

NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES 2020
---

Entre :

- La société Lynred, société par actions simplifiée dont le siège social est situé Avenue de la Vauve CS 20018, 91127 Palaiseau, représentée par M. Jean-François DELEPAU, en qualité de Président ;

d'une part et,

- l'organisation syndicale des salariés CFDT, représentée par :
  - o Monsieur Alain MANISSADJIAN, délégué syndical central de Lynred ;
- l'organisation syndicale des salariés CGT, représentée par :
  - o Monsieur Christophe CONQUET, délégué syndical central de Lynred ;

d'autre part,

Il a été convenu les dispositions ci-après.

## PREAMBULE

Conformément aux dispositions légales, la direction a engagé les négociations annuelles obligatoires en convoquant les délégations syndicales à une 1<sup>ère</sup> réunion fixée au 14 janvier 2020.

Les négociations se sont déroulées au cours de 3 réunions qui ont permis d'aboutir aux dispositions suivantes.

<b>Chapitre 1 : Augmentations salariales</b>
--

### Article 1 - Augmentations individuelles

Une enveloppe de 2,4% de la masse salariale sera consacrée aux augmentations individuelles, selon les niveaux suivants :

- **A : Surperformances** :  $\geq 2,6$  % et plafonné à 4,5% ;
- **B : Performances conformes (taux nominal)** : 2,3% ;
- **C : Performances à améliorer (taux plancher)** : 1,6% ;
- **D : Performances insuffisantes** : 0% ;

Les augmentations individuelles seront appliquées sur le salaire après ajustement éventuel de celui-ci (cf Article 2).

## Article 2 - Ajustements

Les ajustements liés aux réductions d'inégalités de salaires Hommes – Femmes et les ajustements liés à l'équité interne, représentant une enveloppe de 0.8%, seront traités au cas par cas en dehors de l'enveloppe des augmentations individuelles au mérite, portant par conséquent à 3,2% de la masse salariale l'enveloppe totale convenue pour les augmentations de salaire.

Les ajustements au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes seront appliqués avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## Chapitre 2 : Autres dispositions

### Article 3 - Primes d'équipe 2x8

La prime d'équipe des salariés en 2x8 sera réévaluée de 30 centimes. Elle passera d'un montant de 13,13 euros à un montant de 13,43 euros bruts par jour travaillé.

Les modalités de versement de la prime resteront inchangées.

### Article 4 - indemnités kilométriques Vélo (IKV)

Les parties s'entendent pour que le plafond de l'indemnité kilométrique vélo mise en place par accord d'entreprise soit relevé à hauteur de 400 €, le montant de l'indemnité étant maintenu selon la législation à 25 centimes d'euro par kilomètre.

L'accord IKV signé en 2019 sera amendé et remis en signature pour application immédiate en 2020.

En application des dispositions légales, le montant de ce versement restera exonéré de charges sociales et fiscales.

Une discussion plus globale sur les mesures d'accompagnement pour augmenter l'utilisation de transports dits « propres et durables » sera organisée en 2020 afin de transformer l'accord IKV en accord sur les mobilités durables.

### Article 5 - Médailles du travail

Les allocations versées aux salariés à l'occasion de l'obtention d'une médaille du travail seront réévaluées selon les montants suivants :

- Médaille d'argent d'honneur du travail : les salariés justifiant de 20 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 700€, sur justificatif de l'obtention de la médaille du travail ;
- Médaille de vermeil d'honneur du travail : les salariés justifiant de 30 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 1000€, sur justificatif de l'obtention de la médaille du travail ;
- Médaille de d'or du travail : les salariés justifiant de 35 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 1200€, sur justificatif de l'obtention de la médaille du travail ;
- Grande médaille d'or : les salariés justifiant de 40 ans de travail percevront une indemnité forfaitaire de 1700€, sur justificatif de l'obtention de la médaille du travail.

Ces allocations sont nettes et non soumises à l'impôt sur le revenu dans la limite du salaire mensuel de base.

Les allocations ainsi définies seront versées pour les dossiers validés par l'administration à compter de la signature du présent accord.

#### **Article 6 : calendrier de négociations 2020**

La Direction et les Organisations Syndicales se donnent pour objectif :

- De mener et finaliser avant la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2021 les négociations sur l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences). Cet accord GPEC intégrera de plus les thématiques de l'ancien accord de génération. En effet, du fait de la crise sanitaire que nous traversons et qui nous amène à interrompre les entretiens liés au projet GPEC – et ce pour une durée indéterminée, les négociations ne pourront pas se terminer sur l'année 2020. Tout sera mis en œuvre pour avancer de la manière la plus efficace possible dès que les ressources seront disponibles.
- De mener en 2020 des discussions sur les mesures d'accompagnement possibles pour augmenter l'utilisation de transports dits « propres et durables », avec pour objectif de finaliser avant la fin de l'année 2020 l'extension de l'accord IKV en accord sur les mobilités durables, l'objectif étant de déployer ces mesures dès 2021.
- De mener en 2020 au moins une réunion de relance des négociations autour d'un projet d'accord sur le télétravail.

#### **Article 7 – Discussion globale autour des pratiques de rémunération**

La Direction s'engage à inviter en 2020 les organisations syndicales à une commission d'échange et de réflexion sur les pratiques de rémunération, de façon globale, au sein de l'entreprise. Cette commission lors d'au moins 4 réunions sur l'année 2020 aura pour objectifs

- d'échanger en transparence sur toutes les thématiques de rémunérations Lynred, pérennes et non pérennes ;

- d'échanger sur les comparatifs de rémunération Lynred et autres entreprises du même secteur;
- d'échanger autour des axes d'amélioration possibles, et de leurs potentielles modalités de déploiement dès 2021.

## Chapitre 3 : Dispositions finales

### Article 8 : Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2020.

A titre exceptionnel, en raison de la situation exceptionnelle liée à la crise sanitaire COVID-19 et afin de préserver la trésorerie de l'entreprise, les parties s'entendent pour que :

- les augmentations individuelles et les ajustements équité interne soient applicables sur la paie du mois de juillet 2020 (avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> avril 2020)
- les ajustements « égalité hommes-femmes » soient applicables sur la paie du mois de juillet 2020 (avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2020)

Les mesures relatives aux augmentations salariales ne seront applicables que pour l'année 2020.

### Article 9 – Bénéficiaires du processus d'augmentation

Les personnes pouvant bénéficier d'une augmentation de salaire seront, à condition qu'ils totalisent au moins 9 mois d'ancienneté en tant que salarié dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> avril 2020, et qu'ils soient toujours effectivement présents dans l'entreprise à cette même date :

- tous les salariés de l'entreprise (y compris les contrats de professionnalisation et contrats d'apprentissage) ;
- Les salariés d'un groupement d'employeurs, mis à la disposition de l'entreprise, adhérente au groupement.

Les bénéficiaires arrivés en cours d'année 2019 ne se verront pas appliquer de prorata temporis sur l'augmentation de salaire correspondant au niveau attribué tel que défini à l'article 1.

Les salariés « cadres en début de carrière » (I-76 à II-100) entrant dans le dispositif de la grille de rémunération interne ne seront pas concernés par ces augmentations, leur rémunération évoluant mécaniquement conformément à la grille.

Il en sera de même pour les salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans les 6 derniers mois suite à une promotion ou autre ajustement considéré comme suffisamment conséquent par le manager.

### **Article 10 : Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé en ligne à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi à l'initiative de la Direction.

Il sera également déposé au greffe du Conseil de prud'hommes.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire.

Fait à Veurey-Voroize, le 08/04/2020

Pour la Direction

Jean-François DELEPAU  
Président de Lynred



Pour les organisations syndicales représentatives à Lynred

CFDT  
Alain MANISSADJIAN



CGT

Christophe CONQUET

