

## Elior entreprises – Accord NAO 2019

### Salariés de statut Employé

Entre,

Les Organisations Syndicales, dûment représentées par :

Pour la C.G.T Monsieur Alain BOUTINEAUD

Pour la Fédération des Services C.F.D.T Monsieur Thierry GARRIDO

Pour F.O. Monsieur Gilles GARNES

Pour la C.F.T.C. Monsieur Christian ANDRADE

Pour la C.F.E-C.G.C. Monsieur Patrick GENDRE

d'une part,

et,

Madame Sylvie KROUTINSKY, Directrice des Ressources Humaines, représentant la société Elior entreprises,

d'autre part.

#### **PREAMBULE**

Dans un contexte sociétal tendu où la fin de l'année 2018 était marquée par un mouvement national sans précédent, lequel s'accompagnait le 21 décembre 2018 de l'annonce par le Président de la République, de mesures économiques et sociales dites « d'urgence », la Direction des Ressources Humaines d'Elior France, quant à elle, réfléchissait à la façon de traiter de la question du pouvoir d'achat d'une façon plus profonde, globale et pérenne que par la seule voie du versement d'une prime unique et ponctuelle, fut-elle défiscalisée.

C'est ainsi qu'elle décidait de réunir, avec leur accord, les Organisations Syndicales représentatives à son niveau à deux réunions exceptionnelles de discussion sur le thème du pouvoir d'achat, les 11 et 20 février 2019.

Au cours de ces discussions, parfois vives, est ressortie une volonté forte et commune : celle de maintenir le pouvoir d'achat des collaborateurs d'Elior France par différentes mesures.

Ces échanges ont ainsi fait naître des engagements de la part de la Direction d'Elior France, tels que :

- une avancée du calendrier des NAO pour toutes les entreprises d'Elior France dès mars 2019, sans attendre le mois de juin,
- un socle de mesures communes à toutes les entreprises d'Elior France (à l'exception d'Ansamble) venant amorcer les NAO.

Ceci étant posé, et conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction d'Elior entreprises et les Organisations Syndicales sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

Elle a fait l'objet de deux autres réunions de négociations les 13 et 20 mars 2019.

Lors de la réunion du 13 mars 2019, la Direction a rappelé le contexte légal de la négociation annuelle obligatoire, tel qu'issu de la Loi Rebsamen. Un document de synthèse a été remis aux délégations syndicales.

Ce document de synthèse présente les principaux indicateurs chiffrés utiles à l'ouverture de la négociation annuelle ainsi que le bilan des mesures impulsées depuis 2018 sur les thèmes de négociation pour lesquelles l'Entreprise est couverte par des accords : à savoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la qualité de vie au travail et la négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

Au cours des différentes réunions, les principales revendications des Organisations Syndicales représentatives ont été débattues et sont annexées au présent accord.

En conclusion des réunions relatives à ces négociations, les parties se sont accordées sur les mesures suivantes :

#### **ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION**

Le présent accord concerne les salariés de statut Employé de la Société Elior entreprises, non régis par des dispositions spécifiques en matière salariale.

#### **ARTICLE 2 - REVISION DES SALAIRES DE STATUT EMPLOYE**

**Au 1er mars 2019**, les salariés de statut Employé se verront appliquer une augmentation de **1,4 %** avec un minimum garanti de 1 %.

En effet, ce pourcentage d'augmentation tiendra compte de celui éventuellement intervenu au 1<sup>er</sup> janvier 2019 par l'effet de la revalorisation du SMIC et/ou de l'avenant 55 à la convention collective de restauration de collectivités.

Sont exclus de ces dispositions les salariés de statut Employé embauchés depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2018.

#### **ARTICLE 3 - PASSAGE AUTOMATIQUE AU NIVEAU II DES EMPLOYES DE NIVEAU I**

**A compter du 1er mars 2019**, tout salarié de niveau I ayant 4 ans d'ancienneté dans l'emploi au sein du Groupe au 28 février 2019 bénéficiera du passage automatique du niveau I au niveau II.

La société garantit aux salariés employés de niveau II présents au 1<sup>er</sup> mars 2019 un taux horaire minimum de 10,08 €, soit une **revalorisation exceptionnelle de 0,5 %** du minimum conventionnel (grille SNRC).

#### **ARTICLE 4 - MONETARISATION EXCEPTIONNELLE ET ENCADREE DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

Une enveloppe de 3.500 jours est dédiée à cette mesure pour les Employés, Agents de Maîtrise et Cadres. Les demandes se font sur le formulaire spécifique adressé au DRH de la Division ;, elles sont traitées dans l'ordre d'arrivée et jusqu'à épuisement de cette enveloppe.

Pour les salariés de statut Employé, la monétarisation d'une partie des jours placés dans le CET est possible dans les limites de temps et conditions suivantes :

- avoir un solde CET d'au moins 5 jours épargnés,
- demander la monétarisation d'un maximum de 7 jours.

Cette possibilité de monétarisation est à durée déterminée ; elle prendra effet le 1<sup>er</sup> avril et prendra fin le 30 septembre 2019.

#### **ARTICLE 5 - LES ENGAGEMENTS D'ELIOR FRANCE**

La Direction a présenté les engagements pris par Elior France pour le périmètre de la Restauration Collective :

- l'ouverture d'une négociation sur la mise en place d'un accord d'intéressement,
- la mise en place d'un fonds de solidarité dont l'enveloppe globale ne pourra être inférieure à 100.000 euros pour l'ensemble des sociétés d'Elior France,
- l'engagement d'ouvrir les NAO Employés pour l'exercice 2019/2020 avec application au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **ARTICLE 6 - MESURES CATEGORIELLES**

En cohérence avec sa stratégie, les mesures catégorielles suivantes sont destinées à accompagner la politique générale de l'Entreprise.

### **ARTICLE 6.1 - REVISION SALARIALE SUPPLEMENTAIRE POUR CERTAINS EMPLOIS DE STATUT EMPLOYE**

Augmentation de + 0,2 % au 1er mars 2019 pour les employés occupant les emplois dans le tableau ci-dessous et ayant une rémunération ETP inférieure ou égale à la médiane indiquée dans le tableau ci-dessous :

|                                | Elior Entreprises |            |          |       |
|--------------------------------|-------------------|------------|----------|-------|
|                                | ETP MOY           | ETP MEDIAN | <= Rému. | % AUG |
| CHEF DE CUISINE Employé        | 26 270            | 25 323     | 25 323   | 0,20% |
| SECOND DE CUISINE              | 24 572            | 24 197     | 24 197   | 0,20% |
| RESPONSABLE PREPARATION FROIDE | 22 832            | 22 172     | 22 172   | 0,20% |

### **ARTICLE 6.2 - PRIME DE COOPTATION**

La Direction reconduit le versement d'une prime de cooptation de **500 € brut** à tout collaborateur ayant permis l'embauche (période d'essai validée) d'un cuisinier, d'un second de cuisine, chef de cuisine et chef gérant ou d'un directeur de restaurant. Cette prime est versée le mois suivant la validation de la période d'essai.

Cette mesure prendra fin le 31/12/2019.

### **ARTICLE 6.3 - REVISION DES PRIMES POUR LES EMPLOYES**

A compter du **1<sup>er</sup> mars 2019**, les primes ci-après sont revalorisées de la manière suivante :

| Prime revalorisée   | 1er mars 2019 | Montant | Conditions   |
|---|---------------|---------|--|
| Blanchissage tous statuts   | 21,50 €       | net     | Au prorata du temps de présence  |
| Blanchissage "Tournants" tous statuts   | 53,50 €       | net     | Au prorata du temps de présence  |
| Prime d'Activité Continue tous statuts  | 55,50 €       | brut    | Au prorata du temps de travail   |
| Prime Maître Apprentissage<br>(Contrat apprentissage ou professionnalisation) | 225,00 €      | brut    | Passage 1 <sup>ère</sup> année, 2 <sup>ème</sup> année et obtention du diplôme |
| Prime Employé "Tournant"  | 133,00 €      | brut    | Par mois complet   |
| Prime de remplacement Responsable de Restaurant (Mini 1 semaine)              | 123,00 €      | brut    | Par semaine, pour un temps complet   |
| Par jour supplémentaire   | 25,00 €       | brut    | Par jour, pour un temps complet  |
| Prime de remplacement chef de cuisine (Mini 1 semaine)                        | 80,00 €       | brut    | Par semaine, pour un temps complet   |
| Par jour supplémentaire   | 16,40 €       | brut    | Par jour, pour un temps complet  |

### **ARTICLE 6.4 - MESURE EN FAVEUR DES SENIORS**

Les salariés âgés de plus de 60 ans au 31/05/2020 bénéficieront d'un jour de congé payé supplémentaire pour la période du 01/06/2020 au 31/05/2021.

#### **ARTICLE 6.5 - MESURE EN FAVEUR DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP**

La Direction reconduit pour une année supplémentaire la mesure à destination des salariés en situation de handicap sous la forme d'un jour de congé payé supplémentaire. Pour en bénéficier, le salarié devra faire partie des effectifs au 31 décembre 2019 et ne devra pas avoir eu plus de 6 mois d'absence cumulée (tout type d'absence) sur l'année civile 2019.

Les salariés concernés par cette mesure sont :

- les salariés reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapés (CDAPH) ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que cette invalidité réduise des 2/3 au moins leur capacité de travail ou de gain ;
- les titulaires d'une carte d'invalidité ;
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Pour les salariés répondant aux critères ci-dessus, le droit à ce congé sera acquis au 01/01/2020 et devra être pris avant le 31/12/2020.

#### **ARTICLE 7 - REVISION DE LA SUBVENTION DES ŒUVRES SOCIALES DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES**

La subvention des œuvres sociales des comités sociaux et économiques est portée à 0.60% de la masse salariale à compter du 1<sup>er</sup> mois suivant la mise en place des nouvelles Instances Représentatives du Personnel.

#### **ARTICLE 8 - ENGAGEMENT A OUVRIR UNE NEGOCIATION SUR LA PRIME DE REMPLACEMENT DU RU ET CHEF DE CUISINE**

La direction Elior entreprises s'engage à ouvrir une négociation sur le dispositif de prime de remplacement du RU et Chef de Cuisine par un collaborateur de statut Employé ou Agent de Maîtrise avant l'été 2019.

#### **ARTICLE 9 - CONDITION ET DUREE D'APPLICATION**

Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ou convenue lors d'une reprise de personnel ayant le même objet, actuellement en vigueur ou à venir.

Les dispositions du présent accord sont à durée déterminée et prendront fin selon les modalités spécifiées dans l'article qui les met en place.

#### **ARTICLE 10 - DEPOT**

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

Fait à Paris-la Défense, le 28 mars 2019.

Pour la Direction Elior entreprises

Madame Sylvie KROUTINSKY

Pour la C.G.T

Monsieur Alain BOUTINEAUD

Pour la Fédération des services C.F.D.T

Monsieur Thierry GARRIDO

Pour F.O.

Monsieur Gilles GARNES

Pour la C.F.T.C.

Monsieur Christian ANDRADE

Pour la CFE-CGC.

Monsieur Patrick GENDRE