



# ACCORD D'ENTREPRISE

---

## NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS 2018

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten initials]*

*[Handwritten initials: TP, CF, EBR]*

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 :

C F D T

C F E - C G C

C G T

F O

d'autre part.

S

CF  
EP  
EBA  
S

## 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 4 octobre 2017, 31 octobre 2017, 29 novembre 2017, et 20 décembre 2017.

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 2018, 2019, et 2020 est basée sur une enveloppe comprenant d'une part une mesure collective (reconstitution échelonnée d'une prime annuelle équivalente à 1 mois de salaire (salaire de base + prime ancienneté), d'autre part une mesure d'augmentation individuelle (AI) pour les Ouvriers et les Etam, et une mesure d'augmentation individuelle (AI) pour les Cadres.

### 1.1 RECONSTITUTION ECHELONNEE D'UN 13<sup>EME</sup> MOIS

Sur la base de la structure de rémunération existante (prime de fin d'année de 0,5 mois de salaire (salaire de base + prime ancienneté) + prime annuelle complémentaire de 400 €), 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 d'un 13<sup>ème</sup> mois échelonnée sur trois années (pour le personnel ouvrier et ETAM), qui viendra se substituer aux actuelles prime de fin d'année et prime annuelle complémentaire.

La prime de 13<sup>ème</sup> mois serait versée, avec le salaire de décembre aux salariés Ouvriers et ETAM.

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, et les règles de prorata actuelles\* ;
- (ii) de proposer une mesure collective et générale significative pour les ouvriers et les ETAM.

\* Extrait de l'accord sur la structure de rémunération concernant les règles de prorata :

« Le versement de la prime sera fait au prorata du temps de présence de chaque collaborateur pendant la période comprise entre le 1er décembre de l'année précédente et le 30 novembre de l'année en cours.

Le temps de maladie ou d'accident non professionnel et le temps de maladie ou d'accident professionnel seront assimilés à du temps de présence pour le même pourcentage que celui retenu pour l'indemnisation par l'entreprise de ces événements.

Le temps de congé maternité sera assimilé à du temps de présence.

Le temps de congé paternité sera assimilé à du temps de présence. »

Le calcul de cette prime s'opèrerait sur les bases suivantes et **se substituerait à la Prime de Fin d'Année et à la Prime Annuelle Complémentaire** :

- Un mois de salaire de base + prime d'ancienneté incluse
- Un mois de salaire de base dé-forfaité (base 151,67 heures) pour les salariés au forfait de 164,67 heures + prime d'ancienneté incluse
- Modalités de calcul de la prime de 13<sup>ème</sup> mois à partir de ce montant de référence :

Année	En mois de salaire
2018	0,75 mois avec une augmentation plancher de 200 €
2019	0,875 mois
2020	1 mois

**Ce dispositif permettrait à terme de reconstituer un treizième mois pour tous les ouvriers et ETAM à horizon 2020.**

Un courrier explicatif sera adressé à chaque salarié concerné par la reconstitution d'un 13<sup>ème</sup> mois, et ce dès le mois de novembre 2018.

Il est précisé que ces dispositions ne s'appliqueraient pas au personnel attaché à l'établissement Endel Guyane.

## 1.2 MESURE INDIVIDUELLE (AI)

### Pour les salariés Ouvriers :

En complément de la mesure définie au paragraphe 1.1, la politique salariale pour 2018 est également basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,44% à titre d'augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2018,
- Une enveloppe de 0,48% 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 2018 est également basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,51% à titre d'augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2018,
- Une enveloppe de 0,48% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT).

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

La politique salariale pour 2018 est basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,40% à titre d'augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> janvier 2018,

g

F. B. R.  
CF  
TP  
ds

- Une enveloppe de 0,51% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT).

### Pour les salariés Cadres :

La politique salariale pour 2018 est basée sur une enveloppe d'augmentations individuelles de 1,70% au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Dans l'hypothèse où un salarié (non cadre, ou cadre) n'aurait bénéficié d'aucune augmentation individuelle sur deux années successives au titre des NAO de 2016 à 2018, 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 2018 incluent une enveloppe de 0,2% pour les 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 respecter a minima les budgets d'augmentations individuelles préalablement définis dans le présent accord.

### 1.3 MEDAILLES DU TRAVAIL

Les montants des primes versées aux salariés recevant une médaille du travail seront indexés sur le nombre d'années d'ancienneté au sein d'Endel. Cette mesure, échelonnée sur trois années, se décompose comme suit :

Prime	Valeur actuelle	Année d'ancienneté	Valeur 2018	Valeur 2019	Valeur 2020
Médaille Argent	248,47 €	20	300 €	350 €	400 €
Médaille Vermeil	496,94 €	30	660 €	780 €	900 €
Médaille Or	766,12 €	35	945 €	1 085 €	1 225 €
Médaille Grand Or	1211,3 €	40	1 360 €	1 480 €	1 600 €

### 1.4 LA PRIME DE DEPART EN RETRAITE

La prime de départ en retraite sera portée à 2 100 € en 2020. Cette mesure se décompose comme suit :

Valeur Actuelle	1800 €
2018	1900 €
2019	2000 €
2020	2100 €

## 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<sup>er</sup> janvier 2015.

Dans le cadre de la négociation annuelle 2018 et du présent accord, la clé de répartition de la cotisation de rente conjoint sera modifiée pour les ouvriers et les ETAM non assimilés, la part patronale sera portée à 80% au 1<sup>er</sup> janvier 2018 **sous réserve de la signature d'un avenant 11 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).

## 4. 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. C'est pourquoi un projet négocié avec l'ensemble des organisations syndicales au cours de l'année 2017 a été ouvert à la signature.

## 5. 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, un nouvel accord d'intéressement a été conclu pour les exercices 2017, 2018 et 2019.

Par ailleurs, la Direction a souhaité 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 ; en ce sens, un accord d'abondement a été conclu en 2017 et permet aux salariés transférant des jours CET vers le PERCO de bénéficier d'un abondement.

## 6. 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).

CF

ESB  
CF  
TP  
S

## 7. CLAUSE DE REVOYURE

Les parties signataires conviennent que si l'entreprise est en situation de rentabilité au cours de l'année 2018 et que la situation économique nationale évolue de manière importante, notamment au niveau de l'inflation (soit a minima 1,7% sur 12 mois glissants), les parties se réuniraient à nouveau au mois de septembre pour discuter de nouvelles mesures concernant l'évolution des salaires.

## 8. 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, et s'appliquera rétroactivement à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

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 conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision aux autres signataires de l'accord et au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

## 9. 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 1<sup>er</sup> février 2018

Pour la Direction

Bertrand Chaffange

Emeric Burin des Roziers

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Joseph Gamer



CFE - CGC

Manuel Tato Royo



CGT

Frédéric Conseil



FO

Patrick Tirlemont

