



Accord d'entreprise n°2023-01 relatif aux mesures salariales 2024

Entre la société Bip&Go, représentée par Noémie WEDERICH, en qualité de Directrice Opérationnelle,

DocuSigned by:
Noémie Wederich
588D55ACF39E41B...

Et les organisations syndicales représentatives soussignées :

- CFDT représentée par Séverine CHAVENTRE dûment mandatée

DocuSigned by:
Séverine CHAVENTRE
BDE433C1D61345D...

- CFE-CGC représentée par Sidonie PICHARD dûment mandatée

DocuSigned by:
Sidonie PICHARD
DCB4D995F14E473...

Il a été convenu ce qui suit.

En signant de manière électronique le présent accord, les parties signataires attestent le paraphe de chaque page et font valoir la mention « lu et approuvé » pour l'ensemble du document – [4 pages]



Préambule

Conformément aux dispositions relatives à la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) sur la rémunération, prévues aux articles L.2242-1 et suivants du code du travail, une négociation a été engagée avec les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise afin de déterminer les mesures prises au titre des revalorisations salariales pour l'année 2024.

Le présent accord est ainsi conclu à l'issue de deux réunions qui se sont tenues les 5 décembre 2023 et 13 décembre 2023.

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société Bip&Go présents à l'effectif au 1^{er} janvier 2024, et sous respect des conditions d'éligibilité de certaines dispositions détaillées ci-après.

Article 2 – Mesures salariales

Le budget moyen global consacré à ces NAO représente **3,35%** des salaires de base et se répartit comme suit :

a. Salariés employés et maîtrises de qualification

L'enveloppe moyenne globale est de **3,53 %** des salaires de base pour les salariés employés et maîtrises de qualification, dont :

- **2,50 %** au titre d'une augmentation collective au 1^{er} janvier 2024 ;
- **1,00 %** au titre de mesures individuelles ;
- **0,03%** au titre de la revalorisation de l'indemnité de panier de 5%, portant sa valeur à 7,9275€.

b. Salariés maîtrises d'encadrement et cadres

L'enveloppe moyenne globale est de **3,11%** des salaires de base pour les salariés maîtrises d'encadrement et cadres, dont :

- **2,60 %** au titre des mesures individuelles ;
- **0,49 %** au titre d'une augmentation collective de 2,50% pour les salariés maîtrises d'encadrement et cadres ayant une rémunération forfaitaire annuelle fixe inférieure ou égale à 37 000 € au 31/12/2023 ;
- **0,02%** au titre de la revalorisation de l'indemnité de panier de 5%, portant sa valeur à 7,9275€.



Article 4 – Parité salariale entre les femmes et les hommes

La Société s'engage à examiner la situation salariale sous l'aspect parité entre les femmes et les hommes afin que les mesures décrites dans le présent accord soient appliquées de manière équitable.

Conformément à l'article 4, de l'accord collectif relatif à l'Égalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la Qualité de Vie au Travail au sein du Groupe Sanef, une enveloppe spécifique de rattrapage des rémunérations (indiciaires et forfaitaires) de 5% du montant de l'enveloppe globale de l'accord NAO est attribuée. Les mesures de cet article seront effectives au 1^{er} juillet 2024.

Au titre de l'année 2024, il est donc attribué une enveloppe de **0,1675%** qui sera distribuée selon les approches suivantes :

a) 1^{ère} approche

Dans un premier temps, les critères d'éligibilité seront les suivants :

- 1/ Création de groupe de référence, d'au moins 3 personnes de sexes différents, selon :
 - les classifications,
 - les tranches d'âges par paliers de 5 ans à compter de 20 ans,
 - les tranches d'ancienneté par paliers de 5 ans,
 - les emplois-repères pour le personnel non-cadre.

➤ 2/ Comparaison salariale :

Une comparaison est réalisée entre le salaire fixe du salarié et le salaire fixe moyen de son groupe de référence. Si un écart est constaté d'au moins 5 %, un examen de la situation du salarié sera effectué.

➤ 3/ Les mesures de rattrapage dans le respect de l'enveloppe :

Après identification des collaborateurs et après étude de ces cas individuels, les choix se porteront sur les collaborateurs ayant les plus bas salaires et dont les écarts de rémunération sont les plus importants.

b) 2^{ème} approche

Dans un second temps, si l'enveloppe n'a pas été utilisée dans sa totalité selon les critères de la 1^{ère} approche, il sera apporté une attention particulière aux salariés qui ont un emploi dit « genré » (à titre d'exemples : conseillères clientèle, gestionnaires administrative, ...) et ayant les plus bas salaires, à savoir proche des minimas sociaux.

Article 5 – Durée et date d'entrée en vigueur – Adhésion

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024 et est conclu pour **l'année civile 2024** exclusivement, donc pour une durée déterminée.

Les mesures seront mises en œuvre :

- à compter du 1^{er} janvier 2024, pour la valeur de l'indemnité de panier,
- sur la paie de juillet 2024, pour les mesures liées à l'égalité homme / femme,
- sur la paie de mars 2024, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2024, pour les autres mesures.



Toute organisation syndicale représentative de l'entreprise et non-signataire du présent accord pourra y adhérer conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6 – Notification, dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord, une fois signé, sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et sera déposé par la Direction conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 18 décembre 2023.