

Elior entreprises – Accord NAO 2022-2023

Salariés de statut Encadrement

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 – CHAMP D’APPLICATION.....	3
ARTICLE 2 – RAPPEL DE LA FIXATION D’UN SEUIL COMME PLANCHER POUR UNE AUGMENTATION GENERALE	3
ARTICLE 3 – REVISION SALARIALE 2022 DU PERSONNEL DE L’ENCADREMENT	4
ARTICLE 3.1 - AUGMENTATION GENERALE	4
ARTICLE 3.2 – ENVELOPPE « PROMOTION ».....	4
ARTICLE 3.3 – CONDITIONS D’APPLICATION	4
ARTICLE 4 – REPARTITION DE L’ENVELOPPE « PROMOTION »	4
ARTICLE 5 – MESURE CATEGORIELLE COMPLEMENTAIRE DE REVISION.....	4
ARTICLE 6 – MESURES COMPLEMENTAIRES.....	5
ARTICLE 6.1 – RECONDUCTION DE LA PRIME DE COOPTATION.....	5
ARTICLE 6.2 - MESURE EN FAVEUR DES SENIORS.....	5
ARTICLE 6.3 - MESURE EN FAVEUR DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP	5
ARTICLE 7 – MONETARISATION EXCEPTIONNELLE ET ENCADREE DU COMPTE EPARGNE TEMPS.....	5
ARTICLE 8 – LES ENGAGEMENTS D’ELIOR ENTREPRISES.....	6
ARTICLE 9 – CONDITION ET DUREE D’APPLICATION	6
ARTICLE 10 – DEPOT ET PUBLICATION SUR LA BASE DE DONNEES NATIONALE	6

PREAMBULE

Les Organisations Syndicales Représentatives ont interpellé la Direction le 18 janvier 2022 sur la nécessité de procéder à une revalorisation des salaires compte tenu de la période inflationniste rencontrée.

A ce titre, une réunion de cadrage organisée par la Direction s'est tenue le 15 février 2022 découlant sur la fixation d'un calendrier d'ouverture de la NAO 2022-2023 pour les salariés issus de l'Encadrement, applicable au 1^{er} octobre 2022.

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 du Code du travail, la Direction a ouvert une négociation sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée pour les salariés issus de l'Encadrement.

Plusieurs réunions de négociations ont été menées entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives les 17 mai, 08 et 14 juin, et 08 juillet 2022.

Lors de la réunion d'ouverture du 17 mai 2022, 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 de la politique salariale 2021-2022 de l'Entreprise 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 et sont annexées au présent accord.

A l'issue de ces réunions, les parties sont convenues de ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés de statut Encadrement (Agents de Maîtrise et Cadres) de la Société Elior entreprises, non régis par des dispositions spécifiques en matière salariale.

ARTICLE 2 – RAPPEL DE LA FIXATION D'UN SEUIL COMME PLANCHER POUR UNE AUGMENTATION GENERALE

La Direction tient à rappeler les dispositions de l'article 2 de l'accord NAO des salariés de statut Encadrement signé le 13 Mars 2020, prévoyant la mise en application d'un seuil déclencheur en deçà duquel la revalorisation annuelle est effectuée en augmentation générale à hauteur de 1 %, puis en enveloppe pour les augmentations individuelles.

La Direction rappelle qu'afin de respecter sur 3 ans les mesures de l'article 2 précité, la fixation d'un seuil plancher pour une augmentation générale demeure applicable jusqu'en 2024.

ARTICLE 3 – REVISION SALARIALE 2022 DU PERSONNEL DE L'ENCADREMENT

ARTICLE 3.1 - AUGMENTATION GENERALE

Au 1^{er} octobre 2022, les salariés de statut Encadrement se verront appliquer une augmentation générale de **+ 3,4 %**, dont 1 % au titre du seuil plancher précité (cf. article 2 NAO 2020-2021).

ARTICLE 3.2 – ENVELOPPE « PROMOTION »

A cette mesure d'augmentation générale s'ajoutera **une enveloppe « promotion » de + 0,7 % à répartir par chaque manager** : Cette augmentation sera appliquée au 1^{er} octobre 2022 au salaire brut de base.

ARTICLE 3.3 – CONDITIONS D'APPLICATION

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

ARTICLE 4 – REPARTITION DE L'ENVELOPPE « PROMOTION »

La Direction prend les engagements suivants quant à la répartition de l'enveloppe « promotion » de **+ 0,7 %** :

- Elle concernera tant les Femmes que les Hommes
- Elle concernera autant les salariés bénéficiant d'une rémunération inférieure, que supérieure, à la médiane de celle de leur emploi repère

La Direction remettra aux managers l'historique des revalorisations de salaire accordées les années précédentes, ainsi que le niveau mini / moyen - médian / maxi pour chaque emploi repère. Un bilan sera réalisé auprès des organisations syndicales représentatives à l'issue de la campagne de revalorisation salariale.

ARTICLE 5 – MESURE CATEGORIELLE COMPLEMENTAIRE DE REVISION

La Direction entend associer à la révision générale des salaires du personnel de l'Encadrement, une mesure catégorielle complémentaire.

Aussi, à compter du 1^{er} octobre 2022, une augmentation générale supplémentaire de **+ 0,3 %** sera allouée pour le personnel de statut Agent de Maîtrise et Cadre 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 ceux de :

- **Chef gérant**
- **Responsable de restaurant**
- **Directeur de restaurant**
- **Adjoint directeur de restaurant**
- **Chef de cuisine / Chef pâtissier**
- **Chef de secteur**

ARTICLE 6 – MESURES COMPLEMENTAIRES

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

ARTICLE 6.1 – 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 31/12/2023, et, ne peut s'appliquer aux candidats ayant été licenciés pour motif économique dans le cadre du Plan de Sauvegarde de l'Emploi (accord du 8 février 2021).

ARTICLE 6.2 - 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.

ARTICLE 6.3 - 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 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 7 – MONETARISATION EXCEPTIONNELLE ET ENCADREE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Une enveloppe de 3500 jours est dédiée à cette mesure pour les 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 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^{er} janvier 2023 et prendra fin le 30 juin 2023.**

ARTICLE 8 – LES ENGAGEMENTS D'ELIOR ENTREPRISES

La Direction prend l'engagement de faire appliquer à **compter du 1^{er} janvier 2023**, pour un remboursement des indemnités kilométrique 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.

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 ET PUBLICATION SUR LA BASE DE DONNEES NATIONALE

Conformément à l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié par la Direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Le présent accord, sera à la diligence de la Direction, déposé sous forme dématérialisée sur la plate-forme « Télé Accords » (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>).

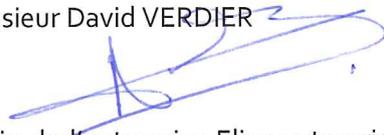
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

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

Fait à Paris-la Défense, le 26 août 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 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

