

**PROTOCOLE DE NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023**

**Entre :**

La société RAPIDO, représentée par XX XX XX, agissant en qualité de Directrice Ressources Humaines,

**Et :**

Les délégations syndicales suivantes :

* Confédération Générale du Travail (CGT), représentée par XX XX XX, délégué syndical, dûment mandaté à cet effet ;
* Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par XX XX XX, délégué syndical, dûment mandaté à cet effet ;

A été adopté le présent protocole qui régira la négociation annuelle obligatoire au titre de l’année 2023.

La direction propose aux organisations syndicales représentatives de conduire la négociation annuelle obligatoire 2023 dans le cadre d’une approche tenant compte de la réalité économique actuelle et des capacités financières de l’entreprise.

**Article 1 - Programme de travail**

Pour rappel :

* un accord sur l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 06 janvier 2022 ;
* une décision unilatérale relative à l’attribution de titres restaurants a été conclue le 23 octobre 2020 pour une durée déterminée, reconductible pour la période du 01 novembre 2022 au 31 octobre 2023 ;
* application de l’accord de branche sur la modulation conventionnelle du temps de travail.

Pour la négociation annuelle obligatoire 2023, parmi tous les thèmes légaux de la négociation, les parties ont décidé de retenir celui de la rémunération.

**Article 2 - Information des organisations syndicales**

Les organisations syndicales ont reçu des tableaux traitant des points suivants :

* Historique des augmentations salariales de 2020 à 2022 ;
* Mouvement des effectifs au 31 août 2021 et au 31 août 2022 par catégorie, par sexe et type de contrat ;
* Analyse comparative des salaires par catégorie et par sexe ;
* Evolution des salaires 08/2021 - 08/2022 par catégorie et par sexe ;
* Organisation du temps de travail et heures supplémentaires ;
* Maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
* Nombre de véhicules de loisirs sortis de ligne.

Ces informations ont été remises aux organisations syndicales et à l’ensemble des membres titulaires du CSE **le vendredi 04 novembre 2022**.

**Article 3 - Délégations syndicales**

Les délégations syndicales seront composées du délégué syndical ainsi que d’un salarié choisi par l’organisation syndicale parmi les salariés de l’entreprise.

En accord avec les délégations syndicales et la Direction, participeront également à ces négociations, l’ensemble des membres titulaires du Comité Social et Economique.

Ces salariés pourront participer aux négociations se déroulant pendant leur temps de travail sans perte de salaire.

Chaque section syndicale dispose, au profit de son délégué syndical et du salarié de l'entreprise appelés à participer à ces négociations, en vue de leur préparation, d'un crédit global supplémentaire dans la limite d'une durée de 12 heures par an. Ce crédit d’heures est une enveloppe que chacune des sections syndicales répartit entre ses membres, à charge pour eux d'en informer préalablement leur manager et la Direction des ressources humaines au travers de l'usage du bon de délégation.

**Article 4 - Calendrier de NAO**

Le calendrier de NAO tient compte du temps nécessaire à l’étude détaillée de l’ensemble des points listés à l’article 1 ci-dessus :

* **04 novembre 2022 – 08h30 – salle ouest 1 - 2ème étage** : lancement de la NAO avec les organisations syndicales et l’ensemble des membres titulaires du CSE (1ère réunion en vue de la conclusion du présent protocole de négociation) ;
* **16 novembre 2022 - 08h30 -** **salle ouest 1 - 2ème étage** : 2ème réunion NAO avec organisations syndicales et l’ensemble des membres titulaires du CSE ;
* **25 novembre 2022 – 08h30 – salle ouest 1 - 2ème étage** : 3ème réunion NAO avec les organisations syndicales et l’ensemble des membres titulaires du CSE

Les parties conservent toutefois la faculté par accord unanime de poursuivre les négociations au-delà de ces dates en programmant une 4ème réunion.

Faute d’accord à l’issue de ce processus de réunions, les parties constateront leur désaccord par un procès-verbal de désaccord.

**Article 5 - Effets du protocole**

Le présent protocole d’accord engage les parties pour la négociation visée ci-dessus sans qu’aucune des parties ne puisse s’en prévaloir pour toute autre négociation.

**Article 6 - Communication de l’accord**

Le texte du présent accord, une fois signé, sera notifié à l’ensemble des organisations syndicales représentatives dans l’entreprise. Il fera l’objet de publicité au terme du délai d’opposition.

**Article 7 - Publicité**

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail, le présent accord sera déposé par la société sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord sera, après anonymisation des noms et prénoms des négociateurs et des signataires de l'accord, rendu public et versé dans la base de données nationale des accords collectifs.

Le présent accord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

**Pour l’employeur,**

XX XX XX

**Pour les organisations syndicales,**

XX. XX XX, délégué syndical CGT

XX. XX XX, délégué syndical CFTC