

ACCORD D'INTERESSEMENT

ENTRE

La Direction de la Société représentée par François LUCAS, Directeur des Ressources Humaines,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives dans la Société, composées respectivement de :

CFDT, représentée par Roland HELLER, Délégué Syndical Central ;

CGT, représentée par Dominique LAURENT, Délégué Syndical Central ;

FO, représentée par Bernard GULON, Délégué Syndical Central.

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Sommaire

Préambule

- I - Durée, modifications, dépôt
- II - Champ d'application
- III - Nature juridique de l'intéressement
- IV - Critères et modalités du calcul de l'intéressement
- V - Critères et modalités de la répartition entre les bénéficiaires de la masse de l'intéressement
- VI - Epoque des versements
- VII - Affectation facultative au Plan d'Epargne
- VIII - Information du personnel
- IX - Suivi et vérification de l'application de l'accord
- X - Règlement des litiges

PREAMBULE

Après avoir effectué un bilan de l'application de l'accord du 28 juin 2010, les parties signataires conviennent du renouvellement du système d'intéressement en apportant au système précédent quelques modifications.

Elles entendent en effet réaffirmer par le présent accord la nécessité d'associer tous les membres du personnel à la réalisation d'objectifs prioritaires fixés par l'entreprise et plus particulièrement :

- à l'amélioration du résultat de management (RM),
- à l'amélioration du MTBC 2 (délai moyen entre 2 pannes techniques) qui constitue un indicateur fondamental de la productivité et de la qualité de l'entreprise, ainsi qu'un facteur de satisfaction clients,
- à la sauvegarde et à la croissance du portefeuille (Ascenseurs et Escaliers Mécaniques).

Par ailleurs, les parties signataires rappellent l'importance de la communication afin de permettre à chaque membre du personnel de suivre l'évolution des objectifs et des critères retenus pas l'accord d'intéressement.

ARTICLE I - Durée, modifications, dépôts

- 1.1. Le présent avenant est conclu dans le cadre des lois des 19/02/01 et 26/07/05 ainsi que des articles L 3311-1 et suivants du Code du Travail, pour une durée prévue de 3 années soit pour les exercices 2013, 2014 et 2015.
- 1.2. A l'issue de la période d'application, le présent contrat ne peut pas être renouvelé par tacite reconduction. Au terme de sa période d'application, les parties signataires se réuniront afin de juger de l'opportunité du renouvellement du système d'intéressement sous la même forme ou sous une forme différente, ou son abandon.
- 1.3. Le présent accord ne peut être dénoncé que par l'ensemble des signataires.
- 1.4. Pendant la durée de l'accord, des avenants pourront être apportés à celui-ci, par accord entre les signataires.
- 1.5. Toutefois, les points de l'accord devant faire l'objet d'avenants seront soumis aux signataires dans les six premiers mois de l'exercice pour prendre effet au cours dudit exercice.
- 1.6. Qu'il s'agisse des avenants, de la conclusion ou de la dénonciation de l'accord, ces actes juridiques doivent être passés selon les mêmes formes entre les parties signataires, que celles utilisées pour le présent accord.
- 1.7. L'accord d'intéressement doit être déposé au plus tard dans les quinze jours suivant sa conclusion auprès de la DIRECCTE dont dépend le Siège de SCHINDLER.

ARTICLE II - Champ d'application

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble de la Société SCHINDLER.

ARTICLE III - Nature juridique de l'intéressement

3.1. Le montant de l'intéressement versé aux salariés en application du présent accord n'a pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité Sociale. L'intéressement sera exonéré de cotisations sociales.

Il est en revanche soumis à l'impôt sur le revenu (sous réserve des dispositions de l'article VII), à la Contribution Sociale Généralisée, à la CRDS et au Forfait Social.

3.2. Les sommes versées au titre de l'intéressement ne peuvent se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans la société ou qui deviendraient obligatoires en vertu de règles légales ou contractuelles.

3.3. Les effets du présent accord et ses avenants ne pourront se cumuler avec ceux qui découleraient de nouvelles obligations légales ou conventionnelles en la matière ni avec des dispositions similaires en vigueur chez SCHINDLER.

3.4. L'intéressement est variable en fonction du calcul stipulé dans l'accord : il peut être positif ou nul. Il ne constitue ni dans son principe, ni dans son montant, un avantage acquis.

Article IV - Critères et modalités de calcul de l'intéressement.

4.1. Seuil financier de déclenchement de l'intéressement

L'intéressement est déclenché en fonction de l'atteinte d'un certain niveau de résultat de l'entreprise.

Le ratio du Résultat de Management sur la production représente le seuil de déclenchement de l'Intéressement.

Par Résultat de Management, il faut entendre la différence entre le montant de la Production telle que définie ci-dessous et le montant total des coûts enregistrés pour la réaliser hors frais financiers, redevances au Groupe et impôt sur les bénéfices, conformément à la norme du Groupe 0.02.600.

Dans le cas du Résultat de Management des Directions Régionales, les coûts considérés sont les coûts propres des Directions et les coûts impactés par le Siège.

La Production (Opérating Revenue) correspond au montant total des facturations augmenté de la variation des travaux en cours (travaux effectués non encore facturés) et de la production immobilisée (production d'immobilisations par l'entreprise), conformément aux normes du Groupe 0.02.311/321 et 322.

Le seuil de déclenchement de l'intéressement est fixé à :

$$5\% \text{ du ratio : } \frac{\text{Résultat Management}}{\text{Production}}$$

Lors de la clôture prévisionnelle du mois de Juin de chaque année, la prévision du ratio sera communiquée aux Délégués Syndicaux Centraux.

4.2. Calcul de l'Intéressement

Principes généraux :

Dans l'ensemble des dispositions du présent accord, il convient d'entendre dans la notion de Portefeuille, le portefeuille des Ascenseurs et les Escaliers Mécaniques.

Si le seuil de déclenchement est atteint, le calcul de l'Intéressement sera effectué à deux niveaux, National puis Local (en ce qui concerne les Directions Régionales), en fonction des résultats enregistrés nationalement dans le suivi de l'objectif de Résultat de Management et localement en ce qui concerne l'amélioration en jours du MTBC 2 (nombre de jours entre 2 pannes techniques) et la croissance du portefeuille en unités.

Pour la Direction Régionale IN Ile de France qui ne gère pas de portefeuille d'appareils et ne procède pas à des interventions de dépannage, la partie locale d'Intéressement sera basée sur la moyenne des jours d'amélioration des MTBC 2 et la moyenne des croissances de portefeuille en unités des Directions Régionales de Paris et Francilienne qui récupèrent dans leur parc, les appareils neufs vendus par la DR IN Ile de France.

Pour le Siège Social pour lequel il n'existe ni d'objectif d'amélioration du MTBC 2, ni d'objectif de croissance de portefeuille en unités, la partie locale de l'intéressement sera basée sur le nombre de jours d'amélioration du MTBC 2 de Schindler France et sur la croissance du portefeuille en unités de Schindler France.

Modalités de calcul :

Partie Nationale

Cette partie d'Intéressement sera égale à :
2.5% du Résultat de Management

Exemple :

Si le Résultat de Management de l'année considérée est de 40 000 000 €, la part nationale d'Intéressement allouée sera de 1.000.000 €.

Partie Locale

a) Pour les Directions Régionales (sauf DR IN Ile de France)

La performance économique de la Direction Régionale sera mesurée par 2 critères cumulatifs :

- L'amélioration du MTBC 2 exprimée en nombre de jours (avec 1 décimale)

La référence pour calculer cette part locale est le MTBC 2, 12 mois roulants de la clôture de l'année précédente de la Direction Régionale. L'amélioration du

MTBC 2 correspondra à la différence entre le MTBC 2 au 31 décembre de l'année N-1 et celui de l'année N au 31 décembre.

MTBC 2 / 12 mois roulants :

365x Nombre appareils en parc sur l'année
Nombre de pannes sur l'année

Le nombre de pannes sur l'année est la somme des appareils en parc chaque fin de mois divisé par 12.

Chaque jour de MTBC 2 gagné au cours de l'année sera valorisé à hauteur de 20€ selon le niveau de MTBC 2 atteint en fin d'année par la Direction Régionale.

- La croissance du portefeuille en unités

Cette croissance annuelle en unités correspondra à la différence entre le nombre d'unités entre le 31 décembre de l'année N-1 et le nombre d'unités au 31 décembre de l'année N.

Un taux de croissance sera calculé en % (avec 2 décimales), puis il sera multiplié par 75 €.

Exemple :

Si l'amélioration du MTBC 2 d'une Direction Régionale est de 10 jours, la Direction Régionale aura une part locale d'Intéressement égale à :

$$10 \times 20 = 200 \text{ €}$$

Si la croissance en unités du portefeuille d'une Direction régionale correspond à une croissance de 3 %, la Direction Régionale aura une part locale d'Intéressement égale à :

$$3 \times 75 = 225\text{€}$$

Ces deux montants seront additionnés à la part nationale d'Intéressement précédemment calculée, divisé par l'effectif bénéficiaire de la Société pour en faire une valeur individuelle.

Soit, si la Société compte 2 635 personnes bénéficiaires et pour reprendre l'exemple précédent, la part nationale serait de :

$$\frac{1.000.000}{2\ 635} = 380 \text{ €}$$

En conclusion de cet exemple :

Le montant total d'Intéressement pour un salarié de cette Direction Régionale, présent à 100%, serait de :

$$\text{Part Nationale } 380 \text{ €} + \text{Part Locale } 425\text{€} (200\text{€}+ 225\text{€}) = 805 \text{ €}$$

b) Pour la Direction Régionale IN Ile de France

Cette entité n'a pas d'appareil en portefeuille puisqu'elle est uniquement dédiée à la vente et au montage d'appareils neufs. De plus, elle ne procède pas à des interventions de dépannage.

Ces appareils ont toutefois pour vocation de faire l'objet de contrats d'entretien et d'être ainsi entretenus par les Directions Régionales de Paris et Francilienne. La qualité du travail de la Direction Régionale IN Ile de France impacte donc le portefeuille de ces 2 DR et le MTBC 2 de ces appareils.

Aussi sa part locale sera-t-elle calculée à partir de la moyenne des jours d'amélioration des MTBC 2 et de la moyenne de la croissance des portefeuilles en unités des Directions Régionales Paris et Francilienne auxquelles elle participe indirectement.

c) Pour le Siège Social de Vélizy

Cette entité n'a pas d'appareil en portefeuille mais participe indirectement par l'ensemble de ses services, support du Réseau, à l'amélioration du MTBC 2 et à la performance économique liée à la croissance du portefeuille.

La part locale d'intéressement sera calculée à partir du nombre de jours d'amélioration du MTBC 2 et à la croissance nationale du portefeuille en unités de Schindler France.

ARTICLE V - Critères et modalités de la répartition entre les bénéficiaires de la masse de l'intéressement

5.1 Bénéficieront de l'intéressement, les salariés de la Société SCHINDLER comptant au moins trois mois d'ancienneté au sein de la Société.

5.2 Au sein de la même entité (DR - Siège...), le montant de l'intéressement sera uniforme pour l'ensemble des salariés concernés, sous réserve de l'Art. 5.3

5.3 La prime d'intéressement sera calculée au prorata temporis du temps de présence, en cas de :

- entrées dans la Société au cours de l'exercice, la condition d'ancienneté prévue à l'Art. 5.1 devant être remplie
- départs de la société : démission, retraite, licenciement, décès etc.
- d'arrêts de travail, quelque soit le motif à l'exception des absences suivantes :
 - ✓ accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles,
 - ✓ congés payés et congés conventionnels,
 - ✓ congé de maternité, congé de paternité,
 - ✓ congés de formation économique, sociale et syndicale

et selon les modalités suivantes :

- ✓ Arrêts de travail non consécutifs d'une durée cumulée supérieure à 14 jours calendaires.

Dans ce cas, les absences seront prises en compte dans leur intégralité dans le calcul de la réduction de la prime au prorata temporis.

En cas d'arrêts de travail non consécutifs d'une durée cumulée inférieure ou égale à 14 jours, aucun impact n'interviendra à ce titre sur la prime d'intéressement.

- ✓ Arrêts de travail consécutifs supérieurs à 125 jours calendaires consécutifs.

Dans ce cas, l'absence sera prise en compte dans son intégralité dans le calcul de la réduction de la prime au prorata temporis.

En cas d'arrêts de travail consécutifs d'une durée totale inférieure ou égale à 125 jours consécutifs, aucun impact n'interviendra à ce titre sur la prime d'intéressement.

Les salariés à temps partiel percevront leur part d'intéressement, dans les conditions ci-dessus énoncées, au prorata de leur horaire contractuel de travail.

- 5.4. Dans le cas où un salarié viendrait à changer d'Etablissement au cours de l'exercice, la prime individuelle d'Intéressement sera calculée au prorata des temps de présence de l'intéressé dans chaque Etablissement.
- 5.5. Le montant de la prime individuelle d'intéressement est plafonné au montant donnant droit aux exonérations de charges sociales

ARTICLE VI - Epoque des versements

- 6.1. La prime d'intéressement sera versée annuellement.

La période de base de calcul étant l'exercice social, le versement interviendra dans les deux mois qui suivent l'arrêté des résultats par le Conseil d'Administration et en tout état de cause au plus tard le dernier jour du septième mois suivant la clôture de l'exercice.

- 6.2. Chaque versement individuel fera l'objet d'une fiche distincte du bulletin de paie. Cette fiche comportera en annexe une note rappelant les règles essentielles du présent accord et mentionnera notamment le montant global de l'intéressement et la part qui revient au salarié.

ARTICLE VII - Affectation facultative au Plan d'Epargne

- 7.1. Tout salarié bénéficiaire de l'intéressement a la faculté d'affecter tout ou partie de sa prime d'intéressement au plan d'Epargne du groupe RCS. Dans ce cas, les sommes placées, si elles restent bloquées cinq ans, sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite actuelle d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité Sociale.
- 7.2. Chaque bénéficiaire recevra une note lui précisant le montant total de l'intéressement qui lui est dû pour la période calculée et lui rappelant la possibilité de verser au Plan d'Epargne du groupe RCS, une partie ou la totalité de son intéressement, aux conditions fixées par ce dernier.
- 7.3. Les bénéficiaires intéressés devront indiquer à la DRH l'affectation qu'ils souhaitent donner à leur intéressement : Plan d'Epargne d'Entreprise ou versement direct.

ARTICLE VIII - Information du personnel

- 8.1. Une note d'information sur les principaux points de l'accord d'intéressement sera remise à chaque salarié bénéficiaire ainsi qu'à tout nouvel embauché. En ce qui concerne le suivi du MTBC, la communication portera sur le MTBC YTD (Year To Date : à fin de période) qui est suivi mensuellement.
- 8.2. Le texte intégral du présent accord sera affiché sur les panneaux de la Direction, réservés à cet effet.
- 8.3. Chaque trimestre, les résultats nationaux de Résultat de Management, les résultats d'amélioration en nombre de jours du MTBC 2 et les résultats locaux de croissance du portefeuille en unités seront communiqués aux salariés des Directions Régionales et au Siège Social.
- Ces résultats feront également l'objet d'une communication dans les différents Comités d'Etablissement de la Société.
- 8.4. Comme indiqué à l'article ci-dessus, chaque répartition d'intéressement attribué à un bénéficiaire en application de l'accord fera l'objet d'une fiche individuelle rappelant les règles de calcul.
- 8.5. Le Comité Central d'Entreprise sera informé, chaque année au cours du mois de Juin après l'arrêté des comptes par le Conseil d'Administration.
- 8.6. La commission visée à l'article IX recevra, en début d'année, le nombre de jours moyens d'amélioration du MTBC 2 de l'année précédente et la valeur du portefeuille en unités des Directions Régionales puis au terme de l'exercice les documents ayant servi au calcul de l'intéressement et à ses modalités de répartition au titre de l'exercice concerné.

ARTICLE IX - Suivi et vérification de l'application de l'accord

- 9.1 Conformément aux dispositions de l'article L. 3313.2 du Code du Travail, le suivi du présent accord sera assuré par une commission spécialisée dite "commission de l'Intéressement" dont la composition, outre un représentant de la Direction, a été déterminée au cours de la réunion de consultation du CCE sur le projet d'accord.

La composition a été ainsi fixée :

- 2 représentants de chaque organisation signataire,
- 1 représentant de chaque organisation non signataire,
- Délégués Syndicaux Centraux.

Les représentants des organisations syndicales seront désignés préalablement à chaque réunion de la commission par le Délégué Syndical Central de l'organisation syndicale en fonction.

- 9.2. Cette commission se réunira au moins une fois par an pour examiner l'application des dispositions du présent accord, après l'arrêté des comptes par le Conseil d'Administration.

9.3 Un projet de réorganisation de l'entreprise est à la date de signature du présent accord en cours de présentation auprès des Instances Représentatives du Personnel. Ce projet prévoit la suppression des Directions Régionales (DR) et la mise en place de Directions d'Agence Régionale (DAR). Si cette organisation était mise en place à une date qui ne peut être connue à ce jour, les indicateurs seraient suivis au niveau des DAR et le calcul de l'intéressement de chaque salarié se fera selon les résultats de performance économique de sa DAR de rattachement. Pour la DR IN IDF, les évolutions seront calculées sur la base des indicateurs économiques appréciés au niveau de la zone IDF.

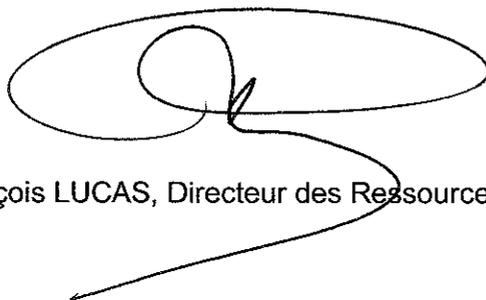
ARTICLE X - Règlement des litiges

10.1. En cas de litige pouvant intervenir à l'occasion de l'application du présent accord, les parties signataires s'engagent à recourir à la procédure de conciliation suivante :

Le litige sera étudié au sein de la commission de l'intéressement prévue par l'article IX qui proposera toute suggestion en vue de sa solution.

A défaut de règlement amiable, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Fait à VELIZY, le 28 juin 2013
en 6 exemplaires originaux



La Direction – François LUCAS, Directeur des Ressources Humaines

Pour CGT – Dominique Laurent, Délégué Syndical Central

Pour CFDT – Roland HELLER, Délégué Syndical Central



Pour FO – Bernard GULON, Délégué Syndical Central

