

# MEMO

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

De la part de : David VERDIER

E-mail : david.verdier@elior.fr

Réf. : NAO2022\_mémoEnca

Date : 05/09/22

---

**Objet : NAO 2022-2023 - Mesures issues de l'accord Encadrement**

---

A : Responsables d'unité Elior entreprises

Cc : Responsables de Secteur/Directeurs Régionaux/Responsables de Service Siège et filière RH

Les Négociations Annuelles Obligatoires portant sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée menées entre la Direction de l'Entreprise et les partenaires sociaux ont permis d'aboutir à un **accord pour les collaborateurs de l'Encadrement**.

Vous trouverez ci-dessous les mesures Encadrement 2022-2023 qui seront mises en place :

## 1. Revalorisation salariale du personnel de l'encadrement

### a) Augmentation générale

Au 1er octobre 2022, les salariés de statut Encadrement se verront appliquer une augmentation générale de +3.4 %, dont 1 % au titre du seuil plancher défini pour une période de 3 ans dans l'accord NAO Encadrement du 13 mars 2020.

### b) Enveloppe « promotion »

Une enveloppe supplémentaire « promotion » de +0,7% sera à répartir par chaque manager ; cette augmentation sera appliquée au 1<sup>er</sup> octobre 2022.

### c) Conditions d'application

Seront exclus de ces dispositions les salariés de statut Encadrement embauchés depuis le 1er avril 2022 et ceux ayant bénéficié d'une revalorisation de salaire individuelle de plus de 5 % depuis le 1er janvier 2022.

## 2. Répartition de l'enveloppe « promotion »

La répartition de l'enveloppe « promotion » de +0,7 % devra concerner :

- autant les femmes que les hommes,
- autant les salariés bénéficiant d'une rémunération inférieure que supérieure à la médiane de celle de leur emploi repère.

## 3. Mesure catégorielle complémentaire de révision

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022, une augmentation générale supplémentaire de +0,3 % sera allouée aux collaborateurs AM et Cadres en CDI occupant un emploi dit « en tension », à condition que le salaire de base brut du collaborateur soit inférieur au salaire médian de l'emploi occupé.

Les emplois repères concernés sont les suivants : Chef gérant, Responsable de restaurant, Directeur de restaurant, Adjoint directeur de restaurant, Chef de cuisine / Chef pâtissier, Chef de secteur.

#### 4. Mesures complémentaires

Les mesures complémentaires suivantes sont destinées à accompagner la politique générale de l'entreprise.

##### 4.1. Reconduction de la prime de cooptation

Une prime de cooptation de 500 € bruts sera versée à tout collaborateur ayant permis l'embauche d'un Cuisinier, Pâtissier, Second de cuisine, Chef de cuisine, Chef gérant, Chef pâtissier, Responsable préparation froide ou Directeur de restaurant.

Cette prime sera versée le mois suivant la validation de la période d'essai.

Cette mesure prendra fin le 31 décembre 2023 ; elle ne peut pas s'appliquer aux candidats ayant été licenciés pour motif économique dans le cadre du PSE.

##### 4.2. Mesure en faveur des séniors

Les salariés âgés de plus de 60 ans au 31 mai 2023 bénéficieront d'un jour de congé payé supplémentaire pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2023 au 31 mai 2024.

##### 4.3. 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 1<sup>er</sup> janvier 2023 et devra être pris avant le 31 décembre 2023.

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

Une enveloppe de 3.500 jours est dédiée à cette mesure pour les 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.

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 15 jours épargnés,
- demander la monétarisation d'un maximum de 10 jours.

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

## 5. Les engagements d'Elior entreprises

La Direction prend l'engagement de faire appliquer à compter du 1er janvier 2023, pour un remboursement des indemnités kilométriques effectuées à titre professionnel, le barème « URSSAF » forfaitaire en vigueur permettant l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule, tel que défini par arrêté ministériel chaque année.

S'agissant des différentes thématiques de négociation, la Direction prend les engagements suivants :

- Accord d'intéressement : Reprise, avant la fin du mois de mars 2023, de la négociation existante avant mars 2020 au niveau d'Elior RCF
- Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes : Ouverture d'une négociation compte tenu de l'échéance du précédent accord au 27 octobre 2021.

David VERDIER  
Directeur des Ressources Humaines