

# **Accord portant sur l'évolution des salaires fixes et autres dispositions arrêtées à la suite de la négociation annuelle obligatoire 2023**

ENTRE LES SOUSSIGNES:

Générale de Téléphone SA,

Société Anonyme au capital de 50 983 913 €

Inscrite au Registre du Commerce de Bobigny sous le numéro 437 723 844

Siège au, 50 avenue Président Wilson, Bâtiment 134 à la Plaine Saint Denis 93210

Représentée par Frédéric HECK

Agissant en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

Ci-après dénommée l'Entreprise

**D'une part,**

Les organisations syndicales représentées par :

Pour la CFDT, monsieur Jean-Pierre Martinez

Pour la CFE - CGC, monsieur Hervé Goletto

Pour la CFTC, madame Isabelle Holfeltz

Pour Orange Ensemble, monsieur Daniel Titus

Pour l'UNSA, madame Nadège Potart

**D'autre part,**

## **Préambule**

En 2023, le budget d'évolution salariale commun à toutes les catégories de personnel correspond à 4,8% des salaires de base. Sauf disposition différente dans le corps de l'accord, la mise en œuvre opérationnelle du présent accord se fera de la manière suivante :

- En juillet 2023 pour les mesures générales.
- En août 2023, avec effet au 1er juillet 2023, pour les évolutions à l'ancienneté.
- En septembre 2023, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023, pour les mesures individuelles.

Les discussions lors de cette négociation ont aussi permis de faire émerger l'intérêt pour l'entreprise d'adapter le niveau de :

- Rémunération variable relatif à l'activité historique de la photo d'identité.
- Subvention pour le Restaurant Inter-Entreprise (RIE) de la Plaine Saint Denis

## **1/ Structure de l'accord salarial 2023**

Les parties conviennent de distinguer 4 groupes dont la composition est décrite ci-dessous.

- Le groupe 1 est constitué par les cadres en position N-2 par rapport au Directeur Général
- Le groupe 2 est constitué par les autres cadres
- Le groupe 3 est constitué par les salariés ayant le statut d'agent de maîtrise
- Le groupe 4 est constitué par les salariés ayant le statut d'employé

## **2/ Les différents types de mesures d'évolution salariale**

Ces mesures prennent effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023 et s'appliquent donc à l'ensemble des salariés en activité à cette date et présents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023. Les salariés inactifs au moment de cette mesure mais présents depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2024 bénéficieront des mesures à la date de leur retour à l'activité.

Les salariés dont le salaire de base mensuel en mai et juin 2023 était inférieur au niveau du SMIC, percevront en juillet 2023 un ajustement dont le montant est égal à la différence entre leur salaire de base mensuel brut et le SMIC mensuel pour les deux mois en question.

Les parties conviennent également qu'à la suite de la mise en œuvre des mesures du présent accord que les salariés dont le salaire de base resterait inférieur aux minimas définis dans le présent accord, bénéficieront d'une augmentation complémentaire afin d'atteindre ce seuil pour leur classification.

### **2.1 - Mesure générale d'évolution salariale**

Au regard des responsabilités et fonctions occupées, les parties conviennent d'adapter la répartition des mesures collectives et individuelles selon les différents groupes définis dans le présent accord. Les articles suivants décrivent les caractéristiques de l'augmentation générale applicables selon les différentes catégories de personnel.

### **2.2 – Mesures individuelles d'évolution salariale**

Ces mesures individuelles sont de 2 types : augmentation individuelle ou promotion. Les parties réaffirment leur volonté que ces mesures soient significatives pour les bénéficiaires. Les mesures individuelles prévues par le présent accord prennent effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023.

Une mesure individuelle (augmentation ou promotion) ne pourra jamais être inférieure à une progression représentant au moins 2% du salaire de base.

**Une augmentation individuelle** reconnaît un accroissement des compétences et/ou des responsabilités exercées, la contribution au fonctionnement global du service ou magasin, la satisfaction clients. Cette augmentation tient aussi compte du niveau salarial actuel. Il est rappelé que la performance commerciale est reconnue et rémunérée par les systèmes du Bonus et/ou de l'incentive commerciale.

Les entretiens annuels serviront utilement de base pour la prise de décision. Celle-ci sera prise par le n+1 et n+2. La Direction des Ressources Humaines s'assurera à priori que ces décisions individuelles consolidées soient cohérentes avec la répartition hommes – femmes existante dans l'entreprise.

**Une promotion** reconnaît une progression significative dans son emploi, un changement de catégorie ou l'ancienneté (au sens des niveaux et échelons) par application des dispositions de l'accord portant sur les parcours professionnels dans l'entreprise ou des dispositions spécifiques du présent accord.

Dans le cadre d'une promotion, le salaire de base révisé sera au moins égal au minima conventionnel du nouveau niveau de classification. Toute promotion sur décision managériale ou par application d'une mesure à l'ancienneté prévue par cet accord sera accompagnée d'une augmentation individuelle représentant une progression du salaire de base d'au moins 3%.

Il est par ailleurs précisé que les promotions à l'ancienneté prévues par le présent accord et l'accord sur les parcours professionnels ont toujours un effet rétroactif à la date à laquelle la condition d'ancienneté a été atteinte.

Pour les mesures individuelles (augmentation ou promotion), chaque salarié bénéficie d'un entretien au cours duquel son manager partage avec lui sa décision. Le comité exécutif est garant de la mise en œuvre de ces principes et sera tout particulièrement attentif à la transparence et la clarté de la communication managériale.

Les budgets et conditions de mise en œuvre spécifiques à chaque catégorie sont détaillés dans les articles suivants.

### **2.3 - Mesure spécifique au profit de l'Égalité professionnelle**

En 2023, les parties estiment nécessaire de poursuivre cet effort en ciblant les mesures sur les groupes 1 et 2. Ces mesures égalité professionnelles représenteront une augmentation générale complémentaire de 0,4% au profit des femmes des groupes 1 et 2.

Ces mesures prennent effet au 1<sup>er</sup> juillet 2023. Les salariées inactives au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2024 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

Le budget de cette mesure spécifique vient exceptionnellement en complément du budget de la politique salariale 2023 pour les groupes 1 et 2.

### **3/ Mesures salariales applicables pour le Groupe 1**

Pour cette catégorie de personnel, les parties conviennent de recourir à des mesures individualisées uniquement. Elles représentent un budget de 4,8% des salaires de base du groupe. Ce budget sera prioritairement consacré au financement d'augmentations individuelles.

L'individualisation de la rémunération ne peut se traduire par une stagnation de celle-ci sur une durée importante. Par application de ce principe, les cadres du groupe 1 qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation durant les deux dernières années, se verront appliquer une garantie d'évolution d'au moins 3% de leur salaire de base en 2023.

A ces mesures s'ajoute la mesure égalité professionnelle qui se traduira par une augmentation collective complémentaire au titre de l'égalité professionnelle de 0,4% du salaire de base des femmes du groupe.

### **4/ Mesures salariales applicables pour le Groupe 2**

La mesure d'augmentation générale sera de 4%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,8% des salaires de base du groupe.

A ces mesures s'ajoute la mesure égalité professionnelle qui se traduira par une augmentation collective complémentaire au titre de l'égalité professionnelle de 0,4% du salaire de base des femmes du groupe.

Les cadres en position 1 échelon 1 ou échelon 2 non promus en 2022 et atteignant le seuil des 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise bénéficieront d'un avancement d'échelon. Cette évolution se traduira par une augmentation de 3% au moins.

### **5/ Mesures salariales applicables pour le groupe 3**

La mesure d'augmentation générale sera de 4%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,8% des salaires de base du groupe.

Les Agents de Maîtrise classifiés niveau 4 échelon 1 non promus en 2022 atteignant le seuil des 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise passeront au niveau 4 échelon 2. Cette évolution se traduira par une augmentation de 3% au moins.

### **6/ Mesures salariales applicables pour le groupe 4**

La mesure d'augmentation générale sera de 4,5%. Cette mesure représentera un montant d'au moins 1000€ sur un an.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,3% des salaires de base du groupe et seront prioritairement consacrées à des promotions.

Les employés niveau 2 échelon 3, niveau 3 échelons 1, 2 et 3 non promus en 2022 ayant 15 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise progresseront d'un échelon. Cette évolution se traduira par une augmentation de 3% au moins.

Les employés niveau 2 échelon 2 non promus en 2022 et ayant 8 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise et les employés niveau 2 échelon 1 ayant 6 ans d'ancienneté progresseront d'un échelon. Cette évolution se traduira par une augmentation de 3% au moins.

### **7/ Grille des salaires minima au sein de l'entreprise**

Le présent article définit les salaires de base minimaux pour les différents niveaux et échelons en place dans l'entreprise. Les parties conviennent de l'intérêt de se retrouver avant le prochain cycle de la NAO en cas d'augmentation du SMIC ou des minima de branches afin de réviser cet article 7 si besoin.

Niveau	Echelon	Qualifications Gdt			Minima CCN suite accord de branche 2023		Proposition Minima Gdt 01/07/2023	
					mensuel	annuel	mensuel	annuel
I	3	Conseiller Commercial			1 762,60 €		1 780,00 €	
II	1	Conseiller Commercial Confirmé			1 801,04 €		1 810,00 €	
II	2	Conseiller Commercial Expert			1 844,47 €		1 850,00 €	
II	3	Conseiller Commercial Référent 1			1 887,83 €		1 890,00 €	
III	1	Conseiller Commercial Référent 2			1 927,63 €		1 930,00 €	
III	2	Conseiller Commercial Leader 1	Coach des Ventes 1		1 970,95 €		2 000,00 €	
III	3	Conseiller Commercial Leader 2	Coach des Ventes 2		2 014,23 €		2 015,00 €	
IV	1	Conseiller Commercial Leader 3	Coach des Ventes 3	Manager 1	2 076,39 €		2 115,00 €	
IV	2			Manager 2	2 313,64 €		2 315,00 €	
IV	3			Manager 3	2 549,01 €		2 550,00 €	
Cadre Position 1	1	Directeur de magasin 1				30 781,06 €	2 625,00 €	31 500,00 €
	2	Directeur de magasin 2					2 666,67 €	32 000,00 €
	3	Directeur de magasin 3					2 708,33 €	32 500,00 €
Cadre Position 2						37 495,91 €		37 500,00 €
Cadre Position 3						44 851,49 €		44 860,00 €
Cadre Position 4						51 648,33 €		51 650,00 €

Pour les promotions de salariés vers la position cadre 1 échelon 1, il sera appliqué le salaire minima (mensuel ou annuel) le plus favorable au salarié. Cette mesure permettra d'éviter des incompréhensions lors de promotions vers cette classification d'un collaborateur bénéficiant d'une prime annuelle du fait d'un avantage individuel acquis au titre du contrat de travail.

### **8/ Grille relative à la rémunération des alternants au sein de la Générale de téléphone**

Les parties conviennent que les rémunérations seront définies de la manière suivante en fonction de l'année de contrat avec l'entreprise :

- 1<sup>ère</sup> année ⇔ % légal du salaire minima Gdt niveau 1 échelon 3
- 2<sup>nde</sup> année ⇔ % légal du salaire minima Gdt niveau 2 échelon 1
- 3<sup>ème</sup> année ⇔ % légal du salaire minima Gdt niveau 2 échelon 2

D'autre part, les parties conviennent de fixer au mois de février 2024 le versement de la prime tuteurs prévue par l'accord Groupe Orange.

## **9/ Prime exceptionnelle pour les CAP dans le cadre des projets d'ouvertures de magasins aux formats essentiel et proximité**

L'entreprise va connaître une profonde transformation d'ici à 2026. Durant ces 4 années, Générale de téléphone va ouvrir 130 à 160 magasins au format essentiel et une centaine de magasins au format proximité. La réussite de ces ouvertures passe par la mobilisation de l'ensemble des équipes des fonctions supports dites équipes CAP afin de réussir les ouvertures de ces nombreux nouveaux magasins dans les délais requis.

Tous les métiers des fonctions supports vont être très fortement sollicités pour notamment :

- Rechercher les emplacements
- Négocier les baux
- Recruter, former et gérer un effectif qui va doubler
- Identifier, former et accompagner les nouveaux managers
- Conduire le dialogue social nécessaire
- Installer et exploiter le système d'informations d'un parc magasins qui va quasiment doubler
- Faire réaliser les travaux et actions de maintenance nécessaires
- Approvisionner les produits
- Adapter les systèmes de gestion pour prendre en compte ces évolutions
- Mettre en places les domiciliations bancaires et la comptabilité caisse nécessaire
- ...

Dans ce contexte et pour reconnaître l'investissement particulier des salariés des CAP, les parties conviennent de la mise en place à titre temporaire d'une prime exceptionnelle intitulé « Prime exceptionnelle CAPs 2023 » au profit des salariés des CAP.

Au sein des effectifs CAP, les N-2 du directeur général disposent d'un mécanisme de bonus variable permettant de prendre en compte et reconnaître les contributions et l'atteinte des objectifs. Aussi les N-2 du DG ne sont pas concernés par la « Prime exceptionnelle CAPs 2023 ».

Le montant de la « Prime exceptionnelle CAPs 2023 » sera de 600€ et proportionnel à la durée de présence sur l'année et à la quotité de travail. A titre d'exemple, un salarié des CAP (hors N-2 du DG) arrivé au 1<sup>er</sup> juillet 2023 et travaillant à 80% touchera  $600\text{€} \times 1/2 \times 80/100 = 240\text{€}$ .

Cette prime sera versée en novembre 2023. Il est précisé que la « Prime exceptionnelle CAPs 2023 » ne saurait se substituer aux éventuelles heures supplémentaires.

Les parties conviennent de se donner rendez-vous lors de la prochain Négociation Annuelle Obligatoire pour réaliser un retour d'expérience sur l'impact de cette mesure et évaluer l'intérêt de la reconduire pour l'année 2024.

## **10/ Mise en place exceptionnelle d'un « chèque carburant »**

Cette prime dite carburant est reconduite en 2023 et vient compléter au niveau de l'entreprise les dispositions prises par l'Etat et d'autres acteurs pour limiter les conséquences de l'augmentation du prix des carburants.

Les salariés répondant aux conditions prévues par le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale bénéficieront avec la paie de septembre 2023 du versement d'une prime carburant d'un montant de 300€ nets de charges et d'impôts. Cette prime concerne les salariés :

- Dont la résidence habituelle ou le lieu de travail n'est pas inclus dans le périmètre d'un plan de mobilité obligatoire en application des articles L.1214-3 et L.1214-24 du code des transports ;
- Ou dont la résidence habituelle ou le lieu de travail sont situés dans une commune non desservie par un service public de transport collectif régulier ou un service privé mis en place par l'employeur ;
- Ou pour lesquels l'utilisation d'un véhicule personnel est indispensable en raison d'horaires de travail particuliers (travail de nuit, horaires décalés, travail continu)

Les salariés concernés par cette mesure devront transmettre, d'ici au 10 décembre 2023 au plus tard à leur assistante RH, une copie du certificat d'immatriculation de leur véhicule ainsi qu'une attestation sur l'honneur précisant qu'ils remplissent l'une des conditions légales pour bénéficier de cette prime dite carburant. Cette prime est à versement unique. La mise en paiement se fera de septembre 2023 à décembre 2023 au fur et à mesure de la réception des documents nécessaires.

Par application des dispositions légales spécifiques à l'année 2023, les salariés bénéficiant de la prise en charge de leur abonnement transport en commun par l'employeur sont concernés par cette mesure.

Les salariés disposant d'un véhicule de fonction ne bénéficient pas de cette mesure.

### **11/ Modalités applicables aux salariés engagés dans les parcours de formation accompagnants**

L'entreprise a souhaité développer le rôle d'accompagnant auprès des nouveaux conseillers commerciaux. Ce rôle vient renforcer l'efficacité de la formation en situation de travail.

L'accès à ce rôle d'accompagnant se fait via un parcours de formation d'une année et est reconnue par l'accès à la qualification de conseiller commercial Leader 1. S'agissant de la 1<sup>ère</sup> promotion d'un parcours de formation en mode pilote, les parties conviennent à titre exceptionnel que la rémunération variable commerciale payée durant le parcours sera au meilleur entre celle calculée en 2023 et celle payée en 2022 pour le même mois.

A l'issue de la période de formation et après confirmation par le Campus de la bonne capacité à exercer le rôle d'accompagnant, le salarié bénéficiera d'une promotion au niveau III échelon 2. Cette promotion sera effective à la date du début du parcours et aura donc un effet rétroactif. Le salaire de base sera révisé afin d'être porté au moins au niveau du salaire minima en vigueur pour le niveau III échelon 2 et dans tous les cas cette augmentation ne pourra pas être inférieure à 3%.

Pour les salariés déjà positionnés sur le niveau III échelon 2, ils passeront niveau III échelon 3.

## **12/ Modalités applicables aux salariés engagés dans les parcours de formation managers**

Il s'agit des parcours suivants :

- Parcours de formation manager adjoint d'une durée de 18 mois
- Parcours accompagnement prise de poste pour les nouveaux directeurs de magasin d'une durée de 12 mois

Pour la durée d'application du présent accord, il est convenu que :

- Seront promus directeur de magasin cadre position 1 échelon 1, les salariés ayant pris cette fonction depuis 6 mois au maximum.
- Seront promus manager adjoint agent de maîtrise niveau 4 échelon 1, les salariés ayant pris cette fonction depuis 6 mois au maximum.

La mise en œuvre de cette mesure se fera aux dates suivantes :

- 1<sup>er</sup> décembre 2023, la durée sera appréciée en tenant compte du mois de décembre 2023.
- 1<sup>er</sup> juin 2024, la durée sera appréciée en tenant compte du mois de juin 2024.

A ces dates, les salariés concernés verront leur salaire de base évoluer de la façon suivante :

- Différence entre le Salaire minimum de base annuel prévu dans la grille des salaires de base de l'entreprise moins leur salaire de base annuel 2023 intégrant les mesures générales et individuelles prises aux termes du présent accord.
- Cette promotion prendra effet à la date de prise de poste et entraînera au moins une augmentation représentant une progression de 3% du salaire de base.

## **13/ Organisation des périodes probatoires dans le cadre des parcours de formation d'accès aux fonctions managériales opérationnelles**

En ce qui concerne l'accès aux fonctions de managers, les parties estiment que les périodes probatoires prévues par l'accord sur les parcours professionnels de 2018 sont très utiles pour permettre :

- Une prise de risque partagée se fondant sur le potentiel, la capacité d'apprentissage et la motivation du nouveau manager plutôt que la seule expérience acquise.
- Une montée en compétences différenciée selon les salariés concernés grâce à la possibilité d'un renouvellement d'un commun accord pour une seconde période probatoire d'une durée maximale égale à la première période probatoire. L'objectif est ainsi de donner le temps nécessaire à une pleine réussite du projet commun au salarié et à l'entreprise. Ce renouvellement est donc proposé au salarié lorsque l'évaluation des compétences managériales n'est pas conclusive à l'issue de la 1<sup>ère</sup> période probatoire.

Pour les salariés engagés depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023 ou qui intégreront l'un des 2 parcours de formations au cours de la période de validité du présent accord, les parties conviennent que :

- Une période probatoire d'une durée de trois mois maximum renouvelable une fois si besoin et d'un commun accord soit intégrée systématiquement pour les salariés accédant à la fonction de directeur de magasins ou à la fonction de manager adjoint.
- Cette période probatoire fera l'objet d'un avenant intégrant l'ensemble des informations relatives à la période probatoire.

Les parties conviennent également que le montant de la prime de période probatoire sera ajusté en fonction des évolutions de la grille des salaires en vigueur dans l'entreprise.

Enfin les parties conviennent que les salariés :

- Engagés avec succès dans ces 2 parcours de formation depuis leur mise en place en 2017
- Et toujours employés par l'entreprise dans une fonction de management
- Et pour lesquels la prime de période probatoire n'aurait pas été mise en place à l'époque
- Ainsi que les DM promus par application des accords NAO 2021 et 2022 et qui n'avaient pas eu de prime de période probatoire
- Toucheront rétroactivement la dite prime dans les conditions prévues par le présent accord à savoir pour 6 mois.

#### **14/ Adaptation des dispositions de la prime d'ancienneté**

Les seuils conventionnels suivants sont aménagés par le présent accord.

- La prime d'ancienneté sera de 10% pour 10 ans d'ancienneté en lieu et place de 9% mentionné dans la convention collective
- La prime d'ancienneté sera de 16% à partir de 19 ans d'ancienneté
- La prime d'ancienneté est de 17% à partir de 24 ans d'ancienneté
- La prime d'ancienneté est de 20% à partir de 28 ans d'ancienneté

La prime d'ancienneté des cadres position 1 est désormais calculée sur la base du salaire indiqué dans la grille des salaires de l'entreprise pour le cadre position 1 échelon 1.

Les primes d'ancienneté sont calculées sur la base de la grille des salaires de l'entreprise. Celle-ci est construite en très grande cohérence avec la grille des salaires de la branche et permet aussi de prendre en compte les enjeux spécifiques de l'entreprise.

#### **15/ Evolution du nombre de congés payés d'ancienneté**

Les salariés justifiant d'une ancienneté ininterrompue dans l'entreprise d'au moins 28 ans bénéficient désormais d'une semaine de congés supplémentaires aux congés annuels légaux

## **16/ Médaille du travail**

Il est convenu que :

- Les Employés , à l'exception de ceux dont la classification est Niveau 3 échelon 3,
- Les Agents de maîtrise, niveau 3 - échelon 1 et 2,
- Les Cadres, position 1 - échelons 1 et 2,

non promu depuis 5 ans et récipiendaires pour la première fois de la médaille du travail, bénéficient d'une promotion consistant en la progression d'un échelon. Cet avancement ne peut avoir pour conséquence un changement de catégorie socio-professionnelle.

Cette évolution se traduira par une augmentation de salaire de 3% au moins.

## **17/ Valeur des titres restaurants**

Les parties conviennent que la valeur faciale est portée à 10,80 € et la part patronale représentera 60%. Les salariés éligibles aux titres restaurants mais qui ne souhaitent pas en bénéficier devront faire connaître ce choix auprès de leur assistant(e) RH.

## **18/ Avance des indemnités de prévoyance**

Afin de ne pas pénaliser les salariés, par suite du délai de mise en place des versements d'indemnités journalières par notre assureur, nous leur proposerons le versement d'un acompte mensuel. Cette proposition se fera par courrier lors de la constitution du dossier de prévoyance et vaudra pour la durée de l'indemnisation. Il appartiendra au collaborateur concerné de nous faire part de sa décision.

## **19/ Aménagement de la carence maladie**

Les parties conviennent d'abaisser à 2.5 ans (30 mois d'ancienneté) le seuil pour bénéficier d'une carence maladie réduite aux 2 premières journées de l'arrêt maladie. Il en va de même pour la subrogation.

## **20/ Aménagement de la condition d'ancienneté de la convention collective pour bénéficier des jours fériés**

Les parties conviennent de supprimer la condition d'ancienneté et permettre ainsi à tous de bénéficier des jours fériés en vigueur dans l'entreprise.

## **21/ Précision concernant le recours à l'autorisation d'absence payée pour accompagner un proche lors son hospitalisation**

Eu égard au développement des soins ambulatoires en hôpital de jour, les parties conviennent que l'autorisation d'absence existant dans la convention collective pour les enfants de moins de 12 ans est étendue aux enfants mineurs du salarié.

## **22/ Durée de l'application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une année du 1<sup>er</sup> juillet 2023 au 30 juin 2024

### 23/ Suivi de l'accord

L'accord salarial fera l'objet d'un bilan de mise en œuvre avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

### 24/ Dépôt et publicité de l'accord

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chacune des organisations syndicales représentatives. Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Bobigny en un exemplaire. Le présent accord et les pièces accompagnant le dépôt seront également transmis à la DREETS par voie dématérialisée via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Fait à La Plaine Saint Denis, le 30/06/2023

Pour Générale de téléphone SA

Le Directeur des Ressources Humaines

Frédéric HECK

*Frédéric HECK*

✓ Certified by  yousign

Les organisations syndicales

<p>Pour la CFDT</p> <p><i>Jean-Pierre MARTINEZ</i></p> <p>✓ Certified by  yousign</p>	<p>Pour la CFE-CGC</p> <p><i>Hervé GOLETTA</i></p> <p>✓ Certified by  yousign</p>	<p>Pour la CFTC</p> <p><i>Isabelle HOLFELTZ</i></p> <p>✓ Certified by  yousign</p>
<p>Pour Orange Ensemble</p> <p><i>Daniel TITUS</i></p> <p>✓ Certified by  yousign</p>	<p>Pour l'UNSA</p> <p><i>Nadège Potart</i></p> <p>✓ Certified by  yousign</p>	<p>Orange Ensemble souhaite décaler l'état de l'entreprise qui a mal aligner le budget NAO à celui de Générale SA. Il reste des efforts sur la mesure talon qui reste en deçà de 500€ par rapport à Générale SA. Nous mettons de grandes réserves concernant l'art. 13 de la mesure de rétroactivité pour les salariés engagés dans des parcours de formation de DSI ou de manager depuis 2017.</p>

*Selon nous, cette mesure était déjà intégrée dans notre accord par le biais de nos parcours professionnels. Il s'agit d'une nouvelle mesure de rattrapage pour les salariés du fait que l'entreprise n'a pas su appliquer une partie de notre accord professionnel.*

