

## ACCORD SALARIAL 2018

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 l'UNSA,

**D'autre part,**

## **Préambule**

L'année 2018 est marquée par le déploiement opérationnel de nombreux projets comme celui portant sur l'«organisation cible », les nouvelles rémunérations variables commerciales dans nos différentes enseignes, la commercialisation complète de l'offre Orange Bank, l'accueil généralisé des clients professionnels ainsi qu'un nouvel élan pour l'enseigne MOOD. Ces différentes actions permettent de nous renforcer dans notre métier de distributeur évoluant dans un environnement de marché, d'attentes clients et de technologiques en mutation constante.

2018 est aussi marqué par la première mesure du taux d'expérience salarié au sein de l'entreprise. Les résultats de cette étude permettent d'identifier nos points forts et les attentes des collaborateurs quant à leur expérience chez Générale de téléphone. Le présent accord apporte ainsi des illustrations concrètes et nouvelles quant à la prise en compte de l'ancienneté, l'enrichissement des fonctions et des parcours professionnels ou l'amélioration de la protection sociale

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 2018, la politique salariale représentera un budget correspondant à 2,4% des salaires de base

## **1/ Structure de l'accord salarial 2018**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société sous contrat à durée indéterminée et à durée déterminée.

Toutes les mesures de cet accord s'appliqueront au 1er juillet 2018.

Les parties conviennent de faire évoluer la structuration habituelle de l'accord salarial en distinguant 8 groupes différents.

- Les vendeurs
- Les employés des CAP
- Les adjoints
- Les responsables de magasins de l'enseigne Orange
- Les agents de maîtrise des centres d'appui
- Les responsables de boutique MOOD et les responsables de boutique Orange Money

- Les directeurs de magasin de l'enseigne Orange
- Les cadres des centres d'appui et les responsables de région

## 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

Elle consiste en une augmentation collective applicable à tous les salariés en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée présents le 1<sup>er</sup> juillet 2018. Les salariés inactifs au moment de cette mesure et qui reprendront une activité d'ici au 30 juin 2019 bénéficieront de cette mesure à la date de leur retour à l'activité.

Cette augmentation sera de 1,6% et le montant de cette augmentation représentera une somme d'au moins 330 € sur une base annuelle pour un temps plein. Cette mesure générale s'appliquera à tous les salariés à l'exception des

- Personnes occupant la fonction de responsables de magasin de l'enseigne Orange,
- Directeurs de magasin de l'enseigne Orange,
- Responsables de boutique MOOD ou Orange Money,
- Agents de maîtrise des CAP,
- Cadres des CAP et responsables de région,

Pour ces catégories de salariés listées ci-dessus, les parties conviennent qu'au regard des évolutions en cours et du niveau de responsabilité, il est utile de donner une place plus significative aux mesures individuelles d'évolution du salaire de base.

### 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 a 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 1er juillet 2018. 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) dans une classification pour certaines situations traitées dans le 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.

Les budgets des mesures promotion et augmentations individuelles sont miscibles pour une même catégorie dans le respect de la répartition attendue au niveau de l'entreprise. Les budgets et conditions de mise en œuvre spécifiques à chaque catégorie sont détaillés dans les articles suivants.

### 2.3 - Mesure Egalité professionnelle

Au sein de l'entreprise, les différences de salaires existant entre les femmes et les hommes s'expliquent par des critères comme l'âge, l'ancienneté dans le poste et/ou les avantages individuels acquis au titre du contrat (suite aux opérations de fusion et/ou d'achat de fonds de commerce).

Les parties conviennent, afin de favoriser la cohésion du corps social, d'un effort supplémentaire pour contribuer dans la durée à un rééquilibrage entre les rémunérations des femmes et hommes occupant les fonctions de managers de proximité (responsable de magasin, directeur de magasin, responsable de boutiques du présent accord) et au sein de la catégorie des cadres des CAP et RR.

Un budget spécifique est alloué au profit

- des femmes managers de proximité dont la rémunération est inférieure à la moyenne de leur catégorie telle que définie plus haut
- des femmes cadres des CAP et RR dont la rémunération est inférieure à la moyenne de leur classification.

Cette mesure égalité professionnelle se traduit par une augmentation individuelle complémentaire. Elle n'a pas vocation à se substituer une augmentation individuelle telle que prévue dans les mesures individuelles.

Dans la durée, cette question de l'égalité salariale continuera de se mesurer via le montant du salaire de base annuelle augmenté le cas échéant de la prime annuelle ou du 13<sup>ème</sup> mois pour ceux qui en bénéficient au titre des avantages individuels acquis au titre du contrat de travail.

### **3/ Mesures salariales applicables aux vendeurs**

Il s'agit de l'ensemble des personnes occupant les emplois de vendeurs, vendeurs confirmés, vendeurs experts (toutes classifications confondues). En complément de la mesure générale précisée à l'article 2.1 du présent accord, les dispositions spécifiques à cette catégorie sont :

#### **Mesures individuelles d'évolution salariale**

Elles représentent un budget de 0,8% des salaires de base de la catégorie. La répartition est la suivante :

- 0,4% pour les augmentations individuelles
- 0,4% pour les promotions

Dans la continuité des actions initiées depuis l'accord salarial 2015, les parties conviennent qu'il est important de poursuivre une politique de promotion active pour la catégorie des vendeurs y compris au titre de l'ancienneté. Cette année, les parties conviennent que :

- les vendeurs ayant au moins 3 ans d'ancienneté passeront vendeurs confirmés.
- les vendeurs confirmés ayant 15 ans d'ancienneté passeront vendeurs experts.

### **4/ Mesures salariales applicables aux employés des CAP**

Il s'agit de l'ensemble des employés présents dans les centres d'appui. En complément de la mesure générale précisée à l'article 2.1 du présent accord, les dispositions spécifiques à cette catégorie sont :

#### **Mesures individuelles d'évolution salariale**

Elles représentent un budget de 0,8% des salaires de base de la catégorie. La répartition est la suivante :

- 0,4% pour les augmentations individuelles
- 0,4% pour les promotions

Les parties conviennent que pour les postes d'employés dans les CAP, il est désormais possible de réaliser des promotions vers l'ensemble des échelons des niveaux 2 et 3 de la convention collective et bien entendu vers le statut d'agent de maîtrise.

## **5/ Mesures salariales applicables aux adjoints**

Il s'agit de l'ensemble des personnes occupant l'emploi d'adjoint quel que soit leur classification. En complément de la mesure générale précisée à l'article 2.1 du présent accord, les dispositions spécifiques à cette catégorie sont :

### **Mesures individuelles d'évolution salariale**

Elles représentent un budget de 0,8% des salaires de base de la catégorie. La répartition est la suivante :

- 0,4% pour les augmentations individuelles
- 0,4% pour les promotions

Les parties conviennent donc d'augmenter significativement le budget de promotion de cette catégorie en 2018. Cette évolution permettra de prendre en compte :

- La création du poste de manager adjoint dans le cadre du projet « organisation cible » en cours de déploiement à partir de cette année.
- La promotion au niveau 3 échelon 3 des adjoints ayant plus de 20 ans d'ancienneté au sein de l'entreprise

## **6/ Mesures salariales applicables aux responsables de magasin de l'enseigne Orange**

Il s'agit de l'ensemble des personnes qui exercent la fonction de responsable de magasin de l'enseigne Orange quel que soit leur classification.

### **Mesure générale d'évolution salariale**

Elle consiste en une augmentation collective dont le taux est de 0,8% du salaire de base.

### **Mesures individuelles d'évolution salariale**

Elles représentent un budget de 1,5% des salaires de base de la catégorie. Ce budget sera entièrement consacré au financement du plan de promotion triennal vers les emplois de directeur de magasin.

### **Mesure égalité professionnelle**

Elle représente un budget de 0,1% des salaires de base de cette catégorie.

### Montant garanti d'augmentation toutes mesures confondues

Ce montant garanti représentera une somme d'au moins 400 € sur une base annuelle pour un temps plein. Ce montant garanti sera calculé de la manière suivante :

- **400€ - Montant de la mesure générale – Montant de la mesure individuelle,**
- Pour un salarié à temps partiel, cette somme sera proratisée en fonction de la quotité de temps de travail,
- Après la mise en œuvre des mesures individuelles 2018, si nécessaire une augmentation complémentaire sera passée avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

### **7/ Mesures salariales applicables aux directeurs de magasin de l'enseigne Orange**

#### Mesure générale d'évolution salariale

Elle consiste en une augmentation collective dont le taux est de 0,8% du salaire de base.

#### Mesures individuelles d'évolution salariale

Elles représentent un budget de 1,5% des salaires de base de la catégorie. Ce budget sera entièrement consacré au financement d'augmentations individuelles

#### Mesure égalité professionnelle

Elle représente un budget de 0,1% des salaires de base de cette catégorie

### **8/ Mesures salariales applicables aux responsables de boutiques MOOD et Orange Money**

#### Mesure générale d'évolution salariale

Elle consiste en une augmentation collective dont le taux est de 0,8% du salaire de base.

#### Mesures individuelles d'évolution salariale

Elles représentent un budget de 1,5% des salaires de base de la catégorie. Ce budget sera entièrement consacré au financement d'augmentations individuelles.

#### Mesure égalité professionnelle

Elle représente un budget de 0,1% des salaires de base de cette catégorie

### Montant garanti d'augmentation toutes mesures confondues

Ce montant garanti représentera une somme d'au moins 400 € sur une base annuelle pour un temps plein. Ce montant garanti sera calculé de la manière suivante :

- **400€ - Montant de la mesure générale– Montant de la mesure individuelle,**
- Pour un salarié à temps partiel, cette somme sera proratisée en fonction de la quotité de temps de travail,
- Après la mise en œuvre des mesures individuelles 2018, si nécessaire une augmentation complémentaire sera passée avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## **9/ Mesures salariales applicables aux agents de maîtrise des CAP**

### Mesure générale d'évolution salariale

Elle consiste en une augmentation collective dont le taux est de 0,8% du salaire de base.

### Mesures individuelles d'évolution salariale

Elles représentent un budget de 1,6% des salaires de base de la catégorie. La répartition souhaitée est la suivante :

- 1,5% pour les augmentations individuelles
- 0,1% pour les promotions

Les parties conviennent que pour les postes d'agents de maîtrise dans les CAP, il est désormais possible de réaliser des promotions vers l'ensemble des échelons du niveau 4 de la convention collective et bien entendu vers le statut de cadre.

## **10/ Mesures salariales applicables aux cadres des CAP et RR**

### Mesures individuelles d'évolution salariale

Elles représentent un budget de 2,3% des salaires de base de la catégorie. Ce budget sera prioritairement consacré au financement d'augmentations individuelles et à la marge à réaliser quelques promotions par changement de position.

Les cadres dont le salaire de base brut mensuel de juin 2018 est inférieure ou égal à 3250€ bénéficient cette année d'une augmentation individuelle garantie représentant 0,8% de leur salaire de base.

### Mesure égalité professionnelle

Elle représente un budget de 0,1% des salaires de base de cette catégorie



## **11/ Information individuelle des salariés**

Chaque salarié recevra, après la mise en œuvre de cet accord, une note récapitulant les mesures dont il a bénéficié et les montants correspondants.

Les parties conviennent également 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<sup>ème</sup> mois pourront faire le choix faire intégrer cette somme au salaire de base mensuel de la manière suivante : Montant 2018 / 12. Une information personnelle leur sera faite quant à cette possibilité fin 2018.

## **12/ Dispositions relatives au déploiement du projet « organisation cible »**

Les parties pleinement conscientes des enjeux structurants de ce projet pour la réussite de l'entreprise et des salariés arrêtent les dispositions suivantes :

Au fur et à mesure de la création de postes de manager adjoint et/ou de coach des ventes, Générale de téléphone mettra en visibilité ces postes afin de permettre aux salariés intéressés de postuler.

Ces nouveaux postes permettront dans la durée de réaliser des mobilités ou des promotions vers les niveaux de classification suivants :

- Manager adjoint : statut agent de maîtrise, niveau 4 échelon 1
- Coach des ventes : statut employés, niveau 3 échelon 2

## **13/ Adaptation des dispositions de la prime d'ancienneté**

La négociation a permis cette année de mettre en visibilité la question du déroulement de carrière des salariés les plus anciens dans l'entreprise. Tout au long des années, ils ont été présents pour relever les défis et ainsi permettre à Générale de téléphone de mener les différentes évolutions dans les meilleures conditions.

Par application des dispositions de la convention collective, la prime d'ancienneté n'évolue plus après 15 ans d'ancienneté. Les parties conviennent de modifier cette situation dans la durée. L'instauration de seuils supplémentaires permettra de se doter de moyens de reconnaissance supplémentaires pour les salariés ayant une grande ancienneté. Dès 2018, il est mis un en place un premier seuil à 25 ans d'ancienneté.

Tous les salariés ayant atteint ce seuil verront leur prime d'ancienneté progresser de 1 point.

#### **14/ Traitement des heures supplémentaires**

Les parties rappellent aussi leur attachement aux dispositions du précédent accord salarial 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.

Il en va de même pour les réunions d'équipes lorsqu'elles remplissent les conditions énoncées dans le présent article.

#### **15/ Revalorisation du titre restaurant**

Dans le prolongement de l'accord salarial 2017, les parties conviennent qu'une revalorisation du titre restaurant interviendra à compter du 1<sup>er</sup> août. La valeur faciale sera portée à 8,90€ 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.

#### **16/ Evolution de la prise en charge par l'employeur de la cotisation mutuelle**

Historiquement la cotisation mutuelle a toujours été répartie de manière égale entre la part employeur et la part salarié. Dans le cadre des engagements de l'entreprise en termes de qualité de vie au travail et de responsabilité sociale, Générale de téléphone portera sa contribution à 55% à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

#### **17/ Evolution des jours de carence maladie**

Pour les salariés ayant plus d'une année d'ancienneté et moins de 3 ans d'ancienneté, la durée de la carence est réduite de deux journées par suppression du 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> jour de carence. Elle est désormais de 4 jours.

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

Le présent accord est conclu pour une année à compter du 1er juillet 2018.

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

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

### **20/ 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 l'UNSA,