



ACCORD D'ENTREPRISE

NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS 2020

A handwritten signature in blue ink, located in the bottom left corner of the page.

Handwritten initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. The initials appear to be "ERIC" and "SD" or similar.

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.

EMR D3

SP CE

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 octobre 2019, 5 novembre 2019, 19 novembre 2019, et 4 décembre 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 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^{EME} 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 13^{ème} mois échelonné 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.

ERL
D
TF
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 1625 € à compter du 1^{er} janvier 2020 (ce qui correspond à une augmentation de 1,56%).

1.3 MESURE INDIVIDUELLE (AI)

Pour les salariés Ouvriers :

En complément de la mesure définie au paragraphe 1.1, la politique salariale pour 2020 est également basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,47% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2020,
- Une enveloppe de 0,51% 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 2020 est également basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,34% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2020,
- Une enveloppe de 0,49% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT).

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

La politique salariale pour 2020 est basée sur une enveloppe d'augmentations répartie comme suit :

- Une enveloppe globale de 0,38% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2020,
- Une enveloppe de 0,50% environ correspondant au glissement de la prime d'ancienneté (GVT).

Pour les salariés Cadres :

La politique salariale pour 2020 est basée sur une enveloppe d'augmentations individuelles de 1,7% au 1^{er} janvier 2020.

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 0,25% sera dégagée à compter du 1er juillet 2020 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.

Il est précisé que le montant plancher d'une AI est fixé à 10€.

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 l'année 2020 :

Prime	Année d'ancienneté	Valeur 2020
Médaille Argent	20	400 €
Médaille Vermeil	30	900 €
Médaille Or	35	1 225 €
Médaille Grand Or	40	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.

2. FORFAIT TRANSPORT

Une indemnité dite de « transport » de 200€ annuels sera mise en place à effet du 1^{er} janvier 2020, dans le respect des dispositions légales et des règles fixées par l'URSSAF.

Le salarié peut prétendre au remboursement de ses frais de transport personnel si :

- sa résidence habituelle ou son lieu de travail est situé en dehors de la région Ile-de-France et d'un périmètre de transports urbains,
- l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable en raison des horaires de travail.

La prise en charge n'est pas prévue notamment si le salarié bénéficie d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique (voiture de fonction ou de service).

Le bénéfice de cette prise en charge facultative des frais de carburant (ou des frais d'alimentation des véhicules électriques) ne peut être cumulé avec celui de la prise en charge obligatoire du coût de l'abonnement aux transports publics.

3. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Un nouvel accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été signé le 4 juin 2019.

En application de l'article 5.3.2, il est attribué un budget spécifique destiné à supprimer les écarts de rémunération injustifiés qui pourraient être constatés entre les femmes et les hommes. Ce budget annuel correspond à 0,1% de la masse salariale brute hors charges.

4. DEPLACEMENTS

Dans le cadre d'une négociation, la Direction propose également une revalorisation de l'indemnité de grand déplacement au-delà de 200 km à hauteur de 87,60€ par jour (limite du barème d'exonération).

5. PREVOYANCE LOURDE/FRAIS DE SANTE

Un avenant à l'accord prévoyance lourde instaurant une augmentation des taux de cotisations de 31% entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Par ailleurs, **sous réserve de la signature d'un avenant 25 à l'accord d'entreprise sur les frais de santé**, pour les salariés hors régime local d'Alsace Moselle, la cotisation mensuelle sera fixée à compter du 1er janvier 2020 à 113 € répartis comme suit :

- Part patronale : 67,80 €
- Part salariale : 45,20 €.

6. CLAUSE DE REVOYURE

Les parties signataires conviennent que si l'entreprise est en situation de rentabilité au cours de l'année 2020 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.

7. 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^{er} janvier 2020.

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.

8. 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 08/01/ 2020

Pour la Direction

Bertrand Chaffange

Emeric Burin des Roziers

Pour les Organisations Syndicales

CFDT

Stéphane Caffier

CFE - CGC

Manuel Fato Royo

CGT

Frédéric Conseil

FO

Patrick Tillemont

