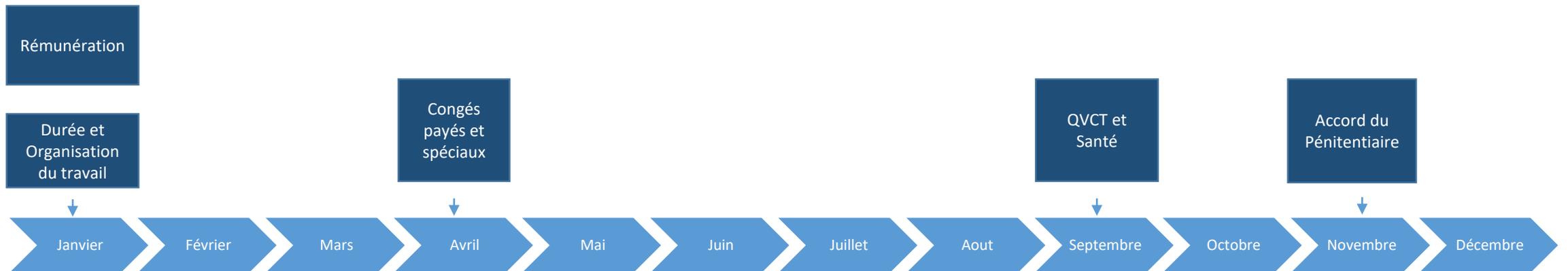


STATUT COLLECTIF ELIOR RESTAURATION FRANCE



RELATIONS SOCIALES

Calendrier des négociations – Thèmes et calendrier indicatifs prévus à l'Accord de Méthode du 30 mai 2023



1) DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL



RELATIONS SOCIALES

Durée du travail – Modalités Générales

<p>ENTREPRISES</p> <p>Accord ARTT 30/06/1999 + Accord de révision des dispositions relatives à l'encadrement des accords RTT des divisions Avenance - 25 septembre 2000 + Avenant de révision du 17/05/2002</p>	<p>ARPEGE</p> <p>Accord 20/12/1999 + Avenant 08/12/2010</p>	<p>CEERCF</p> <p>Accord anticipé d'adaptation - 13 mars 2018</p>	<p>ELRES</p> <p>Accord de révision des dispositions relatives à l'encadrement des accords RTT des divisions Avenance - 25 septembre 2000 Accord d'harmonisation des statuts de l'UES Avenance Enseignement et Santé en matière d'organisation et d'aménagement des temps de travail - 5 mai 2004 (+ avenant 2016)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Durée hebdomadaire moyenne annuelle avec JRTT <ul style="list-style-type: none"> • selon catégorie salariés • Nombre minimal de JRTT • 228 jours théoriques « travaillés » dans l'année • Forfait tout horaire • Forfait jour/an + J Repos • Forfait h/an + JRTT • Cycle (max 12 sem) • Annualisation • CET 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée hebdomadaire moyenne annuelle avec JRTT <ul style="list-style-type: none"> • selon catégorie salariés • nombre minimal de JRTT • 228 jours théoriques « travaillés » dans l'année • Forfait tout horaire • Pas de forfait jours • Cycle (max 12 sem) • Annualisation • CET 	<ul style="list-style-type: none"> • Annualisation durée du travail par octroi RTT • Durée hebdomadaire moyenne sur l'année avec JRTT selon catégorie salariés • 228 jours théoriques « travaillés » dans l'année • Forfait jour/an + J Repos (nombre fixe prévu ne variant pas selon les années) • CET 	<ul style="list-style-type: none"> • Durée hebdomadaire (employés) • Durée hebdomadaire moyenne annuelle avec JRTT <ul style="list-style-type: none"> • selon catégorie salariés • Nombre minimal de JRTT • 226 jours théoriques « travaillés » dans l'année (10 jours fériés) • Forfait tout horaire • Forfait jour/an + J Repos • Forfait h/an + JRTT • Cycle 7/7 (max 4 sem) • Annualisation • CET

Durée du travail – Employés

ENTREPRISES (3841*)	ARPEGE (791*)	CEERCF (7*)	ELRES (5603*)
<ul style="list-style-type: none"> • Structure 36,45 (36h27mn) + 9 JRTT (siège) (14) <p>Les employés structure sont apprentis (13*) 1 assistant structure entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exploitation (restaurant) : 36,45 (36h27) + 9 JRTT + 2 (+ 2 Jours Temps Habillage) pour salariés éligibles (3257*) 	<ul style="list-style-type: none"> • 36,25 + 8 JRTT (36h15mn) <p>Non appliquée en Structure (Apprentis à 35h)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 36,25 (36h15mn) + 8 JRTT (+ 2 Jours Temps Habillage) pour salariés éligibles Restaurant exploitation Plongeur, commis, second de cuisine, hôtesse caisse, chef de partie, employé poly compétent de restauration.. (790*) CT cuisinier 	<ul style="list-style-type: none"> • 36h + 6 JRTT (36h00mn) <p>Les employés sont majoritairement des apprentis et non concernés par ce dispositif</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 34,5 h (34h30mn) <p>(absence jours Temps Habillage : compensé en prime habillage) embauches depuis 1^{er} aout 2004</p> <p>90% des cas</p>
<ul style="list-style-type: none"> • + 1 JRTT en cas de coupure comprise entre 30 min et 2h max (employés à temps complet travaillant sur sites faisant plus d'un service /jour) • Nombre jours de repos peut être supérieur dans la limite de 23 JRTT maximum/an pour les salariés affectés dans un restaurant fermant dans l'année <p>* Effectif indicatifs au 30/09/23</p>	<ul style="list-style-type: none"> • + 1 JRTT en cas de coupure comprise entre 30 min et 2h max (employés à temps complet travaillant sur sites faisant plus d'un service /jour) 		<p>Historiques (salariés bénéficiant RTT avant 1^{er} aout 2004) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35,30 (Enseignement) + RTT • 36,65 (Santé) + RTT <p>En pratique : 1 seul horaire historique restant : 36,65 (36h39mn) + 13 RTT</p>

Durée du travail – Agents de Maîtrise

ENTREPRISES (1258*)	ARPEGE (229*)	CEERCF (112*)	ELRES (1124*)
<p><u>Responsables Restaurant AM Exploitation avec fonctions managériales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 39h + 18 JRTT (1642h/an) Convention forfait heure <p><u>Opérationnels seulement (517*)</u> Chefs gérant + Responsables de restaurant (487) Adjoint de restaurant Chefs de cuisine, chef de production, responsable point de vente, chef pâtissier Trame CT</p>	<p><u>Responsables d'Unité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 37,50 (37h30mn) + 15 JRTT + prime habillage quand éligibles <p><u>Opérationnel (40*)</u> Responsables de Restaurant, Chef gérant</p> <p><u>AM structure</u> : Assistante de direction (2*)</p>	<p>37h + 12 JRTT</p> <p>Embauchés avant 1^{er} avril 2018 (majorité des AM)</p>	<p><u>Responsables Restaurant + AM Exploitation avec fonctions managériales</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 39h + 18 JRTT (1642h/an) Convention forfait heure <p>(811*) Chefs gérant, Responsable de restaurant, Adj. Responsable de restaurant, Responsable logistique Chef de production, chef de cuisine</p>
<p><u>Non responsables Restaurant AM Structure (Sans fonctions managériales) (675)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 37h + 15 JRTT <p><u>Opérationnels (646*)</u> Chef de cuisine, Adjoints resp restaurant, resp point de ventes, Responsable point de restauration, Chef pâtissier, Chef de production, Caissier, employé qualifié de restauration, responsable métier (qualité cc)</p> <p><u>Structure CT (31*)</u> Assistant, responsable administratif, responsable métier, assistant gestionnaire métier, Chargé de projet support des ventes, Chargé de supports commerciaux, Adjoint chef de projet Assistant exploitation, gestionnaire RH</p>	<p><u>Non Responsables d'Unité</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 37,10 (37h05mn) + 13 JRTT + prime habillage quand éligibles <p><u>Opérationnels : (181*)</u> Chef pâtissier, chef de cuisine, resp métier, adj resp restau, maître hôtel Adjoint responsable restauration, resp point de restau chef pâtissier,</p> <p><u>AM structure</u> 1* seul</p>	<p>37h + 11 JRTT Embauchés après 1^{er} avril 2018</p>	<p><u>Non responsables Restaurant (peu nombreux) + AM Structure (Sans fonctions managériales)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 36,90 (36h54mn) + 15 JRTT <p><u>Opérationnels (231*)</u> Chef de cuisine, Diététicien, Resp adm, employé qualifié restau, Resp Restaurant, Adjoint responsable restauration, Responsable point de restauration,, Responsable métier</p> <p><u>AM structure (37*)</u> Gestionnaire RH, Assistant Direction, Gestionnaire métier, respo adm, métier</p>

* Effectif indicatifs au 30/09/23

Durée du travail - Cadres

ENTREPRISES (332 - 131 en structure*)	ARPEGE (78 – 16 en structure*)	CEERCF (54*)	ELRES (353*)
Cadres dirigeants forfait tout horaire	Cadres dirigeants forfait tout horaire	Pas disposition dans accord - pas de cadres dirigeants	Cadres dirigeants forfait tout horaire Membres CODIR
Directeurs Régionaux Forfait 217 jours (nombre de jours Repos non fixé dans accord)	Directeurs Régionaux : (rien prévu à accord) 1* DR avec un statut cadre dirigeant 0 J Repos vient d'entreprises	NA Pas disposition dans accord - pas DR	Directeurs Régionaux (21*): Forfait 217 jours (nombre de jours RTT non fixé dans accord, 11 dans chiffres clefs)
Cadres fonctionnels équivalents à DR (fonctions management élargies, mission de représentation de l'employeur) Forfait 217 jours + 11 J Repos (nombre de jours RTT non fixé dans accord ni CT) Dir des Ventes, d'agence, chef de projet grand compte, chef de projet, Dir. grands projets, contrôleur de gestion, Key account manager, architecte intérieur ...	Responsables d'Unité (absence de disposition spécifique pour les fonctionnels dans accord) 37,50 (37h30mn) + 15 JRTT (37h30mn) (avec prime habillage quand éligibles) Cadres fonctionnels (9*)	Forfait 218 jours + 12 J Repos (Cadres embauchés après 2018) Forfait 218 jours + 14 J Repos Majorité de la population (Cadres transférés en 2018)	Cadres fonctionnels équivalents à DR (fonctions management élargies, mission de représentation de l'employeur) Forfait 217 jours + 11 J Repos (nombre de jours RTT non fixé dans accord mais dans CT) (22): Directeur exploitation, Dir. Ventes, Resp grands comptes, Dir régional des ventes, DRHO, Dir. technique, Dir. Clientèle, Responsable de développement, Chef des ventes, Dir. stratégie, Dir. Mktg

Durée du travail - Cadres commerciaux

ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
<p>Commerciaux</p> <p>Forfait 213 jours + 15 J Repos en pratique (nombre de jours Repos non fixé dans accord mais CT)</p> <p>CT Responsable développement commercial (19* bénéficiant de 15 JRepos : majorité responsable de développement, resp. développement comptes clefs, resp. culinaire, directeur d'exploitation, chef de projet fidélisation ...</p>	<p>Commerciaux - Application des modalités prévues pour les RU</p> <p>37,50 (37h30mn) + 15 JRTT</p> <p>(4*) Responsable développement Chef de ventes, directeur fidélisation</p>		<p>Commerciaux</p> <p>Forfait 213 jours + 15 J Repos nombre non fixé dans accord (prévu au CT) (17*)</p> <p>Responsable Développement, Responsable développement commercial, Responsable fidélisation (rém variable : intéressement commercial pour fonctions commerciales)</p>

Durée du travail – Cadres suite

ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
<p><u>RS et opérationnels et certains cadres structure</u> (convention forfait jours + heures):</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 210 jours + 18 J Repos ▪ 1890h/an ▪ 15 h repos quotidien 			<p><u>RS et opérationnels et certains cadres structure</u> (forfait jours + heures) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 210 jours + 18 JRepos ▪ 1890h/an ▪ 15 h repos quotidien
<p><u>Responsables restaurant et exploitation + certains cadres structure</u> (convention forfait jours + heures) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 210 jours + 18 JRepos ▪ 1680h /an ▪ 16h repos quotidien 	<p><u>Responsables d'Unité</u></p> <p>37,50 (37h30mn) + 15 JRTT (37h30mn) (avec prime habillage quand éligibles)</p>	<p>Forfait 218 jours + 12 JRepos (Cadres embauchés après 2018)</p> <p>Forfait 218 jours + 14 JRepos Majorité de la population (Cadres transférés en 2018)</p>	<p><u>Responsables restaurant et exploitation + certains cadres structure</u> (forfait jours + heures) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 210 jours + 18 JRepos ▪ 1680h /an ▪ 16h repos quotidien

Durée du travail – RTT (Jour repos)

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Acquisition	Par année civile	Par année civile	prorata temps de trav. effectif	Par année civile
Répartition	A défaut d'accord, <ul style="list-style-type: none"> • <u>Employés</u>: 5 (+1 JTH) salarié / 4 (+1 JTH) employeur (à défaut accord) • <u>Encadrement</u> : ½ employeur / ½ salarié 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Employés</u> : 5 employeur/ 3 salarié • <u>Encadrement non RU</u>: 8 employeur / 5 salarié • <u>Encadrement RU</u> : ½ employeur / ½ salarié 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Employés et AM</u> : ½ employeur- ½ salarié • <u>Forfait jour (cadres)</u> : 100% salarié 	½ employeur- ½ salarié
Prise RTT	<p><u>Employés</u> : 1^{er}-jan-31dec</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possible accoler à CP, pont, ancienneté, fractionnement • Planification 2 semaines sauf pour prise RTT pour enfants malades ou fermeture entreprise cliente • Sal ayant 23 jours de repos, RTT pris en priorité pendant fermeture client <p><u>Encadrement</u> : « dans l'année dans les périodes de basse activité (1^{er} oct-30 sep) »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planification 1 mois à l'avance • Poss. 2 JRTT max pour formation individuelle demandée par salarié 	<p>1^{er}-jan-31dec</p> <p><u>Employés</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Journée ou ½ journée (matin) (max 3 ½ journées/an) • Possible accoler à pont, ancienneté, fractionnement • Exploitation : priorité fermeture client • Planification 1 mois à l'avance sauf cas enfant malade de mois de 12 ans <p><u>Encadrement</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Période basse activité • Poss. 2 JRTT max pour formation individuelle demandée par salarié non RU (4 pou RU) <p>En pratique souple jusqu'à fin janvier pour la prise RTT</p>	<p>1^{er}-jan-31dec (RTT reportables jusqu'au 28 fev année suivante avec accord responsable – Accord NAO 2020)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Possible accoler à CP ou WE • Journée ou ½ journée • Priorité faible activité • Délai de prévenance 15 jours salarié – (réponse dans les 7 jours employeur pour les employés et AM) • Report possible par l'employeur de la date de prise des RTT en cas circonstances exceptionnelles (seulement 7 jours max avant date prise effective prévue pour employés et AM) 	<ul style="list-style-type: none"> • Au semestre pour santé • Dans l'année pour enseignement • Planification au moins 1 mois à l'avance, confirmée au salarié sous 7 jours calendaires sauf exception • Possible en une seule fois si accord manager • Priorité faible activité • Intermittent : pdt périodes normalement travaillées correspondant à des baisses d'activité <p>En pratique (2023) peuvent se prendre dès leur acquisition et du 01/01/N au 31/01/N+1 pour les employés et du 01/01/N au 31/03/N+1 pour l'encadrement</p>
Contrôle durée du travail	Feuille émargement	Documents journalier et hebdomadaire signés par manager et salarié (sal non autonome) Encadrement autonome : autocontrôle	Entretien annuel + droit déconnexion + mécanisme d'alarme pour forfait jour	Auto déclaratif (Feuille émargement – décompte pour employés (saisie sur Pléiade et validation RS)

Durée du travail – CET

	ENTREPRISES (Accord et avenants ARTT)	ARPEGE (Accord et avenant ARTT)	CEERCF (Accord CET 2019)	ELRES (Accord et avenants ARTT)
CET – bénéficiaires - conditions	Tout statut			Encadrement [environ 30 salariés statut Employé en bénéficiant à titre historique]
	sans condition ancienneté		1 an ancienneté	
CET – alimentation	<ul style="list-style-type: none"> Moitié des JRTT 5^{ème} semaine CP 		<ul style="list-style-type: none"> Moitié JRTT (Jours repos) par journée ou ½ journée 5^{ème} semaine CP Congés ancienneté 	<ul style="list-style-type: none"> Moitié des JRTT 5^{ème} semaine CP
CET – Utilisation	Epargne RTT et 5^{ème} semaine CP à utiliser dans les 5 ans	Epargne RTT à utiliser dans les 4 ans et 5^{ème} semaine CP à utiliser dans les 6 ans	<ul style="list-style-type: none"> Congé sans solde ou passage à temps partiel pour convenance personnelle Congé longue durée Congé familial Congé de fin de carrière Don de jours (procédure dans accord CET) Alimentation PERCO (10 jours max) 	<ul style="list-style-type: none"> Congé de fin de carrière Congé pour convenance personnelle Durée congé : 40 jours ouvrés minimum Alimentation PERCO (10 jours max)
Statut salarié pendant utilisation CET	<ul style="list-style-type: none"> Absence au titre CET considérée comme période de travail effectif avec maintien des avantages liés au contrat de travail et droits Versement rémunération à échéance habituelle Retour à son emploi à issue congé 		<ul style="list-style-type: none"> Suspension du contrat pendant congé Période absence assimilée ou non à période travail effectif pour calcul des CP et ancienneté selon type de congé Retour à son emploi ou emploi équivalent à issue congé 	<ul style="list-style-type: none"> Retour à son emploi à issue congé

Durée du travail – CET

	ENTREPRISES (Accord et avenants ARTT)	ARPEGE (Accord et avenant ARTT)	CEERCF (Accord CET 2019)	ELRES (Accord et avenants ARTT)
Déblocage anticipé /accord automatique employeur	Déblocage quand acquisition d'une épargne en jours équivalent au moins à 3 mois <u>Déblocage automatique:</u> Décès conjoint ou enfant, invalidité conjoint (CSS), mariage, divorce, naissance, adoption, création d'entreprise		<u>Déblocage automatique:</u> Décès conjoint ou enfant, invalidité conjoint (CSS) ou enfant , mariage, PACS , divorce, naissance, adoption, situation surendettement en cours ou à venir Monétarisation de 10 jours possible (hors 5^{ème} sem CP) si solde d'au moins 40 jours	Décès conjoint ou enfant, invalidité conjoint (CSS), mariage, divorce, naissance, adoption, création d'entreprise, enfants malades et succession complexe
Rupture contrat travail	Clôture et paiement indemnité compensatrice correspondante aux droits acquis			En pratique clôture et paiement
Transfert contrat travail	Transfert CET chez le repreneur et application CET repreneur ou déblocage anticipé avant transfert à la demande du salarié		Mutation intra-groupe : Transfert CET chez le repreneur et application CET repreneur par accord tripartite	En pratique : Transfert CET chez le repreneur et application CET repreneur ou déblocage anticipé avant transfert à la demande du salarié
Monétisation	Mesure de monétisation « exceptionnelle » régulièrement reconduite en NAO Max 10 jours en 2022 15 en sept 2023		Monétarisation de 10 jours possible (hors 5 ^{ème} semaine CP) si solde d'au moins 40 jours (Art 3.4 accord) Mesure régulièrement reconduite en NAO (sep 2023: max 10 jours jusqu'au 30 sept 2024	Mesure de monétisation « exceptionnelle » régulièrement reconduite en NAO Max 10 jours en 2022

Durée du travail – Autres modalités

	ENTREPRISES Accords et avenants	ARPEGE Accords et avenants 2010	CEERCF	ELRES (Accord et avenants ARTT)
Repos hebdomadaire par roulement				<ul style="list-style-type: none"> • Pour établissements fonctionnant en 7/7 en Santé • Repos hebdo par roulement (salarié en 7/7 : dispositions CCN reprises dans l'accord) <p>En pratique, repos hebdo par roulement et horaires décalés : application de l'Art 10A et 10-H : horaires décalés et non cycles</p>

Durée du travail – Autres modalités

	ENTREPRISES Accords et avenants	ARPEGE Accords et avenants 2011	CEERCF	ELRES (Accord et avenants ARTT)
Cycle	<ul style="list-style-type: none"> • Dispositions CCN • 12 semaines max • Répartition inégale possible de la durée du travail sur jours ou les semaines du cycle mais répartition fixe • Durée max hebdo : 44h 			<ul style="list-style-type: none"> • Dispositions CCN • 4 semaines max • Répartition inégale possible de la durée du travail sur jours ou les semaines du cycle mais répartition fixe • Durée max hebdo : 44h

Durée du travail – autres modalités

	ENTREPRISES Accord et avenants ARTT	ARPEGE Accord et avenants ARTT	CEERCF Accord anticipé d'adaptation - 13 mars 2018	ELRES Accord et avenants ARTT
Annualisation	<ul style="list-style-type: none"> • Durée moyenne hebdo annuelle 34h20 ou 35h pour personnel en structure • 44h hebdo max – 26h hebdo min • Délai prévenance min en cas de changement horaire (sauf délai plus court imposé par client) : 15 jours calendaires • Max 1590,52h/an 	<ul style="list-style-type: none"> • Contraintes exploitation client • Durée moyenne annuelle : 35h hebdo(1596h/an) • 44h hebdo max – 26h hebdo min • Délai prévenance min en cas de changement horaire(sauf délai plus court imposé par client) : 7 jours calendaires 	Oui pour tous les salariés par octroi de JRTT/jours de repos pour forfait jours	<ul style="list-style-type: none"> • Réservée à cuisines centrales hors activité de restauration sur place des secteurs Santé et Enseignement privé • Durée moyenne annuelle 34h30 • 44h hebdo max – 26h hebdo min • Délai prévenance min en cas de changement horaire(sauf délai plus court imposé par client) : 15 jours calendaires

Durée du travail – Heures supplémentaires

	ENTREPRISES Accord et avenants ARTT	ARPEGE Accord et avenants ARTT	CEERCF Accord anticipé d'adaptation - 13 mars 2018	ELRES Accord et avenants ARTT
Contingent annuel heures supplémentaires/salarié	90h	90h	220h	<ul style="list-style-type: none"> • Application en pratique de la CCN 130h employés • Annualisation: 90h
Rémunération heures supplémentaires	<ul style="list-style-type: none"> • Paiement majoré • Absence de repos compensateur de remplacement 		<ul style="list-style-type: none"> • Repos compensateur de remplacement à la demande du salarié 	<ul style="list-style-type: none"> - Paiement majoré ou Repos compensateur de remplacement (journée ou ½ journée) au choix du salarié en début d'année (modifiable sous 1 mois) / en pratique heures supplémentaires des employés payées au mois - Autres : compteur h sup

Durée du travail – Autres

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Jours fériés	<ul style="list-style-type: none"> Jours fériés travaillés payés double ou récupérés avec accord entreprise salarié [en pratique plutôt payé double] 1er mai travaillé payé double + 1 jour de récupération (Accord sur les congés - 28 juin 2000)	<ul style="list-style-type: none"> Jours fériés travaillés payés double ou récupérés avec accord entreprise salarié en pratique plutôt payé double 1er mai travaillé payé double + 1 jour de récupération 		
Travail <u>exceptionnel</u> de nuit	(Employés) Nuit (22H- 5h) travaillée exceptionnellement: majoration du salaire à hauteur de 25%			Application CCN
	Accord ARTT 30 juin 1999	Accord ARTT 20 dec 1999		
Travail <u>exceptionnel</u> du dimanche	(Employés) Nuit (22H- 5h) travaillée exceptionnellement: majoration du salaire à hauteur de 25%			Quand prestation annexe le we, rémunération sous forme de prime
	Accord ARTT 30 juin 1999	Accord ARTT 20 dec 1999		

Durée du travail – Femmes enceintes

	ENTREPRISES Accord sur l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes - 14 octobre 1999	ARPEGE	CEERCF Accord NAO - avril 2020	ELRES Accord d'harmonisation des diverses mesures d'ordre social - 16 juin 2004
Femmes enceintes	<ul style="list-style-type: none"> • A compter du 1er jour du 4ème mois [soit 14^{ème} semaine] de grossesse : 13% de réduction du temps de travail sans perte de salaire (pouvant être mis en œuvre par une prise de poste retardée et départ anticipé pour salariées à temps complet) • + temps de pause de 10 min matin et 20 min AM en cas de temps de repos restant • temps passé en consultations prénatales tombant pendant heures de travail rémunéré 	Application CCN	A compter du 1er jour du 4ème mois de grossesse [soit 14^{ème} semaine]: 13% de réduction du temps de travail sans perte de salaire, prise de ce repos cumulée ou répartie entre les jours de la semaine avec accord responsable (RU ou RS chez Elres)	

Avantages - Autres

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Indemnité de retraite anticipée	<p>Employés: bénéficie de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite employé</p> <p>Encadrement : bénéficie de l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite Cadre – (Accord 7 juillet 2004)</p>			
Femmes enceintes Adaptation activité	<ul style="list-style-type: none"> - Mise à disposition d'un siège quand nature travail compatible avec station assise - Possibilité de détachement temporaire dans une autre unité avec accord intéressée <u>sans temps additionnel de trajet</u> (quand organisation du restaurant ou du service ne permet pas la mise en place de conditions de travail satisfaisantes tant pour le fonctionnement de l'entreprise que pour la femme enceinte) - Cas travail par cycle, si possible, proposition d'un horaire fixe temporairement <p>(Accord sur l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes - 14 octobre 1999)</p>			<p>Mise à disposition d'un siège quand nature travail incompatible avec station debout continue ou intermittente</p> <p>(Accord d'harmonisation des diverses mesures d'ordre social - 16 juin 2004)</p>
Temps partiels	<p>Établissements assurant 2 services/jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durée minimum 25h hebdomadaires pour les salariés ayant coupures > 2h • Horaire hebdomadaire augmenté d'1 heure pour salarié ayant horaires compris entre 25h et 28h hebdomadaires et coupure > 2 heures <p>(Accord et avenants ARTT)</p>			<p>Établissements assurant 2 services/jour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Durée minimum 25h hebdomadaires pour les salariés ayant coupures > 2h • Horaire hebdomadaire augmenté d'1 heure pour salarié ayant horaires compris entre 25h et 28h hebdomadaires et coupure > 2 heures <p>(Accord et avenants ARTT)</p>

Avantages – Spécificités Secteur scolaire Intermittents (activité principale unité de travail ou établissement)

	ENTREPRISES	ELRES Accord d'harmonisation des statuts de l'UES Avenance Enseignement et Santé en matière d'organisation et d'aménagement des temps de travail - 5 mai 2004	CEERCF	ARPEGE
Prime intermittence		<ul style="list-style-type: none"> • Montant : 3,40% SAB • Modalités paiement <ul style="list-style-type: none"> • 40%) en juin année N • solde en septembre année N <p>En cas sortie effectif au moment paiement du solde, acompte déduit du RSTC</p> <p>(NAO Employés 6 mars 2020 et 25 nov 2022 Mention d'un accord 1999)</p>	NA	NA
Reclassement pendant périodes suspension contrat		<p>Tout poste temporairement vacant pendant période suspension de contrat doit être prioritairement proposé aux salariés sous contrat de travail intermittent qui en font la demande écrite (en début d'année en pratique) Référence à un accord du 1^{er} avril 1999</p>		

2) REMUNERATION



RELATIONS SOCIALES

13^{ème} mois

	ENTREPRISES Accords relatifs au 13 ^{ème} mois et à la prime d'ancienneté -16 juillet 1998	ARPEGE Usage	CEERCF Accord adaptation 13/03/2018	ELRES Accord relatif au 13 ^{ème} mois et à la prime d'ancienneté - 16 mai 2006
Employés	Condition ancienneté 6 mois dans accord	Condition ancienneté 6 mois	Condition ancienneté 6 mois	
AM	Oui Sans ancienneté		Oui sans ancienneté	
Cadres	Oui Sans ancienneté		Oui sans ancienneté	
Modalités	Paiement en 2 versements Spécificité paiement mensuel possible pour les salariés repris en L-1224	Paiement en 2 versements Spécificité paiement mensuel possible pour les salariés repris en L-1224	Paiement en 2 versements Spécificité paiement mensuel possible pour les salariés repris en L-1224	Paiement en 2 versements Spécificité paiement mensuel possible pour les salariés repris en L-1224

REMUNERATION VARIABLE – synthèse Encadrement fonctionnel hors CODIR

SOCIETE	FONCTION	Quantitatif		Qualitatif	
		CRITERE	VALEUR	CRITERE	VALEUR
ELRES	Cadres fonctionnels	EBITO	30%	3 OBJECTIFS	70%
	Autres cadres	EBITO	30%	4 OBJECTIFS	70%
ELIOR ENTREPRISES	Cadres et AM fonctionnels	REC	30%	3 OBJECTIFS	70%
	Autres cadres	REC	30%	4 OBJECTIFS	70%
Arpège	Cadres et AM fonctionnels	REC	30%	3 OBJECTIFS	70%
Le Ceercf	Manager	Performance éco RC	30%	manger/sal	70%
	Senior Manager	Performance éco RC	30%	manager/sal	70%

Rémunération variable Encadrement fonctionnel – Montant

	ENTREPRISES Accord portant révision des éléments variables de rémunération de l'encadrement -7 juil 2004 + avenants 2015 et 2017	ARPEGE Usage	CEERCF Accord adaptation 13/03/2018	ELRES Accord portant sur la rémunération variable de l'encadrement - 29 sep 2004 + Avenants de révision 2014 et 2016)
Employés	NA			
Encadrement fonctionnel (AM)	8,33% SBA (montant max 1 mois SBA)		NA (Elrès: « assistantes de direction» statut cadre - exclues dispositif rémunération variable) Procédure de réintégration du variable dans le fixe en 2016)	
Encadrement fonctionnel (Cadres)			<ul style="list-style-type: none"> Managers (équivalent chef de groupe) : 10% SBA 	10% SBA
Autres Cadres « fonctionnels" (fonctions listées)	12% SBA	8,33% SBA	<ul style="list-style-type: none"> Senior Managers (équivalent Responsable de Services) : 15% SBA 	15% SBA 18 fonctions listées (contrôleur gestion sociale, Credit manager, Dir. Dev RH, Directeur du personnel, Directeur affaires sociales, Directeur de clientèle, Directeur grands comptes, Dir Reg RH, DRHO, Dir Techn,)

Rémunération variable Encadrement fonctionnel – Objectifs

	ENTREPRISES Accord	ARPEGE Usage	CEERCF Accord adaptation 13/03/2018	ELRES Avenant n°1 + Avenant n°2 du 23 novembre 2016 portant révision de l'accord du 29/09/2004 avenant N°1 du 18/09/2014	
Employés	NA				
Encadrement fonctionnel (AM)	NA			NA	
Encadrement fonctionnel (Cadres)	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif Quantitatif Poids : 30% Critères : niveau atteinte REC réalisé/REC budgété 			<p>Objectifs annuels fixés par hiérarchie et dans le cadre politique RH groupe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objectif collectif (performance économique RC France): 30% • Objectifs individuels : 70% 	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif Quantitatif ✓ Poids : 30% ✓ Critère : niveau atteinte EBIT Opérationnel réalisé/ budgété du périmètre de rattachement • Objectifs Qualitatifs ✓ Poids : 70% ✓ Critères <ul style="list-style-type: none"> • 3 max pour Cadres fonctionnels (2 à pondération égale) • 4 max pour « Autres Cadres » (3 à pondération égale)
« Autres Cadres » fonctionnels" (fonctions listées)	<ul style="list-style-type: none"> • Portant sur qualité management, fidélisation client, prévention sécurité, ... en lien avec les enjeux et environnement de l'entreprise • définis annuellement au plus tard le 30/11 entretien manager/sal 			<ul style="list-style-type: none"> • Portant sur qualité management, fidélisation client, prévention sécurité, ... en lien avec les enjeux et environnement de l'entreprise • définis annuellement au plus tard le 30/11 entretien manager/sal 	

Rémunération variable Encadrement fonctionnel - Paiement

	ENTREPRISES Accord	ARPEGE Usage	CEERCF Accord adaptation 13/03/2018	ELRES Avenant n°1 + Avenant n°2 du 23 novembre 2016 portant révision de l'accord du 29/09/2004 avenant N°1 du 18/09/2014								
Employés	NON											
Encadrement fonctionnel (AM)			NA	NA								
Encadrement fonctionnel (Cadres)	<ul style="list-style-type: none"> • Paiement annuel • 100% objectifs atteints: 100% paiement • Condition de présence du salarié à date de fin exercice budgétaire (sauf départ retraite ou LME où versement prorata temporis) • Nouvel entrant en cours d'exercice sans objectifs définis : montant prime minimum au niveau de la moyenne nationale du taux paiement prorata temporis • IRP informés semestriellement montant prime • Mobilité intra groupe 		<ul style="list-style-type: none"> • Paiement annuel 	<ul style="list-style-type: none"> • Paiement annuel (novembre) • 100% objectifs atteints: 100% paiement pour chaque critère • Condition de présence du salarié à date de fin exercice budgétaire • Absences dans l'année supérieures à 1 mois cumulé (hors congé mat) : montant prorata temporis • Nouvel entrant en cours d'exercice sans objectifs définis : montant prime minimum au niveau de la moyenne nationale du taux paiement prorata temporis • Mobilité intra groupe idem Entreprise • Défaut de fixation des objectifs avant le 31 dec: paiement 100% • Dispositif spécifique de versement progressif (suivant barème) de la Prime Perf eco en cas non-atteinte performance économique mais progression réelle /A-1: 								
Autres Cadres « fonctionnels" (fonctions listées)				<table border="1"> <thead> <tr> <th>Niveau Atteinte Perf Eco prévue au budget</th> <th>Montant prime Perf Eco</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entre 85% et < 90%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Entre 90% et < 95%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Entre 95% et < 100%</td> <td>75%</td> </tr> </tbody> </table>	Niveau Atteinte Perf Eco prévue au budget	Montant prime Perf Eco	Entre 85% et < 90%	25%	Entre 90% et < 95%	50%	Entre 95% et < 100%	75%
Niveau Atteinte Perf Eco prévue au budget	Montant prime Perf Eco											
Entre 85% et < 90%	25%											
Entre 90% et < 95%	50%											
Entre 95% et < 100%	75%											

Rémunération variable Encadrement opérationnel

Montant

ENTREPRISES Accord portant révision des éléments variables de rémunération de l'encadrement -7 juil 2004 + avenants 2015 et 2017 – commission de suivi annuelle (décembre) ARPEGE Usage		CEERCF Accord adaptation 13/03/2018	ELRES Avenant n°1 + Avenant n°2 du 23 novembre 2016 portant révision de l'accord du 29/09/2004 avenant N°1 du 18/09/2014	
Encadrement opérationnel (AM et Cadres)	RS		Encadrement opérationnel (AM et Cadres)	RS et DLR
10% SBA	15% SBA		10% SBA	15% SBA
<p>+ Dispositif de SURPERFORMANCE (prime additionnelle sur performance économique PCB)</p> <p>Conditions cumulatives surperformance :</p> <ul style="list-style-type: none"> - performance économique particulièrement significative - atteinte totalité du variable sans arbitrage - PCB en progression réelle par rapport à A-1 <p>Montant prime surperformance économique:</p> <ul style="list-style-type: none"> - objectif PCB > 110% prime = 10% dépassement de l'objectif dans la limite 3% SBA - objectif PCB > 120% prime = 15% dépassement de l'objectif dans la limite 4% SB 			<p>Dispositif de SURPERFORMANCE : (prime additionnelle sur performance économique et prime additionnelle sur performance chiffre d'affaires)</p> <p>Conditions cumulatives surperformance:</p> <ul style="list-style-type: none"> - performance économique et chiffre d'affaires sur l'exercice social particulièrement significatifs - Site en progression réelle par rapport à A-1 <p>Montant prime surperformance économique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Performance éco site > 120% + progression réelle/année N-1 Prime = 15% dépassement de l'objectif dans la limite 3% SBA <p>Montant prime surperformance CA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CA site entre 105% et 110% CA périmètre en charge et budget atteint Prime = 1% SBA - CA site >110% CA périmètre en charge et budget atteint : Prime = 2% SBA 	

Rémunération variable Encadrement opérationnel

Objectifs

	ENTREPRISES ARPEGE (Usage pour Arpège)		CEERCF	ELRES Avenant n°1 + Avenant n°2 du 23 novembre 2016 portant révision de l'accord du 29/09/2004 avenant N°1 du 18/09/2014			
Fonctions	Encadrement opérationnel (AM et Cadres) [10% SBA]	RS [15% SBA]		Encadrement opérationnel (AM et Cadres) [10% SBA]		RS et DLR [15% SBA]	
	<u>Poids</u> : 8% <u>2 Critères</u>	<u>Poids</u> : (11%) <u>2 Critères</u>		<u>Poids</u> : 8% <u>2 Critères</u>		<u>Poids</u> : 11 % <u>2 Critères</u>	
<u>Objectifs quantitatifs</u>	CB = 6% (Contribution Brute) du site (performance économique) POS = 2% Prime d'objectif Spécifique <ul style="list-style-type: none"> • Objectif de développement CA ou • Objectif de gestion 	CB = 9% (Contribution Brute périmètre responsabilité) (CN pour Arpège) POS = 2% Prime d'objectif Spécifique <ul style="list-style-type: none"> • Objectif de développement CA ou • Objectif de gestion 		<u>RU et AM</u> <u>restauration sur place</u> CBO = 6% (« contribution brute opérationnelle » performance éco) CA = 2% (performance commerciale)	<u>Cadres et AM des Cuisines Centrales</u> CN = 6% Contribution nette » mesure perf. Éco) CA = 2% (performance commerciale)	<u>RS</u> CBO du « périmètre responsabilité » = 9% (performance économique) CA = 2% (performance commerciale)	<u>DLR</u> CN du périmètre responsabilité = 9% (Contribution nette - performance économique) CA = 2% (performance commerciale) :
<u>Objectifs qualitatifs (PQI)</u>	Poids : 2%	Poids : 4%		Poids : 2%		Poids : 4%	
	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif(s) • Définis semestriellement au plus tard le 30/11 pour 1^{er} semestre et le 31/05 pour 2^d semestre <p><i>Formulaire Elior&moi</i></p>			<ul style="list-style-type: none"> • 2 objectifs par semestre • Définis annuellement au plus tard le 30/11 lors entretien manager/salarié • Portant sur qualité management, fidélisation client, prévention sécurité, ... en lien avec les enjeux et environnement de l'entreprise <p><i>Formulaire Elior&moi</i></p>			

Rémunération variable Encadrement opérationnel

Paieement

	ENTREPRISES Accord	ARPEGE Usage	CEERCFC	ELRES Avenant n°1 + Avenant n°2 du 23 novembre 2016 portant révision de l'accord du 29/09/2004 avenant N°1 du 18/09/2014								
Encadrement opérationnel + RS (et DLR pour Elres)	<ul style="list-style-type: none"> 100% atteint: 100% payé pour chaque critère Versement semestriel: mai et novembre en fonction atteinte des objectifs semestriels Système d'un versement progressif de la prime sur la contribution brute (PCB) au semestre en fonction du degré d'atteinte des résultats: <ul style="list-style-type: none"> Pour Encadrement opérationnel <ul style="list-style-type: none"> Versement semestriel à hauteur de 2% SBA si 90%<résultat<100% Versement semestriel à hauteur de 1% SBA si 75%<résultat<90% Arpège : 2% si 80%<résultat<100% Pour RS : Versement semestriel à hauteur de 3% SBA si 90%<résultat<100% (Arpège dès 80%) Rattrapage annuel sur PCB en cas de non atteinte de l'objectif CB au semestre mais atteinte de l'objectif annuel sur CB (pouvant aller jusqu'à 100%) Dispositif de surperformance sur la PCB (cf montant prime) Arbitrage si éléments exceptionnels Défaut fixation objectifs: 100% paiement Désaccord sur objectifs de la part du salarié ne vaut pas absence de fixation, objectifs restent valables 		NA	<ul style="list-style-type: none"> 100% objectifs atteints: 100% paiement pour chaque critère Versement semestriel : mai et novembre en fonction atteinte des objectifs semestriels Rattrapage annuel en cas de non atteinte de l'objectif de performance économique au semestre mais atteinte sur l'année selon dispositif spécifique versement (barème) progressif Dispositif spécifique de versement (barème) progressif en cas non atteinte performance économique au semestre mais à l'année et si progression réelle /A-1: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Niveau Atteinte perf Eco</th> <th>Montant prime perf Eco</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Entre 85% et < 90%</td> <td>25%</td> </tr> <tr> <td>Entre 90% et < 95%</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>Entre 95% et < 100%</td> <td>75%</td> </tr> </tbody> </table> Dispositif de surperformance sur la PCB (cf montant prime) Absences dans l'année supérieures à 1 mois cumulé (hors congé mat) : montant prorata temporis Condition de présence du salarié à date de fin exercice budgétaire Mobilité intra groupe idem Entreprises Défaut de fixation des objectifs avant le 31 dec: paiement 100% Nouvel entrant en cours d'exercice sans objectifs définis : montant prime minimum au niveau de la moyenne nationale du taux paiement prorata temporis 	Niveau Atteinte perf Eco	Montant prime perf Eco	Entre 85% et < 90%	25%	Entre 90% et < 95%	50%	Entre 95% et < 100%	75%
Niveau Atteinte perf Eco	Montant prime perf Eco											
Entre 85% et < 90%	25%											
Entre 90% et < 95%	50%											
Entre 95% et < 100%	75%											

Primes ancienneté et fidélisation

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Prime ancienneté Employés % Salaire minimum mensuel	<ul style="list-style-type: none"> • 5 ans d'ancienneté 1% • 8 ans ancienneté 2% • 9 ans ancienneté 3% • 10 à 14 ans ancienneté 4% • 15 à 19 ans ancienneté 5% • >= 20 ans ancienneté : 6% <p>Existence de certaines primes spécifique d'ancienneté pour des salariés repris « PAS » (prime d'ancienneté spéciale)</p>			
	Protocole d'accord relatif au 13ème mois et à la prime d'ancienneté - 16 juillet 1998	Accord NAO Employés 2013	Accord adaptation 13/03/2018	Protocole d'accord re 13 ème mois et prime d'ancienneté - 16 mai 2006
Prime fidélisation Encadrement	<ul style="list-style-type: none"> • 6 à 14 ans ancienneté : 170 € • 15 à 24 ans ancienneté : 290 € • 25 à 34 ans ancienneté : 410 € • 35 ans ancienneté et + : 530 € <p>Versement en octobre – Ancienneté appréciée en sept année en cours Condition de présence au 30 sept pour droit au paiement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 7 à 14 ans ancienneté : 170 € • 15 à 24 ans ancienneté : 290 € • 25 à 34 ans ancienneté : 410 € • 35 ans ancienneté et + : 530 € <p>Versement en octobre (exceptionnellement en nov pour 2023) – Ancienneté appréciée en sept année en cours Condition de présence au 30 sept pour droit au paiement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 6 à 14 ans ancienneté : 170 € • 15 à 24 ans ancienneté : 290 € • 25 à 34 ans ancienneté : 410 € • 35 ans ancienneté et + : 530 € <p>Versement en octobre – Ancienneté appréciée en sept année en cours Condition de présence au 30 sept pour droit au paiement</p>	
	Accord relatif à la prime de fidélisation des collaborateurs des statuts agents de maîtrise et cadres - 14 juin 2021 Clause revoyure tous les 2 ans (Avril)	Accord sur les primes de fidélisation – 13 mai 2021 Clause revoyure tous les 2 ans (Mai)	Prime à DD dans accord d'adaptation passage en DI NAO 2023	Accord Primes fidélisation – 10 mai 2021 Clause revoyure tous les 2 ans (Avril)

PAC –PSM – Prime de détachement

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
PAC – Prime mensuelle d'activité continue (travail 7/7)	56,10€ Accord NAO Encadrement 2020 du 13 mars 2020 <ul style="list-style-type: none"> • versée sur les sites y donnant droit • tout statut 	52€	NA	52€ (montant négocié parfois en NAO)
PSM – Prime mensuelle de service minimum (travail 7/7 convives dépendants)	CCN	NA	NA	22,50€ CCN et NAO
Prime journalière détachement (temporaire)	14€ NAO 2020	14€ NAO 2019	NA	14€ NAO 2021

Primes « tournants »

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Prime employé tournant	133€ /mois Accord NAO 2019	158€/mois Accord NAO 2021	NA	
Prime AM Chef cuisine tournant	209€ /mois NAO Encadrement Sept 2023	158,29 €/mois Accord NAO 2021	NA	
Prime Chef gérant tournant (Encadrement)	319€ /mois NAO Encadrement Sept 2023	158,29 €/mois Accord NAO 2021	NA	En pratique «Prime déplacement» : 7,62€/jour pour les chefs gérants tournant

Prime Remplacement - Conditions

	ENTREPRISES Accord re remplacement du Responsable d'Unité et/ou du Chef de cuisine – 15 jan 2020 + Accord NAO 2020 Encadrement	ARPEGE NAO	CEERCF	ELRES
<p>Remplacement du RU</p> <p>(Chef Gérant, Responsable restaurant, Responsable d'exploitation et Directeur de restaurant)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés éligibles à remplacer: <u>Employés et AM niveau VI</u> (hors Adjoints et Maîtres d'hôtel Responsables et apprentis et salariés détachés temporairement du groupe) Remplacé et remplaçant appartiennent à la même unité • En cas absence RU de courte durée (CP et RTT) ou Arrêt maladie de courte durée ou AT (dans le cas d' un remplacement déjà réalisé par un salarié de statut employé) • Durée minimale remplacement (sauf jour férié ou fermeture) : <ul style="list-style-type: none"> • 5 jours ouvrés pour remplacement RU par un statut Employé (10 jours ouvrés pour statut AM niveau V) • Désignation remplaçant au moins 2 semaines l'avance, information équipe, élaboration du document de passation de consignes « fiche de remplacement », état fond de caisse et coffre... 	<p>Encadrement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chef cuisine statut Encadrement remplaçant un Directeur sur un site sans Directeur adjoint. • Si conditions de gestion du cash, de la sécurité alimentaire, de respect des prix contractuels, de l'administratif du personnel, des pointages et du respect du budget atteintes (NAO 2010 reprise ensuite) <p>Employés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remplacement RU dans missions management, organisation production, gestion et relation client • Pendant période temporaire de baisse d'activité (congé et congé scolaire exclusivement) • Durée minimale remplacement : 5 jours ouvrés consécutifs d'absence <p>Créée en 2010 – montant réévalué en NAO en dernier lieu en 2021</p>	<p>NA</p>	<p>En pratique des primes de remplacement ou prime exceptionnelle ou prime de responsabilité</p>

Prime Remplacement - Conditions

	ENTREPRISES Accord re remplacement du Responsable d'Unité et/ou du Chef de cuisine – 15 jan 2020 + Accord NAO 2020 Encadrement	ARPEGE NAO	CEERCF	ELRES
Remplacement Chef cuisine (CC) statut AM	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés éligibles à remplacer : <ul style="list-style-type: none"> • salariés statut Employés (hors apprentis et salariés détachés temporairement du groupe) • Remplacé et remplaçant appartiennent à la même unité • En cas absence CC de courte durée (CP et RTT) ou AM de courte durée ou AT (dans le cas d' un remplacement déjà réalisé par un salarié de statut employé) • Durée minimale remplacement (sauf jour férié ou fermeture) : 5 jours ouvrés • Anticipation du remplacement CC par le RU et désignation par CC en accord avec RU 2 sem à l'avance, fiche de remplacement, etc.. • Acquisition d'expérience et évolution : expérience à compléter autant que possible par formation pour préparer évolution 	<ul style="list-style-type: none"> • Salariés éligibles à remplacer : salariés statut Employés • Remplacement CC dans missions management, organisation production, gestion et relation convives • Pendant période temporaire de baisse d'activité (congs et congé scolaire exclusivement) • Durée minimale remplacement : 5 jours ouvrés consécutifs d'absence <p>Créée en 2010 – montant réévalué en NAO en dernier lieu en 2021</p>		En pratique des primes de remplacement ou prime exceptionnelle ou prime de responsabilité

Prime Remplacement - Conditions

	ENTREPRISES	ARPEGE NAO	CEERCFC	ELRES
Remplacement – autres fonctions	Potentiellement prime exceptionnelle	Potentiellement prime exceptionnelle	<p>Créée en NAO Employés 2022 – reconduite et modifiée tout statut en 2023 (DD)</p> <p>1. Prime remplacement de courte durée</p> <ul style="list-style-type: none"> • Salarié ayant une charge de travail supplémentaire résultant du suivi de la totalité du portefeuille d'un collègue absent • Durée minimale absence : 5 jours ouvrés jour férié compris • Absence AM, CP, RTT • Remplacement limité à 2 semaines pour le remplaçant <p>Mesure DD reconductible en NAO</p> <p>2. Prime remplacement longue durée</p> <p>NAO 2023 – Charge supplémentaire répartie sur plusieurs salariés résultant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • absence maladie >2mois • remplacement dans l'attente du recrutement d'un poste vacant • intégration d'un nouvel entrant en compatibilité générale, analytique et recouvrement: • répartition charge sur pls salariés : Ouverture d'un recrutement (CDD ou intérim) si remplacement AM >2 mois et dès l'annonce départ dans l'autre cas <p>- Un salarié ne peut pas remplacer plus de 2 semaines</p>	En pratique des primes de remplacement ou prime exceptionnelle ou prime de responsabilité ...

Primes remplacement – Montant

	ENTREPRISES Accord re remplacement du Responsable d'Unité et/ou du Chef de cuisine – 15 jan 2020 + Accord NAO 2020 Encadrement	ARPEGE NAO	CEERCF NAO	ELRES
Prime remplacement du RU (Chef Gérant/Responsable restaurant/responsable d'exploitation et directeur de restaurant)	Principe prime prévue à l'accord; montant révisable en NAO <ul style="list-style-type: none"> • 129 €/ pour 1 semaine entière de remplacement (NAO 2023) • 98,40 € pour une semaine comprenant un jour férié mais NAO (non réévalué en 2023) • 27 € par jour de remplacement supplémentaire (NAO 2023) 	Créée en NAO 2010 – montant réévalué en NAO en dernier lieu en 2021 <ul style="list-style-type: none"> • Encadrement (chef cuisine remplaçant): 104,52€/sem de remplacement • Employés : 92,97 € pour 1 semaine de remplacement 		
Prime remplacement Chef cuisine statut AM	Principe prime prévue à l'accord; montant révisable en NAO <ul style="list-style-type: none"> • 84 € pour 1 semaine entière de remplacement et 18 €/j supplémentaire(NAO 2023) • 64 € pour 1 semaine comprenant 1 jour férié (non réévalué en 2023) 	Créée en NAO 2010 – montant réévalué en NAO en dernier lieu en 2021 <ul style="list-style-type: none"> • 51,81€ pour 1 semaine entière de remplacement NAO Employé 2011 et 2020 et 2021 		
Prime remplacement – autres fonctions			Créée en NAO <ul style="list-style-type: none"> • Prime forfaitaire de 120€ bruts pour une semaine complète • 24€ bruts /jour au-delà • Reconduit en NAO 2023 	

Primes habillage, blanchissage, intermittence

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCFC	ELRES
Prime habillage	<ul style="list-style-type: none"> • 0,61€/jour Application CCN	<ul style="list-style-type: none"> • 0,61€/jour Accord 20/12/1999 + avenant 08/12/2010 Accord NAO 2020 et 2021 : 0,5323€/jour (0,53+0,5%) - application CCN	NA	<ul style="list-style-type: none"> • 0,61€/jour application CCN
Prime blanchissage	<ul style="list-style-type: none"> • 21,75 € net/mois blanchissage • 54,10 net/mois blanchissage tournant Accord NAO 2020	<ul style="list-style-type: none"> • 18,79€/mois pour Responsable et hôtesse Cafétéria • 35,05 €/mois pour les serveurs€ • 34,17€/mois pour MHR et Resp point de vente NAO 2019 à 2021 Appliquée quand le contrat commercial ne prévoit pas le nettoyage collectif par une entreprise spécialisée	NA	Principe : Elres assure le blanchissage Exception : remboursement sur note de frais ou prime (montant variable)
Prime intermittence	CCN	NA	NA	<ul style="list-style-type: none"> • 3,40% SAB • Acompte (40%) juin N • Solde (60%) septembre • 6 mois ancienneté et présence moment versement Accord NAO Employés 2020

Prime de reconduction de contrat commercial

	ENTREPRISES Accord prime reconduction de contrat 14 juin 2021 (clause de revoyure tous les 2 ans en mai)	ARPEGE NAO (principe définitif 2013, conditions 2014, derniers montants 2020 et 2021) pour Encadrement // (Principe et conditions 2016, derniers montants 2019 et 2021)	CEERCF	ELRES Usage Prime « Incentive Fidélisation »
Conditions liées au renouvellement du contrat	<ul style="list-style-type: none"> • Appel d'offre avéré avec conditions cumulatives: <ul style="list-style-type: none"> • Mise en danger par la résiliation initiale client • Mise en concurrence effective • Renouvellement matérialisé par un nouveau contrat ayant même durée que durée initiale contrat et au moins 2 ans • ou renouvellement de contrat dit de "gré à gré" avec (« absence appel offre avéré assimilable à consultation exclusive sur existant avec risque de suivi appel d'offre avéré »): <ul style="list-style-type: none"> • Formalisation rupture contrat par le client • Remise projets et négociations du RS avec client • Dans les 2 situations : Renouvellement matérialisé par un nouveau contrat ayant même durée que durée initiale contrat et au moins 2 ans • Exclusion : cas de renégociation de prix ou renouvellement visant à décaler consultation AO 	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Encadrement</u> <ul style="list-style-type: none"> • Appel d'offre avec conditions cumulatives: Mise en danger réelle du contrat (résiliation initiale client ou mise en concurrence effective) <ul style="list-style-type: none"> • Absence appel offre avéré assimilable à consultation exclusive sur existant avec risque de suivi appel d'offre avéré avec : <ul style="list-style-type: none"> - Remise proposition commerciale - Présentation offre en jury soutenance - Contrat remis en cause fidélisé depuis au – 5 ans - Dans les 2 situations : - renouvellement contrat matérialisé par nouveau contrat ou avenant et exclusion des cas de renégociation de prix • <u>Employés</u> : uniquement situation appel d'offre identique à Encadrement sauf restriction renégociation prix non mentionnée 		<ul style="list-style-type: none"> • Renouvellement de contrat commercial ayant une durée au moins égale à 36 mois • Versement sous condition et après validation d'un niveau suffisant de marge (au moins égal au directives fixées) • Versement après validation du chiffrage du dossier • Le chiffre d'affaire de référence est le cumul des chiffres d'affaire des sites renouvelés du périmètre de la personne concernée (dans le cas de renouvellement de sites rattachés à un grand compte) • Le chiffre d'affaires s'apprécie sur le volume d'activité de leur périmètre de responsabilité. pour les RS, DLR et DEX (dans le cas de contrats nationaux)

Prime de reconduction de contrat commercial

	ENTREPRISES Accord prime reconduction de contrat 14 juin 2021 (clause de revoyure tous les 2 ans en mai)	ARPEGE NAO (principe définitif 2013, conditions 2014, derniers montants 2020 et 2021) pour Encadrement // (Principe et conditions 2015-16, derniers montants 2019 et 2021)	CEERCF	ELRES Usage Prime « Incentive Fidélisation »
Montant	<ul style="list-style-type: none"> Employés: 146€ AM non RU : 161€ RU : 1,5% SAB RS: 1% SAB/contrat reconduit Versement 1 fois tous les 2 ans Paiement dans le mois suivant signature et 6 mois max renouvellement par client <p>Montants revalorisés en NAO (en dernier lieu 2023)</p>	<ul style="list-style-type: none"> Employés: 146€ AM non RU : 161€ Cadres RU: 1,06% SAB Cadre DCC: 1,1% SAB Versement 1 fois tous les 2 ans sur un site identique Paiement dans le mois suivant signature <p>Montants revalorisés en NAO (en dernier lieu 2023)</p>		<p><u>Renouvellement d'un contrat dont CA annuel <100K</u></p> <ul style="list-style-type: none"> prime forfaitaire de 150 € <ul style="list-style-type: none"> au RS <u>ou</u> au RU si leader commercial de DLR <u>ou</u> au Dir Services Clients/Responsable Services Clients <p><u>Renouvellement d'un contrat dont CA annuel >100 K€</u></p> <ul style="list-style-type: none"> prime correspondant à 1% du salaire annuel du collaborateur: <ul style="list-style-type: none"> au RU <u>et</u> à son RS, <u>ou</u> au Directeur Services Clients/ Responsable Services Clients <u>et</u> DLR Pour le cas des clients First, versement additionnel de <u>1 000 €</u> au RS, au DLR et au DEX pour chaque contrat > 1M€ renouvelé Affectation d'un coefficient correcteur du montant des primes pour RS, DLR et DEX lié au taux de rétention (pouvant aller jusqu'à un non paiement de la prime)
Conditions / salarié	<ul style="list-style-type: none"> Salariés ayant contribué à reconduction Salariés hors RS : <ul style="list-style-type: none"> présence effective de 4 mois sur le site au moment de la résiliation ou remise en cause contrat présence dans les effectifs au moment de la signature nouveau contrat ou avenant RS : justifier d'une prise en charge effective du site impacté par la reconduction du contrat commercial de 4 mois 	<ul style="list-style-type: none"> Salariés ayant contribué à reconduction présence effective de 6 mois sur le site au moment de la résiliation ou remise en cause contrat présence dans les effectifs au moment de la signature nouveau contrat ou avenant 		<ul style="list-style-type: none"> Salariés éligibles : Responsables de Secteur, Directeurs Services Clients, Directeurs de la restauration, Directeurs d'exploitation, Responsables d'unité Présence salarié à date versement

Primes « Formation »

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Prime animateur de formation (ADF)	100€/jour			<p><u>Encadrement</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> Formation portant sur un métier opérationnel pour les 10 premiers jours de formation : 100€ À partir 11^{ème} jour : 105€ <p>(NAO Encadrement 2020)</p>
Prime de maitre d'apprentissage et CQP ou professionnalisation / tuteur	<p><u>Encadrement</u> : 225€ / an et à l'obtention du diplôme (225€x3) 225/an de tutorat et année obtention du diplôme</p> <p>Non application des 2% CCN et de l'accord GE2P</p> <p>(NAO 2019)</p>	<p><u>Encadrement</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Apprentissage : 214,07€ par an à chaque année et diplôme obtenu Contrat de professionnalisation : 214,07€ à fin du parcours si obtention titre ou CQP Parcours formation interne : 214,07€ après validation période probatoire <p><u>Employés</u> 211€ (NAO) Non application des 2% CCN et de l'accord GE2P</p>	<p>CCN (% du salaire) : application CCN Application accord GE2P</p>	<p>Prime tutorat, en sus des 2% mensuel prévus par la CCN, versement complémentaire d'un montant brut de 150€ lors de l'obtention du titre ou du CQP</p> <p>(Accord GE2P Art. 3.2.2.4)</p>

Primes – autres

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Prime centre de vacances (en cas de reclassement sur les centres de vacances hors site de vacances ouverts toute l'année)		NA		<p>Employés (DI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 50 € brut/ hebdo pour un reclassement sur 1 poste non cuisinant • 80 € brut/ hebdo pour un reclassement sur 1 poste cuisinant <p>NAO Employés 2023 (25 nov 2022)</p> <p>Encadrement (DD 31/12/2022) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80 € brut/ hebdo pour un reclassement sur 1 poste cuisinier • 100 € brut/ hebdo pour un reclassement sur 1 poste chef gérant <p>NAO Encadrement 2022 (21 juillet 2022)</p>
Prime de cooptation	<p>Employé + Encadrement 2023 (DD jusqu'au 31.09.24) : 750€ en 2X</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'issue de la période d'essai de la personne recrutée (poste de cuisinier, second de cuisine, chef de cuisine, chef gérant, responsable préparation froide ou directeur de restaurant) - Après 1an ancienneté personne recrutée 	<p>Tout salarié DD . 30.09.2024 : 750€ en 2X</p> <ul style="list-style-type: none"> - à l'issue de la période d'essai de la personne recrutée (poste de cuisinier, pâtissier, chef pâtissier, second de cuisine, chef de cuisine, chef gérant, responsable préparation froide ou directeur de restaurant) - Après 1an ancienneté personne recrutée <p>NAO sept 2023 Encadrement</p>	<p>Tout salarié DD . : 750€ (DD jusqu'au 31.09.24) fin PE</p> <p>personne recrutée (Poste de comptable/comptable principal, gestionnaire de paie, cuisinier, pâtissier, second de cuisine, chef de cuisine, chef gérant, chef pâtissier, et directeur de restaurant)</p> <p>NAO sept 2023</p>	<p>Tout collaborateur (NAO Encadrement 2023) 750 euros</p> <ul style="list-style-type: none"> - 375 euros à la fin de la PE - et 375€ après 1 an ancienneté personne recrutée - poste de cuisinier, pâtissier, second de cuisine, chef de cuisine, chef gérant, chef pâtissier, directeur de restaurant, comptable, comptable principal, gestionnaire de paie.

Autres Primes non prévues par accords collectifs (usages)

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Prime d'ouverture	<p>NAO 2006 puis <u>décision unilatérale</u> – usage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime résultant de la réalisation de la CB cumulée des 3 1ers mois par rapport à la CB de la fiche signalétique • Attributaires : RS et RU • Conditions: CB réelle cumulée des 3 1ers mois = ou > CB fiche signalétique • Montant 1000€ (+ 500€ si CB d'au moins 10% CA) 			
Prime développement sur existants	<p><u>Décision unilatérale</u></p> <p>Signature d'une convention tripartite</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime liée au nombre de couverts du premier mois complet • Attributaires : RS et RU • Montant : 0,5€/couvert plafonnée à 1500€ 			
Prime pour prélèvements (ouvertures ou existant)	<p><u>Mémo 2009 – usage</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Prime résultant de la mise en place d'un prélèvement automatique pour le règlement des factures • Attributaires : RS et RU • Montant : <ul style="list-style-type: none"> • 400€ pour un nouveau contrat ou contrat existant • 75€ pour une convention tripartite 			
Prime prestations exceptionnelles		<p>Paiement h sup + primes pour employés</p> <p>Quid encadrement (usage)</p>		

Rémunération – Médaille du travail

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Médaille du travail	<p>Ancienneté pour l'attribution de la prime appréciée au sein groupe Elior à date officielle attribution diplôme Médaille du travail – application CCN depuis 1^{er} juillet 2023</p> <p>Prime versée à l'occasion de la remise première médaille (frappée et gravée aux frais employeur) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 99,09 € jusqu'à 5 ans - 213,43 € de 5 à 10 ans - 346,82 € de 10 à 15 ans - au-delà de 15 ans ancienneté : 346,82 € +15,24€ par année jusqu'à 35 ans <p>Accord relatif au Primes de Médailles du travail – 14 oct 1999</p>	<p>Application CCN depuis 1^{er} juillet 2023</p> <p>Prime versée à l'occasion de la remise première médaille :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 99 € jusqu'à 5 ans - 213 € de 5 ans à 10 ans - 346 € de 10 ans à 15 ans - Au-delà de 15 ans, 15 € en plus par année <p>Accord NAO Employés et Encadrement 2009 – Dispositions Censées être à DD (jusqu'en 2010) maintenues par la suite</p>	<p>Ancienneté appréciée au sein groupe Elior</p> <p>Prime versée à l'occasion de la remise première médaille :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 99,09 € jusqu'à 5 ans - 213,43 € de 5 à 10 ans - 346,82 € de 10 à 15 ans - au-delà de 15 ans ancienneté : 346,82 € +15,24€ par année - Plafond: 610€ <p>Accord adaptation – 13 mars 2018</p>	<p>Ancienneté appréciée chez 4 employ max</p> <p>Prime versée à l'occasion de la remise première médaille :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Médaille d'argent : 20 ans anc. - Médaille de vermeil : 30 ans anc. - Médaille d'or: 38 ans anc. - Grande médaille d'or : 43 ans anc. - 152,45€ salariés ayant au moins 5 ans ancienneté dans groupe Elior - + 15,24€/année supplémentaire - Plafond : 610€ <p>Accord harmonisation diverses mesures d'ordre social – 16 juin 2004</p>

3) CONGES PAYES ET SPECIAUX



RELATIONS SOCIALES

Congés payés – Modalités

	ENTREPRISES Accord relatif aux congés – 28 juin 2000	ARPEGE	CEERCF Accord adaptation 20 fev 2018	ELRES
Période d'acquisition	1 ^{er} juin N – 31 mai N+1 (Accord renvoie au dispositions légales)	1 ^{er} juin N – 31 mai N+1 (en pratique application dispositions légales)	1 ^{er} juin N – 31 mai N+1	1 ^{er} juin N – 31 mai N+1 (application dispositions légales)
Période de prise	Peut être reportée au 31 mai	Par note de service 1 ^{er} juin - 31 octobre avec périodes de fermeture pendant périodes faible activité (Note CP 2023)	1 ^{er} mai - 31 octobre	1 ^{er} mai - 31 octobre 2023 : application en fonction des activités (3 semaines imposées) Pratique constante
Jours fractionnement	Accord renvoie au dispositions légales et conventionnelles Note 2023 : prise de congé imposée sur période 1 ^{er} juin-31 mai (de 18 à 20 jours CP ouverts) excluant la possibilité de jours de fractionnement. En cas dérogation renonciation au jours de fractionnement	Note 2023 : prise de congé imposée sur période 1 ^{er} juin-31 mai (de 18 à 20 jours CP ouverts) excluant la possibilité de jours de fractionnement	Non sauf si les CP pris en dehors période légale à la demande de l'employeur ou pour une contrainte de service	<ul style="list-style-type: none"> Note 2023 15 CP ouverts semaines imposées Pratique constante
Organisation/ planification	Accord renvoie au dispositions légales		Critère premier : situation de famille	Critère premier : situation de famille
Salariés DOM TOM	Dispositions légales + au cas par cas aussi pour salariés d'origine étrangère ayant acquis nationalité française	Idem Entreprises en pratique		

Congés supplémentaires

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
	2 jours après 10 ans ancienneté			
Congés ancienneté	CCN	CCN + 1 j si 20 ans d'ancienneté pour l'encadrement (AM et C) (Accord NAO 2012-2013)	Accord adaptation 13/03/2018	CCN
Congés supplémentaires salariés âgés	1 jour année 2024 – 60 ans et + au 31.05 2023 DD (NAO PV désaccord Employés 30 nov 2022 – Encadrement accord NAO 22-23)	<ul style="list-style-type: none"> • Encadrement : 1 j/ an dès 60 ans (DD pour période juin23/mai/24 et 60 ans au 31.05.23) • Employés : 1 j/an à partir de 58 ans (Accord NAO 2010) 	1 jour année N+1 – 58 ans et + au 31.05 année N (Accord adaptation 13/03/2018 + NAO 2022)	1 jour année N+1 – 60 ans et + au 31.05 année N (Accords NAO Employé et encadrement 2019 – DD)
Congés supplémentaires handicap	1 jour supplémentaire pour les salariés en situation de handicap, présents au 31/12/2022 et sans absence > 6 mois cumulée sur l'année.		1 jour supplémentaire pour les salariés en situation de handicap, présents au 31/12/2022 et sans absence > 6 mois cumulée sur l'année	1 jour supplémentaire pour les salariés en situation de handicap, présents au 31/12/ N et sans absence > 6 mois cumulés sur l'année.

Congés évènements familiaux

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Congés évènement familial	<p>Dispositions accord + favorables que Loi et CCN:</p> <ul style="list-style-type: none"> décès grands-parents 3 jours (2 CCN et 0 loi), décès beau frère, belle-sœur : 2 jours (1 CCN, 0 Loi) <p>Accord relatif aux congés - 28 juin 2000</p>	<p>Possibilité de produire acte de naissance dans les 4 mois pour les salariés étrangers pour bénéficiaire du congé de naissance conventionnel NAO Employé 2010</p> <p>Application dispositions légales en pratique</p>	<p>Loi et CCN Accord adaptation 13/03/2018</p>	<p>Dispositions accord + favorables que Loi et CCN:</p> <ul style="list-style-type: none"> décès beau-frère, belle-sœur : 2 jours (1 CCN, 0 Loi) <p>Accord harmonisation diverses mesures d'ordre social – 16 juin 2004</p>

Congés spéciaux

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Jours enfants malades à 100%	<p>3 j / an / collaborateur concernant des enfants de <u>moins de 12 ans</u> (100% encadrement NAO 2015) mesure à DD engagement à ouvrir des négociations pour pérenniser ces dispositions en NAO 2015-2016.</p> <p>Ancienneté d'un an min mais à DI pour tout statut en pratique 12 ans exclus</p>	<p><u>Employés</u> : 4 j / an / collaborateur concernant des enfants âgés de <u>moins de 12 ans</u> condition 1 an ancienneté sur exercice 2021 (DD) reconduit chaque année</p> <p><u>Encadrement</u> : 3 j/an/ collaborateur Accords NAO 2010 + 2015-16 en pratique 1 an ancienneté et <u>4 jours</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3 j / an / collaborateur • enfants de <u>moins de 11 ans</u> <p>Accord adaptation 13/03/2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 3j/an • enfants âgés de <u>12 ans et moins</u> • 2 ans d'ancienneté minimum NAO 2022
Jours enfants Handicapés à 100%	5 jours/ an/collaborateur	5 jours/ an/collaborateur NAO encadrement 2013-2014 + NAO 2014 employés	5 j / an / salarié Accord adaptation 13/03/2018	5 j / an / salarié NAO 2022 (Employé novembre 2021 et encadrement mars 2021)

Congés spéciaux

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Déménagement à initiative salarié Hors accord GE2P	<p>1 jour par période 5 ans pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté</p> <p>Accord relatif au jour de déménagement – 1^{er} juil 2001</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Employé ayant plus de 1 an d'ancienneté : 1 jour ouvré • Encadrement : 1 jour ouvré sans condition d'ancienneté 1 fois tous les 5 ans <p>Demande limitée à 1/ 5 ans</p> <p>NAO 2011-2012 Employé et 2019 Encadrement</p>	<p>1 jour par période 5 ans pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté</p> <p>(NAO 2019 DI)</p>	
Déménagement du fait de l'employeur Hors accord GE2P	<p>2 jours ouvrés</p> <p>À prendre dans les 5 jours ouvrés suivant ou précédent l'évènement – peuvent être fractionnés à demande salarié et avec accord employeur</p> <p>Accord relatif aux congés – 28 juin 2000</p>	CCN	Application CCN	<p>1 jour à prendre au moment du déménagement (semaine suivante ou précédente)</p> <p>Accord harmonisation diverses mesures d'ordre social – 16 juin 2004</p>

Congés spéciaux

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCFC	ELRES
Rentrée scolaire	Usage d'arrivée plus tard sans décompte Application de la note de service de l'accord Elres pour rentrée 2023	Note RH depuis 2017: Possibilité de commencer le travail à 9 h.30 pour les parents d'enfant âgés de moins de 10 ans, sans récupération, le jour de la rentrée de leur enfant sous réserve qu'une demande préalable ait été faite auprès du Responsable de Restaurant/Manager au moins 8 jours avant. Application de la note de service de l'accord Elres pour rentrée 2023	Application de la note de service de l'accord Elres pour rentrée 2023	2 heures fractionnables le jour de la rentrée des classes (le matin et/ou l'après-midi) pour l'entrée à l'école maternelle et/ou primaire (information préalable min 48 h) Accord harmonisation diverses mesures d'ordre social – 16 juin 2004
Congés jeunes parents	Dispositions légales	Dispositions légales		2 jours par enfant à charge pour salariés parents âgés de 24 ans max au 30 avril année en cours Accord harmonisation diverses mesures d'ordre social – 16 juin 2004
Congé paternité	Dispositions légales	Dispositions légales	Complément de rémunération aux IJSS, pris en charge par l'Employeur Accord adaptation 13/03/2018	Dispositions légales

4) QVCT ET SANTE



RELATIONS SOCIALES

Égalité femme-homme - QVT

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Date durée accord	Accord à DD du 26/10/2018 <u>expiré</u>	Accord 6 sept 2019 à DD 3 ans <u>expiré</u>	<u>Absence d'accord</u>	Accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – 22 mars 2021 (DD 3 ans) arrivée du terme : mars 2024
Domaines Actions	<ul style="list-style-type: none"> Évolution mentalités (action de communication, vigilance, , sensibilisation sur Diversité et stéréotypes de genres) Favoriser la mixité professionnelle des recrutements et mobilité interne dans la filière cuisine et management opérationnel Supprimer les écarts injustifiés de rémunération entre les F et les H Promouvoir auprès des femmes les formations pour les métiers traditionnellement masculins Accompagner les femmes dans l'accès à des postes à responsabilité Faciliter pour tous les salariés l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle (accès temps partiel, organisation temps de travail, droit déconnexion, télétravail, congés enfants hospitalisés et congés enfants handicapés, don RTT) 	<ul style="list-style-type: none"> Stéréotypes de genre, discrimination : actions de et sur la communication, guide contre agissements sexiste et stéréotypes lors recrutement notamment Favoriser la mixité professionnelle des recrutements et mobilité interne dans la filière cuisine et management opérationnel Rémunération effective : suivi dans cadre NAO salaire F/H, suivi annuel rattrapage rémunération et type emploi, augmentation de 1% dès que au moins 2% d'écart sur taux moyen dans même emploi comportant au moins 5 hommes et 5 femmes Promotion professionnelle : communication pour formation dans filière cuisine et management opérationnel, entretien de retour congé parental ou activité partielle pour élever enfant, Articulation vie pro/vie perso et familiale pour tous les salariés : accès temps partiel, organisation temps de travail, télétravail, congés enfants hospitalisés et congés enfants handicapés 		<ul style="list-style-type: none"> Stéréotypes de genre : campagne de communication et sensibilisation Favoriser la mixité professionnelle des recrutements et mobilité interne dans la filière cuisine et management opérationnel : partenariats avec associations, identification des potentielles d'évolutions et mobilité géographique par les opérationnels, Suppression des écarts injustifiés de rémunération : attention portée aux évolutions des congés maternité ou parentaux dans évolution salaire NAO, salaire embauche ou mobilité de femmes sur certains métiers (commis de cuisine...) Favoriser accès à la formation : parcours de formation pour les femmes les moins qualifiées vers poste de cuisiner puis second de cuisine puis chef de cuisine et chef gérant, promotion des femmes vers des métiers de cuisiniers), améliorer accès à la formation pour les salariées ayant obligations familiales, Améliorer la qualité de vie au travail : parcours retour congé parental, support communication rappelant droits des femmes enceintes et jeunes parents, Travail et télétravail handicapés

Égalité Femme-Homme – QVT

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Note index (2022)	99/100	88/100	78/100	94/100
Mesures financières accord				<ul style="list-style-type: none">• Prime de 150€ à obtention titre cuisinier (parcours formation vers filière cuisine)• Aide 15€/jour pour remboursement frais de garde dans cadre formation• Rattrapage écart rémunération > 5% injustifiée

Télétravail

	ENTREPRISES	CEERCF	ARPEGE	ELRES
Accord/Charte	Charte Elior groupe 20 avril 2023		Accord 31 oct 2018- DD 1 an renouvelable par tacite reconduction – commission de suivi (bilan annuel)	Charte ELRES 10 juillet 2023 Suivi trimestriel CSSCTE, suivi annuel CSSCTC
Jour télétravail	1 (journée entière) fixe Modifiable en cas circonstances particulières sous 24h 1 jour/quinzaine pour temps partiel (temps de travail compris entre 50-79%)		1 jour entier hors lundi et vendredi Modification possible (délai de prévenance 72H ou 24h pour évènement exceptionnel ou imprévu)	1 jour temps complet Prorata temps de présence pour temps partiel Modifiable ou annulable par employeur en cas nécessité présence sur site) Jour reportable dans le mois
Condition Ancienneté	6 mois dans l'emploi		1 an et 6 mois dans le poste hors période essai	1 an et 6 mois dans le poste
Exclusions	Nature des fonctions imposant présence physique contrat alternance Stage intérimaire		Répartition temps travail inférieur à 5 jours Fonctions impliquant déjà une absence importante et régulière du lieu de travail Caractère confidentiel des fonctions Proportion télétravailleurs déjà atteinte dans service Alternant, stagiaire	Nature des fonctions imposant présence physique Itinérants ou déplacements fréquents contrat alternance Stage intérimaire
Lieu	Unique : résidence principale salarié		résidence principale salarié	Domicile salarié
Avenant	DI		DD 12 mois	DD 12 mois renouvelable
Période adaptation	3 mois possibilité suspension ou arrêt TT à l'initiative des 2 parties sous préavis 15 jours			
Modalités demande	Demande du salarié, réponse délai 1 mois défaut réponse : refus		Demande du salarié, réponse délai 1 mois Refus motivé	

Télétravail

	ENTREPRISES	CEERCFC	ARPEGE	ELRES
Durée travail/plage horaires/déconnexion	Avenant définit les plages horaires de travail prévues à avenant et celles où salarié pourra être contacté – charte déconnexion annexée)		Avenant définit les plages horaires de travail prévues à avenant limitée à 8-19h et celles où salarié pourra être contacté sauf circonstances exceptionnelles	Plages horaires disponibilité à avenant, droit à la déconnexion en dehors
Remboursement frais	Non		Non	Indemnité 2,31€/jour (max 30€/mois en cas télétravail exceptionnel)
Équipements fournis par employeur	Ordinateur portable + logiciels, souris, casque, chargeur et solution téléphonique (Teams) (avenant ne prévoit que ordi et logiciel)		Ordinateur portable + logiciel, solution téléphonique, connexion haut débit. Si connexion privée utilisée non prise en charge par employeur	Ordinateur portable a minima
Télétravail occasionnel	Base volontariat : 15 jours ou 10 jours supplémentaires si télétravail régulier Cas de grève, pic pollution, besoin de concentration ... Demande 2 jours ouvrés / réponse 1 jour ouvré		Oui (journée ou demi journée) à la demande salarié ou imposé par l'employeur (pandémie...) 10 jours (journée entière) pour cadres en cas de nécessité de concentration sous respect délai de prévenance et réponse responsable)	Base volontariat : 15 jours ou 10 jours supplémentaires si télétravail régulier Cas de grève, pic pollution, besoin de concentration ... Demande 3 jours ouvrés / réponse 1 jour ouvré
Télétravail exceptionnel	Oui justifié par état de santé (temps partiel thérapeutique, état de grossesse) situation personnelle exceptionnelle salarié			Pour permettre continuité activité et protection salarié (épidémie...). Peut être imposé par employeur
Double Réversibilité permanente	Fin au télétravail sous respect délai de prévenance d' 1 mois calendaire et décision écrite et motivée pour l'employeur		Fin au télétravail sous respect délai de prévenance d' 1 mois pour les 2 parties (délai pouvant être réduit ou supprimé pour le salarié en cas d'impossibilité de poursuivre le télétravail	Fin au télétravail sous respect délai de prévenance d' 1 mois pour les 2 parties
Changement de fonction	Réexamen de la possibilité de télétravailler			

Droit à la déconnexion

	ENTREPRISES	ARPEGE	CEERCF	ELRES
Accord/Charte	Charte groupe Elior (Ancien accord à DD 2018 venu à expiration)	Accord 31.10.2018 DD 1 an renouvelable par tacite reconduction Commission de suivi annuelle	Charte sociétés du siège Elior France 11 dec 2018	
Mesures principales		<ul style="list-style-type: none"> • Déconnexion en dehors temps travail habituel • Message d'absence • Pas d'envoi d'email/SMS, appel et message tel en tout état de cause entre 19h et 8h et pendant WE • Message dans signature mails « (...) pas tenus de répondre à ce mail hors temps de travail) • Utilisation outils numériques hors temps de travail doit être justifiée par urgence, gravité et/ou importance sujet • Message dans signature mails « (...) pas tenus de répondre à ce mail hors temps de travail) 	<ul style="list-style-type: none"> • Déconnexion en dehors temps travail habituel • Message d'absence • Pas d'envoi d'email/SMS, appel et message tel en tout état de cause entre 20h et 7h et pendant WE sauf sujet urgent, grave ou important 	