**PROCES-VERBAL DE DESACCORD**

**NAO 2023**

**ENTRE**

La société RAPIDO, société par actions simplifiée au capital de 1.752.000€ dont le siège social est situé 414 Rue des Perrouins - CS 20019 – 53101 Mayenne cedex - immatriculée auprès du Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro LAVAL B 302 279 229, représentée par xx xx xx, agissant en qualité de Directrice Ressources Humaines, dûment habilité aux fins des présentes ;

D’une part,

**ET**

Les Organisations Syndicales :

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

Ci-après dénommées « les organisations syndicales représentatives »,

**ET**

L’ensemble des membres titulaires du CSE (non-signataires) dont :

* **Un élu CSE du 2ème collège,** représenté par xx xx xx ;
* **Un élu CSE du 3ème collège**, représenté par xx xx xx.

D’autre part,

***ARTICLE 1 – Préambule***

La direction a proposé aux organisations syndicales représentatives de conduire la négociation annuelle obligatoire 2023 dans le cadre d’une approche tenant compte :

* de la réalité économique actuelle ;
* des capacités financières de l’entreprise ;
* et des aspects relevant normalement de la négociation annuelle.

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, la négociation annuelle obligatoire 2023 a porté sur :

* la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l’entreprise ;
* l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Les organisations syndicales ont reçu le 04 novembre 2022 les informations suivantes :

* Historique des augmentations salariales de 2020 à 2022 ;
* Mouvements des effectifs de 2021 à 2022 ;
* Analyse comparative des salaires N/N-1 par catégorie ;
* Analyse comparative des salaires à isopérimètre ;
* Organisation du temps de travail et évolution des heures supplémentaires ;
* Maintien dans l’emploi des travailleurs handicapés ;
* Nombre de véhicules de loisirs sortis de ligne.

***Article 2 - Constat de désaccord***

Les parties se sont rencontrées les 04 novembre 2022, 16 novembre 2022 et 25 novembre 2022.

Elles constatent qu’au terme de la négociation, elles n'ont pu aboutir à aucun accord sur les sujets ayant donné lieu à négociation et conviennent d’établir par la présente un procès-verbal de désaccord.

***Article 3 - Etat des propositions respectives***

Les propositions des organisations syndicales représentatives sont, en leur dernier état, les suivantes :

* Pour la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC), représentée par xx xx xx :
  + Une revalorisation de 6,2% des salaires de base (sans tenir compte de la revalorisation faite en juillet 2022), sous forme d’augmentation générale, avec effet au 1er janvier 2023 ;
  + Une enveloppe d’augmentations individuelles de 3% de la masse des salaires de base bruts mensuels, avec effet au 1er janvier 2023 ;
* Confédération Générale du Travail (CGT), représentée par xx xx xx:
  + Une revalorisation de 7% des salaires de base (sans tenir compte de la revalorisation faite en juillet 2022), sous forme d’augmentation générale, avec effet au 1er janvier 2023 ;
  + Le versement d’une prime de 1 000 € par personne.

Les propositions des membres de la commission élargie sont, en leur dernier état, les suivantes pour les deux autres collèges :

* Pour l’élu CSE du 2ème collège, représentée par xx xx xx :
  + Une revalorisation de 6,2% des salaires de base (sans tenir compte de la revalorisation faite en juillet 2022), sous forme d’augmentation générale, avec effet au 1er janvier 2023 ;
  + Une enveloppe d’augmentations individuelles de 3% de la masse des salaires de base bruts mensuels, avec effet au 1er janvier 2023.

- Pour l’élu CSE du 3ème collège, représentée par xx xx xx :

* + Une revalorisation de 6,2% des salaires de base (sans tenir compte de la revalorisation faite en juillet 2022), sous forme d’augmentation générale, avec effet au 1er janvier 2023 ;
  + Une enveloppe d’augmentations individuelles de 3% de la masse des salaires de base bruts mensuels, avec effet au 1er janvier 2023.

De son côté, la direction a fait les dernières propositions suivantes :

* **1er et 2ème collège :**
  + une revalorisation de 6.5 % des salaires de base entre le 1er janvier 2022 et le 1er janvier 2023, sous forme d’augmentation générale, avec effet au 1er janvier 2023. Revalorisation des salaires décomposée en deux temps :
    - avec un versement forfaitaire de 40 euros fait le 01 juillet 2022 qui représente une augmentation moyenne de 2%
    - et un versement complémentaire en janvier 2023 dont le taux minimal d’augmentation générale est fixé à 4,5%. Ce complément sera calculé sur le taux horaire de décembre 2022 ;
  + une enveloppe d’augmentations individuelles de 1% de la masse des salaires de base bruts mensuels constatée au 30 novembre 2022, avec effet au 1er janvier 2023. L’attribution de l’augmentation individuelle sera faite suivant une fiche d’évaluation individuelle.
* **3ème collège :**
  + une revalorisation de 5.3 % des salaires de base entre le 1er janvier 2022 et le 1er janvier 2023, sous forme d’augmentation générale, avec effet au 1er janvier 2023 ;
  + une enveloppe d’augmentations individuelles de 1.3% de la masse des salaires de base bruts mensuels constatée au 30 novembre 2022, avec effet au 1er janvier 2023. L’attribution de l’augmentation individuelle sera faite suivant une fiche d’évaluation individuelle.

**La CGT, représentant à elle seule 84.40% des suffrages** valablement exprimés lors du 1er tour des dernières élections du Comité Social et Economique, aucun accord d’entreprise majoritaire n’a pu être conclu.

***Article 4 : Mesures unilatérales***

L’entreprise envisage d’appliquer les mesures unilatérales suivantes :

* **1er et 2ème collège :**
  + une revalorisation de 6.5 % des salaires de base entre le 1er janvier 2022 et le 1er janvier 2023, sous forme d’augmentation générale, avec effet au 1er janvier 2023. Revalorisation des salaires décomposée en deux temps :
    - avec un versement forfaitaire de 40 euros fait le 01 juillet 2022 qui représente une augmentation moyenne de 2%
    - et un versement complémentaire en janvier 2023 dont le taux minimal d’augmentation générale est fixé à 4,5%. Ce complément sera calculé sur le taux horaire de décembre 2022 ;
  + une enveloppe d’augmentations individuelles de 1% de la masse des salaires de base bruts mensuels constatée au 30 novembre 2022, avec effet au 1er janvier 2023. L’attribution de l’augmentation individuelle sera faite suivant une fiche d’évaluation individuelle.
* **3ème collège :**
  + une revalorisation de 5.3 % des salaires de base entre le 1er janvier 2022 et le 1er janvier 2023, sous forme d’augmentation générale, avec effet au 1er janvier 2023 ;
  + une enveloppe d’augmentations individuelles de 1.3% de la masse des salaires de base bruts mensuels constatée au 30 novembre 2022, avec effet au 1er janvier 2023. L’attribution de l’augmentation individuelle sera faite suivant une fiche d’évaluation individuelle.

***Article 5 : Publicité***

Conformément aux articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du code du travail, le présent procès-verbal de désaccord 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 procès-verbal de désaccord 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 procès-verbal de désaccord sera notifié à chacune des organisations syndicales représentatives.

Fait à Mayenne, le 28 novembre 2022

La société RAPIDO Les organisations syndicales représentatives

xx xx CFTC : xx xx

CGT : xx xx