

Négociation annuelle obligatoire 2023

Procès-verbal de désaccord sur le thème des salaires effectifs

[REDACTED] représentée par [REDACTED], agissant en qualité d'associée gérante,
Et la déléguée syndicale CFTC, [REDACTED]

Ont, conformément aux dispositions légales, engagé la négociation annuelle obligatoire sur les thèmes suivants :

Partie 1. Article L2242-15 du Code du Travail

Rémunérations / Temps de travail / Partage de la valeur ajoutée / Suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunérations et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

Partie 2. Article L2242-17 du Code du Travail

Egalité professionnelle / Qualité de vie au travail

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises :

- Lundi 28 novembre 2022 (réunion de cadrage)
- Mardi 13 décembre 2022
- Jeudi 12 janvier 2023
- Jeudi 9 février 2023

Article 1. Constat de désaccord sur le thème de la rémunération

Les parties constatent qu'au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à un accord sur le sujet de la rémunération et conviennent d'établir par la présente un procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail.

Article 2. Etat des propositions respectives

La proposition de la déléguée syndicale CFTC est la suivante :

- 6% d'augmentation générale (n'excluant pas des augmentations individuelles)
- Des bonus selon performances individuelles
- Sans exclure les cadres
- Demande d'augmentation des tickets restaurant à 11 euros avec maintien part patronale à 60%
- Demande d'augmentation de la prise en charge du transport à hauteur de 75%

En son dernier état, la proposition de la déléguée syndicale est la suivante :

- 5% d'augmentation générale
- Des augmentations supplémentaires au mérite ou revalorisation salariale par rapport au marché

- Des bonus individuels au mérite, d'un montant significatif
- Une augmentation des tickets restaurant à hauteur de 10.5€ (avec 60% part patronale)

De son côté, la Direction a fait les propositions suivantes :

1. Des **augmentations individuelles** comprises entre **1.5% et 3%** (hors ajustements marché) dans les conditions suivantes
 - 1.1 Un premier niveau d'augmentation pour les salariés dont la performance sera a minima notée « au niveau des attentes »
 - 1.2 Un second niveau d'augmentation pour les salariés dont la performance sera notée « supérieure aux attentes »

En tenant compte également de :
La réalisation des objectifs fixés pour 2022 (correspondant à des actions d'amélioration, de développement de compétences, d'atteinte de résultats, etc.)
Un excellent comportement professionnel
2. Des **augmentations individuelles supérieures à 3%** sont prévues de manière exceptionnelle et ciblée
 - Pour des personnes ayant eu un changement significatif de leurs conditions de travail avec un excellent comportement professionnel
 - Pour des personnes dont les **fonctions et responsabilités évoluent / continuent d'évoluer**, et **dans le cadre d'ajustement de marché**, avec les mêmes critères d'évaluation, de réalisation des objectifs et de comportement professionnel
3. Des **bonus** attribués de manière ciblée, **à condition de remplir les critères suivants :**

Prérequis : une évaluation annuelle notée « Performance supérieure aux attentes », la réalisation des objectifs fixés pour 2022 (comme définis ci-dessus), et un excellent comportement professionnel

ET
Evènement exceptionnel et notable dans l'année

 - ➔ A préciser et à objectiver par le Responsable
 - ➔ A soumettre à la validation de l'OMP

La Direction souhaite mettre l'accent sur les augmentations individuelles récompensant le mérite et la performance et garder un caractère exceptionnel au versement d'un bonus.

4. Augmentation du **titre restaurant** pour 2023 qui passe de 9.48€ à 10€ soit + 5.5% (soit 6€ pour l'employeur et 4€ pour le salarié)
5. Prise en charge du **titre de transport** pour 2023 : maintien de la situation actuelle (soit 50% - seuil obligatoire de prise en charge).

NB : Le seuil d'exonération de la prise en charge des frais de transports légalement porté à 75% du coût de l'abonnement aux transports publics ne modifie pas le seuil obligatoire de prise en charge par l'employeur qui demeure à 50 %. Cette augmentation de 25% des seuils d'exonération ne concerne que les années 2022 et 2023.

En son dernier état, la proposition de la Direction est la suivante :

Le souhait de la Direction est de valoriser la performance individuelle, ce qui est souhaité également par les salariés.

- Maintien des **augmentations individuelles** comprises entre **1.5% et 3%** dans les conditions énoncées ci-dessus
- Maintien des **augmentations individuelles supérieures à 3%** dans les conditions énoncées ci-dessus
- Des bonus individuels au mérite dans les conditions énoncées ci-dessus
- Augmentation du **titre restaurant** pour 2023 qui passe de 9.48€ à 10,5€, soit +10,75% (6.3€ pour l'employeur et 4.2€ pour le salarié)
- Prise en charge du **titre de transport** pour 2023 : maintien de la situation actuelle (soit 50% - seuil obligatoire de prise en charge).

La Délégation Syndicale est d'accord pour signer un accord sur l'augmentation des titres restaurant à 10.5€.

Elle maintient son désaccord sur les autres mesures dans les termes proposés par la Direction.

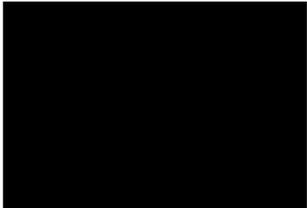
Article 3. Mesures unilatérales

La Direction de [REDACTED] envisage d'appliquer les mesures suivantes :

1. Des **augmentations individuelles** comprises entre **1.5% et 3%** dans les conditions suivantes :
 - Un premier niveau d'augmentation pour les salariés dont la performance sera a minima notée « au niveau des attentes »
 - Un second niveau d'augmentation pour les salariés dont la performance sera notée « supérieure aux attentes »

En tenant compte également de :
La réalisation des objectifs fixés pour 2022 (correspondant à des actions d'amélioration, de développement de compétences, d'atteinte de résultats, etc.)
Un excellent comportement professionnel
2. Des **augmentations individuelles supérieures à 3%** sont prévues de manière exceptionnelle :
 - Pour des personnes ayant eu un changement significatif de leurs conditions de travail avec un excellent comportement professionnel
ou
 - Pour des personnes dont les **fonctions et responsabilités évoluent / continuent d'évoluer**, et **dans le cadre d'ajustement de marché**, avec les mêmes critères d'évaluation, de réalisation des objectifs et de comportement professionnel
3. Des bonus individuels au mérite **au titre de l'année 2022, à condition de remplir les critères suivants :**

Une évaluation annuelle notée « Performance supérieure aux attentes », la réalisation des objectifs fixés pour 2022 (comme définis ci-dessus), et un excellent comportement professionnel



ET

Evènement exceptionnel et notable dans l'année

- ➔ A préciser et à objectiver par le Responsable
- ➔ A soumettre à la validation de l'OMP

4. Versement et prise d'effet

- Salariés sous contrat de travail avec 
- Versement sur le bulletin de paie de mars avec effet rétroactif pour les augmentations au 1^{er} janvier 2023. Versement des bonus, le cas échéant, sur le bulletin de paie du mois de mars.
- Pour les personnes parties ou en préavis de départ en 2023, application de l'augmentation individuelle au prorata du temps de présence sur 2023 et versement du bonus au titre de l'année 2022 sur le bulletin de paie de mars.

Article 4. Publicité

Le présent procès-verbal donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et s. du Code du travail.

Le procès-verbal donnera lieu à affichage.

Fait à Paris, le 27 février 2023, en trois exemplaires originaux

