

**PROCÈS VERBAL DE DESACCORD PORTANT
SUR LA NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS
POUR L'ANNEE 2022 AU SEIN DE L'UES PARIS STORE**

Entre les soussignés,

Le syndicat C.F.T.C, représenté par Alpha Ibrahima DIALLO
Le syndicat C.F.T.C, représenté par Makan SACKO
Le syndicat C.G.T, représenté par Laurent ROSSEEUW

D'une part,

et les sociétés constituant l'U.E.S PARIS STORE, représentée par Aurélien ALLION, Directeur des Ressources Humaines.

D'autre part,

PREAMBULE

Conformément aux dispositions des articles L.2242-1 et suivants du Code du Travail, les parties se sont réunies en vue de la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires effectifs aux dates suivantes :

- Réunion 1 : 08 septembre 2022
- Réunion 2 : 15 septembre 2022
- Réunion 3 : 29 septembre 2022
- Réunion 4 : 03 octobre 2022
- Réunion 5 : 06 octobre 2022

A l'issue des discussions, les parties n'ayant pas pu se rejoindre sur toutes les propositions formulées de part et d'autre, les négociations ont donc finalement abouti à un constat de désaccord.

L'article L.2242-4 du Code du Travail prévoit que « si, au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état, les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement. »

Par conséquent, il est établi un procès-verbal de désaccord.

A – ETAT DES PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU SEIN DE L'U.E.S

Les propositions de la C.G.T

- Augmentation générale de salaire : 5%,
- Réévaluation de 5% pour les grilles de salaires,
- Versement d'une indemnité supra-légale de départ en retraite : à 62 ans / 3500€, à 63 ans / 3000€, à 64 ans / 2500€,

S AD 1 R

- Réévaluation de la prime d'ancienneté de 50€ par palier et en créant un palier à 5 ans,
- Versement d'une prime de partage de la valeur,
- Réévaluation du ticket restaurant à 10€,
- Bon d'achat de 50€ pour le Nouvel An Chinois.
- Communication d'un calendrier social sur un an pour traiter de la GPEC et des grilles salariales.

Les propositions de la C.F.T.C

- Revalorisation des salaires de 5% minimum pour l'ensemble des salariés de l'UES,
- Revalorisation de la grille d'ancienneté de 50 euros nets/mois,
- Augmentation de la remise sur achat des salariés du groupe à 10%
- Augmentation du montant du ticket restaurant à 10 euros,
- Versement d'une prime de départ à la retraite comme existant précédemment,
- Revalorisation du bon d'achat à 50 euros pour le Nouvel An Chinois,
- Mise en place d'une prime de blanchissage pour la tenue professionnelle ou prise en charge par l'employeur,
- Augmentation du budget des œuvres sociales du Comité social et économique,
- Demande du respect de la fréquence légale des entretiens annuels,
- Travail du dimanche : La CFTC rappelle son opposition à toute forme de travail le dimanche, afin de préserver la vie familiale, sociale et associative et demande que plus aucun magasin ne soit ouvert ce jour-là. Néanmoins, face au nombre croissant d'ouvertures de magasin le dimanche, nous demandons une majoration des heures effectuées de 100% ou la création d'une prime pour tous les employés travaillant ce jour-là de 100€. De plus, nous demandons que la base du volontariat soit respectée, sans pression de toute forme aux personnes refusant de travailler le dimanche.

B – ENSEMBLE DES MESURES PROPOSEES PAR LA DIRECTION

La Direction décide d'appliquer de manière unilatérale les dernières propositions faites aux organisations syndicales représentatives lors de la réunion du 06 octobre 2022 dans leur intégralité.

- **Augmentation générale de salaire de 3.3%** pour l'ensemble des salariés non-Cadres de l'UES Groupe Paris Store, à compter du 1^{er} octobre 2022,
- **Augmentation générale de salaire de 1.8%** pour l'ensemble des salariés Cadres de l'UES Groupe Paris Store, à compter du 1^{er} octobre 2022,
- **Réévaluation et extension du barème de la prime d'ancienneté** selon les paliers suivants à compter du 1^{er} octobre 2022 :
 - 05 ans = 15€ bruts/mois
 - 15 ans = 20€ bruts/mois
 - 20 ans = 25€ bruts/mois
 - 25 ans = 30€ bruts/mois

S A 10 R

- Renouvellement pour une période d'un an, pour tout salarié de l'entreprise qui sera reconnu travailleur handicapé certifié RQTH, d'une **prime exceptionnelle de 500 € bruts**, uniquement après la remise d'un document notifiant sa **reconnaissance initiale de travailleur handicapé RQTH**.

- **Un bon d'achat exceptionnel d'une valeur de 30 €**, pour le jour de l'An Chinois 2023, uniquement pour les salariés de l'UES Groupe Paris Store possédant une ancienneté supérieure ou égale 6 mois minimum à la date de remise du bon, à faire valoir dans les Magasins Paris Store.

- **Renouvellement de la Prime de cooptation**, pour une période d'une année, aux mêmes conditions.

- **À compter du 1^{er} janvier 2023** et valable uniquement pour l'année 2023, une **indemnité supra-légale de départ en retraite** sera donnée au salarié, dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 10 ans au sein de Paris Store et quittant l'entreprise en faisant valoir la rupture de son contrat de travail pour un départ en retraite :
 - Départ à la retraite à 62 ans : 3500€
 - Départ à la retraite à 63 ans : 3000€
 - Départ à la retraite à 64 ans : 2500€

- **Etablissement du calendrier social** suivant fixant les objectifs de mise en place :
 - Travail managérial de vérification des grilles d'emplois : finalisation avant la fin du 1^{er} trimestre 2023
 - Rénovation des grilles salariales : finalisation pour la fin d'année budgétaire 2022/2023
 - Construction d'une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences :
 - Etat des lieux sur les effectifs Paris Store : dernier trimestre 2022,
 - Point d'avancement semestriel sur les différents thèmes à explorer successivement : Mobilité interne ; Emplois repères – compétences clés ; Recrutement ; Formation ; Apprentissage

- **Maintien de la remise sur achats de 9%**, dans les magasins Paris Store, pour les salariés présentant l'ancienneté requise, avec un plafond d'achat de 5000€ maximum par an.

S

B

AD

3

R

C- PUBLICITÉ

Le présent procès-verbal de désaccord est déposé, par l'entreprise, sur la plateforme de téléprocédure du ministère du Travail (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr.) et, d'autre part, un exemplaire est déposé au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Créteil.

Un exemplaire de l'accord sera remis à chaque Organisation Syndicale représentative dans l'UES Paris Store.

Fait en 5 exemplaires.

Fait à Thiais, le **13/10/2022**

Pour les organisations Syndicales
Représentatives

Syndicat CFTC,
Monsieur Alpha Ibrahima DIALLO

(Dater et signer)

13/10/22

Alpha

Syndicat CFTC,
Monsieur Sacko MAKAN

(Dater et signer)

Sacko MAKAN

13 OCT. 2022

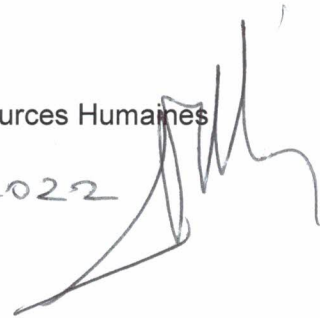
Pour la Direction

Aurélien ALLION

Directeur des Ressources Humaines

(Dater et signer)

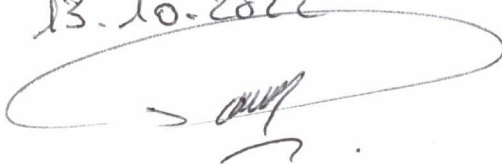
le 13/10/2022



Syndicat CGT,
Monsieur Laurent ROSSEEUW

(Dater et signer)

le 13.10.2022



S

AS

REMISE DU PV DE DESACCORD NAO 2022

Je, soussigné **Monsieur** Rosseeuw Laurent,
Délégué Syndical CGT,

Reconnais avoir reçu au nom de la section syndicale et en tant que Délégué syndical, le 13.10 - 2022, en main propre un exemplaire du document original de Procès-Verbal de désaccord sur la Négociation Annuelle Obligatoire signé le 13 octobre 2022.

Fait à Thiais, le 13 10. 2022,

Pour le Syndicat CGT,
Remis en main propre le : 13.10 2022
Signature

