

**PROCES VERBAL DE DESACCORD PARTIEL DELISAVEURS**  
**Portant sur les salaires et diverses mesures sociales pour l'année 2021**

Le projet d'accord NAO 2021 DELISAVEURS n'a pas recueilli une majorité de signatures de la part des organisations syndicales représentatives.

En conséquence et conformément à l'article L 2242-4 alinéa 2 du Code du Travail, « si au terme de la négociation aucun accord n'a été conclu à la majorité absolue, il est établi un Procès-Verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des **parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement** ».

Le présent procès-verbal de désaccord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par l'article D 2231-2 du Code du Travail.

A la suite des réunions organisées les 23 Décembre 2020, 14 et 25 Janvier 2021 relatives à la négociation annuelle obligatoire prévue aux articles L 2242-1, L 2242-5, L 2242-7, L 2242-8 et suivants du Code du Travail, tout ou partie des mesures qui étaient proposées par voie d'accord - ouvert à la signature des organisations syndicales- sont exposées ci-après.

Ces mesures sont appliquées unilatéralement par l'Entreprise, en application des dispositions finales du présent PV :

**1. Revalorisation des salaires (AG)**

**1.1. Augmentation des salaires :**

**1.1.1. *Employés***

Pour les personnels de statut Employé de la société DELISAVEURS :

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 0,7 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

L'augmentation du SMIC et des minima de branche ne se cumule pas avec cette revalorisation.

**1.1.2. *Maîtrises***

Pour les personnels de statut Maîtrise de la Société DELISAVEURS :

- Augmentation de l'ensemble des salaires de base mensuels de 0,7 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021. L'augmentation des minima de branche ne se cumule pas avec cette revalorisation.

**1.1.3. *Cadres***

Pour les personnels de statut Cadre de la Société DELISAVEURS :

- Une enveloppe de 0,7 % des salaires de base est attribuée pour l'encadrement, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2021 L'augmentation des minima de branche ne se cumule pas avec cette revalorisation.

En cas de promotion ayant entraîné une revalorisation de la rémunération de base du collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant l'augmentation individuelle prévue en Janvier 2021 ou en cas d'embauche d'un collaborateur de statut Cadre dans les 6 mois précédant le 1<sup>er</sup> Janvier 2021, il ne sera procédé en principe à aucune revalorisation. Chaque situation devra être étudiée individuellement au regard de ces règles.

**II - Volet Social**

**2.1- Résorption des éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes (L.3221-2 Code du travail) : Augmentation Générale de salaire additionnelle (+ 0,2 %)**

L'entreprise réaffirme son attachement au respect du principe de non-discrimination notamment entre les Hommes et les Femmes et entend s'inscrire dans la continuité des actions menées dans le cadre de l'accord en vigueur relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, des précédentes Négociations Annuelles Obligatoires et de l'index égalité professionnelle.

Le diagnostic global des écarts de rémunération entre les Hommes et les Femmes, a été réalisé entre les niveaux I et VI de la convention collective de la restauration collective (statut Employé et Maîtrise) : la comparaison des écarts de salaire a été effectuée par référence au salaire moyen du mois de Décembre 2020 des hommes occupant un même emploi et à tranche d'ancienneté identique (par tranche de 5 ans).

Les collaboratrices de statut Employé et Maîtrise ayant une ancienneté supérieure à 6 mois de reprise ou d'entreprise (période d'essai y compris un renouvellement concluant) en contrat à durée indéterminée, bénéficieront d'une revalorisation maximale de 0,2 % en plus de l'Augmentation Générale visée aux articles 1.1.1 et 1.1.2 des présentes, soit une AG pouvant aller jusqu'à 0,9 % au maximum, en cas d'écart de salaire avec un comparant Homme tel que défini ci-dessus.

L'AG additionnelle est appliquée sur le salaire de base mensuel brut à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2021.

## **2.2 - Prime de détachement temporaire**

La valorisation de la mobilité interne qui permet de développer des passerelles entre les marques, de découvrir de nouveaux environnements de travail et de réduire le recours au travail temporaire est essentielle.

Par référence à l'article 2.3 du protocole NAO 2020, le montant de la prime de détachement est porté de 8,33€ à 10,41 € brut par jour travaillé de détachement à compter du 1<sup>er</sup> février 2021, sans limitation du nombre de périodes de détachement sur un mois donné, dans le respect des temps et jours de repos fixés par les dispositions légales ou conventionnelles.

Les exclusions prévues par la convention collective restent applicables. Toutefois, il est rappelé que les salariés en contrat intermittent scolaire bénéficient de la prime en cas de détachement intervenant pendant les périodes d'activités définies par le calendrier scolaire académique, (hors reclassement pendant les périodes de vacances scolaires).

A compter du 1<sup>er</sup> Février 2021 :

Les parties au présent accord souhaitent par ailleurs valoriser l'investissement de long terme du collaborateur qui s'inscrit dans une démarche de mobilité régulière : tous les 20 détachements, une prime additionnelle de 50€ brut est accordée en sus des primes de détachements journalières :

Soit : 20 jours de détachements x 10,41 € + 50 € = 258,20€ pour une séquence de 20 détachements

## **2.3. – Prise en charge d'un mois de cotisation mutuelle**

En raison de la période Covid, l'Entreprise et ses partenaires sociaux décident de porter une attention particulière aux dépenses de santé à la charge directe des collaborateurs. La cotisation salariale sera en conséquence supportée par l'Entreprise sur le mois de Septembre 2021, quel que soit le statut des collaborateurs et l'option mutuelle.

Les salariés ayant renoncé à adhérer au régime de frais de santé (bénéficiant d'une dispense de droit) ne sont pas visés par cette disposition.

## **2.4. – Indemnisation des coupures au profit des collaborateurs de statut Employé et Maîtrise de DELISAVEURS**

L'Entreprise et ses partenaires sociaux sont attentifs aux fortes amplitudes de travail, notamment sur les établissements qui comportent deux services quotidiens et travaillent en 7/7 jours.

Par conséquent, l'indemnisation prévue par les textes en vigueur est portée de 2,08€ à 3,50 € brut par coupure journalière ininterrompue de plus de 2 heures à compter du 1<sup>er</sup> Février 2021.

Cette indemnisation bénéficie aux salariés des secteurs Hospitalier, personnes âgées, Social, Médico-Social, Entreprise et Scolaire travaillant en 7 jours sur 7 (le fonctionnement en 7/7 jours des établissements et des collaborateurs étant défini par les dispositions de la convention collective et des accords d'entreprise), à l'exception des collaborateurs des établissements pour lesquels il existe déjà une prime de coupure prévue par voie d'usage ou par accord de site.

## **2.5. – Mobilité interne définitive**

Les dispositions à durée déterminée prévues dans le cadre de l'accord DELISAVEURS du 11 Décembre 2020 sont améliorées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> Février 2021 :

Les salariés travaillant en contrat à durée indéterminée classique, rémunérés 12/12 mois, qui acceptent une mutation sur le segment scolaire dans le cadre d'un contrat intermittent scolaire par voie d'avenant, bénéficient d'un maintien de leur salaire annuel brut de base pendant 24 mois dans les conditions suivantes :

La première année (soit pendant 12 mois à compter de la prise de poste en contrat intermittent scolaire), le maintien de salaire consiste à maintenir la rémunération annuelle brute de base en totalité.

La seconde année et pour une nouvelle durée de 12 mois, l'écart entre la rémunération initiale et la rémunération de base cible en contrat intermittent scolaire est compensée par l'entreprise à 50%.

Exemple :

1<sup>ère</sup> année :

- Salaire d'origine : 20800€
- Salaire cible en contrat intermittent scolaire : 15360€
- Maintien de salaire pendant les 12 premiers mois : 20800€

2<sup>ème</sup> année :

Maintien de salaire pendant les 12 mois suivants : 18080€

Le maintien de salaire apparaît sur une ligne distincte sur le bulletin de salaire.

## **2.6. – Prévoyance : transfert de cotisations**

Via un transfert de cotisations, les cotisations prévoyance sont optimisées à compter du 1<sup>er</sup> février 2021.

## **2.7 – Mutuelle (salariés en prévoyance ou en invalidité dans l'impossibilité de travailler)**

A l'expiration du maintien de salaire Employeur, lorsqu'un assuré reste en arrêt de travail et pour la durée de celui-ci, la cotisation mutuelle salariale est prise en charge par l'Entreprise.

Cet avantage s'applique à compter du 1<sup>er</sup> février 2021.

**Au dernier état, les mesures proposées par les organisations syndicales lors de la dernière réunion de négociation étaient les suivantes :**

## **PROPOSITIONS NAO 2021**

### **DE L'INTERSYNDICALE FO, CGT, CGC**

#### **1) Propositions salariales :**

- 3 % d'augmentation de salaire pour tous –suppression du système d'enveloppe pour les cadres
- Prime d'ancienneté prise en compte dans le calcul du 13ème mois
- Création tranches supplémentaires sur l'ancienneté 6% pour 30 ans, 7% pour 35 ans et 8% pour plus de 40 ans d'anciennetés
- Revalorisations de 20 % des primes en vigueur dans l'entreprise.
- Création d'une prime du travail du dimanche à 10€ et prime coupure 2,10€
- Ouverture de négociation sur la prime de transport : Prendre en compte les déplacements écologiques à pieds ou en vélo, et ceux en moto ou en voiture pour les salariés qui ne peuvent pas prendre les transports en commun.
- Prime Vacances 120€ versé en Juin pour tous.

#### **2) Propositions Sociales :**

- Mutuelle : prise en charge des 8€96 des salariés par l'employeur sur le niveau A.
- Journée de solidarité prise en charge par COMPASS
- Revalorisation de la prime de départ à la retraite de
  - 1) de 5 à 10 ans ancienneté 1 mois de salaires
  - 2) de 11 à 15 ans ancienneté 2,5mois de salaires
  - 3) de 16 à 20 ans ancienneté 3,5mois de salaires
  - 4) de 21 à 25 ans ancienneté 4,5mois de salaires
  - 5) de 26 à 30 ans ancienneté 5,5mois de salaires
  - 6) de 31 à 35 ans ancienneté 6 mois de salaires
  - 7) + 35 ans ancienneté 6,5 mois de salaires
- JRC : Suppression des modalités pénalisante qui excluent les JRC, demande de revalorisation pour tous des JRC, 1 jour pour 1 an d'ancienneté, 3 jours pour 2 ans, 4 jours pour 3 ans, 6 jours pour 4 ans, 8 jours pour 5 ans).
- Médaille du travail : Paiement de 25€ par année d'ancienneté.
- Revalorisation de 1.10% à 1.20% de la subvention pour les œuvres sociales et calculé sur masse salariale hors impact Covid.
- Mise en place de la subrogation et les modalités dont la suppression des trois jours de carence sur le 1<sup>er</sup> arrêt de travail de l'année civile.
- Perco abondement des trois premiers jours à 100% et 50% les autres jours + PERO à négocier
- Majoration parent isolé à 50€.

#### **3) Egalité Professionnelle**

- Définition d'un calendrier pour réduction des écarts de rémunération femmes/Hommes

Pour l'UNSA :

## REVENDEICATIONS NAO 2021

- 1) Une *Augmentation des salaires* : 2.5% pour l'ensemble des salariées.
- 2) *Résorption des éventuels écarts de rémunérations entre hommes et femmes* a une augmentation de salaire additionnelle +1%
- 3) Mettre en place une prime d'ancienneté pour les agents de maîtrise a hauteur de 1.5% du salaire brute a partir de 2 ans de présence dans l'entreprise.
- 4) Mettre en place 1 jour de congé d'ancienneté pour 2 ans ( 1j pour 2ans puis 1j /5 ans)
- 5) Revalorisation de la prime de détachement temporaire de 8.33€ brut a 10€ brut.
- 6) Revalorisation de l'allocation pour frais de garde pour parents isolées de 42€ a 45€ par mois.
- 7) Augmentation de la part patronale de la mutuelle a 0.3%

## **Entrée en vigueur, dépôt et publicité**

Les dispositions unilatérales du présent procès-verbal sont à durée indéterminée. Elles s'appliquent à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2021, sous réserve des dispositions spécifiques ou indications contraires applicables à certains articles.

Les dispositions figurant ci-dessus se substituent dès leur entrée en vigueur à toutes les dispositions précédentes ayant le même objet au sein de la Société DELISAVEURS.

Conformément aux articles L 2231-6 et D 2231-2 du Code du Travail, le présent PV sera déposé en deux exemplaires dont un électronique auprès du service des conventions collectives de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre et un exemplaire au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Boulogne.

Fait à Châtillon, le 31 Janvier 2021

Pour DELISAVEURS :

Mathilde BOUCHARD, Directrice des Ressources Humaines.

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au sein de DELISAVEURS :

Pour le syndicat FO, Madame GOLFIER Pascale, dument mandatée

Pour le syndicat CGT du commerce et des services, Monsieur Frédéric BONNARD dument mandaté

Pour le syndicat UNSA, Monsieur TERCHI Métaiche dument mandaté

Pour le syndicat CFE CGC, Monsieur Richard BACH dument mandaté