

**Elior entreprises – Accord NAO 2022**

**Salariés de statut Employé**

**Procès-Verbal de désaccord**

ENTRE LES SOUSSIGNES :

**La Société Elior entreprises** dont le siège social est situé Tour Egée 11 Allée de l'Arche 92032 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 l'entreprise Elior entreprises**, représentées par leurs délégués syndicaux :

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 Winfried KINGUE,

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

D'autre part,

## Table des matières

PREAMBULE.....	3
ARTICLE 1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES.....	3
ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES.....	6
ARTICLE 3 – CONDITION ET DUREE D'APPLICATION .....	6
ARTICLE 4 – ANNEXES .....	7
ARTICLE 5 – DEPOT .....	7

W

## PREAMBULE

Dans le cadre des dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, plusieurs réunions de négociations ont été menées entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives les 3, 18 et 23 novembre 2021.

Lors de la réunion d'ouverture du 03 novembre 2021, la Direction a remis aux Organisations Syndicales Représentatives les informations relatives aux négociations dans le respect des dispositions de l'article L.2242-14 du Code du travail.

Un document de synthèse leur a été transmis présentant le cadre de la négociation, le rappel des mesures mises en œuvre dans le cadre des NAO de 2021 et leur bilan, les principaux indicateurs chiffrés économiques et sociaux utiles à l'ouverture de la négociation annuelle.

Au cours des deux autres réunions, les principales revendications des Organisations Syndicales Représentatives ont été débattues via un projet d'accord, et sont annexées au présent procès-verbal.

C'est dans ce contexte, et, compte tenu de l'échec des négociations, qu'il est établi conformément aux dispositions de l'article L2242-5 du Code du travail, 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.

## ARTICLE 1 – DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

### 1.1 Les organisations syndicales

Les correspondances des Organisations Syndicales Représentatives CFDT, CFTC, CGT, et FO-FGTA sont annexées au présent procès-verbal de désaccord.

Les revendications communes des Organisations Syndicales Représentatives portent notamment sur :

- La revalorisation des salaires et des primes ;
- La création d'une nouvelle grille de paiement de la prime d'ancienneté ;
- La revalorisation de la prise en charge des frais de transports et la mise en place d'un forfait mobilités ;
- L'augmentation de la subvention des œuvres sociales ;
- La mise en place de la subrogation ;
- ...

### 1.2 La Direction

Les propositions de la Direction ont été les suivantes :

#### **A. Mesure générale**

Les salariés de statut Employé se verront appliquer une augmentation générale de **+ 1,6 %** avec effet rétroactif au **1<sup>er</sup> octobre 2021**.

Ce pourcentage d'augmentation tiendra compte de celui éventuellement intervenu au 1<sup>er</sup> octobre 2021 par l'effet de la revalorisation du SMIC.

Sont exclus des dispositions de cet article les salariés de statut Employé, embauchés depuis le 1er juillet 2021.

#### **B. Mesure catégorielle**

La Direction entend associer à la révision générale des salaires du personnel de statut employé, une mesure catégorielle complémentaire.

Aussi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, une augmentation générale supplémentaire de **+ 0,4 %** sera allouée pour le personnel de statut Employé en CDI occupant un emploi dit « *en tension* », à condition que le salaire brut du collaborateur soit inférieur au salaire médian de l'emploi occupé.

Les emplois concernés sont ceux des **Pâtisseries, Cuisiniers, Seconds de cuisine, Responsables préparation froide et Employés qualifiés de restauration.**

### C. Passage automatique au niveau II des Employés de Niveau I

La Direction prend l'engagement d'intégrer le passage automatique du niveau I à niveau II au bout de 2 ans d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### D. Monétarisation exceptionnelle et encadrée du Compte Epargne Temps

Une enveloppe de 3500 jours est dédiée à cette mesure pour les Employés, Agents de Maîtrise et Cadres. Les demandes seront effectuées via le formulaire spécifique adressé au Responsable Ressources Humaines de la Division et seront traitées dans l'ordre d'arrivée, jusqu'à l'épuisement de cette enveloppe.

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 3 jours épargnés ;
- Demander la monétarisation d'un maximum de 9 jours ;

Cette possibilité de monétarisation est à durée déterminée ; elle prendra effet le **1<sup>er</sup> janvier 2022 et prendra fin le 30 juin 2022.**

### E. Mesures complémentaires

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

- Revalorisation des primes

Augmentation de **+ 0,4 %** des primes suivantes au 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

- Prime Employé tournant, soit 133,50 € bruts
- Prime de blanchissage tous statuts, soit 22 € nets
- Prime d'Activité Continue, soit 56,50 € bruts
- Prime de reconduction, soit 137,50 € bruts
- Prime de remplacement chef de cuisine, soit 81,50 € bruts

- Prime de cooptation

Versement d'une prime de cooptation de 500 € bruts à tout collaborateur ayant permis l'embauche (période d'essai validée) d'un cuisinier, pâtissier, second de cuisine, chef de cuisine, chef gérant, chef pâtissier, responsable préparation froide et d'un directeur de restaurant. Cette prime est versée le mois suivant la validation de la période d'essai.

Cette mesure prendra fin le 31/12/2022.

- Mesure en faveur des séniors

Les salariés âgés de plus de 60 ans au 31/05/2023 bénéficieront d'un jour de congé payé supplémentaire pour la période du 01/06/2023 au 31/05/2024.

- Mesure en faveur des salariés 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 2022 et ne devra pas avoir eu plus de 6 mois d'absence cumulée (tout type d'absence) sur l'année civile 2022.

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 01/01/2023 et devra être pris avant le 31/12/2023.

*N*

## ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES

Compte tenu de l'échec des négociations, la Direction appliquera par voie de décision unilatérale les mesures suivantes :

### 2.1 Révision générale des salaires

Les salariés de statut Employé se verront appliquer une augmentation générale de **+ 1,6 %** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ce pourcentage d'augmentation tiendra compte de celui éventuellement intervenu au 1<sup>er</sup> octobre 2021 par l'effet de la revalorisation du SMIC.

Sont exclus des dispositions de cet article les salariés de statut Employés embauchés depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2021.

### 2.2 Reconduction de la prime de cooptation

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

Cette mesure prendra fin le 31/12/2022, et, ne peut s'appliquer dans le cadre de recrutements de collaborateurs licenciés pour motif économique dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

### 2.3 Mesure complémentaire en faveur des salariés 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 2022 et ne devra pas avoir eu plus de 6 mois d'absence cumulée (tout type d'absence) sur l'année civile 2022.

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 01/01/2023 et devra être pris avant le 31/12/2023.

## ARTICLE 3 – CONDITION ET DUREE D'APPLICATION

Les mesures unilatérales prises ci-dessus ne peuvent se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale, réglementaire, ou convenue lors d'une reprise de personnel ayant le même objet, actuellement en vigueur ou à venir.

Ces mesures sont à durée déterminée et prendront fin selon les modalités spécifiées dans l'article qui le met en place.

ARTICLE 4 – ANNEXES

Les revendications des Organisations Syndicales Représentatives sont annexées au présent procès-verbal de désaccord.

ARTICLE 5 – DEPOT

Conformément à l'article L2242-5 du Code du Travail, le présent procès-verbal de désaccord sera déposé par la Société, sous forme dématérialisée, sur la plate-forme « Télé Accord » (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

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

Fait à Paris-la Défense, le 02 décembre 2021, en 5 exemplaires

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 **C.G.T**

**Monsieur Winfried KINGUE**

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 Abdul CISSE**

Pour la **CFE-CGC**

**Monsieur Frédéric CARON**