



Business  
Services

## ACCORD relatif aux MESURES SALARIALES 2010

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 **Fédération CFTC Postes Telecom**  
**Christian DENIS**

Pour la **CFE-CGC**  
**Cédric LAFAGE**

D'autre part

Fait à Levallois, le 30.06.2010



fm  
CL



## ACCORD relatif aux MESURES SALARIALES 2010

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 4 mai, 8 juin et 9 juin, et aux termes d'une réunion en date du 17 juin, ont abouti à la conclusion du présent accord.

Cet accord salarial pour l'année 2010 est conclu entre EGT, représentée par François MAKEIEW, Directeur de l'Optimisation Commerciale, et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

- 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 2010 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.

### **Article 2 : Salariés des groupes d'emplois B, C et D**

Ces personnels bénéficient d'un budget correspondant à une progression moyenne en niveau de 3%, mis en œuvre à travers deux mesures :

#### **1). Mesure d'augmentation générale avec minimum garanti**

Une augmentation générale d'un pourcentage de 2 %, avec un minimum d'augmentation garanti des salaires fixes d'un montant de 500 euros bruts en base annualisée pour une activité à temps complet, est prévue. Elle s'applique rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

Pour une activité à temps partiel, le minimum d'augmentation associé à cette mesure générale est proportionné au taux d'activité du salarié, constaté à la date d'application.

Cette augmentation générale s'applique sur le Salaire de Base.

Toutes les personnes présentes à la date d'effet de cette augmentation générale bénéficieront du plein effet de celle-ci.

#### **2). Mesure d'augmentation individuelle**

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 1%.

Cette mesure permet aux managers de reconnaître la contribution des salariés. Elle s'appuie sur les critères factuels examinés lors de l'entretien d'évaluation, liés en particulier à la maîtrise du poste, à la tenue des objectifs et au développement des compétences mises en œuvre.



Cette mesure individuelle s'applique sur le Salaire de Base à la date anniversaire du contrat ou à la date anniversaire de la dernière promotion.

### **Article 3 : Salariés des groupes d'emplois Dbis, E, F et G**

Ces personnels bénéficient d'un budget correspondant à une progression moyenne en niveau de 3%, mis en œuvre à travers deux mesures qui s'appliquent sur le salaire de base à la date anniversaire du contrat ou à la date anniversaire de la dernière promotion.

#### **1). Mesure d'augmentation garantie**

Pour tous ces personnels, cette mesure est mise en œuvre par une augmentation garantie des salaires fixes d'un montant uniforme de 500 euros bruts en base annualisée pour une activité à temps complet

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.

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 1,35%.

#### **2). Mesure d'augmentation individuelle**

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 1,65% avec une augmentation minimale de 0,5%. sauf cas justifié par les résultats de l'entretien d'évaluation.

Cette mesure permet aux managers de reconnaître la contribution des salariés. Elle s'appuie sur les critères factuels examinés lors de l'entretien d'évaluation, liés en particulier à la maîtrise du poste, à la tenue des objectifs et au développement des compétences mises en œuvre.

### **Article 4 : Principes de mise en œuvre**

1) 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 », ou sur le sexe.

2) Les décisions d'augmentations prises en application de cet accord feront l'objet d'une explication aux salariés lors d'un entretien et une notification individuelle leur sera remise.

### **Article 5 : Publicité de l'accord**

Cet accord satisfera 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.