

KONE

**Accord d'Entreprise sur les salaires effectifs,
la durée effective et l'organisation du temps de travail
Pour l'année 2020**

PREAMBULE

A l'initiative de la Direction, les Délégués Syndicaux Centraux des Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise CFE-CGC, F.O., C.G.T., ont été conviés à différentes réunions préparatoires aux négociations obligatoires pour l'année 2020.

Conformément aux Articles L 2242 – 1 et suivants du Code du Travail, les réunions de négociation portant sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail se sont tenues les 6 et 11 février 2020 entre la Direction et les Délégations syndicales.

En préalable à la négociation annuelle, les Organisations Syndicales signataires de l'Accord National d'Entreprise KONE sur la Politique Sociale en 2019 ont déclaré avoir constaté au travers des travaux de la Commission des Sages que les engagements pris par la Direction dans le cadre de cet Accord ont bien été respectés et la Direction a pris acte de l'avis favorable rendu par la Commission des Sages.

.../...

Handwritten initials: a and DS

DISCUSSION

La Direction déclare :

- qu'elle souhaite maintenir le principe d'un système de garanties négociées avec des acteurs sociaux responsables, qui permet de prendre justement en compte les performances individuelles au travers desquelles se traduisent les performances et la compétitivité de l'Entreprise ;
- que le niveau de l'inflation s'établit à 1,5% hors tabac sur douze mois glissants au 31 décembre 2019;
- que l'année 2019 est marquée par une conjoncture économique difficile et qu'il convient de prendre en compte ce facteur qui impacte sensiblement notre niveau d'activité et les charges qui pèsent sur l'entreprise.
- que ce contexte difficile rend d'autant plus nécessaire d'associer au redressement de l'entreprise les efforts de chacun ;
- qu'en ce qui concerne l'égalité Hommes-Femmes sur les données chiffrées 2019, les Organisations Syndicales n'ont pas constaté de disparités, qu'il s'agisse de la rémunération ou de l'accès à la Formation Professionnelle. L'index Egalité Homme Femme 2018 invite à équilibrer les augmentations entre les hommes et les femmes et à une plus grande représentation des femmes dans les dix rémunérations les plus élevées.
- que pour 2020 l'entreprise s'engage à tout mettre en œuvre pour porter l'index égalité Homme Femmes à un minimum de 75 points
- qu'elle est aussi soucieuse de maintenir un bon climat social et que l'expérience démontre que les Accords signés ces dernières années y ont à l'évidence largement contribué ;
- que l'objectif est de maintenir les conditions du développement économique de l'Entreprise dans un environnement difficile en associant l'ensemble des acteurs et de revenir au niveau de performance attendu par tous ;
- Que la volonté de préserver au maximum les emplois demeure un objectif prioritaire ;

Les Organisations Syndicales signataires déclarent :

- qu'elles sont favorables au maintien d'un cadre conventionnel qui permet au Personnel de bénéficier d'avantages et de garanties qui à défaut ne pourraient exister, en tant que tels, et qu'elles sont attachées au dialogue et à la politique contractuelle ;
- qu'elles restent très attachées à la défense du pouvoir d'achat ;
- qu'elles seront attentives à l'amélioration de l'index d'égalité Homme - Femme
- qu'elles sont bien conscientes des difficultés actuelles de l'Entreprise et qu'elles souhaitent contribuer au développement de l'Entreprise, tout en rappelant la nécessité d'apporter un juste retour à l'implication de l'ensemble du personnel ;
- qu'elles restent désireuses de continuer de faire progresser de façon durable les salaires de base, eu égard notamment au caractère par définition aléatoire des systèmes d'Intéressement et de Participation ;
- qu'elles restent très attachées à maintenir une augmentation générale, applicable à l'ensemble du personnel concerné ;

DS
m
a

- qu'elles restent attachées à valoriser la performance des salariés.

La Direction et les organisations syndicales ont acté la nécessité d'assurer une vigilance particulière dans l'application des mesures du présent accord, notamment en veillant à l'équité de traitement des personnels administratifs, en seconde partie de carrière ou impactés par des changements d'organisation ou de législation.

Pour prendre en compte l'ensemble des arguments ci-dessus exposés, les Parties signataires décident ce qui suit :

CHAPITRE I: Politique Salariale pour 2020

Pour l'échéance 2020, les Responsables hiérarchiques proposeront à leur Direction respective, en accord avec les Responsables de Ressources Humaines, pour chaque membre du Personnel concerné placé sous leur autorité, une augmentation de salaire sur les bases définies dans les articles suivants :

Article 1.1 : Pour l'année 2020, il est attribué, à l'ensemble du Personnel Non Cadre, à l'exception du Personnel tel que défini au chapitre II suivant, une augmentation générale de :

- **0,6 %** des salaires bruts de base du Personnel concerné qui sera appliquée au minimum sur 95% du Personnel Non cadre payé à l'échéance d'avril 2020.

Article 1.2 : Pour l'année 2020, il est attribué au personnel Non Cadre, à l'exception du Personnel tel que défini au chapitre II suivant, un budget spécifiquement dévolu aux augmentations individuelles qui prend en compte les augmentations individuelles, les promotions et les variations de la prime d'ancienneté. Ce budget représente :

- **1,40 %** des salaires bruts de base du mois de décembre 2019 du Personnel concerné par le présent article.

Il sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines et avec les managers concernés, une revue particulière des collaborateurs Non Cadre qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation individuelle sur les 3 dernières années.

Il sera également réalisé par la Direction des Ressources Humaines et avec les managers concernés, une revue particulière des collaborateurs Non Cadre qui n'auraient pas bénéficié de changement du niveau échelon sur les 5 dernières années.

Il sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines et avec les managers concernés, une revue particulière aux collaborateurs Non Cadre appartenant aux personnel de la Direction Excellence Administrative.

Article 1.3 : Pour l'année 2020, il est attribué au personnel Cadre, à l'exception du Personnel tel que défini au chapitre II suivant, un budget spécifiquement dévolu aux augmentations individuelles qui prend en compte aussi les promotions, à l'exception des promotions au statut Cadre. Ce budget représente :

- **2 %** des salaires bruts de base du mois de décembre 2019 du Personnel concerné par le présent article.

Il sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines et avec les managers concernés, une revue particulière des collaborateurs Cadres qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation individuelle sur les 2 dernières années.

Article 1.4 : Les managers concernés veilleront à l'équilibre entre les augmentations des hommes et des femmes. La Direction des Ressources Humaines s'assurera de la bonne application de cette disposition.

et DS
mm

- Article 1.5** Rémunération Variable Collective des techniciens : sur atteinte des objectifs du secteur géré par le superviseur, un montant maximum de 100 euros brut annuel sera distribué aux techniciens rattachés hiérarchiquement à ce superviseur. Ce montant ne pourra être versé que dans le cas où le technicien sera présent dans le secteur au moins 6 mois. Il sera versé au prorata de temps de présence dans le secteur. Il sera mis en place pour l'exercice 2020 avec paiement en mars 2021
- Article 1.6 :** Une enveloppe exceptionnelle de reconnaissance des techniciens de 0,3% des salaires bruts de base du mois de décembre 2019 sera attribuée par région en avril 2020 selon les problématiques locales pour les cas nécessitant une mesure complémentaire. Elle ne pourra pas être appliquée aux personnes n'ayant pas eu d'augmentation individuelle à hauteur du budget de ce présent accord. Le versement se fera en mai 2020.
- Article 1.7** Prime « Bravo » : un budget total de 40 000 euros pourra être attribué par le management sous forme de prime exceptionnelle aux collaborateurs ayant fait preuve d'un engagement particulier notamment une charge de travail exceptionnelle, une surperformance. Un arbitrage national sera réalisé par la Direction Générale.
- Article 1.8** Les primes particulières forfaitaires des contrats de travail de nuit et qui n'ont pas été concernées par la revalorisation 2019 des primes pour horaires décalés de nuit sont revalorisées de 5%.
- Article 1.9 :** Une Commission ad'hoc se réunira début 2021 pour contrôler la bonne application des points précédents.
Cette Commission sera composée des négociateurs du présent Accord ainsi que des Représentants de la Direction.
- Article 2.0** Un rendez-vous pourra être pris en fin d'année, à l'initiative d'une des Parties signataires, dans le but de vérifier si l'évolution du niveau moyen des salaires en 2020 est cohérente avec la situation réelle connue.

CHAPITRE II : Conditions d'éligibilité

Ne sont pas concernées par l'application des articles 1.1, 1.2, 1.3, ni comptées dans l'effectif de référence, les catégories de personnel ci-dessous :

- les salariés en cours de préavis par suite de la rupture de leur contrat de travail
- les salariés qui, pour différentes raisons, ne sont plus rémunérés (congés sans solde, absence de longue durée pour maladie ou accident du travail non indemnisé par la Société, suspension de contrat, congé éducation, autres types de congés...)
- les salariés récemment embauchés pour lesquels une modification de salaire contractuelle est prévue dans les mois qui suivent la date de prise de fonction
- les salariés en Contrat à durée Déterminée dans le cadre des Contrats de professionnalisation
- les salariés en Contrat d'Apprentissage
- les salariés cadre et non cadre embauchés après le 1^{er} octobre 2019
- les Cadres de Direction dont la rémunération est revue périodiquement, en vertu d'un usage ou en application de leur contrat individuel.

CHAPITRE III : Durée et organisation du temps de travail

Les Signataires rappellent que les dispositions concernant la durée effective du travail et l'organisation du temps de travail ont été définies dans l'Accord National d'Entreprise du 16 mai 2000 sur la Réduction de la Durée du Travail à 35 heures et dans son Avenant du 22 novembre 2000.

MS
2020

La législation et la réglementation relatives à la durée du travail ont depuis sensiblement évolué : la Loi de mars 2005 a beaucoup assoupli les dispositions de la législation sur les 35 heures en augmentant notamment le contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'accord de branche du 3 mars 2006 reprend les principales dispositions introduites par la Loi de 2005, en particulier concernant le contingent annuel autorisé d'heures supplémentaires qui est porté à 220 heures et fixe à 25% la majoration pour heures supplémentaires pour les huit premières heures au delà de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 H.

La loi Travail du 8 août 2016 a ouvert la possibilité de modifier certaines dispositions légales par voie d'accord.

CHAPITRE IV : Congés payés et jours chômés

Les congés payés sont régis par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur pour l'année 2020.

Article 4.1 : Jours chômés

Un congé supplémentaire au titre de l'ancienneté est acquis par le Personnel sous réserve qu'il soit présent en totalité pour la période de référence allant du 1^{er} juin 2020 au 31 mai 2021 aux conditions suivantes :

- Personnel mensuel de niveau I à IV 1 :

- . 1 jour à partir de 10 ans révolus d'ancienneté,
- . 2 jours à partir de 15 ans révolus d'ancienneté,
- . 3 jours à partir de 20 ans révolus d'ancienneté,

- Personnel mensuel de coefficient IV 2 à V3

- . 1 jour à partir de 8 ans révolus d'ancienneté,
- . 2 jours à partir de 12 ans révolus d'ancienneté,
- . 3 jours à partir de 16 ans révolus d'ancienneté,
- . 4 jours à partir de 20 ans révolus d'ancienneté,

- Pour les Cadres, les jours de congés d'ancienneté ont été définis par l'Accord national d'Entreprise sur la réduction de la durée du travail du 16 mai 2000.

Pour mémoire ils sont de :

- . 2 jours pour le cadre ayant 1 an d'ancienneté révolu
- . 3 jours pour le cadre ayant 2 ans d'ancienneté révolus
- . 4 jours pour le cadre ayant 10 ans d'ancienneté révolus

Ce congé supplémentaire ne pourra être accolé aux congés payés légaux. En cas de départ avant le 31 mai 2020, il ne donnera pas lieu au paiement d'une indemnité compensatrice prorata temporis.

Article 4.2 : Congés supplémentaires des Cadres tels que définis à l'Article 4.2.5.2 de l'Accord national d'Entreprise sur la réduction de la durée du travail du 16 mai 2000

Conformément à l'article 4.2.5.2 de l'Accord national d'Entreprise sur la réduction de la durée du travail du 16 mai 2000, concernant le Personnel de statut cadre, un congé supplémentaire d'une durée de 6 jours ouvrés est acquis pour une année civile complète.

Les jours supplémentaires cadres seront pris à l'initiative des salariés avec l'accord de l'employeur.

Article 4.3 : journée spéciale « dépendance »

La législation confirme le principe d'une journée de travail supplémentaire en supprimant toute référence au lundi de Pentecôte.

et AS
mm

Selon la Loi, un Accord d'Entreprise peut prévoir de fixer cette journée sur soit:

- un jour férié chômé autre que le 1^{er} mai
- un jour de RTT
- toute autre formule permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées.

A défaut d'Accord d'Entreprise, l'Employeur définit les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité, après consultation du Comité Social Economique.

CHAPITRE V : date d'effet et publicité

Les présentes dispositions entrent en vigueur à la date de signature de l'Accord. Les dispositions antérieures, en particulier celles de l'Accord national d'Entreprise sur la politique sociale en 2019 et son chapitre II et III applicables en 2019, sont annulées et remplacées par le présent Accord, valable pour KONE pour l'année 2020.

Le Présent Accord sera adressé en deux exemplaires, à Monsieur le Directeur Départemental de la Direccte du lieu de signature du présent accord. Un exemplaire sera également adressé au Conseil de Prud'hommes du lieu de signature du présent accord.

Le présent Accord fera l'objet d'une information du Personnel de KONE.

Un exemplaire sera affiché dans les Etablissements de KONE sur les emplacements réservés à cet effet.

Fait à Trappes, le 11 février 2020

Pour la Direction de KONE :


- Mohamed MOKRANI
Directeur des Ressources Humaines

Pour les Représentants des Organisations Syndicales de KONE :

C.G.T. - Adrien DA SILVA



F.O. - Cédric ZIELINSKI

