

COFELY ENDEL
GDF SUEZ

ACCORD D'ENTREPRISE

**NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES
SALAIRES EFFECTIFS 2013**



 MGA 

Entre :

la société Endel, société par actions simplifiée, agissant sous le nom commercial Cofely Endel, 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.



MGA TP

Préambule

Conformément aux articles L. 2242-1 à L. 2242-14 du Code du travail, la Direction de Cofely Endel a invité, au cours de trois réunions qui se sont déroulées les 22 novembre, 6 décembre 2012 et le 8 janvier 2013, les organisations syndicales à négocier sur les thèmes annuels obligatoires.

Au cours de ces réunions de négociation, les propositions des organisations syndicales portant notamment sur les salaires, l'indemnisation des déplacements, la GPEC, les seniors, l'égalité professionnelle, l'épargne salariale et le handicap ont été examinées par la Direction de l'entreprise.

A l'issue de la négociation, les parties sont parvenues au présent accord.

1. CREDIT D'AUGMENTATION DE LA MASSE SALARIALE

La politique salariale 2013 est basée sur une enveloppe d'augmentation comprenant une part d'augmentation généralisée (AG) et une part d'augmentation individuelle (AI) pour les ouvriers et les ETAM des niveaux 1 à V-1 inclus, et une part d'augmentation individuelle pour les ETAM des niveaux V-2 à V-3 inclus et les cadres.

Les augmentations générales seront uniquement appliquées à l'ensemble des salariés présents à l'effectif du 2 janvier 2012 au 31 décembre 2012.

Pour les salariés ouvriers :

- 1,3 % à titre d'augmentation générale au 1^{er} janvier 2013 avec un talon minimum d'augmentation de 30€ pour un salarié à temps plein,
- 0,7% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2013.

Parallèlement à ces mesures, doit être pris en compte le glissement des primes d'ancienneté qui correspond à environ 0,60% de la masse salariale.

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

- 1,1 % à titre d'augmentation générale au 1^{er} janvier 2013 avec un talon minimum d'augmentation de 30€ pour un salarié à temps plein,
- 0,9% à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2013.

Parallèlement à ces mesures, doit être pris en compte le glissement des primes d'ancienneté qui correspond à environ 0,60% de la masse salariale.

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

- 2,6 % à titre d'augmentations individuelles au 1^{er} janvier 2013.

En cas d'augmentation individuelle, celle-ci ne pourra pas être inférieure à 50€.

Dans l'hypothèse où un salarié n'aurait bénéficié d'aucune augmentation individuelle sur deux années successives au titre des NAO de 2011 à 2013, celui-ci devra être obligatoirement reçu par sa hiérarchie, pour un entretien formalisé par écrit au cours duquel sa situation sera évoquée.

2. SALAIRE MINIMUM

Le salaire minimum applicable au sein de Cofely Endel pour un salarié à temps plein est fixé à 1500€ par mois après un an d'ancienneté.

3. PRIME D'ANCIENNETE

Les parties conviennent qu'après 16 ans d'ancienneté, les salariés non cadres bénéficieront d'une prime d'ancienneté correspondant à 16% du Revenu Minimum Hiérarchique de leur coefficient défini dans la convention collective territoriale qui leur est applicable.

Cette mesure ne fait pas obstacle à l'application de dispositions plus favorables qui seraient d'ores et déjà en vigueur dans les établissements.

4. JOURNEE DE SOLIDARITE 2013

Les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité sont organisées au sein de Cofely Endel selon les termes prévus par l'accord d'entreprise du 1^{er} mars 2011.

Toutefois, au titre de la journée de solidarité 2013, une demi-journée de RTT ou de congé conventionnel sera restituée dans les compteurs individuels des salariés.

5. DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Les déplacements professionnels effectués entre le domicile du salarié et le chantier pour un trajet aller et retour compris entre 0 et 2,5 km seront indemnisés à hauteur de 2,40€ par jour au lieu des 0,18€ prévus par l'annexe B à l'accord du 23 janvier 2009 sur l'indemnisation des déplacements.

Cette indemnité sera soumise à charges sociales et à impôt sur le revenu, conformément à la législation en vigueur.

6. GPEC

Au regard des enjeux de l'entreprise en matière de GPEC, la Direction de Cofely Endel engagera en 2013 des discussions avec les partenaires sociaux portant sur la méthodologie de mise en place d'une démarche GPEC.

7. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Un accord en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 28 juin 2012.

8. RSE

Un accord d'entreprise en faveur des personnes en situation de handicap a été signé le 19 mars 2012.

Un plan d'action portant sur la pénibilité, assorti d'une démarche de diagnostic, sera mis en œuvre pour une durée de 3 ans au sein de Cofely Endel.

Par ailleurs, Cofely Endel s'engage dans une démarche de certification par l'AFNOR concernant le « Label Diversité », dont la préparation sera lancée en 2013.

9. ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Un avenant n°2 à l'accord d'entreprise sur l'aménagement et la réduction du temps de travail a été signé le 24 octobre 2012.

10. CLAUSE DE REVOYURE

Les parties signataires conviennent que si l'entreprise est en situation de rentabilité au cours de l'année 2013 et que la situation économique nationale évolue de manière importante, notamment au niveau de l'inflation, les parties se réuniraient à nouveau pour discuter de nouvelles mesures concernant l'évolution des salaires.

11. 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.

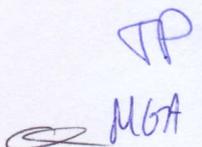
12. DEPOT ET PUBLICITE

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 *15 février 2013*

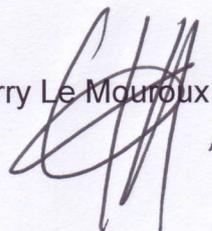


Pour la Direction

Myriam Galluzzo



Thierry Le Mouroux



Pour les Organisations Syndicales

CFDT

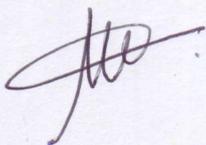
Joseph Gamer

CFE - CGC

Manuel Tato Royo

CGT

Yves Sampietro



FO

Patrick Tirlemont

