ACCORD D'ENTREPRISE

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS 2019

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.

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 2 octobre 2018, 31 octobre 2018, 14 novembre 2018, 6 décembre 2018 et 8 janvier 2019.

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

Conformément aux dispositions de l'accord NAO 2018 et de l'avenant n°2 à l'accord portant sur la structure des rémunérations, la politique salariale pour, 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 13EME 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 €), la Direction s'est engagée sur la reconstitution d'un 13ème 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.

Pour rappel, comme le précise l'accord NAO 2018, le calcul de cette prime s'opère sur les bases suivantes et **se substitue à la Prime de Fin d'Année et à la Prime Annuelle Complémentaire** :

- Un mois de salaire (prime d'ancienneté incluse)
- Un mois de salaire 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 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 permet de reconstituer un treizième mois pour tous les ouvriers et ETAM à horizon 2020.

SC
ETBR
TP CF

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

1.2 SALAIRE MINIMUM ENDEL

Le salaire minimum ENDEL sera porté à 1600 € à compter du 1er janvier 2019 (ce qui correspond à une augmentation de 3%).

1.3 MESURE INDIVIDUELLE (AI)

Pour les salariés Ouvriers :

En complément de la mesure définie au paragraphe 1.1, la politique salariale pour 2019 est également basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,88% à titre d'augmentations individuelles au 1er janvier 2019,
- Une enveloppe de 0,49% 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 2019 est également basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,79% à titre d'augmentations individuelles au 1er janvier 2019,
- Une enveloppe de 0,45% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT).

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

La politique salariale pour 2019 est basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,83% à titre d'augmentations individuelles au 1er janvier 2019,
- Une enveloppe de 0,45% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT).

Pour les salariés Cadres :

La politique salariale pour 2019 est basée sur une enveloppe d'augmentations individuelles de 2,1% au 1er janvier 2019.

Cette enveloppe n'inclut pas les promotions (passage Ouvrier à ETAM ; ETAM à Assimilé ; Assimilé à Cadre) qui sont donc traitées intégralement hors budget.

::::::::::

Une enveloppe complémentaire de 0,2% sera dégagée à compter du 1er juillet 2019 répartie par catégorie socio-professionnelles Ouvriers, ETAM, et cadres :

Celle-ci permettrait, en complément des mesures détaillées ci-dessus, de traiter des situations spécifiques :

- Salariés en fort décalage par rapport au marché externe ;
- Enjeu de fidélisation.

SC
CBR
TP CF

La direction a proposé d'assurer un suivi spécifique des salariés non concernés par la GVT et/ou n'ayant pas bénéficié d'AI depuis au moins 3 ans, via un fichier distinct correspondant à 0,45% de la masse salariale du personnel concerné pour les assimilés et les ETAM, et à 0,49% pour les ouvriers :

- Chaque salarié concerné, ne bénéficiant pas d'une augmentation individuelle en 2019, devra être reçu en entretien individuel par son manager, avant le 30 juin 2019. Cet entretien devra être formalisé par écrit et transmis au DRH de Pôle concerné. A défaut, une augmentation individuelle sera passée, sur la paye de juillet 2019 et avec un effet rétroactif au 1er janvier 2019 (sur la base du taux d'AI de la catégorie socio-professionnelle).
- Un taux de sélectivité a minima identique à celui appliqué à chaque catégorie socio-professionnelle sera garanti.

::::::::::

Il est précisé que le montant plancher d'une AI est fixé à 15€.

Par ailleurs, malgré les enjeux/problématiques des DR chacune devra tendre vers les budgets d'augmentations individuelles préalablement définis dans le présent accord.

1.4 MEDAILLES DU TRAVAIL

Conformément aux dispositions prévues par l'accord NAO 2018, les montants des primes versées aux salariés recevant une médaille du travail sont indexés sur le nombre d'années d'ancienneté au sein d'Endel. Cette mesure, échelonnée sur trois années, se décompose comme suit pour les années 2019 et 2020 :

Prime	Année d'ancienneté	Valeur 2019	Valeur 2020
Médaille Argent	20	350 €	400 €
Médaille Vermeil	30	780 €	900 €
Médaille Or	35	1 085 €	1 225 €
Médaille Grand Or	40	1 480 €	1 600 €

1.5 LA PRIME DE DEPART EN RETRAITE

Conformément aux dispositions prévues par l'accord NAO 2018, La prime de départ en retraite sera portée à 2 100 € en 2020. Cette mesure se décompose comme suit pour les années 2019 et 2020 :

Valeur Actuelle	1900 €
2019	2000 €
2020	**2100 €**

SC
CFDT
CF

2. PRIME EXCEPTIONNELLE

Une prime exceptionnelle d'un montant brut de 250 € sera versée avec la paie du mois de mars 2019 à tous les salariés dont la rémunération mensuelle brute de base serait comprise entre 2500€ et 3600€ inclus (pour une activité à temps plein).
Les salariés bénéficiaires seront ceux présents au 31 décembre 2018, et encore présents au 28 février 2019, quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDI,CDD).

3. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Un nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est en cours de négociation (pour l'heure ENDEL continuera d'appliquer les dispositions du dernier accord arrivé à son terme le 31 décembre 2018).

4. GPEC

Les négociations engagées en 2015 en vue de la conclusion d'un accord d'entreprise relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ont abouti le 11 avril 2018.

Au regard des enjeux de l'entreprise en matière de GPEC, la Direction d'Endel avait mené, en 2014, une démarche sur les filières métiers et la visibilité des parcours professionnels.
La Direction s'est donc engagée à finaliser ce projet « filières » visant notamment à :
• Objectiver et rationaliser l'utilisation de la classification
• Dessiner les trajectoires professionnelles au sein d'une même famille métier et entre les filières.

5. DEPLACEMENTS

La Direction s'est engagée sur la mise à disposition des véhicules de service pour les salariés effectuant plus de 15 000 km/an (dans les conditions visées par l'expérimentation menée en 2016), et sous réserve de la signature d'un avenant à l'accord relatif à l'indemnisation des déplacements.

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, un 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.

7. QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

Ont été engagées en 2018 des négociations visant à conclure un accord QVT composé de plusieurs volets (télétravail, droit à la déconnexion notamment).

SC
EBR
CF

L'actualité sociale d'ENDEL et l'imminence du renouvellement des mandats nous ont contraints à suspendre temporairement ces discussions.
La Direction a néanmoins pris l'engagement de mettre en place un baromètre social en 2019 au terme des élections professionnelles, ainsi qu'un réseau d'assistance sociale.
Les négociations reprendront en 2019.

8. CLAUSE DE REVOYURE

Les parties signataires conviennent que si l'entreprise est en situation de rentabilité au cours de l'année 2019 et que la situation économique nationale évolue de manière importante, notamment au niveau de l'inflation, les parties se réuniraient à nouveau au mois de septembre pour discuter de nouvelles mesures concernant l'évolution des salaires.

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, et s'appliquera rétroactivement à la date du 1er janvier 2019.

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.

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 28/01/2019

SC
CFDT
CF

Pour la Direction

Bertrand Chaffange

Emeric Burin des Roziers

Pour les Organisations Syndicales

CFDT Stéphane Caffier

CFE - CGC Manuel Tato Royo

CGT Frédérik Conseil

FO Patrick Tirlemont