

Procès-verbal de désaccord
Relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2020

ENTRE :

La Société **thyssenkrupp Ascenseurs**, Société par Actions Simplifiée, au capital de 8.116.809,00€, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés d'Angers sous le numéro B 722 024 742, dont le siège social est sis Rue de Champfleury - ZI Saint Barthélemy - BP 50126 - 49001 Angers Cedex 01, représentée par Madame Christine BOISSEAU en sa qualité de Directrice des Ressources Humaines - OU France, dûment habilitée aux fins des présentes,

Ci-après dénommée la « **Société** » ou « **thyssenkrupp Ascenseurs** »

D'UNE PART,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

- **La CONFEDERATION FRANCAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (C.F.D.T.)**
Ci-après désignée « La **CFDT** »
Représentée par Monsieur Jean-François DETOEUF, dûment habilité ;

- **La CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT – CONFEDERATION GENERALE DES CADRES (C.F.E.-C.G.C.)**
Ci-après désignée « La **CFE-CGC** »
Représentée par Monsieur Serge CONGIA, dûment habilité ;

- **La CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (C.G.T.)**
Ci-après désignée « La **CGT** »
Représentée par Monsieur Ludovic LEMAIRE, dûment habilité ;

D'AUTRE PART,

Ci-après dénommées ensemble les « **Parties** ».

Préambule

Les Parties se sont rencontrées lors de quatre réunions, en date des 19 décembre 2019, 09 et 23 janvier 2020 et ont engagé la Négociation Annuelle Obligatoire (N.A.O.) prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail. Lors de cette négociation, les thèmes suivants ont été abordés :

- Rémunérations
- Indemnités de repas
- Congés
- Qualité de vie au travail

Conformément à la réglementation, les représentantes de la Direction ont remis aux Organisations Syndicales une note de conjoncture présentant la situation économique générale et un rapport sur l'égalité professionnelle, arrêté au 30 novembre 2019, permettant d'apprécier à travers différents indicateurs l'organisation du travail, l'évolution des rémunérations, la durée du travail et la situation comparée des hommes et des femmes chez thyssenkrupp Ascenseurs.

A l'issue de la négociation, il a été convenu et arrêté ce qui suit.

Conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail : « 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 ».

ARTICLE 1 - DERNIER ETAT DES PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES

1.1 – Les Organisations Syndicales

Après alignement entre elles, les propositions des Organisations Syndicales sont, en leur dernier état, les suivantes :

- Augmentation générale : une somme fixe de 40€ pour tous les collaborateurs
- Augmentation individuelle (dite également « sélective ») : au choix de l'employeur
- Accessoires de salaires : ajustement, au plafond d'exonération URSSAF, des tickets restaurant et paniers
- Dispositions diverses :
 - o attribution de jours exceptionnels,
 - o attribution d'une journée supplémentaire de garde enfant malade.

1.2 – La Direction

Les propositions de la Direction sont, en leur dernier état, les suivantes :

- Augmentation générale : 0,6 % avec un talon de 20€ bruts
- Augmentation individuelle (dite également « sélective ») : 0,6 %
- Accessoires de salaires : ajustement, au plafond d'exonération URSSAF, des tickets restaurant et paniers
- Dispositions diverses :
 - o attribution de jours exceptionnels,
 - o attribution d'une journée supplémentaire de garde enfant malade.

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS DE L'ACCORD

Dispositions 1 – REMUNERATIONS

1.1 – Augmentation générale

1.1.1 – Champ d'application

Tous les salariés de la Société présents à l'effectif au 1^{er} janvier 2020, à l'exception :

- de ceux sortis avant le 1^{er} avril 2020
- et de ceux dont la rémunération est définie en pourcentage du SMIC ou du plafond de la Sécurité Sociale.

1.1.2 – Disposition principale

Augmentation générale de **0,6%** du salaire de base mensuel au 1^{er} avril 2020, avec un talon de **20€** bruts.

1.1.3 – Versement

L'augmentation générale sera versée sur la paie du mois d'avril 2020.

1.2 – Augmentation individuelle (dite également « sélective »)

1.2.1 – Champ d'application

Par principe, les augmentations sélectives viennent récompenser certains salariés en raison de leur investissement particulier et les efforts soutenus fournis sur l'année. Cette attribution se fera sur la base de critères objectifs. Une attention particulière sera portée aux salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation sélective depuis plus de 5 ans, sans pour autant que celle-ci ne donne droit à priorité dans l'attribution d'une augmentation individuelle.

Sont éligibles tous les salariés de la Société présents à l'effectif au 1^{er} janvier 2020, à l'exception :

- de ceux sortis avant le 1^{er} avril 2020
- de ceux dont la rémunération est définie en pourcentage du SMIC ou du plafond de la Sécurité Sociale
- et de ceux ayant bénéficié d'une promotion depuis le début de l'exercice 19-20, soit depuis début octobre 2019.

1.2.2 – Disposition principale

Le budget de sélectivité attribué pour l'année 2020 est de **0,6%** de l'ensemble des salaires de base mensuels.

Pour rappel, les augmentations promotionnelles sont traitées tout au long de l'année et donc en dehors de ce budget.

1.2.3 – Versement

L'augmentation sélective sera versée sur la paie du mois d'avril 2020.

1.3 – Astreintes

1.3.1 – Thème ouvert

La rémunération dans le cadre des astreintes sera abordée lors des négociations TEMPO.

Dispositions 2 – INDEMNITES DE REPAS

2.1 – Titres restaurant

2.1.1 – Champ d'application

Tous les salariés de la Société qui bénéficient de titres restaurants.

2.1.2 – Disposition principale

A effet du 1^{er} avril 2020 la valeur faciale des titres restaurant sera portée à **9,25€** (contre 9,20€ actuellement).

La répartition employeur-salarié reste à 60% - 40%.

2.2 – Indemnité de restauration des salariés en déplacement sur chantier (paniers réseau)

2.2.1 – Champ d'application

Tous les salariés de la Société en déplacement travaillant sur chantier hors des locaux de l'entreprise, dont les conditions de travail leur interdisent de regagner leur résidence ou leur lieu de travail pour le repas.

Nb. Les usages de la profession n'obligent pas ces salariés à prendre ce repas au restaurant.

2.2.2 – Disposition principale

A effet du 1^{er} avril 2020 la valeur du panier passera de 9,20€ à **9,30€**.

2.3 – Indemnité de restauration sur le lieu de travail (paniers sédentaires)

2.3.1 – Champ d'application

Tous les salariés de la Société contraints de prendre une restauration sur leurs lieux de travail effectifs en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail (travail en équipe, posté, continu, en horaire décalé, de nuit).

2.3.2 – Disposition principale

A effet du 1^{er} avril 2020 la valeur du panier passera de 6,60€ à **6,70€**.

Dispositions 3 – CONGES

3.1 – Salariés Non Cadres

3.1.1 – Champ d'application

Tous les salariés de la Société dont la convention collective est celle des industries métallurgiques OETAM (Région Parisienne) – Brochure 3126.

3.1.2 – Disposition principale

Pour 2020, les salariés Non Cadres de la Société bénéficient de **2 jours de congés exceptionnels**, à utiliser à tout moment de l'année d'un commun accord entre le salarié et sa hiérarchie, mais prioritairement :

- aux dates de ponts
- le lundi de Pentecôte (1^{er} juin)
- ou en fin d'année

Ces jours constituant des congés supplémentaires, sont gérés en tant que congés exceptionnels et ne sont pas fractionnables en demi-journées. Le bénéfice des 2 jours exceptionnels n'est acquis qu'aux personnes embauchées au plus tard le 1^{er} janvier 2020, les personnes entrées entre le 2 janvier 2020 et le 30 juin 2020 ne bénéficient que d'un seul jour.

Ces jours exceptionnels seront mis à disposition dans les compteurs à compter du 1^{er} juin et suivront la même période de prise que les congés payés, soit du 1^{er} juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1.

3.2 – Salariés Cadres

3.2.1 – Champ d'application

Tous les salariés de la Société dont la Convention collective applicable est celle des ingénieurs et cadres de la métallurgie – Brochure 3025.

3.2.2 – Disposition principale

En 2020, les salariés Cadres bénéficient d'**1 jour de congé exceptionnel** à utiliser dans les mêmes conditions. Le bénéfice de ce jour exceptionnel n'est acquis qu'aux personnes embauchées au plus tard le 1^{er} janvier 2020.

Dispositions 4 – QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

4.1 – Absence pour enfant malade

4.1.1 – Champ d'application

Ouvert à tous les salariés de la Société ayant au minimum 1 an d'ancienneté, s'occupant d'un enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans, dont ils assument la charge. Un certificat médical doit constater la maladie ou l'accident.

4.1.2 – Disposition principale

En 2020, les salariés éligibles bénéficieront d'**une journée supplémentaire de garde enfant malade**, payés à 100% sur justificatif médical (soit **4 jours** au total sur l'année au lieu de 3 jours).

ARTICLE 3 – PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent procès-verbal de désaccord sera présenté au Comité Social et Economique de la Société le 13 février 2020.

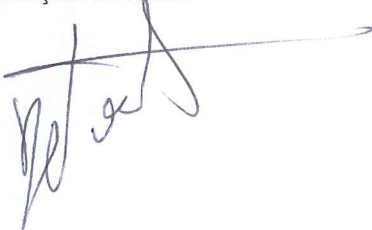
Il sera déposé en 2 exemplaires sur la Plateforme nationale appelée « TéléAccords » (une version originale signée des parties, une version anonymisée publiable) et en 1 exemplaire en version papier auprès du Greffe du Conseil des Prud'hommes compétent.

Un exemplaire dûment signé par toutes les parties sera remis à chaque signataire.

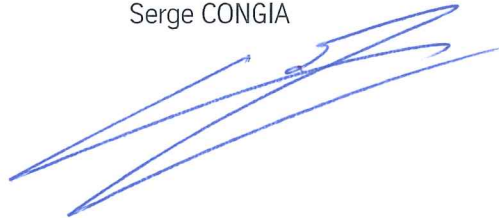
Le procès-verbal donnera lieu à affichage et sera mis à disposition des salariés.

Fait à Angers, le 12 février 2020.

Pour la **CFDT** :
Jean-François DETOEUF



Pour la **CFE-CGC** :
Serge CONGIA



Pour la **CGT** :
Ludovic LEMAIRE



Pour **thyssenkrupp Ascenseurs S.A.S.** :
Christine BOISSEAU

