

Projet accord salarial 2014

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

Dans le prolongement de l'accord salarial 2013, Les parties conviennent qu'une revalorisation du titre restaurant interviendra à compter du 1^{er} septembre (commande couvrant la période 15 juillet – 15 août). La valeur faciale sera portée à 7,40€ et la part patronale représentera 60%.

Cet accord est la concrétisation de l'engagement pris par les parties de repositionner l'ensemble des salaires de base sur les minimas de rémunération (fixe et variable) de la convention collective. Cette démarche atypique dans la branche démontre ainsi la volonté d'investir dans la première richesse de l'entreprise : les femmes et les hommes de Générale de Téléphone.

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} juillet 2014, les salariés soumis à un délai de carence dans le cadre de l'indemnisation des arrêts maladie pourront compenser ce délai en utilisant des droits à congés ou à récupération. Cette faculté n'est soumise à aucune validation managériale préalable. Cette possibilité est limitée aux seuls droits existants et enregistrés dans le système d'information ressources humaines de l'entreprise

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 cet accord et adaptés aux enjeux de chacune :

- Pour les employés, vendeurs et adjoints dont le salaire de base est inférieur aux minimas de la convention collective, le budget moyen est de 2,20% des salaires de base dont 0,25% au titre de la promotion
- Pour les autres employés, vendeurs et adjoints, le budget moyen est de 1,95% des salaires de base dont 0,25% au titre de la promotion.
- Pour les agents de maîtrise et responsables de magasin dont le salaire de base est inférieur aux minimas de la convention collective, le budget moyen est de 2,90%
- Pour les autres agents de maîtrise et responsables de magasin, le budget moyen est de 2,10% dont 0,20% au titre de l'égalité professionnelle.
- Pour les cadres des centres d'appuis et les responsables de région, le budget moyen est de 2,10% dont 0,20% au titre de l'égalité professionnelle.

1/ Structure de l'accord salarial 2014

Les parties conviennent de faire évoluer la structuration 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 (tous statuts confondus)

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

- les responsables de magasins (tous statuts confondus) et les agents de maîtrise des centres d'appui.
- les cadres des centres d'appui y compris les responsables de région

Afin d'avoir une grille de lecture commune, le budget de chaque mesure sera également exprimée en pourcentage des salaires des base annuels + 13^{ème} mois / prime annuelle pour de chacune de ces 3 populations. Cette assiette est dénommée salaire annuel.

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société employés en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée. Pour le personnel en suspension de contrats, les mesures s'appliqueront à la date de leur reprise. Le présent accord est conclu pour produire ses effets jusqu'au 30 juin 2015. Les dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle signé viennent compléter les dispositions du présent accord. La mesure la plus favorable s'appliquera.

Toutes les mesures de cet accord s'appliqueront au 1^{er} juillet 2014 sauf les augmentations dans le cadre de promotion. Celles-ci s'appliqueront à la date de prise de décision au cours du second semestre.

1/ Mesure d'ajustement salarial

Cette mesure s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise dont le salaire de base mensuel est inférieur aux minimas de la branche.

Cette mesure est la concrétisation des engagements pris en 2012. A cet effet, il est décidé d'augmenter les salaires de base mensuels de ces personnes pour les porter au niveau des minimas de branche applicables à cette date. Sur un plan technique, cette mesure sera appliquée en premier. Ainsi toutes les autres mesures d'augmentation seront appliquées à des salaires de base désormais supérieurs ou égaux aux minimas de la branche.

Le budget de cette mesure représente 1,10% des salaires annuels pour les employés et vendeurs concernés en 2014.

Le budget de cette mesure représente 1,40% du total des salaires annuels des agents de maîtrise des centres d'appui et responsables de magasin concernés en 2014.

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

2/ Mesure générale d'évolution salariale des employés et vendeurs

Cette mesure consiste en une augmentation collective dont le taux est différencié selon que le salarié a bénéficié ou non de la mesure d'ajustement salarial.

Le taux appliqué pour les salariés ayant bénéficié de la mesure d'ajustement salarial est de 0,60%.

Si l'application de la mesure d'ajustement salariale et de cette augmentation collective étaient inférieure à l'application du taux d'augmentation collective de 1,7% au salaire de base actuel, alors la mesure la plus favorable sera appliquée.

Le taux appliqué pour les employés et vendeurs non éligibles à la mesure d'ajustement salarial est de 1,7%.

3/ 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 population. Le taux appliqué sera modulé selon que le salarié bénéficie ou pas de la mesure d'ajustement salariale.

Le taux appliqué pour les salariés éligibles à la mesure d'ajustement salarial est de 0,30%.

Si l'application de la mesure d'ajustement salariale et de cette augmentation collective étaient inférieures à l'application du taux d'augmentation collective de 1,7% du salaire de base actuel, alors la mesure la plus favorable sera appliquée.

Le taux appliqué pour les agents de maîtrise et responsables de magasins non éligibles à la mesure d'ajustement salarial est de 0,90%.

4/ Mesure individuelle d'évolution salariale des agents de maîtrise des centres d'appui, responsables de magasins, cadres des centres d'appuis et responsable de région

Eu égard aux responsabilités et contribution particulière des salariés occupant ces emplois, les parties conviennent de faire évoluer leur salaire de manière individuelle.

Ces mesures prennent effet au 1^{er} juillet 2014. 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. 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

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

Ce budget vient compléter les autres dispositions du présent accord applicable à cette population : mesure d'ajustement salarial et mesure générale d'évolution salariale.

Ce budget représente 1,00% des salaires annuels de cette population.

4.2 – 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.

5/ 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. Au regard des enjeux existants en matière de parcours professionnels, les parties conviennent que dans le cadre de cette accord le budget de promotion sera alloué uniquement au profit de la population des employés et vendeurs.

Le budget alloué représentera 0,25% des salaires annuels de cette population.

6/ 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.

Il représente 0,20% des salaires de base agents de maîtrise, responsables de magasins, responsable 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.

7/ 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.

8/ Durée de l'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une année à compter du 1^{er} juillet 2014.

9/ Suivi de l'accord

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

10/ 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,