**PROCES VERBAL**

**ACCORD - DESACCORD**

**NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE**

**DUPONT-RESTAURATION REUNION S.A.S (D2R)**

Immeuble Altéa, 41, rue de la pépinière

97438 SAINTE MARIE

N° Siret : 51507983800022

En vertu des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail, la direction a convoqué les organisations syndicales en vue de la négociation annuelle par courrier en date du 16 août 2022.

Une première réunion a eu lieu le 19 septembre 2022 afin de déterminer les informations que la direction remettrait aux membres des délégations syndicales, la date de cette remise ainsi que le lieu et le calendrier des réunions ultérieures.

Il a été convenu que la négociation ait lieu à Sainte Marie les 02 et 03 novembre 2022.

Conformément à la réglementation, la négociation a notamment été prévue sur,

1. **La rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise** :

* La durée effective et l’organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ;
* Les salaires effectifs ;
* L’intéressement, la participation et l’épargne salariale ;
* Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ou la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes*.*

1. **L’Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail :**

* L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;
* Les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
* Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ;
* Les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d’emploi et les actions de sensibilisation de l’ensemble du personnel au handicap ;
* Les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ;
* L'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ;
* Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale ;
* Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail.
* Mise en œuvre des dispositions relatives à la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels.
* La qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

1. **La Gestion des emplois et des parcours professionnels et la mixité des métiers :**

* La mise en place d'un dispositif de gestion des emplois et des parcours professionnels notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d’accompagnement susceptibles de lui être associées ;
* Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs ;
* Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences ;
* Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
* Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
* Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions.

L’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise a été invité à formuler des revendications sur l’ensemble de ces domaines.

La CFDT (Prénom NOM), et la CGTR (Prénom NOM) ont présenté des revendications et étaient assistés lors des réunions de négociations de Prénom NOM, de Prénom NOM pour la CFDT et de Prénom NOM et de Prénom NOM pour la CGTR.

Des réponses leur ont été apportées, des discussions et négociations ont eu lieu et un accord a été trouvé sur certains points.

**COMPTE RENDU DES DEBATS ET POINTS D’ACCORD, DOMAINE PAR DOMAINE :**

1. **REMUNERATION (notamment les salaires effectifs), TEMPS DE TRAVAIL, PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE DANS L’ENTREPRISE (article L.2242-1 du code du travail) :**

**1) La durée effective et l’organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel :**

La présente négociation a porté sur la durée effective et l’organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel ou l’augmentation de la durée du travail à la demande des salariés.

Les partenaires sociaux ont convenu, le 6 décembre 2013, d’un accord d’aménagement du temps de travail s’appliquant à compter du 1er janvier 2014.

Le 24 juin 2015, un accord d’entreprise sur la mise en place du travail intermittent dans l’entreprise a été signé pour une application à compter du 1er juillet 2015.

Un accord portant sur diverses dispositions concernant l’aménagement et l’organisation du temps de travail des salariés à temps partiel a été signé le 21 novembre 2017.

Un suivi de la mise en œuvre de ces accords a été dressé. Les parties à l’accord ont convenu que ces aménagements du temps de travail ont bien été mis en œuvre dans l’intérêt commun des salariés, de l’activité et de l’attente des clients.

**Demande de la CFDT :**

1 jour : - de 2 ans (plus de 6 mois ancienneté)

2 jours : + de 2 ans (plus de 6 mois ancienneté)

2 jours pour déménagement d’un salarié.

**Réponse de la direction :**

La direction explique ne pas avoir de pouvoir ni d’influence sur le lieu de domicile du salarié et ses éventuels déménagements. Les déménagements pour convenance personnelle peuvent tout à fait être organisés à l’occasion de congés payés ou des jours de repos.

C’est pour cette raison qu’aux négociations annuelles 2020 les partenaires sociaux ont convenu de l’attribution d’un jour de congé, pour les salariés de moins de 10 ans d’ancienneté (hors ancienneté de reprise) et de deux jours de congé pour les salariés ayant 10 ans d’ancienneté et + (hors ancienneté de reprise), pour tout déménagement rendu nécessaire par une mutation professionnelle, à la demande exclusive de l’entreprise, pour un lieu de travail éloigné de plus de 5 km de l’initial (trajet le plus court). L’attribution de ces jours de congés est réalisée sur production d’un nouveau justificatif de domicile.

Après échanges et discussions, les partenaires au présent accord décident d’accorder les deux jours de congé pour déménagement dès que le salarié totalise 8 ans d’ancienneté, ce à compter du 1er janvier 2023. Cet avantage est également accordé au salarié habitant à + de 50 kilomètres de son lieu de travail et décidant de rapprocher son domicile à moins de 50 km de ce lieu de travail.

**Demande de la CFDT :**

Attribution d’une journée pour la rentrée scolaire.

**Réponse de la direction :**

Les entreprises n’ont pas vocation à se substituer aux caisses d’allocations familiales.

La direction n’accède pas à cette demande des organisations syndicales mais explique qu’elle est prête à étudier tout aménagement de planning horaire (avec report ultérieur des heures concernées) permettant aux salariés de se libérer pour assurer la rentrée scolaire de leur enfant de 3 ans.

**Demande de la CFDT :**

Attribuer 5 jours de récupération par an à tous les responsables de site

**Réponse de la direction :**

L’aménagement du temps de travail sur l’année tel que défini par l’accord d’entreprise nous permet une agilité et une adaptabilité en fonction des différentes activités et des charges de travail exceptionnelles. En effet, dans certaines situations exceptionnelles, au cas par cas, des « heures supplémentaires » peuvent être réalisées et générer des jours de récupération.

Les partenaires sociaux sont en accord sur ces principes et la direction n’accède donc pas à la demande de la CFDT.

**Demande de la CFDT :**

3 jours enfant malade.

**Réponse de la direction :**

Lors de la négociation annuelle précédente, les partenaires sociaux ont amélioré l’avantage « jour de congé enfant malade ».

L’article L.1225-61 du code du travail, prévoit que le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Depuis le 1er janvier 2022, ce congé est rémunéré, dans la limite de deux journées par an, uniquement pour les salariés totalisant une ancienneté continue d’un minimum de deux ans, si l’enfant est âgé de moins de 13 ans.

A ce jour la direction ne souhaite pas aller au-delà et n’accède donc pas à la demande de la CFDT.

**2) Salaires effectifs :**

**Demande de la CGTR :**

Augmentation de salaire de 180 euros pour les employés qui touchent un salaire de base jusqu’à 2700 euros brut.

**Demande de la CFDT :**

Augmentation de 150 euros pour les salaires en dessous de 2900 euros brut.

**Réponse de la direction :**

La direction tient à rappeler que,

* L’entreprise est confrontée à une hausse du prix et de la consommation des matières premières qui s’est accentuée en 2022 générant une perte d’exploitation de plus de 150 000 euros à fin août 2022. Cette hausse est la résultante d’une gestion approximative des activités et d’une hausse massive et inédite des prix allant de +5% à +25% des produits laitiers, des céréales, des oléagineux, de la volaille, de la viande de bœuf, de l’huile… De plus, l’entreprise est dans l’incapacité de réviser ses prix facturés aux clients dans les mêmes proportions que l’impact des achats des matières premières.
* Dupont Restauration Réunion a une santé financière précaire. Ses résultats, à fin août 2022, sont en retard de près de 300 000 euros (ht) par rapport au budget.
* Sur un an, l’inflation est 3,9% à la Réunion et de 5,6% au global de la France (à fin septembre 2022).
* Le taux de chômage reste élevé sur l’île de la réunion (source INSEE) à 18,8% de la population active à fin août 2022 contre 7,9% en France Entière.
* L’entreprise doit donc maîtriser sa masse salariale afin d’assurer une rentabilité minimale lui permettant d’aborder sereinement l’avenir.

La Direction explique que l’entreprise doit rester extrêmement prudente sur la gestion de sa masse salariale.

DUPONT RESTAURATION REUNION distribue des rémunérations parfaitement supérieures à la moyenne du marché local. D2R a toujours spontanément appliqué la convention collective en plus de maintenir les avantages acquis.

Il est important de se rappeler qu’avec le treizième mois, les primes d’ancienneté, les avantages en nature repas, le budget œuvres sociales et culturelles et l’application de la convention collective dans sa globalité, les salaires de nos équipes sont très bien positionnés.

Chaque année, des augmentations collectives substantielles ont été accordées de 1,5 à 2.4% en fonction des années.

Il est à souligner qu’avec l’ensemble des avantages (et en particulier le 13ème mois), les salariés sont au minimum à + de 8,33% au-delà du SMIC.

Après échanges et négociations, l’augmentation salariale convenue entre les partenaires à la présente négociation se déclinera de la manière suivante :

Les salariés inscrits aux effectifs de l’entreprise, sans interruption depuis le 1er janvier 2020, ayant un salaire mensuel de base inférieur à 2 700 euros au 1er mars 2023 et présents en mars 2023, bénéficieront à compter de ce même mois d’une augmentation de leur salaire mensuel de base égale à 85 euros brut, au prorata de leur horaire contractuel pour les salariés à temps partiel, par rapport à leur salaire mensuel de base de mars 2022.

L’impact des augmentations de salaire (en raison de l’augmentation du smic et/ou des salaires minima de la grille de classification de branche) intervenues à compter du mois d’avril 2022, sera donc, pour les salariés concernés, retranché de l’augmentation prévue au précédent alinéa.

**Demande de la CFDT :**

Evolution du niveau de salaire en fonction du SMIC.

**Réponse de la direction :**

Il est strictement interdit par la réglementation d’indexer le niveau des salaires sur le SMIC ou sur l’inflation.

Article L.3231-3 du code du travail.

Article L.112-2 du code monétaire et financier.

La direction n’est donc pas en mesure d’accéder à cette demande de la CFDT.

**Demande de la CFDT :**

Prime de risque de 100 euros.

**Réponse de la direction :**

Plutôt que de parler de prime de risque, il est de la responsabilité des partenaires sociaux de travailler à écarter le risque. Un point sera donc réalisé avec le client des sites concernés afin de déterminer les actions à mettre en place afin d’assurer la totale sécurité des équipes.

Les partenaires sont en accord sur cette réponse et la direction n’accède donc pas à cette demande de la CFDT.

**Demande de la CFDT :**

Augmentation du budget CSE avec plus de 0,05% pour les œuvres sociales et plus 0,05% pour les frais de fonctionnement.

**Demande de la CGTR :**

Augmentation de 0,05% du budget des œuvres sociales, soit passer de 0,55% à 0,60% de la masse salariale.

Augmentation de 0,05% du budget de fonctionnement.

**Réponse de la direction :**

Le budget œuvres sociales et culturelles existe du fait de la décision de l’entreprise d’appliquer la convention collective sur l’île de la réunion. La convention collective prévoit un budget de 0.35% de la masse salariale (en plus du budget de fonctionnement). Depuis janvier 2020, ce budget a été porté à 0.55% de la masse salariale. La direction considère que ce budget est devenu très significatif.

De plus, à titre exceptionnel, la direction accepte de fournir les boissons pour les repas de fin d’année organisé par le CSE (quand il se tient) ainsi que des boites de chocolats pour les enfants.

Concernant le budget de fonctionnement, la direction rappelle que son utilisation est strictement définie par la loi, ce qui rend difficile sa pleine utilisation.

La direction n’accède donc pas à cette demande des organisations syndicales.

**Demande de la CFDT :**

Participation de l’entreprise aux frais de stationnement pour les sites avec peu de stationnement.

**Demande de la CGTR :**

Pérenniser le remboursement des frais de parking du personnel bénéficiant déjà de cet avantage et l’étendre à l’ensemble du personnel devant se garer dans le parking payant du client.

**Réponse de la direction :**

Il existe toujours une solution alternative permettant de se stationner plus loin et gratuitement. La venue en vélo sur le lieu de travail est également une possibilité. Une étude particulière pourra être menée sur certains sites pour lesquels une difficulté réelle de stationnement existe.

La direction n’accède donc pas à cette demande des organisations syndicales.

**Demande de la CFDT :**

Augmenter la prime de lavage et prorata

**Réponse de la direction :**

La volonté de l’entreprise est de généraliser au plus vite la sous-traitance du lavage des vêtements de travail pour l’ensemble des sites et l’ensemble des salariés.

Les salariés contraints de laver leur tenue professionnelle par leurs propres moyens sont indemnisés à hauteur de 0.57 centimes d’euros nets par jour travaillé.

La Direction explique que les règles CGSS / URSSAF sont strictes en la matière et qu’elle ne peut donc aller au-delà de l’indemnisation déjà appliquée.

La sous-traitance du lavage des vêtements de travail devrait être généralisée au 1er juin 2023.

La direction n’accède donc pas à cette demande des organisations syndicales.

**Demande de la CFDT :**

Demande local CSE, participation de la direction.

**Réponse de la direction :**

La règlementation n’exige pas que la mise à disposition d’un local soit permanente et exclusivement réservée aux membres du CSE. Malgré cela, la Direction met à disposition du CSE un bureau à la Cuisine Centrale de la Mare aux horaires d’ouverture de cette dernière. Le bureau mis à disposition est équipé du matériel nécessaire. La direction note que cette solution ne semble pas satisfaire les organisations syndicales mais rappelle que le CSE a la liberté de trouver une autre solution en utilisant son budget fonctionnement.

La direction n’accède donc pas à cette demande des organisations syndicales.

**3) L’intéressement, la Participation aux bénéfices et l’Epargne salariale :**

**Demande de la CGTR :**

Renouvellement de l’abondement pour 2023. Versement volontaire abondé à 100% dans la limite de 450 euros brut par an pour les salariés de moins de 20 ans d’ancienneté et de 200% dans la limite de 650 euros pour les salariés de plus de 20 ans d’ancienneté.

**Réponse de la direction :**

En 2012, a été mis en place un dispositif d’abondement sur les versements volontaires réalisés sur le PERCO devenu à présent PERECOL. Ainsi les partenaires sociaux ont voulu encourager les salariés à épargner en vue de leur horizon retraite.

Les partenaires sociaux souhaitent vivement encourager les salariés à se constituer une épargne en vue de leur départ en retraite. Cela fait partie de nos volontés : accompagner et reconnaître les salariés pour les associer longuement à nos projets d’entreprise.

Une communication est régulièrement envoyée aux salariés pour les inciter à effectuer des versements volontaires afin de bénéficier de l’abondement sur le PERECOL.

Les encours en épargne salariale représentent, pour la totalité des salariés de D2R, un montant de 123681.56 euros en fin octobre 2022. 261 salariés sont porteurs de parts par l’intermédiaire de la participation et/ou des versements volontaires.

Les partenaires sociaux souhaitent le renouvellement de l’abondement pour l’année 2023. Cependant, malgré la demande des organisations syndicales, la direction n’est pas en mesure d’augmenter le niveau de l’abondement.

La règle proposée aux membres du CSE restera donc la suivante :

Tout versement volontaire, hors participation, sur le PERECOL sera abondé à 100%, dans la limite de 400 euros bruts par an, avant décompte de CSG / CRDS. Les salariés ayant plus de 20 ans d’ancienneté bénéficieront d’un abondement de 200% dans la limite de 600 euros bruts.

Pour rappel, l’abondement est soumis à la CSG/RDS, à charge du salarié et au forfait social à charge de l’entreprise.

La direction proposera donc un avenant au règlement du plan d’épargne retraite collectif, avant le 31 décembre 2022, aux membres titulaires du comité social et économique (signataires de l’épargne salariale) afin de rendre cette règle d’abondement effective.

**4) Le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ou la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes :**

Les partenaires à la présente négociation soulignent les effets positifs des mesures mises en œuvre pour maîtriser et réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

C’est ainsi, comme le montre le bilan réalisé plus bas sur la mise en œuvre de l’accord d’entreprise portant sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qu’à situation comparable, l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est maintenue avec des écarts qui restent peu significatifs.

Les partenaires sociaux ne constatent, à situation identique, pour l’ensemble du statut employé, aucune inégalité salariale significative (sur le salaire de base moyen).

Sur les écarts bruts, à fin septembre 2022 :

Au niveau 1, l’écart est de 0.25% en faveur des hommes, soit un écart largement négligeable ; au niveau 2, l’écart est de 0.31% en faveur des femmes ; au niveau 3, l’écart est de 1.56% en faveur des femmes ; au niveau 4, l’écart est de 4.44% en faveur des hommes ; au niveau 5, l’écart est de 3.82% en faveur des hommes.

L’écart de 4.2%, au global du statut employé, en la défaveur des femmes, s’explique par la présence de plus d’hommes sur les métiers à savoir-faire technique (fonction à l’échelon 3 et au-delà : Aide de cuisine, cuisiniers, second de cuisine..). Ces métiers sont occupés majoritairement par des hommes. Peu de femmes sont candidates pour ces fonctions.

Pour le statut agent de maîtrise, l’écart entre les femmes et les hommes s’est considérablement réduit, il n’est plus que de 3.45% en la défaveur des femmes. A noter que le nombre de femmes présentes sur ce statut reste faible à 29.41%.

Cependant et de manière générale, alors que les femmes représentent 41.5% de l'effectif global, elles ne représentent que 29.41% des agents de maîtrise et 25% du statut cadre (qui ne comporte que quatre postes dans l’entreprise), ce qui va donc expliquer l'écart, sur la moyenne générale du salaire de base, tout niveau de responsabilité confondu, qui s'établit à 8.29% en la défaveur des femmes.

Les écarts de salaire en la défaveur des femmes, s'expliquent par un accès beaucoup plus faible des femmes aux postes à forte responsabilité. Il est à noter que ces écarts sont accentués par une pratique plus importante des heures supplémentaires par les hommes.

En conclusion de leur analyse, les partenaires au présent accord constatent, pour un même niveau de responsabilités, de formations, d’expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, l’absence d’écart significatif de salaire.

Concernant le déroulement des carrières, sur les 12 derniers mois, 10 salariés ont progressé de niveau, il s’agit de 4 femmes et de 6 hommes. Trois femmes du niveau 1 ont progressé, pour une au niveau 2 et pour deux au niveau 4. Une femme du niveau 4 a progressé au niveau 6 et est ainsi passée du statut employé au statut agent de maîtrise. Trois hommes du niveau 1 ont progressé, pour un au niveau 3 et pour deux au niveau 4. Un homme du niveau 4 a progressé au niveau 6. Un homme du niveau 6 a progressé au niveau 7. Un homme du niveau 7 a progressé au niveau 8.

Pour rappel, l’index d’égalité femmes – hommes pour D2R s’établit à 93% pour l’année 2021, soit 10 points de plus qu’en 2020.

1. **L’EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LA QUALITE DE VIE AU TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL :**

**1) L’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés :**

Les organisations syndicales n’ont pas de proposition particulière à émettre sur le thème de l’articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés.

Il est reconnu par les partenaires sociaux que les horaires pratiqués ainsi que l’éloignement géographique limité entre les lieux de travail et les lieux de domicile des salariés permet à chacun une articulation sereine entre la vie personnelle et la vie professionnelle. De plus, la direction sait accorder, quand la situation du salarié l’exige (et que cela ne met pas en difficulté l’activité), des ajustements de planning horaire ou de la prise de congés adaptée.

**2) Les objectifs et les mesures permettant d’atteindre l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**

Les partenaires sociaux ont signé, le 21 novembre 2017 un accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes/hommes et la qualité de vie au travail conformément aux articles L.2242-1 et L2242-8 et suivants du code du travail.

Cet accord s’applique du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2022.

Lors de la présente négociation annuelle, les partenaires sociaux ont tenu à faire un bilan de l’application de cet accord depuis le début de l’année 2018 en s’appuyant sur les données mentionnées à l’article L.2312-18 du code du travail, complétées par des indicateurs remis à l’occasion de la présente négociation annuelle.

**Sur l’embauche :**

L’objectif est de favoriser la mixité dans l’obtention de candidatures quel que soit le poste concerné.

Le personnel chargé du recrutement a été sensibilisé à l’égalité professionnelle lors d’une réunion où le contenu de l’accord d’entreprise a été mis à l’ordre du jour. La direction confirme qu’une sensibilisation au minimum annuelle est réalisée avec le service recrutement qui veille auprès des managers à respecter les principes d’une parfaite égalité d’accès à l’emploi des femmes et des hommes.

Par métiers principaux, depuis le début de l’année, le pourcentage d’embauche de femmes par rapport au pourcentage de candidatures féminines reçues est le suivant :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| METIER | Pourcentage de candidatures féminines. | Pourcentage d’embauche de femmes |
| Cuisinier | Pas de recrutement en CDI | Non applicable |
| Employé de restauration | 47.8% | 41.17% |

Tout métier confondu 33.1% des candidatures sont féminines. Les candidatures reçues concernent les postes d’Employé de restauration, plongeur, chef-gérant, chef de secteur, directeur de cuisine centrale, chef de production et second de cuisine.

La mixité est bien entretenue sur le poste d’employé de restauration. Au global, depuis le début de l’accord, ce sont 40,62% de femmes qui ont été embauchées.

Toutes les annonces d’emploi, pour l’ensemble des postes, insistent sur le fait que la proposition s’adresse à la fois aux hommes et aux femmes.

Le pourcentage des annonces faisant figurer clairement que la proposition s’adresse à la fois aux hommes et aux femmes est de 100%.

Les communications pour l’ensemble des sociétés du groupe font apparaître essentiellement des images féminines.

Le pourcentage des publicités et communications externes faisant apparaître une image féminine est de 95% pour l’ensemble des sociétés du groupe.

**Sur la formation :**

L’objectif est de favoriser l’accès des femmes à la formation pour augmenter leur chance d’accéder aux postes à plus fortes technicités et responsabilités.

Depuis le début de l’application de l’accord, c'est-à-dire janvier 2018, 91.86% des femmes ont suivi une formation. 86 femmes sont présentes sur D2R en CDI au 30/09/2022, 79 ont suivi au moins une formation entre le 01/01/2018 et le 30/09/2022.

Lors de chaque entretien professionnel, avec tous les salariés sur des postes de niveau employé, est évoquée la possibilité de suivre une formation sur les savoirs de base afin d’offrir une remise à niveau en lecture, écriture et calcul et/ou sur les outils bureautiques.

**Sur la promotion professionnelle :**

L’objectif est de favoriser la promotion professionnelle des femmes.

Les offres d’emploi sont envoyées deux fois par an à l’ensemble de nos salariées en spécifiant que les propositions s’adressent à la fois aux hommes et aux femmes. Depuis le début de l’accord, 6 envois avec bulletin de paie et/ou la newsletter ont été réalisés.

Lors de l’entretien professionnel, l’offre de formation proposée a été développée.

La certification CLEA est accessible à l’ensemble des salariés : il s’agit d’une évaluation sur 7 domaines de compétences, permettant d’authentifier leurs connaissances, valoriser les collaborateurs, et permettre de définir les formations éventuellement nécessaires.

Sur les 207 salariés présents en CDI au 30/09/2022, 195 ont suivi au moins une formation entre le 01/01/2018 et le 30/09/2022, soit 94.66%.

Les partenaires sociaux rappellent que l’objectif de l’entreprise est de répartir au mieux l’effort de formation afin qu’il soit facteur d’évolution pour un nombre le plus important possible de salariés.

**Sur les conditions de travail :**

Le management sera sensibilisé sur l’anticipation maximale et l’échange pour la détermination des plannings horaires de la population à temps partiel, notamment au travers la formation « Gestion du personnel ». Une session de formation sur ce module sera programmée.

Il est vérifié que chaque salarié recruté pour travailler moins de 17,5 heures par semaine en moyenne bénéficie bien d’une couverture sociale. A ce jour, dix salariés sont dans cette situation sur D2R. En effet l’horaire contractuel le plus faible pratiqué dans l’entreprise est de 9.5 heures par semaine en moyenne. Les temps partiels CDI sont au nombre de 68, soit 32.8% de l’effectif CDI. 34 d’entre eux (soit 50%) sont des femmes. Une enquête a été réalisée en 2021 auprès des salariés à temps partiel afin de connaître leur périmètre de mobilité géographique et s’ils ont le souhait d’augmenter leur temps de travail. Seuls 10 des salariés concernés ont répondu à cette enquête, ce qui signifie (comme indiqué dans le questionnaire) que les autres salariés à temps partiel sont satisfaits de leur situation. Les 10 salariés qui ont répondu expriment tous le souhait de bénéficier d’un temps complet. Leur souhait a été enregistré afin qu’en cas d’opportunité pouvant correspondre à ses aspirations et compétences le poste puisse lui être proposé. Cependant il est à noter que ces 10 salariés n’offrent que très peu de mobilité géographique ce qui diminue leur chance de trouver un poste leur correspondant : 5 ont une mobilité de 10 Km et 3 de 30 Km.

**Sur l’articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales :**

L’objectif est de rechercher des modes d’organisation du temps de travail permettant de mieux articuler l’activité professionnelle et les obligations familiales.

Chaque fois qu’il n’existe pas d’impératif de service aux clients, l’entreprise prend en compte cette dimension dans les organisations qu’elle met en place.

L’entreprise veille à ce que les temps de réunion soient fixés sur le temps de travail. Depuis le début de l’application de l’accord, c’est le cas pour la totalité des réunions.

L’entreprise veille à ce que les formations soient proposées aux salariés au plus près de leur lieu de travail de façon à ne pas créer de perturbations insurmontables dans leur organisation familiale. C’est le cas pour 100% des formations. Un module de formation « Sensibilisation à l’hygiène » sous format digital a été mis en place en 2020, accessible à tous les salariés en CDI, permettant la réalisation depuis n’importe quel ordinateur connecté à internet, évitant ainsi les déplacements liés à la réalisation de cette formation.

**Sur l’égalité salariale :**

Les partenaires sociaux ont vérifié à l’occasion de la présente négociation, qu’à situation comparable, l’égalité entre les hommes et les femmes soit maintenue.

Les partenaires sociaux ne constatent, à situation identique, pour l’ensemble du statut employé, aucune inégalité salariale significative (sur le salaire de base moyen). Au niveau 1, l’écart est de 0,25% en faveur des hommes ; au niveau 2, l’écart est de 0.31% en faveur des femmes ; au niveau 3, l’écart est de 1.56% en faveur des hommes ; au niveau 4, l’écart est de 4.44% en la faveur des hommes ; au niveau 5, l’écart est de 3.82% en la faveur des hommes. Sur ce dernier niveau, l’écart n’est pas significatif du fait de la présence uniquement de 2 femmes et 2 hommes.

L’écart de 4.2%, au global du statut employé, en la faveur des hommes, s’explique par la présence de plus d’hommes sur les métiers à savoir-faire technique (fonction à l’échelon 3 et au-delà : Aide de cuisine, cuisiniers, second de cuisine..). Ces métiers sont occupés, à 70% par des hommes. Peu de femmes sont candidates pour ces fonctions. 56,9% des femmes sont placés au niveau 1 contre 30,5% des hommes.

Pour le statut agent de maîtrise, l’écart entre les femmes et les hommes est de 3.45% en la faveur des hommes. Cet écart s’est réduit de plus de deux points depuis 2021. A noter que le nombre de femmes présentes sur ce statut reste faible : 10 femmes sur 86 femmes au global de l’effectif.

Cependant et de manière générale, alors que les femmes représentent 41.5% de l'effectif global, elles ne représentent que 27% des agents de maîtrise et sont présentes au statut cadre pour 25% de son effectif (qui ne comporte que 4 postes dans l’entreprise), ce qui va donc expliquer l'écart, sur la moyenne générale du salaire de base, tout niveau de responsabilité confondu, qui s'établit à 8.29% en la faveur des hommes. A noter que cet écart s’est réduit de près d’un point par rapport à 2021. Une enquête récente de la DARES quantifie à 16.3% l’écart de rémunération entre femmes et hommes sur l’ensemble des entreprises Françaises.

Les écarts de salaire en la défaveur des femmes, s'expliquent par un accès beaucoup plus faible des femmes aux postes à forte responsabilité. Il est à noter que ces écarts sont accentués par une pratique plus importante des heures supplémentaires par les hommes.

Aucun écart significatif de salaire, entre femmes et hommes, à responsabilité identique, n’est donc constaté.

En conclusion de leur analyse, les partenaires au présent accord constatent, pour un même niveau de responsabilités, de formations, d’expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, l’absence d’écart significatif de salaire.

La problématique de l’entreprise comme celle de notre secteur d’activité en général, est l’accès des femmes aux emplois à forte responsabilité.

Au détail des indicateurs :

* Ecart salarial moyen entre femmes et hommes par échelon : -0.25% au niveau 1 ; +0.31% au niveau 2 ; +1.56% au niveau 3 ; -4.44% au niveau 4 ; -3.82% au niveau 5 ; +2,86% au niveau 6 ; -6.05% au niveau 7. En raison de l’effectif présent, l’indicateur n’est pas significatif sur les autres échelons.
* 31 femmes ont réalisé des heures supplémentaires, 50 hommes ont réalisé des heures supplémentaires.
* Répartition Femmes/Hommes par niveau : 49/37 au niveau 1 ; 5/2 au niveau 2 ; 11/13 au niveau 3 ; 8/37 au niveau 4 ; 2/2 au niveau 5 ; 7/8 au niveau 6 ; 3/9 au niveau 7 ; 0/10 au niveau 8 ; 1/3 au niveau 9.

Depuis le début de l’application de l’accord, les partenaires sociaux ne constatent pas d’écart de salaire, à situation identique, supérieur à 3%. L'égalité de rémunérations entre les hommes et les femmes s’est stabilisée. Les heures supplémentaires sont également proposées aux femmes. Les femmes ont accès aux postes à qualifications plus élevées.

Les partenaires sociaux estiment que les engagements définis dans l’accord sur l’égalité professionnelle Femmes/Hommes et sur la qualité de vie au travail ont été remplis sur ses années d’application.

Pour poursuivre leurs efforts sur la question de l’égalité professionnelle entre femme et homme, et notamment favoriser la promotion professionnelle des femmes, les partenaires sociaux conviennent de conclure un nouvel accord collectif fixant des objectifs de progression, des actions et des indicateurs chiffrés. Cet accord s’inscrit, notamment, dans le cadre des articles L.2242-8 et suivants du code du travail. Cet accord est signé le 03 novembre 2022 et s’appliquera sur les années 2023 à 2026.

La négociation a également porté sur :

* la possibilité prévue à l’article L241-3-1 du code de la sécurité sociale de « surcotiser » à l’assurance vieillesse pour les salariés travaillant à temps partiel ainsi que sur les conditions dans lesquelles l’employeur peut prendre en charge toute ou partie du supplément de cotisations.
* le déroulement des carrières.
* la mixité des emplois.

Les partenaires sociaux n’ont pas trouvé, pour le moment, matière à conclusion d’un accord sur ces questions spécifiques.

**3) Les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d’emploi et d’accès à la formation professionnelle :**

Les organisations syndicales n’ont émis aucune demande particulière sur ce sujet. Des échanges et négociations ont cependant eu lieu sur les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement et d’accès à la formation professionnelle.

Les partenaires sociaux ont convenu de pérenniser ou de viser à mettre en place les actions suivantes,

* Participer aux forums emploi spécifiques pour seniors, travailleurs handicapés…
* Collaborer avec des organisations comme l’Ecole de la deuxième chance, France Terre d’Asile…
* Proposer des formations « Gestes et postures » aux salariés âgés de 50 ans et plus afin de les sensibiliser aux TMS et de connaitre les bons gestes à mettre en œuvre
* Participer à une action de formation relevant du plan de développement des compétences de l’entreprise pour les salariés âgés de plus de 55 ans
* Participer à une action de formation sur l’une des compétences clefs identifiées pour les salariés âgés de moins de 26 ans
* Faire majoritairement figurer une image féminine (ou issue de la « diversité ») dans les annonces d’emploi.
* Faire figurer dans toutes les annonces d’emploi une mention incitant les travailleurs handicapés, les seniors et les femmes à postuler.
* Transmettre la liste des postes à pourvoir à travers le groupe deux fois par an aux salariés.
* Transmettre tous les postes disponibles sur D2R, dès expression du besoin, en vue de favoriser l’évolution professionnelle interne.
* Transmettre toutes les offres d’emploi au CAP Emploi, aux maisons de l’emploi….
* Accueillir des groupes de demandeurs d’emploi dans le cadre de « Préparations Opérationnelles à l’emploi » permettant à des publics en difficulté d’accéder à la formation professionnelle et à l’emploi.

A l’occasion de cette négociation, la direction de l’entreprise a tenu à préciser que son effectif est composé de 41.5% de femmes, 16.4% de salariés de 55 ans et +, 15 travailleurs handicapés et d’une seule nationalité.

Pour faire suite à la demande exprimée par les organisations syndicales lors des précédentes négociations, la Direction a organisé en 2021 des réunions d’informations sur les dispositifs de retraite. Seulement 12 salariés sur 58 invités y ont participé.

**4) Les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d’emploi et les actions de sensibilisation de l’ensemble du personnel au handicap :**

**Demande de la CGTR :**

Renouvellement de la journée de congé supplémentaire aux salariés titulaires d’une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé.

**Réponse de la direction :**

La direction souhaite également accorder une journée de congé supplémentaire aux salariés titulaires d’une Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé en cours de validité au 31 décembre 2023 et présents à l’effectif de l’entreprise à cette même date. Cette journée de congé supplémentaire, utile notamment pour effectuer toutes les démarches administratives auprès de la Maison Des Personnels Handicapés, sera à planifier sur la période du 1er janvier 2024 au 31 mai 2024. Cet avantage ne sera pas dû en cas d’absence(s) cumulée(s) (quelle qu’en soit la nature) supérieure ou égale à six mois en 2023. Cet avantage n’a d’existence que pour l’année 2023/2024.

De plus, conformément à la réglementation, le compte personnel de formation des salariés titulaires d’une RQTH est augmenté de 300 euros par an.

D’autres échanges et négociations ont eu lieu sur les mesures relatives à l’insertion professionnelle et au maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d’accès à l’emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d’emploi et les actions de sensibilisation de l’ensemble du personnel au handicap.

Cette négociation s’est déroulée sur la base d’un rapport établi sur la base des obligations définies aux articles L.5212-1 et suivants du code du travail.

La direction a réaffirmé sa volonté constante de recevoir, dans le cadre de ses recrutements, toute candidature qu’elle soit ou non reconnue travailleur handicapé. Dans cet objectif, les annonces d’emploi insistent sur ce point. Seules les compétences techniques et humaines comptent pour le recrutement de nos équipes. Il est cependant à noter que nos postes présentent des contraintes physiques qui sont parfois importantes et qui ne permettent pas toujours d’intégrer durablement tout type de handicap. Les partenaires sociaux constatent une parfaite insertion professionnelle des travailleurs handicapés au sein de l’entreprise, sur tous les points évoqués ci-dessus.

La direction tient à souligner qu’au dernier recensement en cours dans l’entreprise, en 2021, Dupont Restauration Réunion emploie en direct un nombre de bénéficiaires représentant 10.28 « unités handicap ». Cela représente 5.73% de l’effectif et a permis à l’entreprise de remplir l’intégralité de son obligation légale d’emploi de travailleurs reconnus en situation de handicap. Ce résultat représente une progression significative par rapport à 2020.

Les salariés reconnus en situation de handicap représentent toute classe d’âge, toute qualification professionnelle et bénéficient, au même titre que les autres salariés, de la formation et la promotion professionnelle.

Une sensibilisation de l’ensemble du personnel au handicap est réalisée annuellement par l’envoi d’une communication spécifique et depuis cette année par la nomination de deux ambassadrices, Naila OUMAR et Lydie BOUCHER.

A la suite du diagnostic action mené en 2020 avec l’agefiph, une convention entre Dupont Restauration Réunion et l’agefiph a été signée le 29 juin 2022.

Une politique HANDICAP a donc été rédigé et diffusée.

A présent, l’entreprise met en œuvre une convention de partenariat avec l’AGEFIPH, pour :

- La mise en place d’une politique d’emploi des travailleurs handicapés au sein du groupe (recrutement, formation, maintien dans l’emploi, sensibilisation…).

- S’engager sur des objectifs définis conjointement avec l’Agefiph, à partir d’éléments de diagnostic de sa situation au regard de l’emploi des personnes handicapées.

En contrepartie, l’Agefiph apporte à l’entreprise des moyens financiers adaptés aux objectifs poursuivis et l’accompagne dans sa démarche initiale.

La convention Agefiph est signée entre la direction de l’entreprise et l’Agefiph. Elle ne libère pas l’entreprise de son obligation, l’entreprise continue donc à verser une contribution à l’Agefiph si elle n’atteint pas son obligation d’emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de son effectif.

La convention a une durée de 3 ans.

Les partenaires sociaux soutiennent la politique de l’entreprise sur la volonté d’insertion professionnelle et le maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés.

**5) Les modalités de définition des régimes de Prévoyance et de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident :**

Depuis début 2014 un régime de frais médicaux obligatoire (obligatoire pour les nouveaux embauchés et facultatif pour les anciens) a été mis en place sur Dupont Restauration Réunion.

Au 30/09/2022, 174 personnes sont affiliées à la mutuelle :

Isolé option 1 : 70

Couple option 1 : 1

Famille option 2 : 11

Couple option 2 : 7

Isolé option 2 : 25

Famille option 3 : 21

Couple option 3 : 8

Isolé option 3 : 18

Isolé option 4 : 9

Famille option 4 : 3

Couple option 4 : 1

Lors des négociations annuelles 2019, la participation mensuelle de l’employeur a été augmentée de manière très importante en la portant à : 26.94 euros par mois pour régime isolé / 44 euros par mois pour régime couple/duo et 57.19 euros par mois pour le régime famille.

**Demande de la CFDT :**

Augmentation de la participation de l’entreprise à la mutuelle.

**Réponse de la direction :**

Conformément à son engagement, la direction a mis en place un régime de frais médicaux obligatoire, avec participation de l’entreprise, à destination de l’ensemble du personnel ayant plus de six mois d’ancienneté continue, depuis le 1er janvier 2014.

Lors des négociations annuelles précédentes, la participation mensuelle de l’employeur a été augmentée de manière très importante en la portant à : 26.94 euros par mois pour régime isolé / 44 euros par mois pour régime couple/duo et 57.19 euros par mois pour le régime famille.

La participation de l’employeur a représenté 73 505,71 euros sur les 12 derniers mois.

La direction rappelle qu’il n’est pas possible juridiquement de moduler la part patronale de mutuelle en fonction du niveau d’option. Seule une modulation en fonction de la structure familiale (isolé, duo, famille) est possible.

La part patronale pour le régime isolé correspond à la cotisation totale de l’option 1, il n’est donc pas possible d’aller au-delà.

Alors que les cotisations de la plupart des régimes de mutuelle vont augmenter de l’ordre de 10%, la direction a négocié avec l’AG2R une augmentation réduite du régime de mutuelle entreprise de l’ordre de 6%. Les cotisations salariales n’augmenteront que de quelques euros par mois (de 1 à 10 euros en fonction des options et de la structure familiale couverte).

Il n’est juridiquement et logiquement pas possible d’aller au-delà du niveau de part patronale appliqué à ce jour. En effet, sur le régime obligatoire qu’est l’option 1, les cotisations mensuelles salariales restantes sont de 9 euros pour le régime couple et 10 euros pour le régime famille (la cotisation du régime isolé est nulle depuis trois ans). Même si elles augmenteront en 2023, ces cotisations salariales de l’option 1 resteront négligeables, à moins de deux euros par mois pour le régime isolé, à moins de douze euros par mois pour le régime couple, et à moins de 14 euros par mois pour le régime famille.

La direction ne peut donc pas accéder à la demande des organisations syndicales.

**Demande de la CFDT :**

Obligatoire au premier jour mais pas au bout du 7ème mois.

**Réponse de la direction :**

L’article R.242-1-2 du code du travail permet aux entreprises de pratiquer une telle condition d’ancienneté pour l’accès au régime de frais de santé de l’entreprise. Cette condition d’ancienneté permet aux CDD d’échapper à une affiliation obligatoire à ce régime de mutuelle.

La direction est cependant consciente que certains de ses nouveaux embauchés souhaiteraient bénéficier de suite du régime de frais de santé de l’entreprise. Une étude sera donc lancée, en effet une suppression de cette condition d’ancienneté entrainerait un surcoût très important pour l’entreprise par le paiement de la part patronale (très élevé chez D2R) au profit de nombreux contrats de courtes durées. Une suppression de la condition d’ancienneté pourrait donc passer par une révision à la baisse de la part patronale de mutuelle et donc une contribution complémentaire de l’ensemble des salariés bénéficiaires du régime.

A ce jour, la direction n’est donc pas en mesure de répondre positivement à cette demande de la CFDT.

**Demande de la CGTR :**

Versement de la prévoyance dans un délai strict de deux mois maximum suite à l’envoi des indemnités journalières de sécurité sociale à l’entreprise, sous peine de pénalité de 1% de l’indemnité due versée par mois de retard.

**Demande de la CFDT :**

Changement d’organisme de prévoyance.

**Réponse de la direction :**

Après échanges entre partenaires sociaux, la Direction comprend qu’il est reproché à l’organisme de prévoyance de prendre trop de temps pour le versement des indemnités dues au salarié en cas d’incapacité.

Les délais dépendent de la rapidité de transmission par le salarié de son relevé d’indemnités journalières de sécurité sociale puis du traitement par la plate-forme de gestion. Un suivi du dossier auprès des salariés (pour obtenir rapidement l’ensemble des pièces nécessaires au dossier) est réalisé par l’assistante RH dont la création de poste avait été demandée par les organisations syndicales. Quel que soit l’organisme de prévoyance, des pièces seront toujours à fournir pour justifier que les conditions sont bien remplies pour déclencher la garantie prévue par le contrat.

Une fois le dossier reçu par l’assureur, ce dernier procède au versement du montant dû dans les 10 jours. Le service paie rétrocède le montant revenant au salarié à l’occasion de la paie suivante. La direction incite les organisations syndicales à lui remonter, au cours de l’année, les difficultés qui pourraient être rencontrées sur ce point.

Les partenaires à la présente négociation sont d’accord sur cette nouvelle organisation.

**6) L’exercice du droit d’expression directe et collective des salariés :**

Conformément aux articles L.2281-5 et suivants du code du travail, la direction a tenu à engager une négociation sur le droit d’expression. Les salariés bénéficient en effet d’un droit à l’expression directe et collective sur le contenu, les conditions d’exercice et l’organisation de leur travail. L’expression directe et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l’organisation de l’activité et la qualité de la production dans l’unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l’entreprise.

La direction a expliqué que les partenaires sociaux ont la possibilité de négocier notamment sur :

1° Le niveau, le mode d'organisation, la fréquence et la durée des réunions permettant l'expression des salariés ;

2° Les outils numériques disponibles dans l’entreprise, permettant l’expression des salariés ;

3° Les mesures destinées à assurer, d'une part, la liberté d'expression de chacun et, d'autre part, la transmission à l'employeur des demandes et propositions des salariés ainsi que celle des avis émis par les salariés dans les cas où ils sont consultés par l'employeur,

4° Les mesures destinées à permettre aux salariés intéressés, aux organisations syndicales représentatives, au Comité Social Economique de prendre connaissance des demandes, avis et propositions émanant des groupes ainsi que des suites qui leur sont réservées ;

5° Les conditions spécifiques d'exercice du droit à l'expression dont bénéficie le personnel d'encadrement ayant des responsabilités hiérarchiques, outre leur participation dans les groupes auxquels ils sont rattachés du fait de ces responsabilités.

Les organisations syndicales n’ont pas émis de propositions particulières sur ce domaine de négociation, elles s’en remettent aux initiatives de la Direction qui spontanément a toujours organisé, de manière régulière, des réunions d’équipes avec le personnel de chaque site laissant ainsi la possibilité aux salariés d’exprimer leurs opinions et leurs propositions sur l’organisation et la mise en œuvre de la prestation de service.

**7) Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale :**

Le 21 novembre 2017 les partenaires sociaux ont convenu d’un accord portant sur le droit à la déconnexion appliqué depuis le 1er janvier 2018. Les partenaires sociaux reconnaissent que les engagements pris au travers de cet accord sont bien mis en œuvre et respectés.

**8) Les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur lieu de résidence habituelle et leur lieu de travail :**

La loi du 24 décembre 2019 institue une obligation de négocier un accord collectif pour les entreprises de plus de 50 salariés sur un même site sur le thème de la mobilité entre la résidence habituelle du salarié et le lieu de travail. Les parties au présent accord constatent donc ne pas être obligatoirement concernées par ce thème de négociation.

**Demande de la CGTR :**

Forfait Mobilité Durable : augmentation de l’indemnité kilométrique vélo (ou trottinette) de 0,20 à 0,30 euros par kilomètre parcouru dans la limite de 30 euros par mois.

**Réponse de la direction :**

Conformément à l’accord trouvé lors des précédentes négociations annuelles, un accord portant sur la mise en place du Forfait Mobilité Durable dans l’entreprise a été signé le 1er février 2022.

Après échanges et discussions, les partenaires à la présente négociation conviennent de signer un avenant à cet accord d’entreprise afin de revaloriser l’indemnité forfaitaire de mobilité durable en la portant à 0.25 euros par kilomètre parcouru, dans la limite d’un forfait de mobilité durable de 30 euros par mois. Cette revalorisation sera effective à compter du 1er mars 2023.

**9) Mise en œuvre des dispositions relatives à la prévention des effets de l’exposition aux facteurs de risques professionnels :**

A l’occasion de la présente négociation les partenaires sociaux ont tenu à réaliser un point actualisé de l’application de la règlementation sur la pénibilité physique au travail dans l’entreprise :

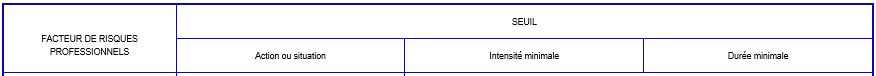
* Article L.4121-1 du code du travail
* Articles L.4161-1 et suivants du code du travail
* Articles L.4163-1 et suivants du code du travail

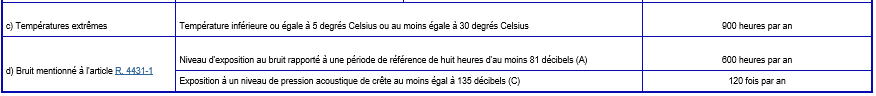
L’employeur doit déclarer aux organismes sociaux les facteurs de risques professionnels auxquels les travailleurs pouvant acquérir des droits au titre d’un compte professionnel de prévention, sont exposés au-delà de certains seuils, appréciés après application des mesures de protection collective et individuelle.

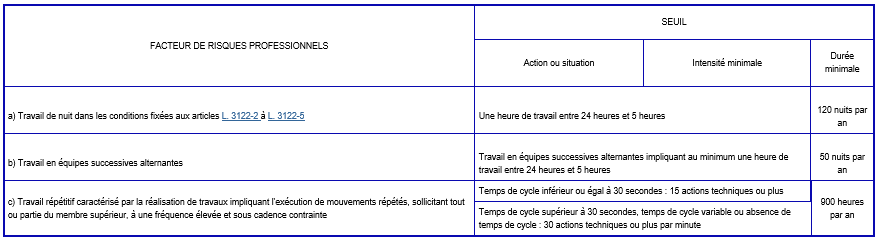
Les facteurs de risques professionnels retenus sont les suivants :

* Activités exercées en milieu hyperbare (ne concerne pas l’activité de l’Entreprise) ;
* Températures extrêmes ;
* Bruit ;
* Travail de nuit ;
* Travail en équipes successives alternantes ;
* Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les seuils par facteurs de risques professionnels sont ainsi définis par la réglementation,







Si 25% de l’effectif au moins est exposé à ces facteurs au-delà des seuils définis par décret, l’entreprise doit prendre des engagements formalisés au travers d’un accord d’entreprise ou d’un plan d’action (articles L.4162-1 et suivants du code du travail).

Sur la base de ces seuils réglementaires, les partenaires sociaux ont confirmé le diagnostic suivant.

La multiplicité des tâches sur les services de restauration des clients est telle que les seuils fixés par la réglementation ne peuvent pas être atteints, sauf très exceptionnellement.

Sur la base des travaux de la chargée Qualité et Sécurité qui a étudié les différents postes des différents sites en coordination avec le CSE, les partenaires sociaux constatent l’absence d’exposition aux facteurs de pénibilité au niveau des seuils fixés par la réglementation, notamment : la polyvalence y est pratiquée, les charges sont limitées, les températures restent dans les limites fixées, le travail de nuit n’y est pas pratiqué…

En fonction des facteurs de pénibilité ainsi que des seuils retenus par décret, les partenaires sociaux obtiennent donc le diagnostic suivant, par facteur de pénibilité :

* Les températures extrêmes : Chez D2R, les postes exposés à de fortes températures sont climatisés. Les températures froides ne sont pas inférieures ou égales à 5 degrés. Les partenaires sociaux constatent donc qu’aucun poste n’est concerné par ce facteur.
* Le bruit : Les salariés sont exposés à moins de 80 db.
* Milieu Hyperbare : Les partenaires sociaux conviennent que ce facteur de pénibilité ne concerne pas l’activité de Dupont Restauration Réunion.
* Le travail de nuit : Les partenaires sociaux constatent qu’aucun poste n’est concerné.
* Le travail en équipes successives alternantes : Nos équipes ont toujours les mêmes horaires sur la journée, sauf circonstances exceptionnelles. Il n’y a pas succession d’équipes et il n’y a que très peu de travail de nuit. La notion d’équipes successives et alternantes est plus connu sous l’appellation de travail posté, comme par exemple les 3x8, 2x8, 2x12. Les partenaires sociaux constatent qu’aucun poste n’est concerné par ce facteur de pénibilité.
* Le travail répétitif caractérisé par la répétition d’un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d’une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini : Les partenaires sociaux soulignent qu’aucun poste de travail ne peut être assimilé à ce que l’on pourrait appeler du travail à la chaine. Aucun poste n’est donc exposé à ce facteur de pénibilité.

Le nombre de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité, est donc nul. Les partenaires sociaux valident que le nombre de salariés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité est donc inférieur à 25% de l’effectif total de D2R. Cette proportion sera consignée en annexe du document unique d’évaluation des risques.

Conformément à l’article L138-29 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux constatent donc que DUPONT RESTAURATION REUNION SAS n’est pas soumise à l’obligation d’être couverte par un plan d’action ou un accord relatif à la prévention de la pénibilité.

**10) La qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels :**

La loi Santé au travail du 2 août 2021 prévoit, qu’à compter du 31 mars 2022, la négociation peut également porter sur la qualité des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité au travail et la prévention des risques professionnels.

Les organisations syndicales n’ont pas formulé de demandes spécifiques sur ce point et les partenaires à la présente négociation n’ont donc pas trouvé matière à conclure.

1. **LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LA MIXITE DES METIERS :**

**1)** **La mise en place d’un dispositif de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels et les mesures d’accompagnement susceptibles de lui être associées :**

**Demande de la CFDT :**

Suivi, formation et évolution du personnel – accompagnement technique.

**Réponse de la direction :**

L’ensemble de la démarche initiée et que l’entreprise compte renouveler en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels répond pleinement à cette demande des organisations syndicales.

Le 21 novembre 2017, les partenaires sociaux ont conclu un accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cet accord a été conclu dans le cadre de l’article L 2242-20 du code du travail et s’applique du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2022.

Les partenaires sociaux ont tenu à réaliser un bilan de l’application de l’accord portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences :

* Il est convenu que les métiers sensibles et stratégiques sont essentiellement les commis de cuisine, cuisiniers, chef de cuisine et chef gérant.
* Les besoins s’établissent à plus d’une dizaine de personnes par an sur ces métiers que ce soit pour des embauches en contrat à durée indéterminée ou déterminée.
* Une veille sur l’évolution quantitative et qualitative des différents métiers, notamment en termes de contenu et d’exigences de compétences est réalisée chaque fois que nécessaire en collaboration avec le comité social et économique.
* Il en est de même pour l’estimation des besoins en termes d’effectifs.
* Les évolutions technologiques et de besoins au niveau de la clientèle sont également abordées régulièrement en comité social et économique.
* Aucun besoin en termes de nouveaux métiers ou de menace sur l’emploi n’a, à ce jour, était identifié.
* Les mobilités professionnelles et/ou géographiques ont été réalisées d’un commun accord avec chaque salarié concerné. Pour accompagner les mobilités professionnelles, entraînant des prises de responsabilité, des périodes probatoires ont bien été convenues permettant ainsi à chacun de pouvoir revenir à la situation initiale sans prise de risque.
* La mesure des décalages entre les besoins et les ressources prévisionnels donnent lieu à des échanges en comité social économique afin d’anticiper les éventuelles modifications d’horaires et/ou la mise en œuvre nécessaire d’actions d’accompagnement et de formation.
* Les fiches de poste ont été travaillées et validées en concertation avec le comité social économique pour les fonctions suivantes : Chef gérant, Employé polyvalent de restauration, plongeur, second de cuisine, cuisinier, chef de production, chef pâtisserie, assistant administratif, agent hôtelier. Ces fiches de poste constituent le référentiel « métier / compétences ».
* Les besoins en effectif, à l’occasion de la reprise de nouveaux marchés, ont été satisfaits par le transfert du personnel de l’ancien prestataire. D2R a ainsi garanti le maintien dans l’emploi des salariés.
* Les indicateurs chiffrés de la situation actuelle de la RH ont été remis à l’occasion de la présente négociation annuelle. Ces indicateurs ont fait l’objet d’examen tout au long de l’année avec le comité social et économique.
* Il est constaté que l’embauche des CDD et temps partiels est réalisé sans abus et sur la base du volontariat.
* Les partenaires conviennent que compte tenu des perspectives de l’entreprise à 3 ou 5 ans, le besoin en emplois et compétences est stable.
* L’entreprise poursuit la promotion des savoir-faire culinaires par un accompagnement quotidien des équipes de production et la dispense au besoin de formations adaptées.
* La réactivité et le résultat animent la prestation de D2R par une recherche d’une prestation toujours plus adaptée aux besoins de la clientèle et en tout cas en conformité parfaite avec les contrats de prestation convenus.
* Au niveau de la formation, depuis le début 2018, 573 stagiaires (246 salariés) ont suivi une formation pour 1303.5 heures ce qui représente un coût total de 67 258.96 euros HT. 40.49% des stagiaires sont des femmes ; 73.47% sont des employés (24.43% sont des agents de maîtrise et 2.09% sont des cadres). Les axes suivants ont été dispensés : Gestion / Hygiène / Management / Sécurité.

Au niveau des mesures d’accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique,

* Une bourse de l’emploi est mise en place et alimentée en permanence au niveau du groupe pour permettre l’actualisation de l’ensemble des postes à pourvoir. Cette communication des postes à pourvoir permet aux salariés qui le souhaitent de se porter candidats. Les offres communiquées contiennent les informations relatives aux contenus des postes à pourvoir, à leur localisation, à leurs conditions d'emploi et de rémunération - classification, au profil recherché et à la date à laquelle il est à pourvoir. Il est procédé à la publicité des offres via internet et/ou par la diffusion, deux fois par an, des postes à pourvoir par affichage.
* Les entretiens professionnels sont réalisés pour l’ensemble des collaborateurs avec des mesures d’accompagnement adaptées à chacun.
* Une formation sur l’animation des entretiens professionnels peut régulièrement être suivie par les responsables d’équipe dans le cadre des formations management.

**Demande de la CGTR :**

Requalification des postes de cuisinier en cuisinier polyvalent avec un réajustement du salaire par rapport aux tâches fournies.

**Réponse de la direction :**

La branche d’activité a entamé des travaux paritaires pour étudier une éventuelle mise à jour de la classification des métiers fixée par la convention collective. La CGT et la CFDT y participent. La direction encourage ses délégués syndicaux à transmettre leurs propositions à leurs représentants siégeant à la commission de branche. Les évolutions de la classification des métiers relèvent de la branche et non de l’entreprise.

La direction n’est donc pas en mesure d’accéder à cette demande des organisations syndicales.

**Demande de la CFDT :**

Qualification et positionnement salarial du poste des textures modifiées.

**Réponse de la direction :**

Après échanges et discussions, les partenaires sociaux s’accordent pour que les employés de restauration participant directement, et pour l’ensemble de leur temps de travail, à la réalisation des textures modifiées soient positionnés au niveau 3 de la classification des métiers de la branche, en tant qu’employé technique de restauration, à compter du mois de janvier 2023.

Afin de poursuivre cette dynamique sur les quatre prochaines années, après négociation, les partenaires sociaux décident de conclure un accord collectif leur permettant de continuer à progresser concrètement sur la question de la gestion des emplois et des parcours professionnels. Cet accord s’inscrit, notamment, dans le cadre des articles L.2242-13 et suivants du code du travail. Cet accord est signé le 03 novembre 2022 et s’appliquera sur les années 2023, 2024, 2025, et 2026.

Les négociations ont également porté sur l’abondement éventuel du compte personnel de formation. Les partenaires sociaux n’ont cependant pas trouvé matière à signer un accord sur cette question.

**2) Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise dans le cadre de mesures collectives d'organisation courantes sans projet de réduction d'effectifs – article L.2254-2 du code du travail :**

Les partenaires sociaux conviennent que l’activité de prestataire de services, exercée essentiellement dans les locaux de collectivités/entreprises clientes nécessite que les salariés fassent preuve de mobilité.

La mobilité s’entend de la capacité à varier les tâches exercées (mobilité professionnelle) et/ou à changer de lieu de travail (mobilité géographique).

La mobilité professionnelle s’exercera dans les limites fixées par l’avenant numéro 42 à la convention collective pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

La mobilité géographique s’exercera, dans la mesure du possible, sur l’ensemble de l’île de la réunion si convenu au contrat de travail avec le salarié ou dans les limites convenues au contrat de travail.

Quoiqu’il en soit, la mobilité géographique ou professionnelle devra toujours être justifiée par l’intérêt légitime de l’entreprise : répondre à une demande de la clientèle, adapter les compétences ou l’organigramme en fonction des nécessités du service ou de la nécessité de faire évoluer la prestation, répondre à la nécessité de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences….

**3) Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences :**

Les partenaires au présent accord conviennent des grandes orientations suivantes de la formation professionnelle dans l’entreprise et des objectifs suivants du plan de développement des compétences pour les quatre années à venir :

* La maîtrise de l’hygiène et de la sécurité alimentaire sur les services de restauration et en cuisine centrale. Cette orientation se décline essentiellement en trois niveaux. Le niveau 1 s’adresse aux équipes de restauration et fait l’objet d’une dispense en digital learning. Le niveau 2 est un renforcement du niveau 1 avec la pratique d’un jeu. Le niveau 3 s’adresse aux responsables d’équipe, a pour objectif la maîtrise de l’animation du domaine auprès des équipes et la maîtrise de la relation avec les autorités administratives lors de leurs visites sur site.
* La sécurité intégrant les formations obligatoires et les formations indiquant la pratique des bonnes postures. La sécurité au travail fait l’objet d’un module en digital learning.
* La transition écologique et ses enjeux avec la dispense de formations sur l’éco-conduite, la cuisine végétarienne, la limitation du gaspillage alimentaire et le traitement des déchets.
* Le service en salle. L’accueil des convives et le relationnel à développer auprès d’eux est l’objectif poursuivi par ce thème. L’activité de prestataire de services s’illustre par cette approche et par notre capacité à prendre en compte notre clientèle.
* Les savoirs culinaires. Les orientations de la formation professionnelle prennent naturellement en compte le cœur de notre métier.
* Les buffets. L’assemblage et la présentation des mets s’avèrent essentiels pour surprendre quotidiennement nos convives.
* Les cursus de professionnalisation permettant aux salariés d’acquérir un CQPIH ou Titre à finalité professionnelle. Ces cursus permettent de véritables progressions professionnelles notamment des employés de restauration vers la filière cuisinante.

Le plan de développement des compétences est consacré en priorité aux équipes de restauration en contact quotidiennement avec nos clients. Les partenaires souhaitent en particulier faire progresser les salariés dans les filières techniques et/ou managériales.

Les partenaires sociaux ont signé le 7 novembre 2019 un accord d’entreprise portant sur la formation professionnelle afin d’intégrer, de s’approprier pleinement et de décliner dans l’entreprise les dispositions de la loi du 5 septembre 2018.

**4) Les perspectives de recours aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée :**

L’entreprise est contrainte de recourir aux contrats de travail à temps partiel pour pourvoir des postes qui ne se justifient, par exemple, qu’au moment du service (à raison de 2 à 5 heures par jour). L’entreprise veille à ce que les salariés recrutés pour ce type de poste soient volontaires pour travailler à temps partiel, soit parce qu’ils ont une vie familiale / personnelle bien remplie soit parce qu’ils travaillent pour plusieurs employeurs.

Les contrats à durée déterminée sont essentiellement conclus pour pourvoir à des remplacements temporaires.

L’aménagement du temps de travail sur l’année est l’un des dispositifs permettant de favoriser le temps plein et le CDI.

Le recours aux stagiaires est favorisé pour participer à la formation pratique de personnes en cours de formation professionnelle. Les stagiaires s’illustrant avec succès peuvent naturellement postuler ensuite sur des postes rendus disponibles soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée.

Les partenaires à la présente négociation partagent cette vision de l’emploi.

**5) Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences :**

Dupont Restauration Réunion est elle-même une entreprise sous-traitante. Aucun recours à une autre entreprise sous-traitante n’est à ce jour envisagé. Les partenaires sociaux font le constat qu’ils ne sont pas concernés par ce thème de négociation.

**6) Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et exercice de leurs fonctions :**

Les partenaires sociaux constatent que les responsabilités syndicales n’ont pas d’impact particulier sur le déroulement de carrière de leurs titulaires. Au contraire, ils reconnaissent qu’il s’agit d’une opportunité pour les salariés concernés d’être informés et associés aux décisions concernant les politiques, stratégies, économiques et sociales.

**Adhésion :**

Conformément à l'article L.2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion produira effet à partir du jour qui suivra celui de son dépôt au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes compétent et à la DEETS.

Notification devra également en être faite par lettre recommandée aux parties signataires.

**Modification de l’accord :**

Toute disposition modifiant le statut du personnel tel qu'il résulte de la présente convention et qui devrait faire l’objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

**Dénonciation de l’accord :**

Le présent accord, conclu sans limitation de durée, pourra être dénoncé à tout moment par lettre recommandée avec accusé de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Une nouvelle négociation s’engagera, à la demande d’une des parties intéressées, dans les 3 mois qui suivent le début de préavis de dénonciation. Elle peut donner lieu à un accord, y compris avant l’expiration du délai de préavis.

**Notification de l’accord :**

En application  de l'article L.2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

**Dépôt légal :**

Le présent accord sera déposé auprès de la DEETS et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes.

Par ailleurs, un exemplaire sera remis à chaque signataire du présent accord.

Fait à Sainte Marie, le 03 novembre 2022.

Pour les Organisations Syndicales,

**Pour la CFDT Pour CGTR**

Prénom NOM Prénom NOM

*« mention lu et approuvé »* *« mention lu et approuvé »*

**Pour la Société DUPONT RESTAURATION REUNION SAS**

Prénom NOM, son Directeur d’exploitation.