



Business
Services

ACCORD relatif aux MESURES SALARIALES 2009

Entre la Société **EGT**, (SA) Société Anonyme à Conseil d'Administration, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le n° B 414 306 290, au capital de 2 634 972 euros, dont le siège social est situé 27 rue Anatole France 92532 LEVALLOIS Cedex, représentée par **François MAKEIEW**, Directeur de l'Optimisation Commerciale

D'une part,

Et les **Organisations Syndicales représentatives**

Pour la **CFDT**
Marie Hélène NISSOU

Pour la **Fédération CFTC Postes Telecom**
Christian DENIS

Pour la **CFE-CGC**
Cédric LAFAGE

D'autre part

Fait à Levallois, le *29/06/2009*.





ACCORD relatif aux MESURES SALARIALES 2009

Une négociation annuelle portant sur les salaires a eu lieu entre la direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Les parties se sont rencontrées les 15 mai, 28 mai, 10 et 11 juin, et aux termes d'une réunion en date du 18 juin 2009, ont abouti à la conclusion du présent accord.

Cet accord salarial pour l'année 2009 est conclu entre EGT, représentée par François MAKEIEW, Directeur de l'Optimisation Commerciale, et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

- CFDT représentée par Marie Héléne NISSOU
- CFTC représentée par Christian DENIS
- CFE CGC représentée par Cédric LAFAGE

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales de l'année 2009 des salariés d'EGT, conformément aux dispositions des articles L2232-11 et suivants du Code du Travail.

La classification de ces salariés fait référence :

- à la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) du 26 avril 2000 pour les dispositions relatives à la classification de branche et à la grille des salaires minima professionnels,
- à l'accord du 12 mai 2003 portant sur la création de la classification Dbis.

Selon leur niveau de salaire annuel, les salariés pourront bénéficier de deux mesures :

- une augmentation générale
- une augmentation managériale

Article 2 : Mesure générale

1) Salariés ayant une rémunération annuelle théorique inférieure à 30 000,00 euros

Une augmentation générale de 1,3% est prévue. Elle s'applique rétroactivement au 1^{er} janvier 2009.

Pour une activité à temps partiel, les minimums d'augmentation associés à chacune de ces mesures générales sont proportionnés au taux d'activité du salarié, constaté à la date d'application.

Toutes les personnes présentes à la date d'effet des augmentations bénéficieront du plein effet de celles-ci sur leur salaire de base.

2) Salariés ayant une rémunération annuelle théorique comprise entre 30 000,01 euros et 35 000 euros

Une augmentation générale de 1% est prévue. Elle s'applique rétroactivement au 1^{er} janvier 2009

Pour une activité à temps partiel, les minimums d'augmentation associés à chacune de ces mesures générales sont proportionnés au taux d'activité du salarié, constaté à la date d'application.

Toutes les personnes présentes à la date d'effet des augmentations générales bénéficieront du plein effet de celles-ci.

3) Mesure générale spécifique EGT

L'entreprise EGT augmente de 10% à partir du 1^{er} juillet 2009 sa contribution aux cotisations de mutuelle de tous ses salariés.

Cette mesure correspond à une augmentation nette moyenne par salarié de 0,45%.

Article 3 : Mesure managériale

CL

1) Mesure individuelle

Cette mesure permet aux managers de reconnaître la contribution des salariés.

Elle s'appuiera sur les critères factuels examinés lors de l'entretien d'évaluation, liés en particulier à la maîtrise du poste et au développement des compétences mises en œuvre.

Cette mesure s'applique sur le salaire de base à la date anniversaire du contrat ou à la date anniversaire de la dernière promotion pour les salariés ayant bénéficié d'une promotion depuis leur contrat initial, ou au plus tard au 1^{er} juillet 2009.

Le budget de cette mesure individuelle correspond à une progression moyenne en niveau de 2%

2) Mesure individuelle supplémentaire pour les salaires inférieurs à 31 500 € bruts annuels

En complément à la mesure individuelle ci-dessus, un budget spécifique supplémentaire de mesure individuelle est réservé aux personnes dont la rémunération de base est inférieure à 31 500 € bruts annuels au 31 12 2008 [hors salariés en début de carrière (âge inférieur à 29 ans et ancienneté à EGT ou dans le groupe FTSA inférieure ou égale à 4 ans)].

Ce budget dédié sera entièrement réparti sur les salariés concernés.

Le budget de cette mesure individuelle supplémentaire correspond à une progression moyenne en niveau de 1%, avec une augmentation minimale de 0,5% sauf cas exceptionnel justifié par les résultats de l'entretien d'évaluation.

Cette mesure s'applique sur le salaire de base à la date anniversaire du contrat ou à la date anniversaire de la dernière promotion pour les salariés ayant bénéficié d'une promotion depuis leur contrat initial, ou au plus tard au 1^{er} juillet 2009.

Article 4 : Principes de mise en œuvre

> Les différentes mesures salariales individuelles prévues par cet accord sont chacune mise en œuvre par la ligne managériale en fonction de leur objet propre,

> Il est rappelé que pour l'application des mesures décidées par la ligne managériale, il ne peut être fait de différences fondées sur l'âge, notamment pour ce qui concerne les « Seniors », ni sur le sexe,

> La ligne managériale veille à ce que l'attribution des mesures individuelles soit homogène entre les différents niveaux d'emplois sur les différents métiers au sein de l'entreprise, à performance similaire,

> Il est vivement recommandé que l'attribution d'une mesure salariale individuelle soit suffisamment significative et donc supérieure à 0,5%,

> Les décisions d'augmentations managériales prises en application de cet accord feront l'objet d'une explication aux salariés lors d'un entretien.

Cet entretien permet notamment de faire le lien entre la mesure individuelle décidée et les résultats et axes de progression examinés lors de l'entretien d'évaluation.

Les motifs ayant conduit à une décision de non augmentation devront être en particulier explicités aux salariés concernés.

Une notification individuelle précisant chacune de décisions prises au titre de cet accord sera remise aux salariés.

Un ou une salarié(e) estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut demander par écrit un entretien avec sa ligne managériale.

Article 5 : Publicité de l'accord

Cet accord satisfait aux modalités de dépôt obligatoire auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi que du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétents, conformément aux articles L2231-6 et D2231-2 du Code du Travail.