

Accord salarial 2020

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, LAMON - MORE Anne-Sophie

Pour la CFE - CGC,

Pour la CFTC, MAHE MARINA

Pour Orange Ensemble

Pour l'UNSA,

D'autre part,

Préambule

L'année 2020 est une année de crise inédite. La pandémie de Covid 19 a totalement bouleversé les choses tant par le confinement durant 2 mois que par une reprise d'activité qui s'est faite dans des conditions sanitaires, opérationnelles et économique nouvelles.

Du 15 mars au 11 mai, tous les magasins sont restés fermés quel que soit l'enseigne. L'activité de vente de produits de télécommunication en magasins spécialisés bénéficiait d'une dérogation à l'obligation de fermeture des commerces. Cependant, Générale de téléphone a considéré que les conditions n'étaient pas suffisamment réunies pour réaliser cette activité tout assurant la protection de la santé et sécurité des collaborateurs et des clients face aux risques inhérents à la contagiosité du virus.

Malgré ce contexte de crise, Générale de téléphone a fait le choix de mettre en œuvre en priorité le principe de solidarité en garantissant le versement de l'intégralité des salaires et maintenant les primes incentives et bonus sur la base de la moyenne mensuelle des sommes générées sur les 12 derniers mois. De même, Générale de téléphone a réglé à l'échéance l'ensemble des loyers de nos magasins, des factures fournisseurs ainsi que nos charges sociales et impôts.

Les résultats enregistrés en 2019 ont permis à l'entreprise de bénéficier de la trésorerie pour faire face à nos échéances dans ces temps de crise. De même, la transformation de l'entreprise réalisée et réussie nous a permis de disposer de fondamentaux solides pour absorber en 2020 une perte d'exploitation de forte ampleur et appréhender les incertitudes de la crise actuelle tant sur le plan sanitaire qu'économique.

Dans ces conditions, les parties au présent accord ont souhaité que celui-ci soit le reflet d'un point d'équilibre nécessaire entre :

- La préservation du pouvoir d'achat,
- La reconnaissance de l'engagement de tous,
- La poursuite des parcours professionnels dynamisés par l'accord portant sur ce thème,
- La prudence face aux incertitudes très fortes qui pèsent sur l'année 2021 et au-delà.

Par ailleurs, les parties estiment que cette crise ne doit pas nous faire renoncer à un marqueur fort de l'expérience salarié à Générale de téléphone. 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 2020, la politique salariale représentera un budget correspondant à 1,5% des salaires de base.

Titre 1 : Mesures portant sur les rémunérations

Les mesures définies au Titre 1 du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés de la société sous contrat à durée indéterminée et à durée déterminée au 1er novembre 2020.

1/ Structure de l'accord salarial 2020

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

- Groupe 1 constitué par :
 - o Les cadres en situation n-2 par rapport au Directeur Général
 - o Et les cadres position 3 des CAP

- Groupe 2 constitué par :
 - o Les managers ayant la responsabilité effective d'un point de vente de l'entreprise quel que soit l'enseigne (Orange, MOOD ou Orange Money)
 - o Les managers adjoints déjà promus agents de maîtrise
 - o

- Groupe 3 constitué par :
 - o Les cadres des CAP en situation n-3 et infra par rapport au Directeur Général
 - o Les agents de maîtrise des CAP

- Groupe 4 constitué par :
 - o Les salariés occupant effectivement des fonctions relevant de la filière conseiller commercial quel que soit leur niveau de classification dont notamment :
 - Les conseillers commerciaux
 - Les salariés ayant fait le choix de conserver la qualification d'adjoint
 - Les salariés ayant fait le choix de conserver la qualification de responsable de magasin sans exercer la fonction, les personnes en parcours managers adjoints et coach des ventes
 - o Les salariés occupant la fonction de coach des ventes
 - o Et les employés des CAP

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 générale applicables selon les différentes catégories de personnel.

Les salariés inactifs au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 31 octobre 2021 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 1^{er} Novembre 2020. 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) par application des dispositions de l'accord portant sur les parcours professionnels dans l'entreprise.

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 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 1 et 2 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

Pour cette catégorie de personnel les parties conviennent de recourir à des mesures individualisées.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 1,4% des salaires de base du groupe. Ce budget sera prioritairement consacré au financement d'augmentations individuelles.

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

4/ Mesures salariales applicables au Groupe 2

La mesure d'augmentation générale sera de 0,6%.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,8% des salaires de base du groupe. Ces mesures seront utilisées au profit :

- Des promotions vers les postes de directeur / directrice de magasin et manager
- Des réajustements salariaux au bénéfice des collaborateurs les plus dépositionnés en matière de salaire fixe annuel.

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

5/ Mesures salariales applicables au Groupe 3

La mesure d'augmentation générale sera de 0,8%.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,7% des salaires de base du groupe.

6/ Mesures salariales applicables au Groupe 4

La mesure d'augmentation générale sera de 1%. Cette mesure représentera un montant d'au moins 240€ sur un an.

Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,5% des salaires du groupe. Ces mesures seront consacrées aux promotions et en priorité à celles reconnaissant la réussite des parcours de formation et l'intégration dans les fonctions de managers adjoints et coachs des ventes.

7/ Adaptation des dispositions de la prime d'ancienneté

Les seuils conventionnels suivants sont reconduits par le présent accord.

- La prime d'ancienneté est de 16% à partir de 24 ans d'ancienneté.
- La prime d'ancienneté est de 17% à partir de 29 ans d'ancienneté contre 30 ans précédemment.

8/ 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, 27550€ bruts annuels
- Echelon 2, 28300€ bruts annuels
- Echelon 3, 29300€ bruts annuels

Par ailleurs, les parties conviennent de la mise en place d'une grille des rémunérations minimales propre à l'entreprise. Cette grille sera proposée par l'entreprise d'ici à la prochaine NAO

Titre 2 : Mesures portant sur différentes modalités du socle social

Les mesures définies au Titre 2 du présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société sous contrats à durée indéterminée et à durée déterminée au 1er juillet 2020.

9/ 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 2020 / 12. Une information personnelle leur sera faite quant à cette possibilité fin 2020

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/ 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 maintient sa contribution à 60%.

Les parties conviennent que le sujet des garanties du régime frais de santé, de l'éventuel mise en place d'options et du financement seront examinés dans le cadre d'une négociation thématique portant aussi sur la prévoyance.

12/ Jours de carence maladie

Les dispositions en vigueur jusqu'au 30 juin 2020 sont reconduites. Ces dispositions seront consultable sur l'intranet de l'entreprise.

13/ Valeur des titres restaurants

Les parties conviennent que la valeur faciale sera maintenue 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.

14/ Prise en compte des jours fériés calendaires

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.

Le CSE est consulté annuellement sur le calendrier de fixation des jours fériés. La décision unilatérale précisera le nombre de jours d'autorisation d'absence complémentaires prévus en 2021.

15/ Durée de l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année.

16/ Suivi de l'accord

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

17/ 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 21 octobre 2020

Général de Téléphone SA :

Le Directeur des Ressources Humaines

Frédéric HECK



Les organisations syndicales :

Pour la CFDT, LARON-MORE ANNE-SOPHIE
alou

Pour CFE - CGC,

Pour la CFTC, PAHE Marine



Pour Orange Ensemble

Pour l'UNSA,