

Accord salarial 2019

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,

Jean-Pierre MARTINEZ

Pour la CFE - CGC,

Goulet Hervé

Pour la CFTC,

Isabelle Hoffelz ~~Isabelle Hoffelz~~

Pour l'UNSA,

Nadège POTART

D'autre part,

Préambule

L'année 2019 est une année de consolidation pour les projets structurants lancés en 2019 : «organisation cible», nouvelles rémunérations variables commerciales dans nos différentes enseignes, commercialisation complète de l'offre Orange Bank, accueil généralisé des clients professionnels ainsi qu'un nouvel élan pour l'enseigne MOOD. Ces différentes actions permettent de nous renforcer dans notre métier de distributeur évoluant dans un environnement de marché, d'attentes clients et de technologiques en mutation constante.

2019 est aussi l'année qui marque le passage aux nouvelles qualifications et parcours professionnels issus de l'accord sur le sujet. 2019 est également une année charnière pour l'expérience salarié. L'ambition de l'entreprise est désormais clarifiée et les principaux leviers identifiés. Le présent accord vise à apporter des évolutions salariales ainsi qu'en matière d'avantages sociaux afin de favoriser l'engagement de chacun au sein de l'entreprise.

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 par ailleurs renouvelé leur volonté de mettre en place des budgets d'évolution des salaires fixes cohérents entre les différentes catégories de personnels et adaptés aux enjeux de chacune. Cette volonté constante depuis plusieurs années vise aussi à faciliter l'inclusion et la cohésion de toutes les composantes du corps social.

En 2019, la politique salariale représentera un budget correspondant à 2,6% des salaires de base

1/ Structure de l'accord salarial 2019

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société sous contrat à durée indéterminée et à durée déterminée présents au 1^{er} juillet 2019.

Toutes les mesures de cet accord s'appliqueront au 1er juillet 2019.

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

- Groupe 1 constitué par
 - o les salariés occupant effectivement des fonctions relevant de la filière conseiller commercial quel que soit leur niveau de classification
 - o les salariés ayant fait le choix de conserver la qualification d'adjoint
 - o et les employés des CAP

- Groupe 2 constitué par les agents de maîtrise des CAP et les managers adjoints déjà promus agent de maitrises

- Groupe 3 constitué par les managers ayant la responsabilité effective d'un point de vente de l'entreprise quel que soit l'enseigne (Orange, MOOD ou Orange Money)
- Groupe 4 constitué par Les cadres des centres d'appui et les responsables de région

2/ Les différents types de mesures

Le présent article définit les différentes mesures d'évolution salariale prévues par cet accord.

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 collective applicables selon les différentes catégories de personnel.

Les salariés inactifs au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2020 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

2.2 – Mesures individuelles d'évolution salariale

Ces mesures individuelles sont de 2 types : augmentation individuelle et promotion. Les parties réaffirment leur volonté que ces mesures soient significatives pour les bénéficiaires. Ainsi une mesure individuelle (augmentation ou promotion) ne pourra jamais être inférieure à une progression représentant au moins 1% 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 systématiquement 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.

Chaque salarié bénéficie d'un entretien au cours duquel son manager partage avec lui sa décision. Ces mesures prennent effet au 1er juillet 2019. Le comité exécutif est garant de la mise en œuvre de ces principes.

Une promotion reconnaît une progression significative dans son emploi, un changement de catégorie ou l'ancienneté (au sens des niveaux et échelons) dans une classification pour certaines situations traitées dans le 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.

Les budgets des mesures promotion et augmentations individuelles sont miscibles pour une même catégorie. Les budgets et conditions de mise en œuvre spécifiques à chaque catégorie sont détaillés dans les articles suivants.

2.3 - Mesure Egalité professionnelle

Les parties conviennent que :

- la direction des ressources humaines s'assurera avant la mise en paie que le nombre de femmes et d'hommes augmentés individuellement ou promus ainsi que les taux d'augmentations appliqués soient équivalents.
- Un effort supplémentaire sous forme d'une augmentation individuelle complémentaire pour les femmes des groupes 3 et 4 dont la rémunération est inférieure à la moyenne de leur qualification (niveau et échelon). Cette mesure spécifique n'a pas vocation à se substituer à une mesure individuelle prévue à l'article 2.2.

3/ Mesures salariales applicables aux Groupe 1

La mesure d'augmentation générale sera de 1,8% et le montant de cette augmentation représentera une somme d'au moins 360 € sur une base annuelle pour un temps plein.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,8% des salaires du groupe

Les parties estiment important de poursuivre une politique de promotion active pour la catégorie des employés y compris au titre de l'ancienneté. Cette année, les parties conviennent que :

- Les conseillers commerciaux ayant 2 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise passeront conseillers commerciaux confirmés
- Les conseillers commerciaux confirmés ayant 8 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise passeront conseillers commerciaux experts
- Les salariés dont la classifications est niveau 3 échelon 2 et ayant 16 ans et plus d'ancienneté seront promus au niveau 3 échelon 3

4/ Mesures salariales applicables au Groupe 2

La mesure d'augmentation générale sera de 1,5%.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 1,1% des salaires de base du groupe.

5/ Mesures salariales applicables au Groupe 3

Ja

JPTT

MP

KS

IH

La mesure d'augmentation générale sera de 1%.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 1,5% des salaires de base du groupe.

La mesure égalité professionnelle représente un budget de 0,1% des salaires de base du groupe

6/ Mesures salariales applicables au Groupe 4

Pour cette catégorie de personnel les parties conviennent de recourir uniquement à des mesures individuelles assorties de garanties.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 2,5% des salaires de base du groupe. Ce budget sera prioritairement consacré au financement d'augmentations individuelles.

Les cadres dont le salaire de base brut annuel en juin 2019 est inférieure ou égal à 40 000€ bénéficient cette année d'une augmentation individuelle garantie représentant 0,8% de leur salaire de base.

La mesure égalité professionnelle représente un budget de 0,1% des salaires de base du groupe

7/ Information individuelle des salariés

Les parties conviennent 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.

De même les salariés bénéficiant au titre des avantages individuels acquis de la prime annuelle ou du 13^{ème} mois pourront faire le choix d'intégrer cette somme au salaire de base mensuel de la manière suivante : Montant 2019 / 12. Une information personnelle leur sera faite quant à cette possibilité fin 2019

8/ Adaptation des dispositions de la prime d'ancienneté

La négociation a mis en visibilité la question du déroulement de carrière des salariés les plus anciens dans l'entreprise. Tout au long des années, ils ont été présents pour relever les défis et ainsi permettre à Générale de téléphone de mener les différentes évolutions dans les meilleures conditions.

L'instauration de seuils supplémentaires permet de se doter de moyens de reconnaissance supplémentaires pour les salariés ayant une grande ancienneté.

Le seuil conventionnel à 25 ans d'ancienneté mis en place en 2018 est abaissé à 24 ans d'ancienneté en 2019. La prime d'ancienneté sera donc de 16% à partir de 24 ans d'ancienneté.



Par ailleurs, un nouveau seuil est créé à partir de 30 ans d'ancienneté. La prime d'ancienneté sera donc de 17% à partir de 30 ans d'ancienneté.

9/ Grille des salaires pour les cadres position 1

Le présent article définit les salaires de base minimaux pour les différents échelons pour les cadres en position 1 dont notamment les directeurs de magasin :

Position I

- Echelon 1, 27200€ bruts annuels
- Echelon 2, 28000€ bruts annuels
- Echelon 3, 29000€ bruts annuels

10/ Traitement des heures supplémentaires

Les parties rappellent aussi leur attachement aux dispositions relatives au paiement des heures supplémentaires dont l'organisation incombe au management. 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.

11/ Evolution de la prise en charge par l'employeur de la cotisation mutuelle

Dans le cadre des engagements de l'entreprise en termes de qualité de vie au travail et de responsabilité sociale, Générale de téléphone portera sa contribution à 60% à partir du 1^{er} juillet 2019.

12/ Jours de carence maladie

Pour les salariés ayant plus d'une année d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la durée de la carence est de 4 jours.

13/ Revalorisation des titres restaurants

Les parties conviennent qu'une revalorisation du titre restaurant interviendra à compter du 1^{er} août. La valeur faciale sera portée à 9,00€ 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.



JPR

NP

H/S

IH

14/ Prise en compte des jours fériés calendaires

Les parties conviennent de définir le principe ci-après dont les modalités opérationnelles feront l'objet d'une concertation préalable à la consultation du CE ou du CSE sur la fixation des jours fériés 2020.

Le nombre de jours fériés en vigueur dans l'entreprise reste fixé par la décision unilatérale du 1^{er} décembre 2015. En complément et en fonction du calendrier réel des jours fériés il sera mis en place un compteur d'autorisation d'absence payée. Ces autorisations d'absence seront utilisées lors des jours fériés calendaires qui excède le nombre fixé par la décision unilatérale.

13/ Durée de l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année à compter du 1er juillet 2019.

14/ Suivi de l'accord

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

15/ 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.

JSM

NP

HS

IH



Fait à La Plaine Saint Denis, le 01 juillet 2019.

Général de Téléphone SA :

Le Directeur des Ressources Humaines

Frédéric HECK



Les organisations syndicales :

Pour la CFDT,

Jean Pierre MARTINEZ *Martinez*

Pour CFE - CGC,

Goussier *ferve*

Pour la CFTC,

Isabelle Hoffe *Hoffe*

Pour l'UNSA,

