PROTOCOLE D’ACCORD

NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE

Exercice 2023

Sur les salaires effectifs et la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sur la durée effective et l’organisation du temps de travail

Entre

Le GIE GAM-Restaurant, dont le siège social est situé à PARIS 2ème, 3 rue d’Antin, représenté par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, Directeur Général,

d’une part

et

Les syndicats ci-après, affiliés à l’organisation représentative sur le plan national *(*Art. L2122-1 du Code du travail*)* :

* La Confédération Générale du Travail (CGT) représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, déléguée syndicale
* La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) représentée par \_\_\_\_\_\_\_\_\_ délégué syndical
* Le Syndicat National de la Banque/Confédération Française de l’Encadrement – Confédération Générale des Cadres (SNB/CFE-CGC) représenté par \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, délégué syndical

d’autre part

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du travail et des dispositions du titre 3.2 de l’accord relatif à la mise en place du CSE et à l’exercice du dialogue social du 11 mars 2019, la Direction du GIE GAM-Restaurant et les Organisations Syndicales représentatives des salariés régulièrement convoquées se sont rencontrées à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire au titre de l'exercice 2023 sur les salaires effectifs, le temps de travail, le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise et la qualité de vie au travail ainsi que sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération. Les négociations ont été ouvertes le 12 octobre 2022 et se sont poursuivies les 19 et 26 octobre 2022.

La Direction rappelle le bilan positif de la NAO des deux dernières années tout en évoquant le contexte de la présente négociation qui intervient dans un environnement caractérisé par l’incertitude, avec pas ou peu de visibilité à la fois sur le plan économique et sur le plan politique, incertitude qui pèse in fine sur l’ensemble des acteurs économiques.

En même temps, l’environnement de la profession de la restauration collective a connu son plus recul le plus important depuis sa création, avec une baisse durable de 40% de son activité.

Le GAM-Restaurant a traversé ces dernières années la période la plus perturbée de son histoire, à partir des grèves de fin 2019 suivies par la pandémie et la montée en charge accélérée du télétravail. S’y ajoute une inflation sur les matières premières qui dépasse pour la première fois les niveaux record connus il y a environ trente ans.

Par les dispositions de cet accord, la Direction souhaite reconnaître l’engagement et les efforts consentis dans ce contexte complexe par l’ensemble des équipes qui assurent au quotidien le niveau de qualité des prestations attendu par nos convives.

Ainsi, dans le cadre de cette négociation, la Direction a indiqué maintenir le budget consacré aux mesures individuelles à hauteur de 1,5 % de la masse salariale.

Par le présent accord, les parties ont également souhaité :

* prévoir une mesure d’augmentation pérenne visible qui se différencie des mesures des précédentes années, par son niveau, sa date d’application et l’attention que l’entreprise souhaite porter aux premiers niveaux de salaire qui sont particulièrement impactés par la situation économique et sociale,
* rappeler l’importance du soutien d’une politique en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l’octroi d’une enveloppe budgétaire spécifique.

Comme tous les ans, la Direction continuera à porter un regard attentif à la situation des collaborateurs n’ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis 3 ans ou plus.

Les négociations ont abouti à l’ensemble de dispositions reprises ci-après.

# ARTICLE 1 : mesure d’augmentATion perenne

**1.1 - Bénéficiaires**

Une augmentation pérenne sera attribuée aux salariés du GIE GAM-Restaurant rémunérés par l’entreprise à la date de signature du présent accord et à la date du 1er janvier 2023.

Seront exclus du bénéfice de cette mesure les stagiaires d’études, les auxiliaires de vacances, le personnel occasionnel non mensualisé ainsi que les salariés dont le salaire annuel brut de base à temps plein est égal ou supérieur à 90 000 euros au 31 décembre 2022.

En seront également exclus, pour des raisons réglementaires, les salariés en contrat de professionnalisation ou en contrat d’apprentissage.

**1.2 - Modalités d’attribution**

Cette mesure d’augmentation pérenne sera appliquée au salaire annuel brut de base au 31 décembre 2022.

Elle s’appliquera à effet du 1er janvier 2023.

Ainsi, l’augmentation du salaire annuel brut de base, pour un bénéficiaire travaillant à temps plein, est fixée à :

* 4% jusqu’à 30 000 euros de rémunération fixe annuelle, avec un plancher individuel annuel de 1 200 euros,
* 3% de 30 000 euros à 40 000 euros de rémunération fixe annuelle, avec un plancher individuel annuel de 1 200 euros,
* 3% de 40 000 euros à 90 000 euros de rémunération fixe annuelle, dans la limite d’un plafond individuel annuel à 2 000€.

**1.3. - Mobilités au sein du Groupe**

Il est convenu que sera examinée avec attention la situation des salariés qui, du fait d’une mobilité (dans le cadre d’un détachement ou d’un transfert) au sein du Groupe BNP Paribas, ne seraient pas éligibles aux dispositions arrêtées pour 2023 au titre de la négociation annuelle sur la rémunération réalisée dans le cadre de l’article L. 2242-1 du Code du travail ni dans leur société d’accueil ni dans leur société d’origine.

# ARTICLE 2 – Mesures individuelles

Les parties ont souhaité maintenir le budget consacré aux mesures individuelles (augmentation individuelle, promotion, prime exceptionnelle) à hauteur de 1,5 % de la masse salariale, permettant ainsi la reconnaissance de l’engagement et de l’implication des collaborateurs ayant fourni des efforts significatifs.

Comme tous les ans, la Direction s’engage à porter une attention particulière à la situation des collaborateurs n’ayant pas bénéficié de mesures individuelles depuis 3 ans ou plus.

Un suivi de ces mesures individuelles sera effectué au niveau du CSE courant du 2e trimestre 2023.

# ARTICLE 3 : EGALITE professionnelle et suppression des éventuels écarts de rémunération

Il est décidé de reconduire le budget de l’exercice 2022 destiné aux mesures promouvant l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, à hauteur d’une enveloppe spécifique de 5 000 euros.

Un suivi de l’utilisation de ce budget sera effectué au niveau du CSE courant du 2e trimestre 2023.

# ARTICLE 4 : INFORMATION DES SALARIES

Les salariés seront informés des modalités générales du présent accord par les supports habituels de communication interne de l'entreprise.

# ARTICLE 5 : ENTREE EN VIGUEUR – DUREE – revision

L’entrée en vigueur du présent accord est subordonnée à sa signature dans les conditions prévues à l'article L2232-12 du Code du travail, à savoir conformément à la réglementation en vigueur à la date des présentes, par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au Comité Social et Economique, quel que soit le nombre de votants.

L'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord produira effet pour la seule année 2023.

Le présent accord pourra être modifié ou dénoncé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur à la date à laquelle la modification ou la dénonciation interviendrait.

Les dispositions soumises à révision devront faire l’objet d’un accord de l’ensemble des parties initialement signataires ou adhérentes.

# ARTICLE 6 : FORMALITES DE DEPOT ET DE PUBLICITE

Le présent accord ainsi que les pièces accompagnant le dépôt seront déposés dans le respect des dispositions légales et réglementaires sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail.

Un exemplaire sera déposé auprès du Greffe du Conseil de Prud’hommes du lieu où il a été conclu.

Un exemplaire original sera remis à chacune des parties signataires. Une copie sera remise aux organisations syndicales représentatives non-signataires, le cas échéant.

Fait à Rueil Malmaison, le 26 octobre 2022, en 5 exemplaires originaux.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Prénom NOM** | **Entreprise**  **ou Organisme** | **Qualité** | **Signature** |
|  | GIE GAM-RESTAURANT | Directeur Général |  |
|  | GIE GAM-RESTAURANT | Directrice des Ressources Humaines |  |
|  | CGT | Déléguée syndicale |  |
|  | CFDT | Délégué syndical |  |
|  | SNB/CFE-CGC | Délégué syndical |  |