



ACCORD D'ENTREPRISE

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS 2016

4

JPB

Entre :

La société Endel, société par actions simplifiée, dont le siège social est situé 165, boulevard de Valmy, 92707 Colombes

d'une part,

et :

Les organisations syndicales représentatives :

CFDT

CFE - CGC

CGT

FO

d'autre part.

Préambule

Conformément aux articles L. 2242-1 à L. 2242-14 du Code du travail, la Direction de Endel a invité les organisations syndicales à négocier sur les thèmes annuels obligatoires au cours de réunions qui se sont déroulées les 9 décembre 2015, 13 janvier 2016, 28 janvier 2016, 16 février 2016 et 3 mars 2016.

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

La politique salariale pour 2016 est basée sur une enveloppe d'augmentations comprenant une part d'augmentation généralisée (AG) et une part d'augmentation individuelle (AI) pour les Ouvriers et les Etam niveaux I à V-1 inclus et une part d'augmentation individuelle (AI) pour les Etam niveaux V-2 et V-3 et les Cadres.

Les augmentations générales seront uniquement appliquées aux salariés présents à l'effectif du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2015. Pour les salariés à temps partiel, elles seront proratisées en fonction de leur temps de travail contractuel.

Pour les salariés Ouvriers :

La politique salariale pour 2016 est basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une augmentation générale de 20€ bruts mensuels au 1^{er} janvier 2016 pour un salarié à temps plein,
- Une enveloppe globale de 0,20% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2016,
- Une enveloppe de 0,50% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT),

Pour les salariés Etam des niveaux I à V-1 inclus :

La politique salariale pour 2016 est basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une augmentation générale de 20€ bruts mensuels au 1^{er} janvier 2016 pour un salarié à temps plein,
- Une enveloppe globale de 0,3% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2016,
- Une enveloppe de 0,50% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT),

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

La politique salariale pour 2016 est basée sur une enveloppe d'augmentations individuelles de 1,55% au 1^{er} janvier 2016.

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune augmentation individuelle sur deux années successives au titre des NAO de 2014 à 2016, celui-ci devra être reçu par sa hiérarchie, pour un entretien formalisé par écrit au cours duquel sa situation sera évoquée.

Il est précisé que, dans le cadre de la négociation menée, les budgets d'augmentations individuelles pour 2016 s'entendent hors promotions, lesquelles sont définies comme suit :

- etam et ouvriers : changement de catégorie professionnelle (passage d'un statut ouvrier à un statut etam ou d'un statut etam à un statut cadre),
- cadres : changement significatif de responsabilité entraînant une évolution substantielle (exemple : chargé d'affaires promu responsable d'activités).

Il est précisé que, malgré les enjeux/problématiques des DR, chaque DR devra tendre vers les budgets d'augmentations individuelles préalablement définis dans le présent accord.

2. PREVOYANCE LOURDE / FRAIS DE SANTE

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.

Dans le cadre de la négociation annuelle pour 2016 et du présent accord, la clé de répartition de la cotisation de rente conjoint sera modifiée, la part patronale étant portée à 70% au 1^{er} janvier 2016. Cette disposition fera l'objet d'un avenant 10 à l'accord d'entreprise sur la prévoyance lourde.

3. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les négociations menées en 2015 ont permis la conclusion d'un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes le 2 décembre 2015 pour une durée de trois ans (2016 à 2018).

Dans le cadre de la négociation annuelle pour 2016 et du présent accord, il est convenu que, en cas de congé paternité, la société versera un complément de salaire aux indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) afin que le salarié perçoive, pendant ce congé, son salaire mensuel de base normal dans limite d'un salaire mensuel de 4250€ au prorata temporis.

Cette disposition s'appliquera aux naissances déclarées après le 1^{er} avril 2016 et aux congés pris après cette date.

4. RESPONSABILITE SOCIALE D'ENTREPRISE

Les négociations menées en 2015 ont permis la conclusion de deux accords importants.



Un accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap a été signé le 27 mai 2015 pour une durée de trois ans (2015 à 2017).

Par ailleurs, un accord favorisant la solidarité dans l'entreprise par le don de jours de congés ou de jours de repos a été signé le 9 décembre 2015 pour une durée de trois ans (2016 à 2018).

5. GPEC

Au regard des enjeux de l'entreprise en matière de GPEC, la direction d'Endel a engagé, en 2014, une démarche sur les filières métiers et la visibilité des parcours professionnels et, en 2015, une négociation en vue de la conclusion d'un accord de GPEC.

La négociation d'un accord d'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est un enjeu majeur pour l'entreprise.

6. TUTORAT

Afin de valoriser la fonction de tuteur au sein de l'entreprise, il est convenu, dans le cadre du présent accord, de verser à chaque tuteur une prime annuelle de 360€ bruts.

Cette prime, indépendante du nombre de jeunes accompagnés par le tuteur, sera versée en décembre de chaque année.

7. 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 ont poursuivi 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.

8. PENIBILITE ET SANTE AU TRAVAIL

Endel attachant une grande importance à la prévention de la santé et de la sécurité au travail, un plan d'action de prévention de la pénibilité a été adopté le 9 décembre 2015 pour une durée de trois ans (2016 à 2018).

9. 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.

10. 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 17 mars 2016

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

P.o Jean-Paul BREMOUS (mandate)

