

Accord portant sur l'évolution des salaires fixes et autres dispositions arrêtées à la suite de la négociation annuelle obligatoire 2022

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,

Pour la CFE - CGC,

Pour la CFTC,

Pour Orange Ensemble,

Pour l'UNSA,

D'autre part,

Préambule

L'année 2022 est à nouveau une année inédite. La situation géopolitique et économique en Europe et dans le Monde s'inscrit en arrière-plan de cette négociation. Les parties ont souhaité rechercher les équilibres nécessaires pour :

- Ré assurer le pouvoir d'achat des salariés dans un contexte de hausse des prix notamment pour l'énergie et l'alimentation.
- Permettre le rétablissement et le développement opérationnel et financier de l'entreprise dans ce contexte général très incertain.

Par ailleurs, cet accord s'inscrit aussi dans le cadre des engagements de l'entreprise vis-à-vis de toutes les parties prenantes et plus particulièrement eu égard à notre responsabilité sociale d'entreprise.

Aussi, et au-delà des mesures prévues par cet accord, les parties estiment utile de rappeler que s'engager en matière de réduction de l'empreinte carbone de nos activités passe aussi par une action volontariste en matière de mobilité. En complément de l'accord sur les mobilités durables, l'entreprise réaffirme sa volonté de faciliter autant que possible le rapprochement des lieux de travail et des domiciles des salariés. Aussi, et comme cela a été pratiqué en 2021, nous continuerons à favoriser la réalisation de projets de mobilités professionnelles réduisant les distances avec le lieu de travail notamment lorsque nous ouvrons de nouveaux magasins.

En 2022, le budget d'évolution salariale commun à toutes les catégories de personnel correspond à 3,3% 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 2022 pour les mesures générales.
- En août 2022, avec effet au 1^{er} juillet 2022, pour les évolutions à l'ancienneté.
- En septembre 2022, avec effet au 1^{er} juillet 2022, pour les mesures individuelles.

Les salariés, dont le salaire de base mensuel en mai et juin 2022 était inférieur au niveau du SMIC, percevront en juillet un ajustement dont le montant est égal à la différence entre leur salaire de base mensuel brut et le SMIC mensuel brut pour les 2 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.

1/ Structure de l'accord salarial 2022

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 salariés ayant le statut de cadre en position N-3 et infra par rapport au Directeur Général
- 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

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.

Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2022 et s'appliquent donc à l'ensemble des salariés en activité à cette date. Les salariés inactifs au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2023 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 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^{er} juillet 2022 et s'appliquent donc à l'ensemble des salariés en activité à cette date.

Une mesure individuelle (augmentation ou promotion) ne pourra jamais être inférieure à une progression représentant au moins 1% du salaire de base y compris pour les promotions dites à l'ancienneté prévues dans cet accord ou dans l'accord sur les parcours professionnels.

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 a 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.

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 2022, les parties estiment nécessaires de poursuivre cet effort en ciblant les mesures sur les groupes 1 et 2. Conformément aux dispositions de l'accord égalité professionnelle, les mesures mises en œuvre correspondent à 10% du budget de l'accord salarial pour les groupes concernés.

Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2022 et s'appliquent donc à l'ensemble des salariés en activité à cette date. Les salariées inactives au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2023 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

Le budget de cette mesure spécifique est compris dans le budget de la politique salariale 2022.

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 3,1% 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 années 2020 et 2021, se verront appliquer une garantie d'évolution d'au moins 1% de leur salaire de base en 2022.

A ces mesures s'ajoute la mesure égalité professionnelle représentant 0,2% des salaires de base du groupe. Cette mesure égalité professionnelle 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 2,8%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,3% des salaires de base du groupe.

A ces mesures s'ajoute la mesure égalité professionnelle représentant 0,2% des salaires de base du groupe. Cette mesure égalité professionnelle 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 ayant 25 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise bénéficieront d'un avancement d'échelon. Cette évolution se traduira par une augmentation de 1% au moins.

5/ Mesures salariales applicables pour le groupe 3

La mesure d'augmentation générale sera de 2,8%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,5% des salaires de base du groupe.

Les Agents de Maîtrise classifiés niveau 4 échelon 1 ayant 25 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise passeront au niveau 4 échelon 2. Cette évolution se traduira par une augmentation de 1% au moins.

6/ Mesures salariales applicables pour le groupe 4

La mesure d'augmentation générale sera de 3%. Cette mesure représentera un montant d'au moins 600€ 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 conseillers commerciaux experts et référents I et II ayant 25 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise progresseront d'un échelon. Cette évolution se traduira par une augmentation de 1% au moins.

Les conseillers commerciaux confirmés ayant 8 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise passeront conseillers commerciaux experts. Cette évolution se traduira par une augmentation de 1% au moins.

7/ Mise en place exceptionnelle d'un « chèque carburant »

Cette prime dite carburant est mise en place exceptionnellement en 2022 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 2022 du versement d'une prime carburant d'un montant de 200€ 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 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.

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

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

8 – 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 et dans le prolongement des dispositions arrêtées en 2021, il est convenu que :

- Seront promus directeur de magasin cadre position 1 échelon 1, les salariés ayant pris cette fonction depuis au moins 12 mois.
- Seront promus manager adjoint agent de maîtrise niveau 4 échelon 1, les salariés ayant pris cette fonction depuis au moins 12 mois.

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

- 1^{er} décembre 2022, la durée sera appréciée en tenant compte du mois de décembre 2022.
- 1^{er} juin 2023, la durée sera appréciée en tenant compte du mois de juin 2023.

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 2022 intégrant les mesures générales et individuelles prises aux termes du présent accord.
- Cette promotion entrainera au moins une augmentation représentant une progression d'1% du salaire de base.

Plus généralement, les parties estiment qu'en ce qui concerne l'accès aux fonctions de managers, 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 de 6 mois maximum. 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^{ère} période probatoire.

Aussi les parties conviennent que pour les salariés qui, à compter du 1^{er} juillet 2022, intègrent l'un des 2 parcours de formations cités :

- Une période probatoire d'une durée de six mois maximum renouvelable une fois si besoin et d'un commun accord soit intégrée systématiquement.
- Cette période probatoire fera l'objet d'un avenant intégrant l'ensemble des informations relatives à la période probatoire.
- Un suivi de cette mesure sera intégré dans le bilan de l'accord qui sera partagé début 2023

La négociation GPEC en cours permettra utilement d'approfondir et préciser le cadre de référence de ces parcours de formation.

9/ Adaptation des dispositions de la prime d'ancienneté

Les seuils conventionnels suivants sont aménagés par le présent accord.

- La prime d'ancienneté sera de 16% à partir de 22 ans d'ancienneté
- La prime d'ancienneté est de 17% à partir de 27 ans d'ancienneté (28 ans précédemment)
- La prime d'ancienneté est de 20% à partir de 30 ans d'ancienneté (32 ans précédemment)

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.

10/ Evolution du nombre de congés payés d'ancienneté

Les salariés justifiant d'une ancienneté ininterrompue dans l'entreprise d'au moins 29 ans bénéficient désormais de 5 jours de congés payés supplémentaires aux congés annuels légaux

11/ 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 11 si besoin.

Niveau	Echelon	Qualifications Gdt			Minima CCN actuels avant revalorisation éventuelle		Minima Gdt 08/06/2022	
					mensuel	annuel	mensuel	annuel
I	3	Conseiller Commercial			1 604,81 €		1 650,00 €	
II	1	Conseiller Commercial Confirmé			1 641,77 €		1 675,00 €	
II	2	Conseiller Commercial Expert			1 683,53 €		Identique CCN	
II	3	Conseiller Commercial Référent 1			1 725,22 €		1 750,00 €	
III	1	Conseiller Commercial Référent 2			1 763,49 €		Identique CCN	
III	2	Conseiller Commercial Leader 1	Coach des Ventes 1		1 805,14 €		1 830,00 €	
III	3	Conseiller Commercial Leader 2	Coach des Ventes 2		1 846,76 €		Identique CCN	
IV	1	Conseiller Commercial Leader 3	Coach des Ventes 3	Manager 1	1 905,53 €		1 960,00 €	
IV	2			Manager 2	2 134,65 €		Identique CCN	
IV	3			Manager 3	2 360,97 €		Identique CCN	
Cadre Position 1	1	Directeur de magasin 1				28 404,19 €		29 050,00 €
	2	Directeur de magasin 2						29 200,00 €
	3	Directeur de magasin 3						30 150,00 €
Cadre Position 2						34 878,36 €		Identique CCN
Cadre Position 3						41 691,13 €		Identique CCN
Cadre Position 4						48 488,44 €		Identique CCN

1680

1695

1705

<https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A15811>

12/ Valeur des titres restaurants

Les parties conviennent que la valeur faciale est portée à 9,48€ 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.

13/ 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.

14/ Durée de l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

15/ Suivi de l'accord

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

16/ 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 28/06/2022

Pour Générale de Téléphone SA:

Le Directeur des Ressources Humaines

Frédéric HECK

Les organisations syndicales

Pour la CFDT	Pour la CFE-CGC	Pour la CFTC
Pour Orange Ensemble	Pour l'UNSA	