICLE 6 - DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et s'appliquera à compter du dépôt de celui-ci auprès de la DIRECCTE compétente.

Il pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires ou adhérentes, dans le respect d'un préavis de 3 mois.

La dénonciation devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception par son auteur aux autres signataires et déposée selon les dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 7 – COMMISSION DE SUIVI ET REVISION DE L'ACCORD

Une commission de suivi du présent accord se réunira une fois tous les deux ans afin de faire un bilan des mesures mises en place. Elle sera composée de 3 membres par Organisation Syndicale signataire de l'accord et de celle ayant adhéré ultérieurement à l'accord.

Dans le cadre de cette commission de suivi, la Direction et les Organisations Syndicales pourront étudier les thèmes pouvant être faire l'objet d'une révision.

Le processus de révision du présent accord est encadré par les dispositions de l'article L2261-7 du Code du Travail. Si un avenant de révision est valablement conclu, ses dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

CTA A.

ER FC 7/9

ARTICLE 8 – DEPOT DE L'ACCORD

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent avenant sera notifié par la Direction à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives.

Il sera fait mention du présent avenant sur les panneaux réservés à la Direction pour la communication avec le personnel et, le cas échéant, en tant qu'élément de la base de données économiques et sociales établie en application de l'article L.2323-8 du Code du travail.

Le présent avenant sera, à la diligence de la Direction, déposé sous forme dématérialisée sur la plate-forme « TéléAccords » (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

ARTICLE 9 – LISTE DES ANNEXES

Annexe : Charte de bonne conduite

Fait à Paris La Défense, le 22 septembre 2020

Pour la société **Elior entreprises** :

Monsieur David VERDIER

Les Organisations Syndicales représentatives au sein de l'entreprise **Elior entreprises**, représentées par leurs délégués syndicaux :

Pour la **CFDT Fédération des Services** :

Monsieur Thierry GARRIDO

Pour la **CFE-CGC** :

Monsieur Frédéric CARON

Pour la **CFTC** :

Monsieur Abdul CISSE

Pour la **CGT** :

Monsieur Alain BOUTINEAUD

Pour **FGTA- FO** :

Monsieur Gilles GARNES

ANNEXE

La Charte de bonne conduite ELIOR Marché Pénitentiaire

En intégrant le Marché Pénitentiaire- ELIOR Entreprises, je m'engage à :

Dans le domaine de l' «INTEGRITE » :

- Respecter le règlement intérieur ELIOR et le règlement intérieur de mon établissement de rattachement dans toutes ses composantes.
- A avoir le plus grand DEVOIR de RESERVE. A ce titre, je comprends bien ne devoir donner :
A la population carcérale
 - aucune information personnelle
 - aucune information ou détail sur la vie de mes collègues de travail
- A toute personne extérieure
 - aucune information liée à la population carcérale, aux conditions de sécurité ou à la vie en détention.
- Ne répondre à AUCUNE sollicitation de la part d'une personne placée sous main de justice ou de toute autre personne ayant des liens ou des intérêts avec la détention.
- A rendre compte à ma hiérarchie et à l'administration pénitentiaire de toutes sollicitations, menaces, insultes, conflits...rencontrées en détention ou à l'extérieur de l'établissement.

Dans le domaine de la « DIGNITE » :

- A respecter la laïcité
- A refuser toute forme de discrimination (race, religion, orientation sexuelle) et jugement de valeur
- A respecter la personne détenue en tant qu'individu (politesse, courtoisie)
- A respecter les règles européennes et la déclaration universelle des droits de l'homme de l'ONU (1948)

Pris connaissance, le

CA
ER
FC