

## ACCORD SALARIAL 2016

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 la CGT,

Pour FO

Pour l'UNSA

**D'autre part,**

## **Préambule**

L'année 2016 marque la poursuite du déploiement du projet d'entreprise CAP 2020.

Par cet accord, l'entreprise poursuit son engagement à maintenir tous les salaires de base au moins au niveau des rémunérations conventionnelles de branche.

Dans le prolongement de l'accord salarial 2015, les parties conviennent qu'une revalorisation du titre restaurant interviendra à compter du 1er septembre (commande couvrant la période 15 juillet – 15 août). La valeur faciale sera portée à 8,20€ et la part patronale représentera 60%.

Dans le cadre de cet accord, les parties ont souhaité mettre en place des budgets d'évolution des salaires fixes cohérents entre les différentes catégories de personnels et adaptés aux enjeux de chacune :

- Pour les employés, vendeurs et adjoints, le budget moyen est de 2,1% des salaires de base dont 1,5% de mesure générale et 0,6% au titre de la promotion.
- Pour les agents de maîtrise et responsables de magasin, le budget moyen est de 2,1% des salaires de base dont 1 % de mesure générale, 0,5% de mesure individuelle, 0,5% au titre de la promotion et 0,1% au titre de l'égalité professionnelle.
- Pour les cadres des centres d'appuis et les responsables de région, le budget moyen est de 2,1% des salaires de base dont 1,9% de mesure individuelle 0,1% au titre de la promotion, 0,1% au titre de l'égalité professionnelle.

Les parties rappellent aussi leur attachement à l'application des dispositions conventionnelles relatives au paiement des heures supplémentaires. 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 qu'ils ont fait réaliser.

## **1/ Aménagement de la carence maladie**

Dans le cadre de cet accord et pour sa durée de validité, les parties conviennent de supprimer un jour de carence maladie pour les employés, agents de maîtrise. En l'espèce il s'agit de supprimer le dernier jour du délai de carence en vigueur pour chaque catégorie de personnel. De telle sorte que le maintien de salaire interviendra à compter du 3ème jour d'arrêt au lieu du 4ème pour les salariés ayant plus de 3 ans d'ancienneté et à compter du 7ème jour au lieu du 8ème pour les salariés ayant plus de 1 an d'ancienneté

Pour les cadres ayant entre un an et deux ans d'ancienneté, le maintien de salaire interviendra à compter du 6<sup>ème</sup> jour.

Il s'agit d'une expérimentation pour une année. Elle fera l'objet d'un bilan avant la fin du 1er semestre 2017 afin de pérenniser ou non ce dispositif. Ce bilan portera notamment sur le coût de la mesure et son impact sur l'évolution du petit absentéisme au sein de l'entreprise.

Il est aussi rappelé que les salariés qui le souhaitent peuvent utiliser à leur seule initiative des jours de congés payés, des heures de récupérations pour couvrir tout ou partie du délai de carence en cas d'arrêt maladie. Il leur suffit d'en faire la demande à leur assistant(e) RH.

## **2/ Intégration du montant des « maintiens » de primes d'ancienneté dans les salaires de base des cadres**

Dans le but de simplifier les structures de rémunérations, les parties conviennent que les primes d'ancienneté des cadres à partir de la position 2 seront intégrées dans le salaire de base. Cette mesure s'applique aux cadres de position 2 dont le bulletin de paie porte au 30 juin 2016 la mention distincte « maintien prime d'ancienneté ».

## **3/ Structure de l'accord salarial 2016**

Les parties conviennent de conserver la structuration habituelle de l'accord salarial en distinguant 3 populations différentes :

- les salariés occupant des postes de :
  - employés des centres d'appui
  - vendeurs, vendeurs confirmés, vendeurs experts
  - adjoints (toutes classifications confondues)

Cette population sera désignée par le terme de vendeurs & employés dans le présent accord.

- les responsables de magasins (toutes classifications confondues) et les agents de maîtrise des centres d'appui.
- les cadres des centres d'appui y compris les responsables de région

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société employés en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée. Pour les personnels en suspension de contrat, les mesures s'appliqueront à la date de leur reprise. Le présent accord est conclu pour produire ses effets jusqu'au 30 juin 2017. Les dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle viennent compléter les dispositions du présent accord. La mesure la plus favorable s'appliquera.

Toutes les mesures de cet accord s'appliqueront au 1er juillet 2016 sauf les augmentations dans le cadre de promotion. Celles-ci s'appliqueront à la date de prise de décision au cours du second semestre.

Il est par ailleurs précisé que les mesures salariales du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés des fonds de commerce achetés par Générale de Téléphone :

- dans le cadre du projet 80
- et qui ont fait l'objet d'une information préalable au Comité d'Entreprise d'ici le 1<sup>er</sup> juillet 2016.

#### **4/ Mesure générale d'évolution salariale des employés et vendeurs**

Cette mesure consiste en une augmentation collective dont le taux est de 1,5% du salaire de base. Le montant de cette augmentation représentera une somme d'au moins 330 € sur une base annuelle pour un temps plein.

Les salariés inactifs au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2017 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

#### **5/ Mesure générale d'évolution salariale des agents de maîtrise des centres d'appui et des responsables de magasin**

Cette mesure consiste en une augmentation collective au profit des salariés de cette catégorie dont le taux est de 1 % du salaire de base.

Les salariés en suspension de contrat au moment de cette mesure et qui reprendraient une activité d'ici au 30 juin 2017 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

#### **6/ Mesures individuelles d'évolution salariale des agents de maîtrise des centres d'appui, responsables de magasins, cadres des centres d'appuis et responsables de région**

Eu égard aux responsabilités et contributions particulières des salariés occupant ces emplois, les parties conviennent de faire évoluer en tout ou partie leur salaire de manière individuelle.

Ces mesures prennent effet au 1er juillet 2016. Les mesures individuelles d'augmentation reconnaissent un accroissement des compétences et/ou des responsabilités exercées. Ces mesures tiennent aussi compte du niveau salarial actuel.

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 a priori que ces décisions individuelles consolidées sont cohérentes avec la répartition hommes – femmes existante dans l'entreprise.

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

Le comité exécutif est garant de la mise en œuvre de ces principes.

### 6.1 – Budget des mesures individuelles pour les agents de maîtrise des centres d'appui et responsables de magasin

Ce budget vient en complément de la mesure générale d'évolution salariale.

Ce budget représente 0,5% des salaires de base de cette population.

### 6.2 – Budget des mesures individuelles pour les cadres des centres d'appui et les responsables de région

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

Le budget représente 1,9% des salaires annuels de cette population.

Les cadres dont le salaire de base brut mensuel de juin 2016 est inférieur à 3 218 € bénéficient cette année d'une augmentation individuelle garantie représentant 0,9% de leur salaire de base mensuel.

Les parties conviennent qu'une évolution individualisée de la rémunération ne peut pas aboutir à un gel salarial dans la durée. Aussi les cadres non augmentés en 2014 et 2015 et dont la structure de rémunération n'a pas évolué depuis 2013 bénéficieront d'une augmentation individuelle cette année.

## **7/ Promotion**

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 sera accompagnée d'une augmentation.

Le budget alloué pour les promotions au profit des employés et vendeurs représentera 0,6 % des salaires annuels de cette population.

Dans la continuité des actions initiées dans l'accord salarial 2015 et en cohérence avec l'esprit des négociations sur les parcours professionnels en cours, les parties conviennent qu'il est important de poursuivre une politique de promotion active pour la catégorie des vendeurs et employés. Cette année, les parties conviennent que les vendeurs confirmés ayant au moins 15 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise seront promus vendeurs experts.

Le budget alloué pour les promotions au profit des agents de maîtrise représentera 0,5% des salaires annuels des agents de maîtrise et responsables de magasin.

Les parties conviennent aussi de la nécessité d'un budget de promotion pour les cadres. Ce budget sera réservé à des promotions de cadres de position I vers la position II. Le budget de cette mesure représente 0,1% des salaires de bases des cadres et responsables de région.

## **8/ Mesure égalité professionnelle**

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

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.
- femmes cadres dont le salaire de base est inférieur à la moyenne des salaires de base des cadres de même niveau.

Pour les femmes éligibles à cette mesure au sein de cette catégorie, le budget représente 0,10% des salaires de base agents de maîtrise et responsables de magasins.

Pour les femmes cadres éligibles à cette mesure, le budget sera identique à celui de l'accord salarial 2015, à savoir 0,10% des salaires de base des responsables de région et cadres des centres d'appui.

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

## **9/ 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.

Le présent accord sera également consultable sur le site intranet de la Société.

## **10/ Durée de l'application de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une année à compter du 1er juillet 2016.

## **11/ Suivi de l'accord**

L'accord salarial fera l'objet d'un bilan de mise en œuvre avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives. Ce bilan permettra notamment d'analyser la mise en œuvre des décisions relatives aux responsables de magasin en distinguant les responsables en fonction et en titre.

## **12/ 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 CFE - CGC,

Pour la CFTC,

Pour la CGT,

Pour FO,

Pour l'UNSA,