

Projet accord salarial 2013

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 CFTC

Pour la CFE - CGC,

Pour la CGT,

Pour FO

Pour l'UNSA

d'autre part,

## **Préambule**

Les parties conviennent qu'une étude sera menée sur la faisabilité technique et l'impact économique de la mise en place de la subrogation en matière de prévoyance. Les conclusions de cette étude seront présentées aux organisations syndicales dans le cadre d'une réunion de concertation qui se déroulera avant la fin 2013.

Les parties conviennent également qu'une revalorisation du titre restaurant interviendra à compter du 1<sup>er</sup> septembre (commande couvrant la période 15 juillet – 15 août). La valeur faciale sera portée à 7€ et la part patronale représentera 60%.

De même, il est convenu pour simplifier les relations entre les salariés et l'entreprise, que les demandes d'avance sur prime annuelle ou 13<sup>ème</sup> mois, ne feront plus l'objet de validation managériale préalable. Les demandes seront transmises à l'assistante Ressources Humaines qui vérifiera l'éligibilité de la demande au regard des règles en vigueur dans l'entreprise.

## **1/ Évolution des salaires de base des employés et agents de maîtrise**

En fonction de sa situation de rémunération, chaque employé et agent de maîtrise bénéficiera de l'une ou l'autre des 2 mesures de cet article.

Pour chaque salarié dont le salaire de base est inférieur aux minimas conventionnels, l'incidence de ces 2 mesures sera simulée et la plus favorable lui sera appliquée.

### ***1.1 - Mesure d'ajustement salarial***

Dans la continuité des actions engagées dans l'accord 2012 et afin de tenir compte de l'évolution des minimas de branches, les parties conviennent d'amplifier la dynamique de réduction des écarts existant entre les salaires de base et les minimas de branche.

En 2013, chaque salarié en activité, concerné par cette mesure, bénéficiera d'une augmentation correspondant à 75% de l'écart constaté entre son salaire de base au 1<sup>er</sup> juillet 2013 et les minimas de branche défini par l'accord de branche du 17 janvier 2013 (non étendu à ce jour).

Le budget de cette mesure représente 1,55% du total des salaires base des employés et agents de maîtrise.

Les salariés inactifs au moment de cette mesure et qui reprendrait une activité d'ici au 30 juin 2014 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

### ***1.2 - Mesure d'évolution salariale***

Cette mesure s'appliquera aux employés et agents de maîtrise en activité et non concernés par la mesure d'ajustement salarial. Ces salariés bénéficieront d'une augmentation de salaire de 0,8%. Cette mesure prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Le budget de cette mesure est de 0,31% du total des salaires base des employés et agents de maîtrise.

Les salariés inactifs au moment de cette mesure et qui reprendrait une activité d'ici au 30 juin 2014 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

### **2/ Évolution des salaires de base des cadres**

L'évolution de la rémunération des cadres se fait de manière individualisée.

Les mesures individuelles d'augmentation reconnaissent un accroissement des compétences et/ou des responsabilités exercées. Ces mesures tiennent aussi compte du niveau salarial actuel.

Le principe de décision à double niveau s'applique (n+1 / n+2). Ces mesures individuelles prennent effet au 1<sup>er</sup> juillet 2013. Le comité exécutif est garant de la mise en œuvre de ces principes, et portera une attention particulière aux cadres non augmentés depuis 2009.

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

Le budget de cette mesure est de 1,9 % du total des salaires de base des cadres.

### **3/ Promotions**

La mise en place des entretiens annuels permet de disposer d'un outil au service de la décision managériale de promotion. Celles-ci sont prises selon le principe de décision à double niveau dans le respect des orientations métiers et du budget.

Dans le cadre d'une promotion, le salaire de base révisé sera au moins égal au minima conventionnel du nouveau niveau de classification.

La mise en place d'un budget significatif pour accompagner les évolutions professionnelles permettra notamment de passer en revue les situations des vendeurs employés depuis plus de 9 mois.

Le budget de cette mesure représente 0,15% du total des salaires de base cadres et non cadres.

Afin de répondre aux enjeux spécifiques des métiers de la vente, les parties conviennent de moduler ce taux de la manière suivante. :

- Pour les non cadres, le budget de promotion représentera 0,15% du total des salaires de base des non cadres.
- Pour les cadres, le budget de promotion représentera 0,10% du total des salaires de base de cette catégorie.

#### **4/ Mesure égalité professionnelle**

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

##### ***4.1 - Employés et agents de maîtrise***

Au regard du diagnostic partagé dans le cadre de la négociation égalité professionnelle, les parties conviennent d'utiliser cette mesure au profit des femmes agents de maîtrise responsables de magasin dont le salaire de base est inférieur à la moyenne des salaires de base des responsables de magasins agents de maîtrise.

Le budget de cette mesure est 0,1% du total des salaires de base des employés et agents de maîtrise.

Cette mesure se traduira pour les bénéficiaires par une augmentation de 160€ de leur salaire en base annuelle.

##### ***4.2 - Cadres***

Au regard du diagnostic partagé dans le cadre de la négociation égalité professionnelle, les parties conviennent de maintenir le budget de cette mesure au même niveau qu'en 2012.

Il représente 0,2% des salaires de base des cadres. Cette mesure bénéficiera à chaque femme cadre dont le salaire de base est inférieur à la moyenne des salaires de base des cadres de même niveau.

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

#### **5/ Information individuelle des salariés**

Dans le prolongement de l'action entamée avec la mise en place du bilan salarial individuel, chaque salarié recevra, après la mise en œuvre de cet accord, une note récapitulant les mesures dont il a bénéficié et les montants correspondants.

**6/ Durée de l'application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour l'année 2013.

**7/ Suivi de l'accord**

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

**8/ 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 la CFTC,

Pour CFE - CGC,

Pour la CGT,

Pour FO,

Pour l'UNSA,