



PROCES VERBAL DE DESACCORD

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS 2017

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 15 novembre 2016, 30 novembre 2016, 12 janvier 2017, 1^{er} février 2017 et 8 mars 2017.

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

Les Organisations syndicales représentatives et la Direction de Endel n'ayant pu trouver un accord à l'issue de ces réunions, la Direction de Endel a décidé d'appliquer les dispositions prévues au chapitre 3 ci-après. Les propositions des Organisations syndicales et de la Direction ont été consignées en leur dernier état, conformément aux dispositions de l'article L.2242-4 du Code du travail (1 et 2).

1. Les dernières propositions communes à l'ensemble des Organisations syndicales étaient les suivantes :

- Augmentation générale de 30 € par mois
- Augmentation de la PAC de 200 €
- Prise en charge à 80% de la cotisation rente conjoint au bénéfice des salariés ouvriers et Etam
- Augmentation de 100 € de la prime de départ en retraite
- Augmentation individuelle de 0,25% au bénéfice des ouvriers et Etam (hors Etam V-2 et V-3 et cadres, bénéficiant d'une mesure d'augmentation individuelle correspondant au poids des mesures ci-dessus)

2. Les dernières propositions de la Direction étaient les suivantes :

2.1 CREDIT D'AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE

La politique salariale pour 2017, 2018, et 2019 est basée sur une enveloppe comprenant d'une part une mesure collective et générale (reconstitution échelonnée d'une prime annuelle équivalente à 1 mois de salaire), d'autre part une mesure d'augmentation individuelle (AI) pour les Ouvriers et les Etam niveaux I à V-1 inclus, et une mesure d'augmentation individuelle (AI) pour les Etam niveaux V-2 et V-3 et les Cadres.

2.1.1 RECONSTITUTION ECHELONNEE D'UN 13^{EME} MOIS

Sur la base de la structure de rémunération existante (prime de fin d'année de 0,5 mois de salaire + prime annuelle complémentaire de 300 €), et **sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord portant sur la structure des rémunérations**, la Direction s'engage sur la reconstitution partielle d'un 13^{eme} mois échelonnée sur deux années (pour le personnel ouvrier et ETAM hors V-2 et V-3), qui viendra se substituer aux actuelles prime de fin d'année et prime annuelle complémentaire.

La prime serait versée, avec le salaire de décembre aux salariés qui auront été inscrits à l'effectif du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 30 novembre de l'année de référence, et qui seraient présents dans l'entreprise le mois du versement.

L'objectif des parties est :

- (i) de garantir aux salariés une prime d'un montant supérieur à celui qu'ils percevaient au titre de la prime de fin d'année et de la prime annuelle complémentaire prévues par l'accord sur la structure des rémunérations avant la signature du présent avenant ;
- (ii) de proposer une mesure collective et générale significative pour les salariés et les ETAM (hors V-2 et V-3).

Le calcul de cette prime s'opèrerait comme suit et se substituerait à la Prime de Fin d'Année et à la Prime Annuelle Complémentaire :

- Montant de référence de la prime : Salaire de base mensuel *

* *salaire de base y compris ancienneté, mais hors indemnités de toute nature*

- Modalités de calcul de la prime à partir de ce montant de référence :

Année	Pourcentage appliqué au salaire de base ¹	Plancher / Plafond
2017	70%	1300 € / 1900 €
2018	80%	1400 € / 2000 €

¹ *Montant de référence : salaire de base y compris ancienneté, mais hors indemnités de toute nature*

Les modalités de versement permettraient aux bénéficiaires de percevoir :

- Au titre de 2017, une prime Générale de fin d'Année d'un montant ne pouvant être inférieur à 1 300 € pour un salarié à temps plein, et plafonné à 1 900 € ;
- Au titre de 2018, une prime Générale de fin d'Année d'un montant ne pouvant être inférieur à 1 400 € pour un salarié à temps plein, et plafonné à 2 000 €.

Ce dispositif permettrait à terme de reconstituer une prime correspondant à 80% du salaire de base pour les salariés Ouvriers et ETAM (hors ETAM V-2 et V-3) aux conditions précitées.

Concernant les alternants, en 2017 comme en 2018, ils percevraient 80% d'1 mois de salaire, sans fixation de montant plancher.

Il est précisé que ces dispositions ne s'appliqueraient ni au personnel attaché à l'établissement Endel Guyane, ni aux ETAM V-2 et V-3 qui continueraient à bénéficier dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui de la Prime Annuelle Complémentaire (PAC) et de la Prime de Fin d'Année (PFA) et d'une rémunération variable

2.1.2 CREATION D'UN BONI / PRIME D'ASSUIDITE

La Direction propose de créer un boni / prime d'assiduité versée annuellement avec le salaire de décembre aux salariés qui auront été inscrits à l'effectif du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 30 novembre de l'année de référence, et qui seront présents dans l'entreprise le mois du versement.

Cette prime, d'un montant fixé à 100 €, est versée aux salariés effectivement présents au cours de cette période. Toutes les absences, à l'exception des congés payés, congés d'ancienneté et JRTT, seront décomptées.

2.1.3 MESURE INDIVIDUELLE (AI)

Pour les salariés Ouvriers :

En complément de la mesure définie aux paragraphes 1.1, la politique salariale pour 2017 est également basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,25% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2017,
- Une enveloppe de 0,59% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT),

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

En complément de la mesure définie aux paragraphes 1.1, la politique salariale pour 2017 est également basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,25% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2017,
- Une enveloppe de 0,43% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT),

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

La politique salariale pour 2017 est basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,82% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2017,
- Une enveloppe de 0,43% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT),

Pour les salariés Cadres :

La politique salariale pour 2017 est basée sur une enveloppe d'augmentations individuelles de 1,25% au 1^{er} janvier 2017.

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune augmentation individuelle sur deux années successives au titre des NAO de 2015 à 2017, 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 2017 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.

2.1.4 SALAIRE MENSUEL DE BASE MINIMUM

A compter du 1^{er} janvier 2017, le salaire de base minimum est porté à 1550 € **dès l'embauche** pour un salarié à temps plein, hors contrats d'alternance soumis aux barèmes réglementés.

2.2 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 2017 et du présent accord, la clé de répartition de la cotisation de rente conjoint serait modifiée, la part patronale étant portée à 80% au 1^{er} janvier 2017. Cette disposition ferait l'objet d'un avenant 11 à l'accord d'entreprise sur la prévoyance lourde.

2.3 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).

2.4 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).

2.5 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.

2.6 INTERESSEMENT / EPARGNE SALARIALE

Afin d'associer les salariés aux progrès réalisés par l'entreprise Endel, et de respecter la contribution de chacun à l'amélioration de la performance collective, la Direction s'engage à renégocier un accord d'intéressement.

Par ailleurs, la Direction souhaite permettre aux salariés désireux de bénéficier du PERCO Groupe Engie (Plan d'Epargne pour la Retraite Collectif) de placer des jours CET via la création d'une passerelle CET vers PERCO ; la Direction a d'ores et déjà proposé la mise en place d'un abondement des jours ainsi transférés, à hauteur de 10 jours maximum, selon les modalités suivantes :

- 15% plafonnés à 150€ par an et par salarié.
- Au titre de 2017, les 5 premiers jours seraient abondés à 15%, les 5 suivants seraient abondés à 20%, plafonnés à 300€ par an et par salarié.

Les négociations initiées sur ce thème se poursuivent.

2.7 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).

3. Aucun accord n'ayant pu être trouvé, la Direction a décidé d'appliquer les mesures suivantes :

3.1 MESURE INDIVIDUELLE (AI)

Pour les salariés Ouvriers :

La politique salariale pour 2017 est basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,30% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2017,
- Une enveloppe de 0,59% 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 2017 est basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,30% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2017,
- Une enveloppe de 0,43% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT),

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

La politique salariale pour 2017 est basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,50% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2017,

- Une enveloppe de 0,43% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT),

Pour les salariés Cadres :

La politique salariale pour 2017 est basée sur une enveloppe d'augmentations individuelles de 1,25% au 1^{er} janvier 2017.

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune augmentation individuelle pour la troisième année consécutive au titre des NAO de 2015 à 2017, 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 2017 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.

3.2 CREATION D'UN BONI / PRIME D'ASSUIDITE

La Direction propose de créer un boni / prime d'assiduité versée annuellement avec le salaire de décembre aux salariés qui auront été inscrits à l'effectif du 1^{er} décembre de l'année N-1 au 30 novembre de l'année de référence, et qui seront présents dans l'entreprise le mois du versement.

Cette prime, d'un montant fixé à 100 €, est versée aux salariés effectivement présents au cours de cette période. Toutes les absences, à l'exception des congés payés, congés d'ancienneté et JRTT, seront décomptées.

3.3 AUGMENTATION DE LA PRIME ANNUELLE COMPLEMENTAIRE

La Direction propose une mesure d'augmentation générale annuelle se traduisant par l'augmentation de la Prime Annuelle Complémentaire (PAC) de 100€.

3.4 SALAIRE MENSUEL DE BASE MINIMUM

A compter du 1^{er} janvier 2017, le salaire de base minimum est porté à 1550 € **dès l'embauche** pour un salarié à temps plein, hors contrats d'alternance soumis aux barèmes réglementés.

3.5 AUGMENTATION DE LA PRIME RETRAITE

La Direction propose d'augmenter la Prime de départ à la Retraite de 100€ pour la passer à 1800 €.

4 DEPOT ET PUBLICITE

Le présent procès-verbal de désaccord 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 Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), 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 de désaccord.

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 2017

Pour la Direction

Bertrand Chaffange

Emeric Burin des Roziers

Pour les Organisations Syndicales

CFDT Joseph Gamer

CFE - CGC Manuel Tato Royo

CGT Yves Sampietro

FO

Patrick Tirlemont