



PROCES VERBAL DE DESACCORD

**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES
SALAIRES EFFECTIFS 2015**

Entre :

la société Endel, société par actions simplifiée, agissant sous le nom commercial Cofely Endel, dont le siège social est situé 165, boulevard de Valmy, 92707 Colombes

d'une part,

et :

les organisations syndicales représentatives :

C F D T

C F E - C G C

C G T

F O

d'autre part.

Préambule

Conformément aux articles L. 2242-1 à L. 2242-14 du Code du travail, la Direction de Cofely Endel a invité, au cours de réunions qui se sont déroulées les 13 et 30 octobre 2014, le 20 novembre 2014, le 18 décembre 2014 et le 20 janvier 2015, les organisations syndicales à négocier sur les thèmes annuels obligatoires.

Au cours de ces réunions de négociation, les propositions des organisations syndicales ont été examinées par la Direction de l'entreprise.

A l'issue de ce processus de négociation, les parties n'ont pas pu se mettre d'accord sur les sujets à l'ordre du jour.

Compte tenu de ce désaccord et conformément aux dispositions de l'article L2242-4 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 ».

A cette date, les propositions de la direction étaient les suivantes :

1. CREDIT D'AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE

Pour les salariés Ouvriers et pour les salariés ETAM des niveaux I à V-1 inclus :

- Une enveloppe globale de 0,9% à titre d'augmentations individuelles prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2015,
- Une enveloppe de 0,5% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT),

Par ailleurs, une mesure spécifique sera mise en œuvre afin de garantir une évolution du pouvoir d'achat des salariés, Ouvrier et ETAM ayant au moins un an d'ancienneté au 1^{er} janvier 2015 et ne bénéficiant ni d'une augmentation de leur salaire de base ni d'une augmentation de leur prime d'ancienneté dès janvier 2015.

Chaque salarié concerné bénéficiera ainsi d'une mesure spécifique d'un montant mensuel de 8€ ou de 0,4% du salaire de base qui apparaîtra sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

En cours d'année 2015, cette mesure sera réduite à due concurrence de l'augmentation de la prime d'ancienneté, le solde éventuel étant réintégré dans le salaire de base en fin d'année.

Ainsi, la rémunération issue du salaire de base et de la prime d'ancienneté (GVT) de chaque salarié ayant plus d'un an d'ancienneté en 2015 sera nécessairement supérieure de 0,4% à celle perçue en 2014.

Pour les salariés ETAM V-2 et V-3 et les salariés Cadres :

- Une enveloppe globale de 1,5% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2015

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune augmentation individuelle sur deux années successives au titre des NAO de 2013 à 2015, celui-ci devra être reçu par sa hiérarchie, pour un entretien formalisé par écrit au cours duquel sa situation sera évoquée.

2. SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum applicable au sein de Cofely Endel (pour un salarié à temps plein et hors contrat particulier, type contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est porté, au 1^{er} janvier 2015, à 1520€ brut de base par mois après deux ans d'ancienneté.

3. PRIME D'ANCIENNETE

Les parties conviennent que, au 1^{er} janvier 2015 et après 17 ans d'ancienneté, les salariés non cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté portée à 17% du Revenu Minimum Hiérarchique de leur coefficient, défini dans la Convention Collective qui leur est applicable.

4. MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI

Un suivi des mesures 2015 sera réalisé dans le cadre d'une commission qui sera mise en place au niveau de chaque établissement de l'entreprise, selon des modalités à définir en lien avec les organisations syndicales.

5. MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Depuis les Négociations Annuelles Obligatoires pour 2004, le montant dû aux salariés quittant l'entreprise dans le cas d'un départ en retraite ou d'une cessation anticipée d'activité régi par des textes réglementaires (amiante,...) est majoré de 1500€.

Cette majoration est portée, au 1^{er} janvier 2015, à 1600€.

6. INTERESSEMENT

Conformément aux engagements pris dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour 2014, un nouvel accord d'intéressement a été négocié et conclu en 2014 pour les exercices 2014 - 2015 - 2016.

La formule de calcul de l'intéressement est basée sur le résultat d'exploitation de Endel SAS corrigé des résultats des quotes-parts de sociétés en participation (SEP) et des impacts des filiales.

7. PREVOYANCE LOURDE

Conformément aux engagements pris dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour 2014, un accord instaurant une rente de conjoint au profit des personnels non cadres a été négocié en 2014 et est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

La direction propose de négocier, au cours du premier trimestre 2015, un accord permettant de modifier, dans des limites financièrement acceptables, la clé de répartition du financement de cette prestation, qui, au 1^{er} janvier 2015, est la suivante :

	Tranche A du salaire		Tranche B du salaire	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Rente de conjoint	0,10 %	0,38 %	0,10 %	0,38 %

8. FRAIS DE SANTE

Compte tenu du caractère excédentaire du régime frais de santé en vigueur, la direction propose de négocier, au cours du premier trimestre 2015, un accord permettant de suspendre exceptionnellement (et pour une durée ne pouvant excéder un mois) les cotisations.

9. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 28 juin 2012.

Une troisième réunion de la commission de suivi de l'accord aura lieu au premier semestre 2015, avant que les Délégués Syndicaux Centraux ne soient invités à renégocier cet accord, qui arrive à échéance fin juin 2015.

10. RESPONSABILITE SOCIALE D'ENTREPRISE

Un accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap a été signé le 19 mars 2012.

Cet accord étant arrivé à échéance le 31 décembre 2014, les parties conviennent de renégocier le contenu de cet accord au cours du premier semestre 2015, après avoir fait le bilan de l'accord précédent.

Dans ce cadre, les parties conviennent d'intégrer, sous une forme à définir pendant la négociation, le don de jours de repos au profit de salarié(s) parent(s) d'un enfant gravement malade.

11. PENIBILITE ET SANTE AU TRAVAIL

Afin de prévenir la pénibilité au travail, un plan d'action et une démarche concertée sur la mise en place d'un diagnostic approfondi ont été mis en œuvre depuis 2013 et se poursuivront jusqu'à leur échéance, fin 2015.

De nombreuses actions ont été menées, lesquelles ont fait l'objet d'un suivi du Comité de pilotage paritaire (COPIL Pénibilité) mis en place au niveau de l'entreprise.

Le plan d'action arrivant à échéance en décembre 2015, les parties conviennent d'ouvrir, au second semestre 2015, une négociation visant à conclure un accord relatif à la prévention de la pénibilité.

12. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de la démarche lancée en 2013 sur le temps de travail, la Direction et les organisations syndicales poursuivent les travaux sur l'organisation du temps de travail aux cours des réunions du Comité de pilotage paritaire (COFIL Temps de travail) mis en place au niveau de l'entreprise.

Par ailleurs, une commission de suivi de l'accord d'entreprise ARTT sera organisée au cours de 2015.

13. GPEC

Au regard des enjeux de l'entreprise en matière de GPEC, la Direction de Cofely Endel a engagé en 2014 une démarche sur les filières métiers et la visibilité des parcours professionnels.

Le déploiement des entretiens professionnels et l'amélioration de la tenue des entretiens annuels seront également deux objectifs majeurs en 2015.

14. ENGAGEMENTS SPECIFIQUES

La Direction s'engage à mener, sur l'année 2015, des études d'impact et de faisabilité sur deux demandes formulées par les Organisations Syndicales dans le cadre de la NAO :

- L'éventualité d'une convention collective harmonisée pour l'entreprise
- La mise en place d'une « grille de salaires » de références

De leur côté, les organisations syndicales avaient émis les propositions suivantes :

Pour la CFDT

- Salaires :

Augmentation générale de 3% avec un talon de 60€ pour toutes les catégories professionnelles.

- Augmentation Individuelle ou au mérite :

La CFDT n'a pas de position dogmatique sur le sujet à partir du moment où l'octroi ou non de cette augmentation repose clairement sur des indicateurs objectifs et que la direction de COFELY ENDEL ait une clarté sur le sujet. La CFDT demande à ce que les augmentations individuelles ou au mérite soient encadrées, en l'absence de ces règles, la CFDT ne peut que rester en désaccord et opposée.

- Prime d'ancienneté :

La CFDT demande le passage à 17% après 15 ans d'ancienneté.

- Journée de solidarité :

Demandons la prise en charge totale de la journée de solidarité par COFELY ENDEL

- Prévoyance Lourde :

Dans le cadre des avancées des négociations en cours, la CFDT demande que la clé de répartition soit de 80% pour l'employeur et de 20% pour le salarié.

- Grille de salaires :

La CFDT insiste sur la négociation d'une grille de salaires unique sur la base d'un salaire minimum d'embauche à 1 700€ pour 35H00.

- Création d'une Convention Unique :

Il existe sur ce sujet une véritable carence qui oblige l'entreprise à fonctionner au gré des 9 conventions collectives. La CFDT demande la mise en place d'une convention unique qui serait applicable à l'ensemble du personnel.

- Ouverture de négociations portant sur :

1. Un véritable plan d'évolution de carrière ou celle d'une vrai GPEC.
2. Un vrai accord de pénibilité qui doit prendre en compte les recommandations de l'ANI.
3. L'extension de l'article 36 (Convention 14-3-1947 art. 4 bis) aux Agents de Maîtrise.
4. Un accord Contrat de génération – Tutorat et transmission des compétences et des savoir-faire.

POUR LA CFE CGC

Pour la CFE CGC, le salaire doit rester impérativement la clé de voute de l'édifice rémunération au sein de l'entreprise COFELY ENDEL. En effet, dans un contexte où la faible croissance économique a réduite de manière significative les montants versés au titre des mesures salariales 2014, compte tenu notamment :

- des dispositions fiscales en matière de participation employeur à la mutuelle
- du faible taux de sélectivité pour les AI du personnel d'encadrement et CADRE
- des montants versés au titre de l'intéressement et/ou participation qui sont dérisoires, compte tenu de l'enregistrement d'une très forte progression des résultats ainsi que de l'ensemble des indicateurs financiers en 2013, sans pour autant que l'entreprise ait abondé les montants placés par les salariés dans le PPE.

Et qu'il est primordial de garantir le maintien sur pouvoir d'achat des salariés par des augmentations des salaires de base, en créant un salaire minimum de base de référence « cadres » égal au plafond de la sécurité sociale (3 129 €/mois, 37 548 €/an pour 2014). Ce salaire serait la traduction de la reconnaissance de la spécificité des missions du personnel d'encadrement. Il aurait le mérite d'offrir des perspectives d'évolution salariale notamment aux cadres les plus jeunes, de dégager des recettes supplémentaires destinées à financer le système de protection sociale français et d'assurer la constitution d'une retraite digne de ce nom aux salariés.

En outre, comme vous n'êtes pas sans ignorer, le salaire demeure la pierre angulaire de notre système de protection sociale et devrait de traduire dans les faits dans la démarche dans laquelle s'est engagée l'entreprise en matière de RSE et pour laquelle nous avons obtenu cette reconnaissance.

En conclusion, la CFE CGC considère que ces négociations doivent concerner l'ensemble des salariés sans exclure aucune catégorie professionnelle, en se positionnant sur l'équité et

non l'égalitarisme. Que chaque salarié soit reconnu pour son implication et son niveau de responsabilité, dans les résultats économiques atteints par l'entreprise et porter sur :

- Les mesures de révision de rémunération au titre de 2015
Attribution d'un budget pour les augmentations de 4% de la masse salariale des salaires de l'ensemble du personnel suivant la répartition suivante :
Augmentation générale y compris pour la population cadre : 2%
Augmentation individuelle : 2% et un taux de sélectivité mini de 75%
- La prise en compte dans l'assiette de calcul des CP de la prime variable individuelle perçue en février par le personnel cadre
- Le paiement de la majoration de 25% lors de la mise en CET des jours de RTT
- Le paiement de la majoration de 10% lors de la mise en CET des jours de CP
- Le paiement des jours travaillés en 2014 supérieurs à 217 j/an pour les cadres « forfait jours »
- Intégration d'un JRTT au titre de 2014 dans le CET correspondant au jour férié positionné un samedi, pris en compte pour le décompte pour établir le « forfait jours » des cadres lors de l'accord sur le temps de travail
- Attribution de 2 JRTT au titre de 2015 dans le CET, correspondant aux jours fériés positionnés un samedi et/ou dimanche, pris en compte pour le décompte pour établir le « forfait jours » des cadres lors de l'accord sur le temps de travail
- La mise en place d'un régime de retraite type « Art.83 » pour le personnel cadre
- La prise en charge et maintien du salaire à 100% par l'entreprise lors de la prise du congé paternité
Vecteur d'équité et d'amélioration de l'équilibre des temps de vie et QVT, contribuant à la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, dont l'enquête 2014 au niveau de la BES et du rapport de situation comparée établi par COFELY ENDEL ont mis en évidence l'attente des salariés.
- La prise en charge et maintien à 100% par l'entreprise de 3 demi-journées ou plus pour un salarié conjoint d'une future mère pour se rendre aux examens obligatoires (L1225-16 modifié par la loi sur l'égalité du 4 août 2014)
- La mise en place d'une garantie sur la prime variable individuelle perçue en février par le personnel cadre
Attribution de 0,5 mois minimum au titre d'une mesure de traitement équitable entre les différentes catégories professionnelles
- La prise en charge de la journée de solidarité 2015 par l'entreprise
- La mise en place d'une garantie au niveau de l'évolution de qualification et/ou de promotion.
- Un crédit spécifique pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Attribution de 0,5% de la masse salariale de l'ensemble du personnel féminin destiné à promouvoir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui sera déployé dans le cadre de l'accord égalité hommes / femmes, conformément à la loi sur l'égalité du 4 août 2014
- Un crédit spécifique pour la transmission des savoirs et des compétences par le développement du tutorat
Attribution de 0,1% de la masse salariale destiné à promouvoir le développement du tutorat hors budget des mesures de révision de la rémunération au titre de 2015
- La prise en charge des frais de transport domicile / lieu de travail du personnel sédentaire
Attribution à l'ensemble du personnel concerné d'une prime de transport dans la limite de 200€/an ne bénéficiant pas de structure de transport en commun
Prise en charge par l'entreprise de 75% de l'abonnement transport mensuel lorsque l'agglomération en est pourvue
- La mise en place d'une convention unique pour le personnel ouvrier et ETAM (Région Parisienne par COFELY ENDEL GDF SUEZ en 2015)

- Une mesure d'abondement pour l'année 2015 des sommes de participation et intéressement versées dans le PEE
Attribution à l'ensemble du personnel d'un abondement dans la limite de 1% du salaire annuel moyen par catégorie socio professionnelle
- L'adhésion et l'établissement d'un accord au système PERCO GDF SUEZ par COFELY ENDEL GDF SUEZ pour l'année 2015
Attribution à l'ensemble du personnel d'un abondement des sommes versées dans le PERCO dans la limite de 1% du salaire annuel moyen par catégorie socio professionnelle
- Une prime d'incitation à la mobilité pour l'année 2015
Attribution à l'ensemble du personnel en GD plus de 163 jours/an une prime de 5€ par GD en décembre 2016
- Un crédit spécifique de rattrapage du pouvoir d'achat
Revalorisation de 1% de l'ensemble des salaires pour les seniors (+50) au titre d'une mesure spécifique hors budget des mesures de révision de la rémunération au titre de 2015
- Création dans le CET d'un compte de modulation pour le personnel sédentaire assujéti à des déplacements professionnels supérieurs à 80 km
Attribution d'un forfait de 2 heures par journée de déplacement effectué

Considérant que des éléments de la rémunération méritent d'être revus, car n'ayant pas été réévalués depuis la création de COFELY ENDEL, nous demandons également l'ouverture des négociations sur :

- La revalorisation des primes de médaille du travail
- Une étude des écarts de rémunération par métiers types avec pour objectif de procéder au rattrapage nécessaire dans le cas d'importants hommes/femmes par niveau de classification
- La communication du nombre d'entretiens de deuxième partie de carrière pour les seniors (+50) réalisés en 2014
- La communication du nombre de salariés « forfait jours » ayant dépassé les 217 jours travaillés et le nombre de jours supérieurs à 217 (déduction faite des CPA et ajout de la JS) 2013 et projection sur 2014
- La concrétisation des négociations des accords sur :
La pénibilité développant notamment le stress et la santé morale au travail
Le temps de travail et notamment sur le travail de nuit des cadres
La prévoyance lourde sur la rente de conjoint pour le personnel non cadre

POUR LA CGT

Dans un contexte économique et industriel difficile pour la France et, où les entreprises, dont la nôtre, bénéficient des largesses de l'Etat (pour Endel CICE 2014 à 5,5 millions d'euros en 2014), sans aucun contrôle ni contrepartie en faveur de l'emploi, des salaires, ou même des investissements.

Pour Endel sur le 1er semestre, le taux de marge sur commande reste stable, et à fin juin une progression du chiffre d'affaire à + 7M€ est constaté. Pour le 2e semestre avec la signature de contrats fin octobre le chiffre d'affaire devrait être en augmentation.

Même si certains secteurs ont des difficultés, les résultats d'ensemble sont conformes au budget.

Pour la CGT, l'augmentation salariale ne doit en aucun cas être discriminatoire envers aucune des catégories, et surtout pas, par son mode d'attribution.

Nous vous rappelons que la NAO doit être conforme à l'Article L 2242-8 et suivants du Code du Travail, et la communication doit être de bonne foi, dans un esprit constructif, avec le souci d'une information sincère, précise et complète.

Revendications de la CGT pour la NAO de l'année 2015 :

La CGT demande le respect de la parole donnée par la Direction générale, lors de la fusion de **reconstruire le 13e mois**.

Les propositions de la CGT sont : d'intégrer au calcul du ½ treizième mois le montant de la **PAC de 300 € majoré de 150 € la première année** et ainsi de suite les années suivantes afin d'obtenir le **13e mois complet**.

- La mise en place **d'une seule** convention collective (Endel 13 CC différentes ?).
- Les seuils d'accueil Endel **niveaux I coefficient 200 à 1700.00 €**, après **1 an** passage au coefficient **215 à 1870,00 €**.
- Création d'une **grille de salaires** et de **qualifications** de l'ouvrier au cadre, garantissant un réel déroulement de carrière pour tous.
- Une véritable reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle.
- Création d'un forfait journalier de déplacement sur place pour les **GD à 8 €**.
- Prise en charge de **50% des frais de transport en commun** pour les sédentaires **qui n'ont pas de transport en commun pour aller sur leur lieu de travail**.
- Suppression des **sédentaires chantiers**.
- Suppression de la tranche kilométrique **80 km à 200 km**
- Porter la prime d'ancienneté à **17 %** pour **17 ans d'ancienneté** (actuellement **16,25%**)
- Paiement de la journée dite de solidarité définitivement.
- Passage à **maître ouvrier 5 ans avant le départ à la retraite** (5 ans d'expérience dans le métier).
- La CGT souhaiterait ouvrir une négociation pour mettre en place un système permettant à un salarié ENDEL de faire don de jours de repos au profit d'un autre salarié ENDEL dont l'enfant ou le conjoint est gravement malade.
- Augmentation de la prime de départ en retraite et amiante (**passage de 1500 € à 1700€**)
- Ouverture d'une négociation sur la rente de conjoint pour les ouvriers et ETAM, comme promis et écrit lors de la NAO 2013.

Salaires Ouvriers:

Augmentation générale des salaires de **1,5 %** avec un talon minimum de **50 €**

Augmentation individuelle **2 %**. **Somme à partager dans le collège ouvrier**.

Plus aucun coefficient au-dessous de **200** et **1700,00 €** de salaire de base

Revalorisation des bas salaires (voir étude des salaires dans certaines agences).

ETAM au coefficient inférieur à 335 :

Augmentation générale des salaires de **1,5 %** avec un talon à minimum à **50 €**

Augmentation individuelle **2 %**. **Somme à partager dans le collège ETAM**.

Plus aucun coefficient au-dessous de **255**.

Cadres et Agents de Maîtrise assimilés Cadres au coefficient supérieur à 335 niveaux V2 et V3 :

Il n'y a aucune raison objective et pertinente qui justifie aujourd'hui que les salariés Cadres ou assimilés Cadres soient exclus du bénéfice d'une augmentation générale.

Respect du changement de classification et d'indice tous les ans et tous les 3 ans à partir de l'indice 100.

Augmentation Générale avec un talon minimum de **70 €**

Augmentations individuelles **3,5%. Somme à partager dans le collège cadre.**

- **Egalité Homme/Femme** :

Suppression des écarts de salaires.

Promotion des femmes sans discrimination de disponibilité.

- **Formation** :

Sans nier la situation actuelle, la CGT considère que le maintien dans l'emploi et des compétences, le développement des contrats d'apprentissages, et de formations métiers, comme un investissement pour l'avenir.

Nous demandons la **négociation d'un accord GPEC**. Négociation Annuelle Obligatoire 2014/2015 Page 3/ 3

Par ailleurs nous souhaiterions ouvrir en plus de celles citées ci-dessus, des négociations sur le **Repos Compensateur (RC)** en effet le gouvernement a supprimé la défiscalisation des heures supplémentaires en 2012 et le précédent gouvernement avait supprimé les RC lors de la Loi 2008-789 du 2 août 2008 dites TEPA (Article L3121-26 à L3121-32 du Code du Travail, créant ainsi une double peine pour les salariés.

POUR FO

Politique salariale :

1) **Augmentation générale :**

3 % d'augmentation générale pour les catégories ouvriers et Etams.

2 % d'augmentation générale pour les catégories assimilés et cadres

Avec un talon minimum de 50 €.

2) **Augmentation individuelle :**

2 % d'augmentation individuelles pour les catégories ouvriers et Etams.

3 % d'augmentation individuelles pour les catégories assimilés et cadres

Définir un talon minimum afin d'éviter les trop petites augmentations individuelles.

3) **SMIC Endel :**

Force Ouvrière demande pour les salariés embauchés en CDI, de porter le salaire minimal de base soit porté à 1600 €.

4) **Treizième mois :**

A quand l'ouverture d'une négociation avec les Délégués Syndicaux Centraux pour la mise en place d'un treizième mois.

5) **Primes annuelles :**

Force Ouvrière demande une augmentation de 10 % de la prime annuelle complémentaire (PAC) et la prime de vacances (PV).

Négociations :

Prévoyance lourde :

Quand allons-nous reprendre la négociation sur « la rente de conjoint », les DSC sont toujours en attente du projet d'accord, suite aux belles promesses de la dernière NAO.

Déplacements :

Force Ouvrière réitère sa demande afin que les kilomètres effectués, par les salariés, à l'intérieur des grands sites clients soient rémunérés.

Ancienneté :

Force Ouvrière demande le passage à 17% de la prime d'ancienneté pour tous les salariés du groupe quelles que soient leurs conventions collectives.

CET :

Force Ouvrière demande l'ouverture d'une négociation d'un avenant sur la monétisation des jours placés en CET A, comme cela se fait dans d'autres groupes de GDF/SUEZ.

Face à ce désaccord, la direction envisage d'appliquer unilatéralement les dispositions ci-après

1. CREDIT D'AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE

Pour les salariés Ouvriers et pour les salariés ETAM des niveaux I à V-1 inclus :

- Une enveloppe globale de 0,9% à titre d'augmentations individuelles prenant effet rétroactivement au 1^{er} janvier 2015,
- Une enveloppe de 0,5% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT),

Par ailleurs, une mesure spécifique sera mise en œuvre afin de garantir une évolution du pouvoir d'achat des salariés, Ouvrier et ETAM ayant au moins un an d'ancienneté au 1^{er} janvier 2015 et ne bénéficiant ni d'une augmentation de leur salaire de base ni d'une augmentation de leur prime d'ancienneté dès janvier 2015.

Chaque salarié concerné bénéficiera ainsi d'une mesure spécifique d'un montant mensuel de 8€ ou de 0,4% du salaire de base qui apparaîtra sur une ligne distincte du bulletin de salaire.

En cours d'année 2015, cette mesure sera réduite à due concurrence de l'augmentation de la prime d'ancienneté, le solde éventuel étant réintégré dans le salaire de base en fin d'année.

Ainsi, la rémunération issue du salaire de base et de la prime d'ancienneté (GVT) de chaque salarié ayant plus d'un an d'ancienneté en 2015 sera nécessairement supérieure de 0,4% à celle perçue en 2014.

Pour les salariés ETAM V-2 et V-3 et les salariés Cadres :

- Une enveloppe globale de 1,5% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2015

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune augmentation individuelle sur deux années successives au titre des NAO de 2013 à 2015, celui-ci devra être reçu par sa hiérarchie, pour un entretien formalisé par écrit au cours duquel sa situation sera évoquée.

2. SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum applicable au sein de Cofely Endel (pour un salarié à temps plein et hors contrat particulier, type contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) est porté, au 1^{er} janvier 2015, à 1520€ brut de base par mois après deux ans d'ancienneté.

3. PRIME D'ANCIENNETE

Les parties conviennent que, au 1^{er} janvier 2015 et après 17 ans d'ancienneté, les salariés non cadres bénéficient d'une prime d'ancienneté portée à 17% du Revenu Minimum Hiérarchique de leur coefficient, défini dans la Convention Collective qui leur est applicable.

4. MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART EN RETRAITE

Depuis les Négociations Annuelles Obligatoires pour 2004, le montant dû aux salariés quittant l'entreprise dans le cas d'un départ en retraite ou d'une cessation anticipée d'activité régi par des textes réglementaires (amiante,...) est majoré de 1500€.

Cette majoration est portée, au 1^{er} janvier 2015, à 1600€.

5. INTERESSEMENT

Conformément aux engagements pris dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour 2014, un nouvel accord d'intéressement a été négocié et conclu en 2014 pour les exercices 2014 - 2015 - 2016.

La formule de calcul de l'intéressement est basée sur le résultat d'exploitation de Endel SAS corrigé des résultats des quotes-parts de sociétés en participation (SEP) et des impacts des filiales.

6. PREVOYANCE LOURDE

Conformément aux engagements pris dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour 2014, un accord instaurant une rente de conjoint au profit des personnels non cadres a été négocié en 2014 et est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2015.

La direction propose de négocier, au cours du premier trimestre 2015, un accord permettant de modifier, dans des limites financièrement acceptables, la clé de répartition du financement de cette prestation, qui, au 1^{er} janvier 2015, est la suivante :

	Tranche A du salaire		Tranche B du salaire	
	Employeur	Salarié	Employeur	Salarié
Rente de conjoint	0,10 %	0,38 %	0,10 %	0,38 %

7. FRAIS DE SANTE

Compte tenu du caractère excédentaire du régime frais de santé en vigueur, la direction propose de négocier, au cours du premier trimestre 2015, un accord permettant de suspendre exceptionnellement (et pour une durée ne pouvant excéder un mois) les cotisations.

8. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 28 juin 2012.

Une troisième réunion de la commission de suivi de l'accord aura lieu au premier semestre 2015, avant que les Délégués Syndicaux Centraux ne soient invités à renégocier cet accord, qui arrive à échéance fin juin 2015.

9. RESPONSABILITE SOCIALE D'ENTREPRISE

Un accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap a été signé le 19 mars 2012.

Cet accord étant arrivé à échéance le 31 décembre 2014, les parties conviennent de renégocier le contenu de cet accord au cours du premier semestre 2015, après avoir fait le bilan de l'accord précédent.

Dans ce cadre, les parties conviennent d'intégrer, sous une forme à définir pendant la négociation, le don de jours de repos au profit de salarié(s) parent(s) d'un enfant gravement malade.

10. PENIBILITE ET SANTE AU TRAVAIL

Afin de prévenir la pénibilité au travail, un plan d'action et une démarche concertée sur la mise en place d'un diagnostic approfondi ont été mis en œuvre depuis 2013 et se poursuivront jusqu'à leur échéance, fin 2015.

De nombreuses actions ont été menées, lesquelles ont fait l'objet d'un suivi du Comité de pilotage paritaire (COFIL Pénibilité) mis en place au niveau de l'entreprise.

Le plan d'action arrivant à échéance en décembre 2015, les parties conviennent d'ouvrir, au second semestre 2015, une négociation visant à conclure un accord relatif à la prévention de la pénibilité.

11. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de la démarche lancée en 2013 sur le temps de travail, la Direction et les organisations syndicales poursuivent les travaux sur l'organisation du temps de travail aux cours des réunions du Comité de pilotage paritaire (COFIL Temps de travail) mis en place au niveau de l'entreprise.

Par ailleurs, une commission de suivi de l'accord d'entreprise ARTT sera organisée au cours de 2015.

12. GPEC

Au regard des enjeux de l'entreprise en matière de GPEC, la Direction de Cofely Endel a engagé en 2014 une démarche sur les filières métiers et la visibilité des parcours professionnels.

Le déploiement des entretiens professionnels et l'amélioration de la tenue des entretiens annuels seront également deux objectifs majeurs en 2015.

13. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent procès-verbal sera déposé à l'initiative de la Direction des Ressources Humaines au greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre en un exemplaire.

Deux exemplaires seront transmis à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Chaque organisation syndicale signataire recevra un exemplaire original du présent procès verbal.

Une information complète et rapide sera assurée par la Direction au travers des publications internes du Groupe, de réunions d'information ou de tout autre moyen qui sera approprié.

Fait à Colombes, en 7 exemplaires, le

Pour la Direction

Myriam Galluzzo

Thierry Le Mouroux

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Joseph Gamer

CFE - CGC

Manuel Tato Royo

CGT

Yves Sampietro

FO

Patrick Tirlemont