

Elior entreprises – NAO 2023

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 d'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 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	4
A. REVISION DES SALAIRES DU PERSONNEL DE STATUT EMPLOYE	4
B. – MESURE CATEGORIELLE COMPLEMENTAIRE DE REVISION	4
C. – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.....	4
D. – PASSAGE AUTOMATIQUE AU NIVEAU II DES EMPLOYES DE NIVEAU I	5
E. – REVISION DES PRIMES POUR LES EMPLOYES	5
F. – MESURES COMPLEMENTAIRES	5
F.1 – MONETARISATION EXCEPTIONNELLE ET ENCADREE DU COMPTE EPARGNE-TEMPS	5
F.2 – RECONDUCTION DE LA PRIME DE COOPTATION.....	5
F.3 - MESURE EN FAVEUR DES SENIORS.....	6
F.4 - MESURE EN FAVEUR DES SALAIRES EN SITUATION DE HANDICAP	6
ARTICLE 2 – MESURES UNILATERALES	7
ARTICLE 3 – ANNEXES.....	8
ARTICLE 4 – CONDITIONS ET DUREE D'APPLICATION.....	8
ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLICATION SUR LA BASE DE DONNEES NATIONALE.....	8

A-

PREAMBULE

Dans le cadre des dispositions des articles L.2242-1 et L.2242-13 du Code du travail, l'Entreprise a souhaité engager le processus de Négociation Annuelle Obligatoire de la période 2023 pour les salariés de statut Employé, et ce, dans un contexte économique fluctuant.

En effet, la Direction d'Elior entreprises, consciente des préoccupations relatives au pouvoir d'achat des salariés de la Société en cette période inflationniste, a souhaité ouvrir au plus tôt les négociations relatives à la « rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise », afin d'apporter de l'assurance à l'ensemble de ses collaborateurs quant à la volonté de l'Entreprise d'envisager une revalorisation des salaires et d'autres mesures définies conjointement par la voie de la négociation collective avec ses partenaires sociaux.

A ce titre, plusieurs réunions de négociations ont été menées entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives les 11 octobre, 09 et 15 novembre 2022.

Lors de la réunion d'ouverture du 11 octobre 2022, la Direction a remis aux Organisations Syndicales Représentatives les indicateurs utiles à la négociation dans le respect des dispositions de l'article L.2242-14 du Code du travail.

Au cours des deux autres réunions, les principales revendications des Organisations Syndicales Représentatives ont été débattues et sont annexées au présent procès-verbal de désaccord.

C'est dans ce contexte, et, compte tenu de l'échec des négociations, qu'il est établi un procès-verbal de désaccord conforme aux dispositions prévues par l'article L.2242-5 du Code du Travail, 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 portaient notamment sur :

- Une demande d'augmentation générale comprise entre +6 et +8 %
- La mise en œuvre d'une clause dite de rendez-vous
- L'ouverture d'une négociation sur la mise en place d'un 14^{ème} mois
- L'octroi supplémentaire de congés spéciaux (Jour sénior, handicap, etc...)
- La reconduction de la monétarisation du CET
- Une revalorisation globale des primes versées par l'Entreprise
- La mise en place de la subrogation
-

1.2 La Direction

Les propositions de la Direction ont été les suivantes :

A. REVISION DES SALAIRES DU PERSONNEL DE STATUT EMPLOYE

Les salariés de statut Employé se verront appliquer une augmentation générale de **+ 2,0 %** avec effet rétroactif, à titre exceptionnel, au **1^{er} octobre 2022**.

Ce pourcentage d'augmentation tiendra compte de celui éventuellement intervenu au 1^{er} octobre 2022 par l'effet de la revalorisation des grilles salariales de la branche, survenu suite à la signature majoritaire de l'avenant n°62 du 8 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels du personnel des entreprises de restauration de collectivités (IDCC 1266).

Sont exclus des dispositions de cet article les salariés de statut Employé, embauchés depuis le 1^{er} avril 2022.

B. – MESURE CATEGORIELLE COMPLEMENTAIRE DE REVISION

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

Au-delà du pourcentage d'augmentation générale précédemment visé, la Direction d'Elior entreprises souhaite accorder aux Employés de niveau III, IV & V au sens de la classification prévue par la Convention Collective régissant nos activités (IDCC 1266), une mesure catégorielle complémentaire de **+ 0,2 %** d'augmentation aux salariés dont les revalorisations salariales reçues, au titre de l'année civile 2022, ne résultent que de l'application des NAO de l'Entreprise (soit + 1,6 % au 1^{er} janvier et + 2,5 % au 1^{er} juillet 2022).

C. – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

La Direction d'Elior entreprises et les Organisations Syndicales Représentatives conviennent de se réunir dans le courant du mois d'avril 2023 afin de faire le bilan des mesures décidées, dès lors que des évolutions significatives relativement aux indices INSEE des prix à la consommation (*IPC avec et hors tabac*) et à la situation économique de l'Entreprise auront été constatées entre la date de signature du présent accord et le 31 mars 2023.

D. – PASSAGE AUTOMATIQUE AU NIVEAU II DES EMPLOYES DE NIVEAU I

La Direction d'Elior entreprises prend l'engagement d'intégrer, au titre de l'année civile 2023, le passage automatique des Employés de niveau I vers le niveau II de la classification prévu par la convention collective régissant ses activités, au bout de 2 ans d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2023.

E. – REVISION DES PRIMES POUR LES EMPLOYES

A compter du 1^{er} janvier 2023, les primes ci-après sont revalorisées de **+ 2,0 %** :

- Prime Employé tournant, soit **136 € bruts**
- Prime de blanchissage, soit **22 € nets**
- Prime d'Activité Continue, soit **57 € bruts**
- Prime de reconduction de contrat, soit **145 € bruts**
- Prime de remplacement chef de cuisine, soit **82 € bruts**

F. – MESURES COMPLEMENTAIRES

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

F.1 – MONETARISATION EXCEPTIONNELLE ET ENCADREE DU COMPTE EPARGNE-TEMPS

Au même titre que la mesure visée à l'article 7 de l'accord majoritaire « NAO Encadrement 2023 », l'enveloppe de 3500 jours dédiée à la monétarisation du compte épargne-temps est ouverte pour les salariés de statut Employé.

Les demandes seront effectuées via le formulaire spécifique adressé au Directeur des 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 5 jours épargnés ;
- Demander la monétarisation d'un maximum de 10 jours ;

Cette possibilité de monétarisation est à durée déterminée ; elle **prendra effet le 1er janvier 2023 et prendra fin le 30 juin 2023**.

F.2 – RECONDUCTION DE LA PRIME DE COOPTATION

La Direction reconduit le versement d'une prime de cooptation, en portant le montant versé de **650 € bruts** à tout collaborateur ayant permis l'embauche 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 sera versée en deux fois : **500 € bruts** au terme de la période d'essai, **150 € bruts** au terme de la première année de présence.

Cette mesure prendra fin le 31/12/2023, et, ne peut s'appliquer aux candidats ayant été licenciés pour motif économique, ou partis dans le cadre de la phase de départs volontaires du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (accord du 8 février 2021).

F.3 - MESURE EN FAVEUR DES SENIORS

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.

F.4 - 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 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 Handicapées (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 2 – MESURES UNILATERALES

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

2.1 Révision des salaires du personnel de statut Employé

Les salariés de statut Employé se verront appliquer une augmentation générale de **+ 2,0 %** avec effet rétroactif, à titre exceptionnel, au **1^{er} octobre 2022**.

Ce pourcentage d'augmentation tiendra compte de celui éventuellement intervenu au 1^{er} octobre 2022 par l'effet de la revalorisation des grilles salariales de la branche, survenu suite à la signature majoritaire de l'avenant n°62 du 8 septembre 2022 relatif aux minima conventionnels du personnel des entreprises de restauration de collectivités (IDCC 1266).

Sont exclus des dispositions de cet article les salariés de statut Employé, embauchés depuis le 1^{er} avril 2022.

2.2 Clause de rendez-vous

En dépit de l'absence de signature avec les Organisations Syndicales Représentatives dans le cadre d'un accord collectif majoritaire, la Direction d'Elior entreprises a souhaité maintenir cette clause de rendez-vous et tient à rappeler qu'elle demeure ainsi attentive à l'évolution salariale de ses salariés de statut Employé, en prenant un engagement témoignant de sa responsabilité en la matière, dans un contexte économique inflationniste fluctuant.

A ce titre, la Direction d'Elior entreprises et les Organisations Syndicales Représentatives conviennent de se réunir dans le courant du mois de mai 2023 afin de faire le bilan des mesures unilatéralement décidées dans le présent procès-verbal de désaccord, dès lors que des évolutions significatives relativement aux indices INSEE des prix à la consommation (*IPC avec et hors tabac*) et à la situation économique de l'Entreprise auront été constatées entre la date d'application du présent procès-verbal de désaccord et le 30 avril 2023.

2.3 Passage automatique au niveau II des Employés de niveau I

La Direction d'Elior entreprises prend l'engagement d'intégrer, **au titre de l'année civile 2023**, le passage automatique des Employés de niveau I vers le niveau II de la classification prévu par la convention collective régissant ses activités, au bout de 2 ans d'ancienneté à compter du 1^{er} janvier 2023.

2.4 Monétarisation exceptionnelle et encadrée du compte épargne-temps

Au même titre que la mesure visée à l'article 7 de l'accord majoritaire « NAO Encadrement 2023 », l'enveloppe de 3500 jours dédiée à la monétarisation du compte épargne-temps est ouverte pour les salariés de statut Employé.

Les demandes seront effectuées via le formulaire spécifique adressé au Directeur des 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 5 jours épargnés ;
- Demander la monétarisation d'un maximum de 10 jours ;

Cette possibilité de monétarisation est à durée déterminée ; elle **prendra effet le 1er janvier 2023 et prendra fin le 30 juin 2023.**

2.5 - 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.

2.6 - 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 Handicapées (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 – ANNEXES

Les revendications des organisations syndicales sont annexées au présent procès-verbal de désaccord.

ARTICLE 4 – CONDITIONS ET DUREE D'APPLICATION

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

ARTICLE 5 – DEPOT ET PUBLICATION SUR LA BASE DE DONNEES NATIONALE

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent procès-verbal de désaccord sera notifié par la Direction entreprises à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives, et déposé sous forme dématérialisée sur la plateforme « Télé Accords » (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

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

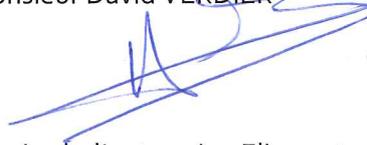
Conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent procès-verbal de désaccord sera rendu public et versé dans une base de données nationale.

A

Fait à Paris-la Défense, le 30 novembre 2022, 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 **Fédération des services C.F.D.T**

Monsieur Thierry GARRIDO

Pour la **CFE-CGC**.

Monsieur Frédéric CARON

Pour la **C.F.T.C.**

Monsieur Abdul CISSE

Pour la **C.G.T**

Monsieur Winfried KINGUE

Pour **F.O.**

Monsieur Gilles GARNES