

ACCORD SALARIAL 2017

ENTRE LES SOUSSIGNES:

Générale de Téléphone SA,
Société Anonyme au capital de 37 962 376 €
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,

Pour la CFE - CGC,

Pour la CFTC,

Pour l'UNSA,

D'autre part,

Préambule

L'année 2017 marque le début de la seconde phase du projet CAP2020. Les années 2015 et 2016 ont été des années de fortes transformations de l'entreprise tant dans son réseau de magasins, sa géographie, son corps social, ses qualifications et ses modes de fonctionnement.

Ainsi, en 2016 a été créé le poste nouveau de directeur de magasin assorti d'un statut de cadre. Il s'agit de la 1^{ère} étape dans le cadre du déploiement du magasin 2020.

En 2017, les parties conviennent que cet accord doit évidemment prendre en compte le contexte nouveau de l'entreprise mais aussi consolider dans la durée les marqueurs de l'expérience salarié construite depuis 2012.

L'entreprise réaffirme son engagement à maintenir les salaires de base au moins au niveau des rémunérations conventionnelles de branche. Cette position, spécifique au sein de notre branche, est considérée par les parties à cet accord comme une composante de notre identité professionnelle contribuant à la fidélisation et à l'engagement des collaborateurs.

Dans le cadre de cet accord, les parties ont souhaité mettre en place des budgets d'évolution des salaires fixes cohérents entre les différentes catégories de personnels et adaptés aux enjeux de chacune :

- Pour les employés des CAP et les vendeurs en magasin, le budget moyen est de 2,3% dont 1,5% de mesure générale, 0,3% de mesure individuelle et 0,5% au titre de la promotion.
- Pour les adjoints, le budget moyen est de 2,3% des salaires de base dont 1,5% de mesure générale, 0,7% de mesure individuelle et 0,1% au titre de la promotion.
- Pour les agents de maîtrise des CAP, les responsables de boutiques MOOD, boutiques Orange Money et les directeurs de magasin le budget moyen est de 2,3% des salaires de base dont 0,8 % de mesure générale, et 1,5% de mesure individuelle.
- Pour les responsables de magasin, le budget moyen est de 2,3% des salaires de base dont 0,8% de mesure générale et 1,5% au titre de la promotion.
- Pour les cadres des centres d'appuis et les responsables de région, le budget moyen est de 2,3% des salaires de base dont 2,2% de mesure individuelle et 0,1% au titre de l'égalité professionnelle.

1/ Structure de l'accord salarial 2016

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société employés en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée. Pour les personnels en suspension de contrat, les mesures s'appliqueront à la date de leur reprise sauf disposition spécifique mentionnée dans le présent accord. Les dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle (actuel et futur) viennent compléter les dispositions du présent accord. La mesure la plus favorable s'appliquera.

Toutes les mesures de cet accord s'appliqueront au 1er juillet 2017 sauf les augmentations dans le cadre de promotions. Celles-ci s'appliqueront à la date de prise de décision au cours du second semestre.

Les parties conviennent de faire évoluer la structuration habituelle de l'accord salarial en distinguant 5 groupes différents.

1.1/ Les vendeurs et employés des CAP

Ce 1^{er} groupe est composé des :

- personnes occupant les postes employés des centres d'appui
- personnes occupant les postes de vendeurs, vendeurs confirmés, vendeurs experts (toutes classifications confondues)

1.2/ Les adjoints (toutes classifications confondues).

1.3/ Les responsables de magasins de l'enseigne Orange (toutes classifications confondues) en dehors de ceux listés au point 1.4

1.4/ Les agents de maîtrise des centres d'appui, les responsables de boutique MOOD, les responsables de boutique Orange Money et les directeurs de magasin

1.5/ Les cadres des centres d'appui y compris les responsables de région

2/ Mesure générale d'évolution salariale

2.1 – Les employés et vendeurs

Cette mesure consiste en une augmentation collective dont le taux est de 1,5% du salaire de base. Le montant de cette augmentation représentera une somme d'au moins 340 € sur une base annuelle pour un temps plein.

Les salariés inactifs au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2018 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

2.2 - Les adjoints

Cette mesure consiste en une augmentation collective dont le taux est de 1,5% du salaire de base. Le montant de cette augmentation représentera une somme d'au moins 410€ sur une base annuelle pour un temps plein.

Les salariés inactifs au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2018 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

2.3 - Les agents de maîtrise des centres d'appui, les responsables de boutique MOOD, les responsable de boutique Orange Money, les directeurs de magasin

Cette mesure consiste en une augmentation collective au profit des salariés de cette catégorie dont le taux est de 0,8 % du salaire de base. Cette mesure s'applique au 1^{er} juillet 2017.

Le montant de cette augmentation représentera une somme d'au moins 300€ sur une base annuelle pour un temps plein pour les responsables de boutique MOOD, responsables de boutique Orange Money, agents de maîtrise des centres d'appui et directeurs de magasin qui ne bénéficieraient pas d'une augmentation individuelle en 2017.

Après la mise en œuvre des augmentations individuelles 2017, une augmentation complémentaire sera passée :

- Au profit des salariés de cette catégorie qui n'auraient pas bénéficié d'une augmentation individuelle en 2017
- Et dont l'augmentation du salaire de base de 0,8% au 1^{er} juillet 2017 représenterait une somme inférieure à 300€ sur une base annuelle pour un temps plein.

Cette augmentation complémentaire sera pour un temps plein de 300€ moins le montant de l'augmentation collective passée le 1^{er} juillet 2017. Pour un salarié à temps partiel, cette somme de 300€ sera proratisée en fonction de la quotité de temps de travail. Cette augmentation complémentaire aura un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2017.

Les salariés en suspension de contrat au moment de cette mesure et qui reprendraient une activité d'ici au 30 juin 2018 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

2.4 – Les responsables de magasin

Cette mesure consiste en une augmentation collective au profit des salariés de cette catégorie dont le taux est de 0,8 % du salaire de base. Cette mesure s'applique au 1^{er} juillet 2017.

Le montant de cette augmentation représentera une somme d'au moins 300€ sur une base annuelle pour un temps plein pour les responsables de magasin qui ne seraient pas promus directeurs de magasin en 2017.

Après la mise en œuvre du plan de promotion 2017, une augmentation complémentaire sera passée :

- Au profit des responsables de magasins qui n'auraient pas bénéficié d'une promotion au poste de directeur de magasin
- Et dont l'augmentation du salaire de base de 0,8% au 1^{er} juillet 2017 représenterait une somme inférieure à 300€ sur une base annuelle pour un temps plein.

Cette augmentation complémentaire sera pour un temps plein de 300€ moins le montant de l'augmentation collective passée le 1^{er} juillet 2017. Pour un salarié à temps partiel, cette somme de 300€ sera proratisée en fonction de la quotité de temps de travail. Cette augmentation complémentaire aura un effet rétroactif au 1^{er} juillet 2017.

Les salariés en suspension de contrat au moment de cette mesure et qui reprendraient une activité d'ici au 30 juin 2018 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

3/ Mesures individuelles d'évolution salariale

Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2017. Les mesures individuelles d'augmentation reconnaissent un accroissement des compétences et/ou des responsabilités exercées, la contribution au fonctionnement global du service ou magasin, la satisfaction clients. Ces mesures tiennent aussi compte du niveau salarial actuel. La performance commerciale est reconnue et rémunérée par le système de l'incentive commerciale.

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

Chaque personne bénéficiera d'un entretien au cours duquel son manager partagera avec lui sa décision.

Le comité exécutif est garant de la mise en œuvre de ces principes.

3.1 - Budget des mesures individuelles pour les vendeurs et employés

Ce budget vient en complément de la mesure générale d'évolution salariale. Le budget représente 0,3% des salaires de base de cette population. Les budgets promotions et mesures individuelles sont miscibles pour ce groupe dans les limites décrites à l'article 4.

3.2 – Budget des mesures individuelles pour les adjoints

Ce budget vient en complément de la mesure générale d'évolution salariale. Le budget représente 0,7% des salaires de base de cette population. Les budgets promotions et mesures individuelles sont miscibles pour ce groupe.

3.3 – Budget des mesures individuelles pour les agents de maîtrise des centres d'appui, des responsables de boutique MOOD, des responsables de boutique Orange Money et des directeurs de magasin

Ce budget vient en complément de la mesure générale d'évolution salariale. Le budget représente 1,5% des salaires de base de cette population.

3.4 – Budget des mesures individuelles pour les cadres des centres d'appui et les responsables de région

L'évolution de la rémunération de ces cadres se fait de manière individualisée. Le budget représente 2,2% des salaires annuels de cette population.

Les cadres dont le salaire de base brut mensuel de juin 2017 est inférieur à 3200 € bénéficient cette année d'une augmentation individuelle garantie représentant 0,8% de leur salaire de base mensuel.

Les parties conviennent qu'une évolution individualisée de la rémunération ne doit pas aboutir à un gel salarial dans la durée. Aussi les cadres non augmentés en 2015 et 2016 et dont la structure de rémunération n'a pas évolué depuis 2015 bénéficieront d'une augmentation individuelle cette année.

4/ Promotions

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 sera accompagnée d'une augmentation.

4.1 – Les vendeurs et employés

Le budget alloué pour les promotions au profit des employés et vendeurs représentera 0,5 % des salaires annuels de cette population. Les budgets promotions et mesures individuelles sont miscibles pour ce groupe. Sur le périmètre de l'entreprise, cette miscibilité ne doit pas aboutir à une remise en cause soit des mesures individuelles, soit des promotions.

Les parties conviennent que la mise en œuvre de cette miscibilité au niveau global de l'entreprise pourra faire évoluer au maximum de 0,1 point la répartition des budgets prévue dans le présent accord entre mesures individuelles et promotions.

Dans la continuité des actions initiées depuis l'accord salarial 2015 et en cohérence avec l'esprit des négociations sur les parcours professionnels en cours, les parties conviennent qu'il est important de poursuivre une politique de promotion active pour la catégorie des vendeurs et employés.

Cette année, les parties conviennent que :

- les vendeurs ayant au moins 4 ans d'ancienneté contractuelle au sein de l'entreprise et 2 ans de présence effective passeront vendeurs confirmés.
- les vendeurs confirmés ayant 15 ans d'ancienneté contractuelle au sein de l'entreprise passeront vendeurs experts.

Les salaires de base seront révisés pour être au moins égal au salaire de branche pour cette classification. Cette mesure s'applique aux salariés réunissant ces conditions au 1^{er} juillet uniquement. Elle ne s'applique donc pas pour la durée de l'accord.

4.2 – Les adjoints

Le budget alloué pour les promotions au profit des adjoints représentera 0,1 % des salaires annuels de cette population. Les budgets promotions et mesures individuelles sont miscibles pour ce groupe.

4.3 – Les responsables de magasin

Le budget alloué pour la promotion des responsables de magasin vers le poste de directeur de magasin représentera 1,5% des salaires de base de ce groupe.

Lorsque que le salarié choisi pour être directeur de magasin bénéficie déjà du statut de cadre, son salaire de base évolue par une augmentation individuelle dont le coût est affecté sur ce budget de promotion.

Les décisions managériales s'appuient sur les entretiens annuels et prennent en compte les compétences définies dans le référentiel de management de l'entreprise.

5/ Aménagement des dispositions relatives à la promotion des employés des Centres d'Appui de La Plaine Saint Denis et de Villers

Les parties conviennent que les grilles de classifications en vigueur au sein de l'entreprise ne sont plus pleinement adaptées à la réalité actuelle des métiers ainsi qu'aux évolutions prévisibles.

Une révision d'ensemble est étudiée dans le cadre de la négociation sur les parcours professionnels au sein de l'entreprise.

Les parties réaffirment l'importance de cette négociation et leur volonté de la faire aboutir d'ici fin 2017.

Néanmoins, les parties conviennent que :

- La non utilisation de tous les niveaux / échelons de la convention collective pour les postes d'employés des Centres d'Appui crée une rigidité à l'engagement des salariés.
- Dans ce contexte, des changements d'échelons au sein des niveaux II et III seront possibles sur l'ensemble des échelons des niveaux II et III utilisés par ailleurs au sein de l'entreprise. Il s'agit donc des niveaux échelons suivants : Niveau 1 échelon 3, Niveau 2 échelons 1 et 2 et Niveau 3 échelon 2. Ces promotions se font dans le cadre de l'utilisation du budget de promotion dans les CAP.

6/ Mesure égalité professionnelle

Un budget particulier est défini au profit de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent d'utiliser cette mesure au profit des :

- femmes cadres des centres d'appui et des responsables de région dont le salaire de base est inférieur à la moyenne des salaires de base des cadres de même niveau.

Pour les femmes cadres éligibles à cette mesure, le budget sera de 0,10% des salaires de base des responsables de région et cadres des centres d'appui.

Cette mesure se traduira par une augmentation individuelle complémentaire. Le comité exécutif est garant de la bonne application de cette disposition.

7/ Information individuelle des salariés

Chaque salarié recevra, après la mise en œuvre de cet accord, une note récapitulant les mesures dont il a bénéficié et les montants correspondants.

Les parties conviennent également de l'intérêt à poursuivre la production annuelle du Bilan Salarial Individuel.

Le présent accord sera également consultable sur le site intranet de la Société.

8/ Traitement des heures supplémentaires

Les parties rappellent aussi leur attachement aux dispositions du précédent accord salarial relatives au paiement des heures supplémentaires. Les heures supplémentaires seront payées, sauf si le salarié souhaite procéder à la récupération de ces heures effectuées. Afin d'assurer l'équité de traitement, il est rappelé qu'il appartient aux managers de valider dans les meilleurs délais les heures supplémentaires c'est-à-dire celles qu'ils ont fait réaliser.

9/ Revalorisation du titre restaurant

Dans le prolongement de l'accord salarial 2016, les parties conviennent qu'une revalorisation du titre restaurant interviendra à compter du 1er septembre (commande couvrant la période 15 juillet – 15 août). La valeur faciale sera portée à 8,70€ 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.

10/ Aménagement de la carence maladie

Après avoir partagé le bilan de l'expérimentation conduite durant l'année écoulée, les parties conviennent de supprimer définitivement un jour de carence maladie pour les employés, agents de maîtrise. En l'espèce il s'agit de supprimer le dernier jour du délai de carence en vigueur pour chaque catégorie de personnel.

De telle sorte que le maintien de salaire interviendra à compter du :

- 3ème jour d'arrêt au lieu du 4ème pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté,
- Et à compter du 7ème jour au lieu du 8ème pour les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté.

Pour les cadres ayant entre un an et deux ans d'ancienneté, le maintien de salaire interviendra à compter du 6^{ème} jour.

Il est aussi rappelé que les salariés qui le souhaitent peuvent utiliser, et à leur seule initiative, des jours de congés payés, des heures de récupérations pour couvrir tout ou partie du délai de carence en cas d'arrêt maladie. Il leur suffit d'en faire la demande à leur assistant(e) RH.

11/ Adaptation future du socle social de l'entreprise

Les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur l'organisation du temps de travail dans l'entreprise. Elle portera notamment sur le forfait jours, le Compte Epargne Temps, la journée de Solidarité.

Dans le cadre du projet organisation cible en magasin, les parties précisent la nécessité d'adapter le mécanisme de l'incentive commerciale dans l'éventualité de la création d'un poste de responsable de magasin adjoint et de coach des ventes. Chacun de ces postes devra disposer d'un système d'incentive commerciale adaptée à ses spécificités.

12/ Durée de l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année à compter du 1er juillet 2017.

13/ Suivi de l'accord

L'accord salarial fera l'objet d'un bilan de mise en œuvre avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Ce bilan permettra notamment d'analyser la mise en œuvre des décisions relatives aux responsables de magasin en distinguant les responsables en fonction et en titre.

14/ Publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt conformément aux conditions prévues aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du code du travail.

Fait à La Plaine Saint Denis, le

Générale de Téléphone SA :

Le Directeur des Ressources Humaines

Frédéric HECK

Les organisations syndicales :

Pour la CFDT,

Pour CFE - CGC,

Pour la CFTC,

Pour l'UNSA,