

## NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

**Année 2023**

**Procès-verbal de désaccord**

Entre les soussignées :

D'une part,

La Société Logistique Sports et Loisirs, représentée par Monsieur Frédéric GRASSART, agissant en qualité de Directeur des Opérations logistiques.

Ci-après nommé « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- CFDT, représentée par Monsieur Alain JOUAN
- UNSA, représentée par Monsieur Garry SPILLIAERT
- CFE CGC, représentée par Madame Stéphanie HUGONNARD

Ci-après dénommée « les organisations syndicales représentatives »

### Préambule :

Conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1ère réunion le 27 mars 2023
- 2ème réunion le 06 avril 2023
- 3ème réunion le 25 avril 2023
- 4ème réunion le 05 mai 2023

Au terme de la négociation, les parties constatent, qu'elles n'ont pas pu aboutir à un accord sur les thèmes objet de la négociation.

Elles ont donc convenu de dresser le présent procès-verbal de désaccord sur les négociations pré-citées en application de l'article L. 2242-5 du Code du travail.

AJ  
FG  
GS  
SH

## Art. 1er. – DERNIERS ETATS DES REVENDICATIONS DES PARTIES

Au cours des différentes réunions des 27 mars 2023, 06 avril 2023, 25 avril 2023 et 05 mai 2023, la Direction a présenté et commenté, les données habituellement communiquées aux organisations syndicales représentatives et a échangé avec elles sur leurs propositions.

- **Les dernières propositions de la Délégation Syndicale CFDT communiquées à la Direction sont reprises ci-dessous :**
  - Une augmentation identique pour tous ( grille et hors grille) et de manière suivante
  - 2% rétroactif au 1er janvier
  - Augmentation supplémentaire de 1% en mai ou clause de revoyure
  - Prime panier de 6€
  
- **Les dernières propositions de la Délégation Syndicale UNSA communiquées à la Direction sont reprises ci-dessous :**
  - Augmentation de salaire d'au moins 2%, rétroactive au 1er janvier, ainsi que la possibilité d'une nouvelle augmentation pour 2023.
  - Mise en place d'une prime d'assiduité en essai sur une année
  - Transformation de la prime "pouvoir d'achat" en un dispositif permettant une économie réelle sur une dépense importante, telle que l'habillement
  - Rallonge annuelle sur le budget AS pour la participation aux licences des enfants
  
- **Les dernières propositions de la Délégation Syndicale CFE CGC communiquées à la Direction sont reprises ci-dessous :**
  - Augmentation générale qui dépasse les 2%
  - Prime d'assiduité à l'essai sur un an
  
- **Dernières propositions de la Direction**
  - Augmentation des salaires inscrits à la grille interne de 2% et augmentation pouvant aller jusqu'à 2% pour les salariés « hors grille »
  - Prime d'assiduité à l'essai sur un an

La délégation Syndicale CFE CGC indique comprendre la proposition de la Direction en raison des conditions économiques exceptionnellement tendues et auraient pu accepter un accord au titre de ces négociations. Cependant, les Délégations Syndicales CFDT et UNSA sont en désaccord avec la proposition de la Direction.

**Art. 1er. – DERNIERS ETATS DES REVENDICATIONS DES PARTIES**

Au cours des différentes réunions des 27 mars 2023, 06 avril 2023, 25 avril 2023 et 05 mai 2023, la Direction a présenté et commenté, les données habituellement communiquées aux organisations syndicales représentatives et a échangé avec elles sur leurs propositions.

- **Les dernières propositions de la Délégation Syndicale CFDT communiquées à la Direction sont reprises ci-dessous :**
  - Une augmentation identique pour tous ( grille et hors grille) et de manière suivante
  - 2% rétroactif au 1er janvier
  - 1% supplémentaire au 1er mai
  - Prime panier de 6€
  
- **Les dernières propositions de la Délégation Syndicale UNSA communiquées à la Direction sont reprises ci-dessous :**
  - Augmentation de salaire d'au moins 2%, rétroactive au 1er janvier, ainsi que la possibilité d'une nouvelle augmentation pour 2023.
  - Mise en place d'une prime d'assiduité en essai sur une année
  - Transformation de la prime "pouvoir d'achat" en un dispositif permettant une économie réelle sur une dépense importante, telle que l'habillement
  - Rallonge annuelle sur le budget AS pour la participation aux licences des enfants
  
- **Les dernières propositions de la Délégation Syndicale CFE CGC communiquées à la Direction sont reprises ci-dessous :**
  - Augmentation générale qui dépasse les 2%
  - Prime d'assiduité à l'essai sur un an
  
- **Dernières propositions de la Direction**
  - Augmentation des salaires inscrits à la grille interne de 2% et augmentation pouvant aller jusqu'à 2% pour les salariés « hors grille »
  - Prime d'assiduité à l'essai sur un an

La délégation Syndicale CFE CGC indique comprendre la proposition de la Direction en raison des conditions économiques exceptionnellement tendues et auraient pu accepter un accord au titre de ces négociations. Cependant, les Délégations Syndicales CFDT et UNSA sont en désaccord avec la proposition de la Direction.

## NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

**Année 2023**

**Procès-verbal de désaccord**

Entre les soussignées :

D'une part,

La Société Logistique Sports et Loisirs, représentée par Monsieur Frédéric GRASSART, agissant en qualité de Directeur des Opérations logistiques.

Ci-après nommé « La Direction »

Et

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise :

- CFDT, représentée par Monsieur Alain JOUAN
- UNSA, représentée par Monsieur Garry SPILLIAERT
- CFE CGC, représentée par Madame Stéphanie HUGONNARD

Ci-après dénommée « les organisations syndicales représentatives »

### Préambule :

Conformément aux dispositions des articles L2242-1 et suivants du code du travail, une négociation s'est engagée entre la Direction et les organisations syndicales représentatives sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise.

Dans ce cadre, la Direction et les organisations syndicales représentatives se sont rencontrées selon le calendrier suivant :

- 1ère réunion le 27 mars 2023
- 2ème réunion le 06 avril 2023
- 3ème réunion le 25 avril 2023
- 4ème réunion le 05 mai 2023

Au terme de la négociation, les parties constatent, qu'elles n'ont pas pu aboutir à un accord sur les thèmes objet de la négociation.

Elles ont donc convenu de dresser le présent procès-verbal de désaccord sur les négociations pré-citées en application de l'article L. 2242-5 du Code du travail.

Page 1/6

F4  
AT  
SH  
GS

Or, attendu que la validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature 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 syndicales représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique (CSE), quel que soit le nombre de votants. (C. trav. art. L 2232-12, al. 1)

En conséquence de quoi, il a été convenu entre les parties, l'établissement du présent PV de désaccord

## Art. 2. – MESURES UNILATERALES

En l'absence d'accord, la Direction de la Société entend appliquer unilatéralement les mesures suivantes en ce qui concerne la rémunération des salariés :

### 1. Augmentation des salaires

- Une augmentation générale de 2% du salaire brut mensuel pour les salariés dont les postes de travail sont inscrits à la grille salariale interne, avec effet rétroactif au 01/01/2023
- Une augmentation du salaire brut mensuel individualisée pouvant atteindre 2 % pour l'ensemble des salariés qui ne sont pas inscrits à la grille salariale interne avec effet rétroactif au 01/01/2023

### 2. Prime d'assiduité

- Un système de prime d'assiduité sera instauré en test pendant un an. En fonction de sa pertinence et après évaluation des résultats, si ces derniers ne mettent pas en évidence une nette diminution de l'absentéisme, cette prime est susceptible d'être supprimée par La Direction en 2024.

Cette prime d'un montant maximum de 250 € sera versée sous les conditions suivantes :

- Prime Maximum atteignable : 250 €
- Calculée sur la période du 01/06/2023 au 31/05/2024
- Présence requise au 31/05/2024 pour le déclenchement du paiement sur la paye de juillet 2024
- Proportionnellement à la présence en fonction du barème et des modalités décrites après

F<sub>2</sub>  
A  
SH  
GS

Cas n°1 : le contrat de travail du salarié couvre la période du 01/06/2023 au 31/05/2024 intégralement et le salarié est présent au 31/05/2024

Nb d'absences sur une année	% Assiduité
Entre 0 et 6 jours d'absences	100 %
Entre plus de 6 et 12 jours d'absences	66%
Entre plus de 12 et 18 jours d'absences	33 %
Plus de 18 jours d'absences	0%

**Exemple** : si 5 jours d'absences sur 12 mois alors 100 % de 250 €

Cas n°2 : le salarié a moins d'un an d'ancienneté (date d'entrée prise comme référence) et son contrat de travail couvre partiellement la période du 01/06/2023 au 31/05/2024

Soit par mois	% Assiduité
Jusqu'à 0,5 jour par mois	100 %
Entre plus de 0,5 et 1 jours d'absences	66%
Entre plus de 1 et 1,5 jours d'absences	33 %
Plus de 1,5 jours d'absences	0%

**Exemple** : si un salarié a eu un contrat de travail durant 5 mois consécutifs pendant la période du 01/06/2023 au 31/05/2024 et qu'il est présent au 31/05/2024 et qu'il a été absent 4 jours au cours de cette période :

Soit 4 jours d'absences / 5 mois = 0,8

Or 0,8 est entre 0,5 et 1 alors on applique le pourcentage d'assiduité de 66%

Donc: 66% x 250 € x 5/12

Modalités :

- Les motifs listés ci-dessous ne sont pas décomptables au titre de l'absentéisme :
  - Heures de délégation, RTT, congés payés, repos compensateur, action de formation sauf exceptions visées à l'article L.6321-6 du code du travail;
  - Congés pour événements familiaux légaux\* (article L.3142-2 du code du travail)

\* A l'inverse, les congés pour événements familiaux conventionnels ne sont pas – sauf disposition contraire de la convention ou l'accord collectif en question – assimilés à du temps de travail effectif

FR  
AT  
SH  
GS

- Les motifs listés ci-dessous sont comptés au titre de l'absentéisme
  - Chômage partiel
  - Arrêt de Travail
  - Congé maternité
  - Congé paternité et d'accueil de l'enfant
  - Congé parental d'éducation
  - Congé lié au compte épargne-temps (CET)
  - Congé conventionnel pour évènement familial
  - Congé sans solde
  - Période de formation individuelle visée à l'article L.6321-6 du code du travail (par exemple, formation à l'initiative du salarié qui peut se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail)
  - Grève

### 3- Demi-journée de solidarité offerte

- Une demi-journée de solidarité (qui s'ajoute et complète la demi-journée accordée lors des NAO 2022). Il résulte de cette disposition que les salariés bénéficient de la prise en charge par la Direction de la Journée de Solidarité complète.

AT  
SH  
GS  
F4

## Art. 3. – DEPOT ET PUBLICITE

Le présent procès-verbal est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.


En application de l'article R. 2242-1 du Code du travail, le présent procès-verbal sera déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et accessible depuis le site [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

Le présent procès-verbal sera également déposé auprès du Conseil de prud'hommes de Belley

Le présent procès-verbal fera également l'objet d'un affichage aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

A St Vulbas, le 22 mai 2023

**Pour l'organisation syndicale CFDT  
Alain JOUAN**



**Pour l'Organisation Syndicale CFE CGC  
Stéphanie HUGONNARD**



**Pour l'organisation Syndical UNSA  
Garry SPILLIAERT**



**Pour la société  
Monsieur Frédéric GRASSART**

