

GENERALE DE TELEPHONE

Accord portant sur les salaires, la durée et l'organisation du temps de travail, et sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Préambule :

Le présent accord est conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire définie par les dispositions de l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cet accord porte sur les salaires effectifs, l'organisation du temps de travail et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, conformément aux articles L. 2242-5 et suivants du code du travail.

Article 1. Salaires effectifs

1.1 Salaires Minima

Les salaires minima applicables dans l'Entreprise sont définis par les dispositions de la convention collective de commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager.

Une grille détermine pour chaque niveau de la classification de la convention collective, la rémunération mensuelle ou annuelle brute en dessous de laquelle un salarié employé à temps complet, ne peut être rémunéré.

Les salaires minima sont applicables aux salariés employés à temps partiel, au prorata de leur temps de travail.

1.2 Prime d'ancienneté

Les salariés sous statut employé, agents de maîtrise ou cadre, bénéficient d'une prime d'ancienneté après 3 ans de présence continue dans l'entreprise.

Cette prime s'ajoute au salaire de l'intéressé et figure de façon distincte sur le bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est calculée par référence aux salaires minima définis par la convention collective de branche.

Son montant évolue chaque année et est égal à un pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau-échelon du salarié concerné, dans la limite du niveau IV-1.

Accord d'Entreprise Générale de Téléphone

Ancienneté (en années)	Pourcentage (du salaire minimum conventionnel)
3	3 %
4	4 %
5	5 %
6	6 %
7	7 %
8	8 %
9	9 %
10	10 %
11	11 %
12	12 %
13	13 %
14	14 %
15 et plus	15 %

Pour les salariés employés à temps partiel, le montant de la prime d'ancienneté est calculé au prorata de leur temps de travail.

Si un collaborateur perçoit au moment de l'application du présent accord, une prime d'ancienneté supérieure à celle résultant du présent article, le montant acquis lui est maintenu.

1.3 Treizième mois

A compter de l'année 2010, les salariés de Générale de Téléphone percevront, au mois de novembre, une prime intitulée « Treizième mois ».

Cette prime ne se cumule pas avec tout autre élément de salaire, ayant le même objet, quelle que soit l'origine juridique dudit élément.

En dehors de spécifications contractuelles contraires plus favorables, les dispositions ci dessous remplacent les règles antérieures éventuelles relatives au calcul et au versement de cette prime.

Les modalités de calcul et de versement du « treizième mois » sont les suivantes :

a) Modalités de calcul et de versement

La prime est versée au mois de novembre. Elle est égale au salaire de base du mois de septembre de la même année.

Les diverses absences relatives à la période du 1er Octobre de l'année précédente au 30 Septembre de l'année en cours, hors accident du travail ou maladie indemnisée par l'Entreprise, donneront lieu à un abattement proportionnel à la durée de la dite absence.

Pour les nouveaux embauchés, le montant de la prime de « treizième mois » est calculé au prorata temporis entre la date d'entrée et le 30 septembre de l'année en cours.

En cas de départ en cours d'année, cette prime est versée au prorata temporis.

b) Progressivité du versement de la prime de « treizième mois »

Sauf dans les cas d'avantages individuels acquis ou de dispositions contractuelles spécifiques, le versement de la prime de « treizième mois » se fera de façon progressive sur 3 ans selon le calendrier suivant :

- novembre 2010 = 33,33% du montant calculé ci dessus.
- novembre 2011 = 66,66% du montant calculé ci dessus.
- novembre 2012 et au-delà = 100% du montant calculé ci dessus.

Par exception aux dispositions ci dessus, les salariés rattachés à l'établissement administratif de Laxou percevront 100% de la prime de fin d'année dès le mois de novembre 2010 dans les conditions définies au paragraphe a.

1.4 Indemnisation maladie et accident

Les parties signataires décident de remplacer les conditions d'indemnisation des salariés en arrêt de maladie ou d'accident de travail définies par la convention collective des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager, par les dispositions suivantes, considérant qu'elles sont globalement plus favorables aux salariés.

Après un an d'ancienneté, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, le collaborateur perçoit une indemnisation versée par l'entreprise, dont sont déduites les indemnités versées par la sécurité sociale et le cas échéant celles réglées dans le cadre d'un régime de prévoyance.

Les droits à indemnisation sont définis de la façon suivante :

- 1 jour de carence correspondant au 1^{er} jour de l'arrêt (**sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables**)
- du 2^{eme} au 90^{eme} jour d'arrêt inclus, 90 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler
- au-delà, 75 % de la rémunération brute que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, dans la limite de 90 jours

Ces durées maximales d'indemnisation à 90 et 75 % sont augmentées chacune de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté, sans que chacune d'entre elles ne puisse excéder 120 jours.

Si plusieurs congés de maladie sont survenus au cours des douze mois précédant l'arrêt de travail, la durée totale d'indemnisation de l'intéressé ne peut excéder, au cours de cette même période, la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit. Les interruptions pour accident de travail ou maladie professionnelle ne sont pas comprises dans le décompte des journées indemnisées pour l'application de cette disposition.

Les arrêts pour cause d'accidents de travail (à l'exclusion des accidents de trajet) ou de maladie professionnelle sont indemnisés dès le 1^{er} jour de l'arrêt à 100 % de la rémunération brute, selon les temps d'indemnisation décrits ci-dessus.

Le salaire versé au salarié absent, par cumul des indemnités journalières et des indemnités de la sécurité sociale, ne peut être supérieur au salaire net qu'il aurait perçu, s'il avait continué à travailler.

1.5 Indemnité de nettoyage

Les collaborateurs travaillant en magasin bénéficieront d'une indemnité dite de « **nettoyage** ».

Cette indemnité a pour objet de compenser les frais engendrés par l'entretien des tenues, attribuées par l'entreprise, qu'ils doivent porter dans l'exercice de leurs fonctions.

Le montant de cette indemnité n'est pas soumis aux cotisations sociales et correspond à 0,15 euro par jour de travail en magasin.

Article 2. Organisation annuelle du temps de travail

2.1 Magasins

La durée du travail des collaborateurs en magasin employés à temps complet sous statuts employé, agent de maîtrise ou cadre, est répartie sur 5 jours par semaine, avec l'octroi de 15 jours de RTT par période annuelle.

Cette période comprend 52 semaines (53 semaines si le mois de février compte 29 jours) et **coïncide avec l'année civile**. Elle débute **ainsi** chaque année, le lundi de la 1^{ère} semaine du mois de **janvier**.

Chaque mois complet de travail ouvre droit à 1,25 jour ouvré de RTT. En cas de mois incomplet, un calcul au prorata est opéré.

Compte tenu de ces 15 jours de RTT, la durée hebdomadaire effective du travail est fixée à 37 heures 30 minutes, soit en moyenne 7 heures 30 minutes par jour. Ceci représente une durée du travail hebdomadaire moyenne de 35 heures sur la période annuelle de référence.

Les 15 jours de RTT ne sont pas reportables. Ils doivent être pris en dehors du mois de plus forte activité de décembre.

Les jours de RTT, éventuellement cumulables dans la limite des droits acquis, font l'objet d'une demande d'autorisation d'absence formulée un mois à l'avance par le collaborateur auprès de son responsable hiérarchique. Ils peuvent être pris par demi-journées.

Seuls les salariés travaillant à temps complet, titulaires d'un contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins 1 mois, sont concernés par l'octroi des jours de RTT.

En cas de départ du salarié avant la fin de la période annuelle de référence, un décompte des heures effectivement réalisées, est établi.

S'il apparaît que l'horaire hebdomadaire moyen est supérieur à 35 heures, les heures excédentaires sont réglées sur le solde de tout compte, en conformité avec les dispositions régissant les heures supplémentaires.

A contrario, si l'horaire hebdomadaire moyen est inférieur à 35 heures, les heures manquantes sont retenues sur le solde de tout compte.

La rémunération du salarié est lissée et est indépendante du nombre de jour de RTT pris sur le mois considéré.

En dehors des cas relevant de l'utilisation du compteur temps (article 2.6), les retenues pour absence non rémunérée sont opérées en fonction du nombre d'heures qui auraient dues être effectuées par le salarié pendant son absence.

Les jours de repos hebdomadaires sont attribués en tenant compte des souhaits exprimés par les collaborateurs, en fonction des possibilités offertes par la bonne organisation du magasin.

Si un jour de repos dans la semaine ne peut être accordé à tous les salariés en ayant fait la demande, il est attribué par roulement de façon à respecter le principe d'équité.

2.2 Collaborateurs des centres d'appui sous statuts employé, agent de maîtrise ou cadre (positions 1 et 2)

La durée du travail des collaborateurs des centres d'appui, employés à temps complet sous statut employé ou agent de maîtrise, sera répartie sur 5 jours par semaine, avec l'octroi de 15 jours de RTT par période annuelle.

Cette période comprend 52 semaines (53 semaines si le mois de février compte 29 jours) et **coïncide avec l'année civile**. Elle débute **ainsi** chaque année, le lundi de la 1^{ère} semaine du mois de **janvier**.

Chaque mois complet de travail ouvre droit à 1,25 jour ouvré de RTT. En cas de mois incomplet, un calcul au prorata est opéré.

Compte tenu de ces 15 jours de RTT, la durée hebdomadaire effective du travail est ainsi fixée à 37 heures 30 minutes, soit 7 heures 30 minutes par jour, ce qui représente une durée hebdomadaire moyenne du travail de 35 heures sur l'année.

Les 15 jours de RTT ne sont pas reportables et se répartissent de la façon suivante :

- Un jour par mois, déterminé par le salarié qui établit un mois à l'avance une demande d'autorisation d'absence auprès de son responsable hiérarchique.
- Trois jours par an, planifiés sur l'année après accord avec le responsable hiérarchique.
Les trois jours par an peuvent être pris de façon cumulée, accolés au jour de RTT mensuel.

Afin d'organiser au mieux l'activité des différents services des centres d'appui, et permettre aux collaborateurs d'avoir une connaissance prévisionnelle de leur temps de travail et de repos, la planification des jours de RTT est réalisée chaque mois pour le mois suivant.

A titre exceptionnel, le salarié peut demander à prendre son jour de RTT par demi-journée.

En cas d'année incomplète, le nombre des jours de RTT à prendre sur l'année est calculé prorata temporis et arrondi à l'unité supérieure.

La rémunération du salarié est lissée et est indépendante du nombre de jour de RTT pris sur le mois considéré.

En dehors des cas relevant de l'utilisation du compteur temps (article 2.6), les retenues pour absence non rémunérée sont opérées en fonction du nombre d'heures qui auraient dues être effectuées par le salarié pendant son absence.

2.3 Collaborateurs des centres d'appui sous statut cadre (positions 3 et 4)

Compte tenu de l'autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi, les collaborateurs des centres d'appui sous statut cadre, positions 3 et 4, se verront proposer des conventions de forfait en jours, si la nature de leurs fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service auquel ils sont rattachés.

Les cadres concernés bénéficieront de 15 jours de RTT à prendre sur la durée de l'année civile. Ces jours déterminés librement par le collaborateur ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre.

En cas d'année incomplète, le nombre des jours de RTT à prendre sur l'année est calculé prorata temporis et arrondi à l'unité supérieure.

Le nombre de jours travaillés sur la durée de l'année civile par un collaborateur dans le cadre de cette convention de forfait est ainsi fixé à 213 (5 jours travaillés par semaine x 47,14 semaines – 7 jours fériés – 15 jours de RTT).

Ces collaborateurs sont dispensés d'enregistrer leur temps de travail journalier et ne sont pas soumis aux dispositions du code du travail concernant la durée légale du travail et les durées maximales du travail quotidienne et hebdomadaire.

En revanche, les dispositions portant sur le repos quotidien, le repos hebdomadaire, les jours fériés et les congés payés sont pleinement applicables aux cadres relevant d'une convention de forfait en jours.

Un entretien a lieu chaque année entre le cadre bénéficiant d'une convention de forfait en jours et son responsable direct afin d'examiner les points suivants : Sa charge de travail ; l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ; sa rémunération ; l'organisation du travail dans l'entreprise.

Une convention de forfait en jours ne peut être imposée à un cadre, et fait obligatoirement l'objet d'un avenant à son contrat de travail.

Si un cadre (position 3 ou 4) des centres d'appui refuse une convention de forfait en jours, les dispositions concernant les collaborateurs des centres d'appui sous statuts employé, agent de maîtrise ou cadre (positions 1 et 2) lui sont automatiquement appliquées.

2.4 Planification du temps de travail en magasin

La planification des jours et horaires de travail est établie pour l'ensemble de l'équipe d'un magasin et communiquée au minimum 15 jours à l'avance.

Néanmoins, dans le cas où l'absence inopinée d'un collaborateur ou tout évènement personnel, perturbe de façon significative l'organisation du magasin, il est admis qu'une modification de planning puisse intervenir la veille pour le lendemain.

Si l'organisation du magasin l'impose, cette modification de planning peut aboutir à ce que le collaborateur doive réaliser dans la semaine, un nombre d'heures de travail supérieur au nombre initialement planifié. Cet allongement exceptionnel de la durée de travail hebdomadaire ne peut conduire le collaborateur à dépasser les limites définies par la loi.

2.5 Mesure du temps de travail

a) Magasins

Afin de mesurer de façon fiable et objective, sa durée effective du travail, chaque collaborateur travaillant en magasin enregistre informatiquement son horaire d'arrivée et de départ.

Afin de tenir compte de situations différentes selon les magasins, les pauses repas font également l'objet d'un pointage individuel par le salarié au moment de son départ et de son retour de déjeuner.

Sur la base de son planning quotidien, le collaborateur en tenue de travail enregistre individuellement son horaire d'arrivée et son horaire de départ.

En aucune manière, un salarié ne peut se substituer à un autre salarié pour l'enregistrement de son temps de travail.

b) Centres d'appui

Les collaborateurs affectés sur les centres d'appui indiquent leurs horaires quotidiens chaque mois au moyen d'une fiche déclarative.

Les responsables hiérarchiques concernés contresignent cette fiche déclarative mensuelle avant sa transmission au service du personnel.

2.6 Compteurs temps

Tous les écarts constatés, entre la planification des horaires de travail et l'enregistrement des heures effectivement travaillées, sont affectés dans un compteur temps distinct du compte épargne temps.

L'utilisation du compteur temps peut relever de l'initiative du collaborateur ou de son responsable hiérarchique.

L'utilisation du compteur temps par le collaborateur est subordonnée à l'acceptation de son responsable hiérarchique.

Accord d'Entreprise Générale de Téléphone

De façon réciproque, le responsable hiérarchique ne peut imposer à un salarié d'utiliser son compteur temps contre sa volonté, sauf si le nombre des heures cumulées rend indispensable le solde rapide du compteur temps.

Les heures affectées au compteur temps sont utilisables par journées ou demi-journées.

A la demande du salarié, il est possible d'utiliser le compteur temps par fractions de temps au minimum égales à la demi heure.

Le compteur temps est utilisé de façon systématique pour compenser la perte de rémunération correspondant à des jours maladie non rémunérés ou à des jours pour enfant malade.

L'utilisation du compteur temps ne fait pas échec au respect des dispositions légales concernant les durées et les amplitudes maximales de travail.

Dès que le compteur temps d'un salarié atteint un cumul de 50 heures, les récupérations correspondant au minimum à deux jours travaillés doivent être impérativement planifiées dans les meilleurs délais.

En aucune manière, le compteur temps d'un salarié ne peut comptabiliser plus de 60 heures. Une fois cette limite atteinte, le compteur temps du salarié ne peut engranger de nouvelles heures.

L'objectif est que le cumul des heures affectées au compteur temps soit égal à zéro au terme de la période annuelle de référence.

Si cela ne peut être le cas, le compteur, éventuellement augmenté des majorations pour heures supplémentaires, doit être soldé dans les deux premiers mois suivant le terme de la période annuelle de référence.

Les heures éventuelles de récupération correspondant à l'application de l'article 20-2 de la convention collective avant la mise en œuvre du présent accord, sont soldées en priorité et n'alimentent pas les compteurs temps.

Les collaborateurs à temps partiel et les cadres en forfaits jours sont exclus du dispositif du compteur temps.

2.7 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont réalisées pour les besoins du service, à la demande du responsable hiérarchique.

La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures sur une même semaine et 44 heures en moyenne, sur une période de 12 semaines consécutives.

Sont considérées comme des heures supplémentaires, les heures effectuées au delà de 1603 heures sur l'ensemble de la période annuelle.

Conformément aux dispositions du compteur temps (article 2.6), les heures supplémentaires ne donnent pas lieu à paiement, mais sont récupérées avec leurs majorations légales dans les deux mois suivant le terme de la période annuelle de référence.

Les collaborateurs à temps partiel et les cadres en forfaits jours sont exclus du dispositif des heures supplémentaires.

2.8 Salariés à 33,15 heures

Dans un délai d'un mois à compter de l'application du présent accord, les salariés à temps partiel, dont la durée du travail hebdomadaire s'établit à 33,15 heures, se verront proposer individuellement de passer à temps complet à compter du 1^{er} janvier 2011.

Cette augmentation de leur durée du travail de 5,58 % s'accompagnera d'une revalorisation proportionnelle de leur salaire de base.

Article 3. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

3.1 Accès à la formation et à la promotion professionnelle

Les hommes et les femmes salariés de Générale de Téléphone doivent bénéficier d'un égal accès à la formation et à la promotion professionnelles.

En conséquence, le nombre des salariées femmes de Générale de Téléphone, formées chaque année, ainsi que le nombre d'heures de formation correspondant, sont au minimum proportionnels au pourcentage de femmes dans la population salariée globale de l'entreprise.

Le nombre des femmes promues annuellement est également au minimum proportionnel au pourcentage de femmes dans l'ensemble de la population salariée de l'entreprise.

3.2 Prime naissance

La prime naissance a pour objectif de favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales des femmes salariées de l'entreprise devant s'arrêter de travailler dans l'attente d'un enfant.

Ainsi, après un an d'ancienneté, la salariée perçoit, au début du congé de maternité ou d'adoption tel qu'il est défini par la législation de la sécurité sociale, une allocation forfaitaire dont le montant est égal au salaire de base mensuel de l'intéressée.

Article 4. Avantages acquis

Les avantages individuels attribués par le contrat de travail qui ne relèvent pas du statut collectif et qui ne seraient pas en contradiction avec celui-ci, subsistent.

Chaque clause du présent accord remplace la clause inscrite au contrat de travail individuel lorsque cette dernière sera globalement moins avantageuse ou équivalente.

Article 5. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet le 1^{er} jour du second mois suivant la fin du délai d'opposition, à l'exception des dispositions de l'article 2 portant sur l'organisation du temps de travail et de l'article 3-1 portant sur l'accès à la formation et à la promotion professionnelle qui s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2011. Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Article 6. Commission de suivi, rôle, fonctionnement

Une commission, dont le rôle est de suivre l'application de l'accord, est créée.

Elle est composée de représentants de la Direction et d'une délégation syndicale composée de 2 personnes par organisation syndicale, signataire du présent accord.

Si un différent venait à survenir entre les parties quant à l'interprétation du présent accord, les parties signataires s'engagent à saisir la commission de suivi qui devra se réunir dans les 15 jours afin de proposer toutes suggestions en vue de la solution du différend.

La Direction rédigera un compte rendu de ces réunions et l'adressera aux participants.

En cas de désaccord, les parties concernées pourront saisir la juridiction compétente.

Article 7. Adhésion

Conformément à l'article L 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale de salariés considérée comme représentative dans l'entreprise GÉNÉRALE DE TÉLÉPHONE, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à compter du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes compétent.

La notification devra aussi être faite, par lettre recommandée, dans les huit jours, aux parties signataires.

Fait à la Plaine Saint Denis, le

Pour les organisations syndicales :

La CFDT, Fédération des Services, Tour Essor 14 rue Scandicci, Pantin dont le mandat a été donné à

La CFTC – CSFV, 251, rue du Faubourg Saint Martin, 75010 PARIS, dont le mandat a été donné à

La CGC Syndicat National de l'Encadrement des Commerces de Services, 2, rue d'Hauteville, 75010 Paris, dont le mandat a été donné à

La CGT, fédération du personnel du Commerce, de la Distribution et des Services, case 425, 93514 Montreuil cedex, dont le mandat a été donné à

FO, fédération des employés et cadres, 25, rue des Petits Hôtels, 75010 Paris, dont le mandat a été donné à

SUD Photographie, 84, rue de Cambrai, 59000 Lille, dont le mandat a été donné à

UNSA Générale de Téléphone, 21, rue Jules Ferry, 93177 Bagnolet, dont le mandat a été donné à

Accord d'Entreprise Générale de Téléphone

**Pour la Direction de Générale de Téléphone, Monsieur Cédric GUBERT
Directeur général finances.**