**Accord**

**Négociations Annuelles Obligatoires 2023**

Entre,

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de l’entreprise, dûment représentées par :

CFDT , en sa qualité de déléguée syndicale,

CFE-CGC , en sa qualité de délégué syndical,

CGT , en sa qualité de déléguée syndicale,

FO , en sa qualité de délégué syndical.

d’une part,

et

, représentant la société L’Alsacienne de Restauration, en sa qualité de Directeur des Opérations

d’autre part,

Préambule

Dans un contexte sociétal d’un point de vue social, économique et financier extrêmement tendu, nous subissons un taux d’inflation important et des revalorisations successives du SMIC sur l’année 2022.

Cela étant posé, et conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du travail, une négociation s’est engagée entre la Direction de l’Alsacienne de Restauration et les Organisations Syndicales Représentatives sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée.

La Direction s’était engagée à rouvrir celle pour l’encadrement dans le cadre des NAO pour l’exercice 2022/2023 au plus tard au cours du 3ème trimestre 2022 et ont donc souhaité revenir à la table des négociations sur le volet de la revalorisation salariale des salariés de statut Encadrement à appliquer pour l’exercice à venir 2022/2023. Un accord a été signé en date du 11 juillet 2022.

La direction s’est également engagée à poursuivre ces négociations sur le volet de la revalorisation salariale des salariés de statut Employé du 1er janvier 2023 pour une application dès le 1er octobre 2022.

C’est dans ce contexte qu’une première réunion a été fixée au 29 septembre 2022. Elle a fait l’objet de deux autres réunions de négociations les 7 et 17 octobre 2022.

A l’issue de ces réunions, la Direction et les Organisations syndicales représentatives ont convenu ce qui suit :

# Article - 1 – champ d’application

Le présent accord concerne l’ensemble des salariés de l’Alsacienne de Restauration.

# Article - 2 – révisions des salaires 2022/2023

**2.1 Statut employés**

La revalorisation des salaires des Employés est généralement applicable au 1er janvier de chaque année soit ici le 1er janvier 2023. Au vu du contexte, les parties ont convenu d’une rétroactivité au 1er octobre 2022.

Pour les salariés rattachés à la convention collective HCR, une augmentation générale de 1,5% sera appliquée au 1er octobre 2022. Cette augmentation est appliquée au salaire de base mensuel brut constaté au 30 septembre 2022.

Pour les salariés rattachés de la convention collective RC, une augmentation générale sera appliquée par niveau de classification pour les salariés présents au 30 septembre 2022 sans condition d’ancienneté et sera applicable au 1er octobre 2022.

|  |  |
| --- | --- |
| Niveau classification EMPLOYE | Augmentation générale |
| I | 1% |
| II | 1,50% |
| III | 2,10% |
| IV | 2,20% |
| V | 2,30% |

**2.2 Statut agents de maitrise et cadres :**

Etant donné la signature de l’accord en date du 11 juillet 2022 dans lequel une revalorisation des salaires a été appliquée au 1er octobre 2022.

Pour rappel, au 1er octobre 2022, la revalorisation salariale des salariés de statut « agents de maîtrise » et « cadres » a été fixée à 3,4% en augmentation générale et 0,7% en enveloppe pour des augmentations individuelles. Sont exclus de ces dispositions les salariés de statut Encadrement embauchés depuis le 1er avril 2022 et ceux ayant bénéficié d’une revalorisation de salaire individuelle depuis le 1er avril 2022.

La prochaine négociation sur le salaire de l’encadrement aura lieu au plus tard au cours du 3ème trimestre 2023 dans le cadre des NAO pour l’exercice 2023/2024.

# Article 3 – Réduction des écarts salariaux entre les femmes et les hommes

La Direction entend poursuivre son effort de réduction des écarts salariaux entre les femmes et hommes, et ce en complément des mesures prévues dans l’accord relatif à l’Egalité professionnelle signé le 20 décembre 2018.

Pour le personnel en CDI occupant un emploi repère comptant au moins 10 hommes et 10 femmes dont le salaire moyen ETP d’un sexe est inférieur de plus de 1% par rapport au salaire moyen ETP de l’autre sexe sur la même catégorie de l’emploi et dont son salaire ETP est inférieur au salaire moyen ETP du même sexe, une augmentation sur le salaire de base de +1% sera appliquée au 1er octobre 2022.

# Les emplois concernés sont ceux des cuisiniers pour le statut Employé.

# Les emplois concernés sont ceux de chef de cuisine et chef gérant pour le statut Agent de Maitrise.

# Article - 4 – autres Mesures

**4.1 revalorisation Prime de détachement temporaire**

A compter du 1er octobre 2022, la prime de détachement temporaire sera fixée à 12€ par jour.

**4.2 Conge spécifique : Mesure en faveur des salariés en situation de handicap**

La Direction reprend la mesure à destination des salariés en situation de handicap sous la forme d’un jour de congé payé supplémentaire pour l’année 2023. Pour en bénéficier, le salarié devra faire partie des effectifs au 31 décembre 2022 et ne devra pas avoir eu plus de 6 mois d’absence cumulée (tout type d’absence) sur l’année civile 2022.

Les salariés concernés par cette mesure sont :

* les salariés reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapés (CDAPH) ;
* les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
* les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que cette invalidité réduise des 2/3 au moins leur capacité de travail ou de gain ;
* les titulaires d'une carte d'invalidité ;
* les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés

Pour les salariés répondant aux critères ci-dessus, le droit à ce congé sera acquis au 01/01/2023 et devra être pris avant le 31/05/2023, sous réserve de fourniture du justificatif de la situation individuelle revendiquée. Un courrier d’information sera adressé au salarié concerné en début d’année.

**4.3 Reconduction de la prime de cooptation :**

La Direction reconduit le versement d’une prime de cooptation du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 selon les conditions suivantes : tout salarié qui propose des candidats ayant le profil cuisinier, second de cuisine, chef de cuisine, chef gérant et responsable de restaurant, aboutissant à une embauche bénéficiera d’une prime de cooptation de 500 Euros bruts (pour inciter les salariés à recommander un candidat de leur entourage). Elle sera versée si le nouveau collaborateur est toujours en poste 2 mois après la fin de la période d’essai. Cette prime est versée le mois suivant la fin de cette période.

Une prime supplémentaire d’un montant de 500 Euros bruts sera également versée si le nouveau collaborateur est toujours en poste 12 mois après son embauche.

**4.4 Indemnité kilométrique**

A compter du 1er octobre 2022 et jusqu’au 31 décembre 2022, l’indemnité kilométrique sera revalorisé à hauteur de 0.40 euros dans le cadre du remboursement des indemnités kilométriques effectuées à titre professionnel, avec des véhicules compris entre 3 et 5 chevaux (revalorisation du barème occasionnel)

A compter du 1er janvier 2023, l’entreprise appliquera un remboursement des indemnités kilométriques effectuées à titre professionnel, le barème « URSSAF » forfaitaire en vigueur permettant l’évaluation des frais de déplacement relatifs à l’utilisation d’un véhicule, tel que défini par arrêté ministériel chaque année.

**4.5 Transport en commun**

Pour l’année 2023, une mesure exceptionnelle est mise en place : l’employeur prendra en charge les titres d’abonnements aux transports publics souscrits par les salariés à hauteur de 60% du montant.

**Article -5- Monétarisation exceptionnelle et encadrée du Compte Epargne Temps**

Une enveloppe de 260 jours est dédiée à cette mesure pour les Employés, Agents de Maîtrise et Cadres. Les demandes se font sur le formulaire spécifique adressé au RRH et sont traitées dans l’ordre d’arrivée et jusqu’à épuisement de cette enveloppe.

Pour l’ensemble des salariés, la monétarisation d’une partie des jours placés dans le CET est possible dans les limites de temps et conditions suivantes :

* avoir un solde CET d’au moins 5 jours épargnés,
* demander la monétarisation d’un maximum de 10 jours.

Cette possibilité de monétarisation est à durée déterminée ; elle prendra effet à la date de la signature de l’accord et prendra fin le 31 décembre 2022. Un formulaire de demande devra être adressé au service des ressources humaines.

**Article -6- Engagement Direction ELIOR RC France**

La direction d’Elior France s’engage à reprendre la négociation existante avant mars 2023 de l’accord d’intéressement.

**Article 7 – Condition et Durée d’application**

Les dispositions susmentionnées sont à durée indéterminée pour l’exercice 2022/2023 et prendront fin selon les modalités spécifiées dans l’article qui les met en place.

Les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec toute autre disposition conventionnelle, contractuelle, légale et réglementaire ou convenue lors d'une reprise de personnel ayant le même objet, actuellement en vigueur ou à venir.

**Article 8 – Dépôt**

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

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

Conformément à l’article L.2231-5-1 du Code du travail, le présent avenant sera rendu public (dans une version anonymisée et occultée) et versé dans une base de données nationale.

Fait à Schiltigheim, le 21 octobre 2022

Pour la C.F.D.T

Pour C.F.E.- C.G.C

Pour la C.G.T

Pour la FO

Pour L’ALSACIENNE DE RESTAURATION