ACCORD

Sur la durée du travail, le temps de travail et les salaires effectifs pour l’année 2023

***ENTRE***

**L’UES KIABI**, représentée par XXX, Leader Développement Social, agissant en qualité de représentant de l’Unité Economique et Sociale « KIABI »

D’une part,

***ET***

Les organisations syndicales représentatives au sein de l’UES KIABI suivantes :

**FEDERATION DES SYNDICATS CFTC DU COMMERCE, DES SERVICES ET DES FORCES DE VENTE**

34 quai de la Loire – 75019 PARIS

Représentée par M…………………………………………………………………..

**FEDERATION NATIONALE DE L'ENCADREMENT DU COMMERCE ET DES SERVICES CFE – CGC**

9 rue de Rocroy – 75010 PARIS

Représentée par M…………………………………………………………………..

**FEDERATION DES COMMERCES ET DES SERVICES UNSA**

21 rue Jules Ferry – 93170 BAGNOLET

Représentée par M……………………………………………………………..

D’autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Une négociation s’est engagée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires 2023.

La négociation annuelle obligatoire prévue par les articles L 2242- 1 et suivants du code du travail a fait l’objet de trois réunions entre les délégations des organisations syndicales représentatives et les représentants de la direction de KIABI, lesquelles ont eu lieu par anticipation, à la demande des partenaires sociaux, les 26 septembre, 09 octobre et 14 octobre 2022.

Au cours de la réunion du 26 septembre 2022, la direction de KIABI a présenté, conformément aux dispositions légales en vigueur, des informations notamment sur la situation économique générale, les évolutions dans le secteur de la distribution textile, et un bilan complet en termes d’emploi, égalité entre les hommes et les femmes, d’organisation du travail, d’évolution des rémunérations et de durée du travail. Un bilan des mesures sociales présentées et engagées lors des NAO 2022 a également été présenté aux organisations syndicales.

Les réunions des 09 et 14 octobre 2022 ont eu pour principal objet, l’étude de l’inflation exceptionnelle que connait la France, des mesures prises chez Kiabi, des propositions des organisations syndicales et de la Direction. Lors de ces deux réunions, les organisations syndicales représentées ont pu faire valoir leurs revendications. Ces échanges avec les Organisations Syndicales Représentatives ont permis d’aboutir, avec la Direction des Ressources Humaines de KIABI, au présent accord d’entreprise.

La Direction a souhaité rappeler à travers ces négociations, sa volonté de mener des NAO en 2023, au regard du contexte.

Au vu de l’actualité, du contexte économique, des difficultés et incertitudes à venir, la Direction a souhaité orienter ces NAO 2023 sur 2 axes :

* La sécurisation du pouvoir d’achat des Kiabers
* L’amélioration des conditions de travail

Pour ce faire, la Direction rappelle que ces négociations et les propositions reposent sur :

* Nos résultats économiques
* Notre politique de rémunération
* Le positionnement de nos rémunérations vis-à-vis du marché

Il est également rappelé que différents thèmes abordés habituellement lors des NAO ont déjà fait l’objet de négociations ou sont en cours de négociations.

Il s’agit notamment des éléments suivants :

* **Accord Handicap**
* **Accord Egalité professionnelle**
* **Accord Astreintes**
* **Accord GPEC**
* **Accord relatif à l’organisation du temps de travail de KLO**
* **Accord d’intéressement**
* **Accord Qualité de vie au travail et conditions de travail (en cours)**

Enfin, la Direction a souhaité rappeler que sur notre marché textile, la situation est très dégradée en France mais aussi dans le monde, et pour autant dans le cadre de ces NAO et malgré le contexte, nous avons décidé d’investir sur différentes mesures sociales, en privilégiant notamment le volet rémunération, tout en étant attentif et à l’écoute des demandes des organisations syndicales.

1. **DISPOSITIONS SALARIALES**

Il a été négocié avec les organisations syndicales représentatives, les dispositions suivantes :

* 1. **Revaloriser les salaires de base par un dispositif d’Augmentation Générale, d’Augmentation Collective et d’Augmentation Individuelle.**

**Augmentations générales (AG/AC) :**

Face au contexte inflationniste que connaissent les Kiabers mais également l’entreprise, Kiabi a fait le choix de proposer pour 2023, une augmentation en deux étapes.

La première Augmentation sera appliquée sur la paie du mois d’octobre 2022 :

* Pour les Kiabers de statut **« Employé »** : AG de 2%
* Pour les Kiabers de statut **« Agents de Maîtrise »** : AG de 2%
* Pour les Kiabers de statut **« Cadre »** : AC de 2% pour les Kiabers qui perçoivent un salaire de base ETP inférieur ou égal à 5000€ brut mensuel.

Cette première augmentation sera calculée sur le salaire de base brut au 30 septembre 2022.

La seconde augmentation sera appliquée sur la paie du mois de janvier 2023 :

* Pour les Kiabers de statut **« Employé »** : AG de 2%
* Pour les Kiabers de statut **« Agents de Maîtrise »** : AG de 2%
* Pour les Kiabers de statut **« Cadre »** : AC de 2% pour les Kiabers qui perçoivent un salaire de base ETP inférieur ou égal à 5000€ brut mensuel au 30 septembre 2022.

Cette seconde augmentation sera calculée sur le salaire de base brut au 31 Décembre 2022.

Enfin, conscient que les écarts entre les statuts E3, E4, AM1 et AM2 se sont réduits, la direction et les organisations syndicales représentatives ont souhaité ajouter une augmentation collective supplémentaire sur la paie du mois d’octobre. A savoir :

* Pour les Kiabers de statut **« Employé », catégorie E3** : AC supplémentaire de 0,1%
* Pour les Kiabers de statut **« Employé », catégorie E4** : AC supplémentaire de 0,2%
* Pour les Kiabers de statut **« Agent de maitrise », catégorie AM1 et AM2 :** AC supplémentaire de 0,2%

Ces augmentations complémentaires auront lieu concomitamment à la première augmentation du mois d’octobre, sur le salaire de base brut au 30 septembre 2022.

Dès lors une condition de présence effective au 30 septembre et 1 octobre 2022 est requise pour bénéficier de la première augmentation, et au 31 décembre 2022 et 1er janvier 2023 est requise afin de pouvoir prétendre à la seconde augmentation.

Le plafond de 5000€ brut mensuel est entendu comme étant le salaire de base brut ETP au 30 septembre 2022.

Ces mesures ne concernent pas les Kiabers en stage ou en alternance.

**Augmentations individuelles (AI) :**

Une augmentation individuelle est possible à partir du moment où le collaborateur a progressé dans son niveau de professionnalisme (compétences et performance). Elle n’a pas de caractère automatique.

Ces augmentations individuelles seront appliquées :

* Pour les Kiabers de statut «**Cadre** » dont la rémunération est supérieure à 5000€ brut mensuel de base ETP : un budget d’AI de **4% maximum**

Ces augmentations seront effectives en mars 2023 et calculées sur le salaire de base brut au 31 décembre 2022.

Dès lors une condition de présence effective au 31 décembre de l’année 2022 et au 1er mars 2023 est requise afin de pouvoir prétendre à une augmentation.

Ces mesures ne concernent pas les Kiabers en stage ou en alternance.

* 1. **Prime de partage de la valeur (PPV) :**

Face à ce contexte exceptionnel et à cette conjoncture, Il est convenu avec les Organisations Syndicales Représentatives d’accorder une prime exceptionnelle de partage de la valeur (évolution de la prime macron) d’un montant de 130€ brut. Cette prime sera versée sur la paie du mois de novembre 2022.

La prime de partage de la valeur est exonérée de toutes cotisations sociales, contributions, CSG, CRDS, et de l'impôt sur le revenu, dans les limites fixées par la règlementation citée ci-dessus.

La prime exceptionnelle est octroyée à tous les salariés de l'entreprise qui remplissent les conditions cumulatives encadrées par la loi et fixées par accord entre les parties. A savoir :

* Percevoir une rémunération inférieure à trois fois la valeur annuelle du SMIC sur les 12 derniers mois. Le SMIC servant au calcul de ce plafond correspond au SMIC applicable durant les douze mois précédant le versement de la prime. Si celui-ci varie au cours des douze derniers mois, le seuil est obtenu en multipliant par trois la moyenne pondérée des différentes valeurs du SMIC applicables au cours de cette période. Ainsi, la valeur pondérée du SMIC à retenir correspond à chacune des valeurs du SMIC applicable au cours de la période de référence résultant de la somme des produits de chacune des périodes écoulées et du montant du SMIC applicable durant cette période.
* Être dans l’effectif lors du dépôt du présent accord. A savoir le 31 octobre 2022.

Ce montant est ainsi modulé en fonction de la présence contractuelle durant les périodes de référence adoptées. A savoir entre le 1er novembre 2021 et 31 octobre 2022.

La présente prime ne se substitue à aucune augmentation de rémunération et à aucune prime prévue par accord salarial, convention collective, contrat de travail ou usage en vigueur dans l’entreprise. Elle ne se substitue à aucun des éléments de rémunération au sens de l’article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, versés par l’employeur ou qui deviennent obligatoires en vertu de règles légales, contractuelles ou d’usage.

En fonction de l’évolution de l’inflation et du contexte économique, la Direction se réserve le droit d’engager une / des mesure(s) unilatérale(s) en cours d’année 2023.

1. **DISPOSITIONS SOCIALES**
   1. **Congés ancienneté**

Il a été négocié et convenu, avec les organisations syndicales de revoir l’acquisition des congés d‘ancienneté en dérogeant de façon plus favorable aux congés d’ancienneté prévus par la convention collective des maisons à succursales de vente au détail (ODCC : 365).

|  |  |
| --- | --- |
| **Ancienneté Kiabi** | **jours** |
| **10 ans** | **1 jour** |
| **20 ans** | **2 jours** |
| **25 ans** | **3 jours** |
| **30 ans** | **4 jours** |
| **35 ans** | **6 jours** |

Cette nouvelle grille d’acquisition s’appliquera à compter du 1er juin 2023 pour l’ensemble des Kiabers ayant au moins 35ans au 1er juin 2023. Sans rétroactivité pour les Kiabers ayant plus de 35ans à cette même date.

*Ex: j’ai 36 ans en octobre 2023, je bénéficierai d’un 6ème jour au 1er juin 2023, au titre de la 36ème année.*

* 1. **Evènements familiaux**

Dans un souci d’accompagner les Kiabers dans les moments difficiles, Kiabi et les organisations syndicales se sont accordés afin d’ajouter deux jours « congés pour évènement familial ». A savoir porter de 5 à 7 jours le nombre de jours pour le décès du conjoint.

L’évolution de ce congé est applicable à compter du 1er janvier 2023. Elle fera l’objet d’une mise à jour sur l’intranet et d’une information auprès des leaders et Kiabers.

* 1. **Budget des Œuvres Sociales**

La Direction a souhaité rappeler qu’elle avait à plusieurs reprises revalorisé le budget des œuvres sociales. A savoir 0,43% en 2019, 0,47% en 2020, 0,49% en 2021 et 0,50% en 2022.

Suite aux demandes des organisations syndicales représentatives, la direction a souhaité accorder une augmentation supplémentaire du budget des œuvres sociales pour l’amener à la hauteur de 0,60% de la masse salariale telle qu’elle est définie à l’article L2312-83 du Code du Travail.

Cette augmentation du budget des œuvres sociales sera effective à compter du 01er janvier 2023.

1. **DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL**

Suite à la demande des Organisations Syndicales Représentatives d’évoquer les conditions de travail, il a été convenu d’évoquer les mesures en cours qui sont ou seront activées durant l’année 2023.

* 1. **Pour Kiabi Logistique**

La Direction souhaite :

* Poursuivre les actions en matière de santé sécurité : ergonomie des postes de travail, formation des équipes, collaboration CRAM, médecine du travail.
* Informer tout au long du chantier mécanisation du site et rester à l’écoute des éventuels besoins.
* Améliorer les conditions de travail (open space) sur Hem
* Cultiver la convivialité pour nos Kiabers et leur famille

La Direction soucieuse de maintenir et développer le niveau de compétences des équipes dans les différents types horaires, souhaite s’engager en faveur de l’emploi. A ce titre la Direction s’engage à recruter 85 CDI en 2023 sur notre entrepôt de LAUWIN PLANQUE pour réduire la précarité, monter en compétences et faciliter le travail de nos équipes.

* 1. **Pour Kiabi Europe**

Face à l’accélération du Turn Over cadre et à notre difficulté de recruter, la Direction a proposé la mise en place d’un partenariat MANPOWER national pour aider au recrutement en local.

La direction a proposé également :

* De maintenir de nos ambitions d’alternance (postes CoLM et CDM évolutifs) pour nourrir nos viviers de demain : passage de 189 alternants à 250 alternants
* Un plan d’embauches pour les magasins (baisse de la précarité, pilotage de la modulation) : lancement d’une campagne de recrutement de 200 CDI
* de prolonger la période des avenants temporaires jusqu'à mi-février
* de simplifier le Merch en magasins notamment au travers la simplification de l’implantation, l’allègement de la formation des équipes au merch.
* De simplifier l’offre de formation pour les métiers magasins
* de lancer une réflexion sur l’évolution des organisations magasins
* De lancer une réflexion suite au diagnostic posé par l’étude ergonomique

D’autres projets tels que l’étiquetage RFID, les nouveaux contenants, modification de l’implantation des mannequins seront également en réflexion sur 2023.

* 1. **Pour Bunsha**

La Direction propose de réaliser un diagnostic exhaustif de la charge de travail sur chaque périmètre d’ici avril 2023. Ce diagnostic pourra être mis en place soit grâce à nos Experts Internes (leader Change Management), soit en ayant recours à des prestataires externes (notamment Ergonomes). L’objectif est d’apporter des réponses concrètes à court / moyen terme à nos équipes.

Notre axe « SIMPLIFICATION » sera également nourri d’actions locales visant à améliorer les conditions de travail de nos Kiabers.

Il est entendu que l’ensemble des Organisations Syndicales représentatives et la Direction ont fait état de propositions qui pouvaient paraîtres vagues. Il s’agit de lister les chantiers qui participeront à l’amélioration des conditions de travail des Kiabers, feront l’objet d’une présentation et d’un suivi par les instances représentatives du personnel (CSE et CSSCT).

1. **FORMALITES LEGALES APPLICABLES A L’ACCORD**
   1. **Durée de l’accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives aux AG/AC/AI qui sont négociées uniquement pour les années 2022 et 2023.

* 1. **Dénonciation de l’accord**

Les dispositions conclues à durée indéterminée du présent accord pourront être dénoncées unilatéralement par KIABI ou l’ensemble des Organisations Syndicales signataires moyennant le respect d’un préavis de trois mois, dénonciation qui sera suivie de l’engagement d’une négociation de substitution dans les conditions légales en vigueur.

* 1. **Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet de révision par KIABI et les organisations syndicales habilitées à solliciter la révision, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7, L. 2261-7-1 et L 2261-8 du Code du travail.

Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de deux mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les dispositions, objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Les dispositions du présent accord dont la révision est demandée s’appliqueront jusqu’à l’entrée en vigueur d’un nouvel accord. A défaut de nouvel accord, les dispositions dont la révision a été demandée continueront de rester en vigueur.

* 1. **Notification et dépôt de l’accord**

KIABI notifiera, sans délai, le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives par courrier recommandé avec AR (ou par remise en mains propres contre décharge auprès de chaque délégué syndical).

Le présent accord fera l’objet, au terme de l’éventuelle procédure de sa validation qui serait mise en œuvre conformément aux dispositions de l’article L. 2232-12 du Code du travail, d’un certain nombre de formalités de publicité à la diligence de KIABI :

* Il sera déposé en un exemplaire papier et un exemplaire électronique auprès de la DIRECCTE de Lille,
* Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Lannoy.
* Enfin, cet accord sera affiché sur les panneaux de la direction sur tous les sites de l’UES KIABI.

Fait à HEM en 6 exemplaires, le 19 octobre 2022

**Pour la CFTC**

**Pour la CFE-CGC Pour l’UNSA**

**Pour l’UES KIABI**