



CFTC

34 quai de Loire

75 019 PARIS

A la Plaine Saint Denis, le 22 juillet 2021

Courrier recommandé avec AR 1A 186 754 0107 7

Objet : Notification de L'Accord Salarial 2021 de la Générale de Téléphone

Madame, Monsieur,

Veillez trouver ci-joint un exemplaire de L'Accord Salarial 2021 conclu au sein de la société Générale de Téléphone.

Cet accord a été signé par 5 organisations syndicales : CFDT, CFTC, CFE-CGC, Orange Ensemble, UNSA et la Direction.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Frédéric HECK

Directeur des Ressources Humaines



Accord salarial 2021

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,

Tidm In Tm

Pour la CFTC,

Anché Barthe

Pour Orange Ensemble

David Titus

Pour l'UNSA,

LAVÉ SOEL

D'autre part,

Préambule

2021 était envisagé comme une année de fonctionnement presque normal eu égard au contexte de crise sanitaire. Néanmoins les mesures prises par l'état pour lutter contre les seconde et troisième vagues de l'épidémie, et notamment la fermeture durant 3 mois et demi de 25% de nos magasins, ont impacté très négativement la situation de l'entreprise pour le 1^{er} semestre.

La négociation s'est ainsi déroulée dans un contexte d'incertitude très forte et avec le besoin de concilier :

- une gestion raisonnée du court terme,
- avec une confiance et un optimisme plus marqué pour le moyen et long terme.

Dans ces conditions, les parties au présent accord ont souhaité que celui-ci soit le reflet de ce point équilibre.

En 2021, l'accent est mis sur la poursuite d'une évolution des rémunérations continue depuis 2012. Les parties ont souhaité aussi, dans ces temps de crise, continuer à s'engager au profit :

- de l'égalité entre les femmes et les hommes,
- des parcours professionnels
- et des salariés les plus anciens qui portent depuis longtemps la réussite de l'entreprise face à nos différents défis.

L'entreprise réaffirme également son engagement à maintenir les salaires de base au moins au niveau des rémunérations conventionnelles de branche.

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

En complément de cet accord annuel sur les salaires, une négociation est également en cours sur les sujets de régimes de complémentaires santé et prévoyance. Les accords qui pourraient en découler apporteront également des améliorations en termes de rétribution indirecte notamment par les éventuelles améliorations des garanties frais de santé ainsi que l'automatisation des acomptes sur prévoyance.

En 2021, le budget d'évolution salariale commun à toutes les catégories de personnels correspond à 1,6% 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 2021 pour les mesures générales.
- En août avec effet au 1^{er} juillet 2021 pour les évolutions à l'ancienneté.
- En septembre avec effet au 1^{er} juillet 2021 pour les mesures individuelles.

1/ Structure de l'accord salarial 2021

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 et les cadres position 3 des CAP
- Le groupe 2 est constitué par les salariés ayant le statut de cadres (et ne faisant pas partie du groupe 1)
- Le groupe 3 est constitué par les salariés ayant le statut d'agent de maîtrise
- Le groupe 4 constitué par les salariés ayant le statut d'employés

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 2021 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 2022 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. Ainsi une mesure individuelle (augmentation ou promotion) ne pourra jamais être inférieure à une progression représentant au moins 1% du salaire de base. Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2021 et s'appliquent donc à l'ensemble des salariés en activité à cette date.

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.

AB

BT

DL

JPH

TS

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.

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.

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

Conformément aux dispositions de l'accord égalité professionnelle, un budget correspondant à 10% du budget de l'accord salarial sera consacré à ce sujet sous forme d'augmentation générale

Le budget de cette mesure spécifique représente 0,15% de l'ensemble des salaires de base l'année. Cette mesure d'augmentation générale complémentaire s'applique à l'ensemble des femmes en activité et se traduit par un complément de 0,3% à la mesure générale applicable à chacun des 4 groupes.

Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2021 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 2022 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

Le budget de cette mesure spécifique s'ajoute exceptionnellement en 2021 au budget de la politique salariale 2021

3/ Mesures salariales applicables pour le 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 1,6% 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 2019 et 2020, se verront appliquer une garantie d'évolution d'au moins 1% de leur salaire de base en 2021.

4/ Mesures salariales applicables pour le Groupe 2

La mesure d'augmentation générale sera de 1%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,6% des salaires de base du groupe.

5/ Mesures salariales applicables pour le groupe 3

La mesure d'augmentation générale sera de 1%. Les mesures individuelles d'évolution salariale représentent un budget de 0,6% des salaires de base du groupe.

Les Agents de Maîtrise classifiés niveau 4 échelon 1 ayant 25 ans d'ancienneté et n'ayant pas été promu depuis 2018 passeront au niveau 4 échelon 2.

6/ Mesures salariales applicables pour le groupe 4

La mesure d'augmentation générale sera de 1,2%. Cette mesure représentera un montant d'au moins 270€ sur un an. Les mesures individuelles, dont une large part sera consacrée aux promotions, représenteront un budget de 0,4% des salaires de base du groupe.


Les salariés classifiés niveau 3 échelon 2 ayant 15 d'ancienneté et n'ayant pas été promu depuis 2018 passeront au niveau 3 échelon 3.

Les conseillers commerciaux confirmés ayant 8 ans d'ancienneté et n'ayant pas été promu depuis 2018 passeront conseillers commerciaux expert.

7/ Evolution professionnelle pour les responsables de boutique MOOD

Les parties conviennent d'ouvrir la possibilité pour ces responsables de boutiques d'être promu cadres position 1 sous certaines conditions détaillées ci-après. Cette promotion intervient :

- Sur le poste de responsable de boutique MOOD pour les magasins dits « étalon » dans le cadre d'une décision à double niveau basé sur la maîtrise des compétences managériales et métier de l'enseigne. Pour les magasins dits « étalon » ce plan de promotion sera mis en œuvre en 2021 et 2022.
- Lors d'une mobilité vers un poste de directeur de magasin à l'enseigne Orange à l'issue d'une période probatoire de 6 mois.


KB









8 – Mesure au profit de la filière de métier directeur de magasin

Dans le cadre du présent accord et en complément des dispositions de l'accord sur les parcours professionnels, les parties ont souhaité accélérer l'accompagnement des projets professionnels pour Les salariés exerçant la responsabilité effective d'un magasin à l'enseigne Orange :

- Non encore promus cadres position 1 échelon 1,
- Et ayant au moins 24 mois d'ancienneté dans leur fonction

Seront promus directeur de magasin cadre position 1 échelon 1 en 2021.

Ces conditions se cumulent et s'apprécient à fin décembre 2021 et la mesure sera mis en œuvre au 1^{er} décembre 2021.

Cette mesure spécifique vient en complément exceptionnel de la politique salariale 2021

Pour les bénéficiaires, cette mesure spécifique consiste en une augmentation individuelle complémentaire d'un montant égal à :

Salaire minimum de base annuel du DM position 1 (tel que défini par cet accord) ***moins le salaire de base annuel 2021*** intégrant les mesures générales et individuelles prises aux termes du présent accord

9/ Adaptation des dispositions de la prime d'ancienneté

Les seuils conventionnels suivants sont aménagés par le présent accord.

- La prime d'ancienneté est de 16% à partir de 23 ans d'ancienneté contre 24 ans précédemment
- La prime d'ancienneté est de 17% à partir de 28 ans d'ancienneté contre 29 ans précédemment
- La prime d'ancienneté sera portée à 20% à partir de 32 ans d'ancienneté

10/ Evolution du nombre de congés payés d'ancienneté

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

11/ Grille des salaires minimaux au sein de l'entreprise

Le présent article définit les salaires de base minimaux pour les différents niveaux et échelon en place dans l'entreprise :


Accord salarial 2021

AB

6/8


FL

TGT

JPM

Niveau	Echelon	Qualifications Gdt				Minima CCN		Minima Gdt	
						mensuel	annuel	mensuel	annuel
I	3	Conseiller Commercial	Employé CAP			1 570,26 €		1 570,26 €	
II	1	Conseiller Commercial Confirmé	Employé CAP			1 604,43 €		1 604,43 €	
II	2	Conseiller Commercial Expert	Employé CAP			1 647,29 €		1 647,29 €	
II	3	Conseiller Commercial Référent 1	Employé CAP			1 688,08 €		1 700,00 €	
III	1	Conseiller Commercial Référent 2	Employé CAP			1 725,53 €		1 725,53 €	
III	2	Conseiller Commercial Leader 1	Coach des Ventes 1	Employé CAP		1 766,28 €		1 775,00 €	
III	3	Conseiller Commercial Leader 2	Coach des Ventes 2	Employé CAP		1 807,01 €		1 807,01 €	
IV	1	Conseiller Commercial Leader 3	Coach des Ventes 3	Manager 1	AM	1 865,49 €		1 875,00 €	
IV	2			Manager 2	AM	2 088,70 €		2 088,70 €	
IV	3			Manager 3	AM	2 310,15 €		2 310,15 €	
Cadre Position 1	1	Directeur de magasin 1					27 792,75 €		27 800,00 €
	2	Directeur de magasin 2							28 300,00 €
	3	Directeur de magasin 3							29 300,00 €
Cadre Position 2							34 127,55 €		34 127,55 €
Cadre Position 3							40 793,67 €		40 793,67 €
Cadre Position 4							47 444,66 €		47 444,66 €

12/ Valeur des titres restaurants

Les parties conviennent que la valeur faciale sera portée à 9,25€ 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/ Durée de l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année.

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.

AB

ST

FL

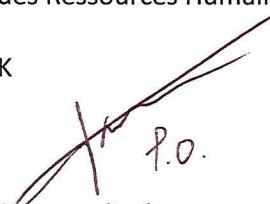
JST

Fait à La Plaine Saint Denis, le 22 juillet 2021

Générale de Téléphone SA :

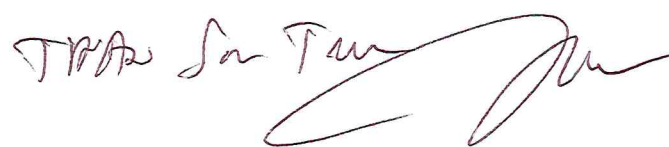
Le Directeur des Ressources Humaines

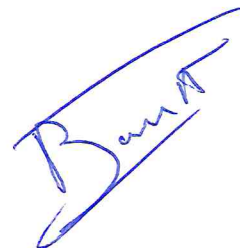
Frédéric HECK

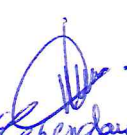
 P.O.

Les organisations syndicales :

Pour la CFDT, Jean-Pierre MARTINEZ 

Pour CFE - CGC, 

Pour la CFTC, André Barbe 

Pour Orange Ensemble, Daniel Titus 
Nous notons un effort de l'entreprise. Cependant, toujours perdre rétroactivité ne pourra comme le groupe, une égalité par où les plus grands écarts ne sont pas réduits, une mesure n'est que et un retour à une situation qui ne devrait pas exister et un tassement des salaires avec les groupes qui peut démotiver ces changements de statut et promotion.

Pour l'UNSA, LACAVÉ JOËL 