

COFELY ENDEL
GDF SUEZ

ACCORD D'ENTREPRISE

**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.

PROJET

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 la négociation, les parties ont convenu du présent accord.

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 servi 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. Les Délégués Syndicaux Centraux seront 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.

Les parties conviennent d'intégrer, sous une forme à définir, 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 (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.

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 (COPIL 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

15. ENTREE EN VIGUEUR, DUREE, REVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur en cas d'absence d'opposition majoritaire dans un délai de huit jours à compter de l'accord des organisations syndicales.

Toute modification de cet accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. La Direction proposera également les avenants utiles en lien avec les dispositions de la présente NAO dès lors que ceux-ci seraient nécessaires.

Toute modification du présent accord devra être effectuée dans les mêmes conditions que celles de sa mise en place.

16. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord 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 accord.

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

PROJET

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