

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION ANNUELLE
OBLIGATOIRE SUR LES SALAIRES EFFECTIFS, LA DUREE
EFFECTIVE DU TRAVAIL, L'ORGANISATION DU TEMPS
DE TRAVAIL ET DE L'EMPLOI ET L'EGALITE
PROFESSIONNELLE**

**AU SEIN DE LA SOCIETE
PHONE REGIE**

ANNEE 2016

Entre :

La société PHONE REGIE,

S.A.S au capital de 186.000 €, dont le numéro SIRET est 301.251.880.00128,

Immatriculée au Registre du Commerce de Paris, et à l'URSSAF de Paris sous le numéro 7571500345910,

Dont le siège social est situé 3 rue Cambronne à Paris (75740 Cedex 15),

Représentée par Monsieur Patrick THELOT, agissant en qualité de Président.

Et

Les Organisations Syndicales Représentatives de l'Entreprise en la personne de leurs délégués :

Pour le Syndicat C.F.D.T.,

Mademoiselle Pascale REIFFSTECK,

Monsieur Thierry BONNAFON,

Pour le Syndicat C.G.T.,

Mademoiselle Laura VANISCOTTE,

Madame Bénédicte PONCHARAL,

Mademoiselle Diane GAZEAUX,

Poncharal

Pour le Syndicat C.F.T.C.,

Monsieur David MEDIONI,

Medioni

Il a été conclu le présent accord

1. PREAMBULE

Le présent accord est conclu, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, dont les réunions se sont tenues les 15 décembre 2015, 3, 15 et 25 février, 21 mars, 12 et 27 avril 2016.

Au cours de ces négociations, les parties ont débattu : des salaires effectifs, de la durée et de l'organisation du travail et de l'égalité professionnelle au sein de la société.

Compte tenu des propositions exprimées par les diverses organisations syndicales, la Direction souhaite réitérer les engagements pris à l'occasion de l'accord relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année antérieure, en matière de :

- fidélisation du personnel ;
- maintien des avantages sociaux ;
- harmonisation des disparités entre Paris/Provinces.

La Direction souhaite également rappeler les mesures actées en 2014 et 2015 et notamment :

1. l'augmentation de la prime d'ancienneté pour les collaborateurs sur site à 500€ par an et versée tous les ans à compter de la 10ème année de présence dans l'entreprise,
2. la révision des critères de répartition de la réserve spéciale de participation demandée par les partenaires sociaux,
3. la réévaluation des frais de pressing à 25€ par mois,
4. la réévaluation des frais de coiffeur à 40€ tous les 2 mois, pour le personnel volant,
5. la garantie d'un salaire supérieur à 2% ou 3% du SMIC pour le personnel volant,
6. Pour 2015, l'augmentation de salaire de 2% automatique pour le collaborateur ayant obtenu à l'issue de son entretien d'évaluation annuelle une appréciation très satisfaisante ou excellente sur l'ensemble des critères d'appréciation.
7. l'augmentation, à compter du 1er avril 2015, de la valeur faciale des tickets restaurant de 6,23€ à 6,60€ (part patronale revalorisée de 3,74€ à 3,96€)

Il est rappelé également la mise en place de la mutuelle pour tous depuis le 1er janvier 2016, financée par l'entreprise à hauteur de 8.50€ par mois et par salarié.

Ceci étant préalablement exposé, il a été convenu le présent accord.

2. TENUE DES REUNIONS

1.1) Première réunion du 15 décembre 2015 :

L'objet de cette réunion était de fixer le calendrier des échéances ultérieures (dates de réunions, envoi de documents), ainsi que d'arrêter la liste des informations à remettre aux organisations syndicales.

1.2) Réunion du 3 février 2016 :

PT	PR	TB	EPB	BP	LV	EB	DM	3
EG	P/O	YB	br				DN	BP

L'objet de cette réunion était de présenter les documents supports aux négociations.

1.3) Réunion du 15 février 2016 :

L'objet de cette réunion était de recueillir les revendications des organisations syndicales.

1.4) Réunion du 25 février 2016 :

L'objet de cette réunion était de présenter les propositions de la Direction.

1.5) Réunion du 21 mars 2016 :

L'objet de cette réunion était de préciser les propositions de la Direction.

1.6) Réunion du 12 avril 2016 :

L'objet de cette réunion était de présenter le projet d'accord.

1.7) Réunion du 27 avril 2016 :

L'objet de cette réunion était de procéder à la signature de l'accord.

3. PROPOSITIONS DES ORGANISATIONS SYNDICALES

Propositions de la CFDT

SALAIRES

1) Une plus juste notation lors des EAE. En effet, beaucoup de retours aujourd'hui d'hôtesse qui s'entendent dire que leur chef ne peut leur mettre de note maximale car "l'excellence n'existerait pas". Si un barème a été mis en place, ce n'est pas pour qu'un des éléments indiqués soit, aux yeux de Phone Régie, inatteignable.

2) Le syndicat CFDT souhaiterait proposer 2 choses à la Direction concernant les salaires:

- soit une augmentation générale des salaires de l'ordre de 2 à 3%.
- soit un système d'augmentation, toujours basé sur le mérite, mais qui soit plus clair et plus juste quant aux augmentations ou primes à accorder ou non.

Sur l'entretien annuel d'évaluation (EAE), des notes sont attribuées.

Quatre grands thèmes y seraient abordés :

- Ponctualité/Assiduité ;
- Sens du service/Disponibilité;
- Sanction disciplinaire/plainte client;
- Relations de travail // Avis personnel de la RC

L'ensemble de ces thèmes seraient évalués avec des notes de 0 à 5.

Le total de ses notes déterminerait un résultat qui, en fonction de celui obtenu, permettrait d'évaluer si une personne est réellement méritante ou pas.

La CFDT propose qu'avec une note de :

- 11 ou un 12, les personnes percevraient une prime de 100€
- 13 et 14, permettrait une augmentation du taux horaire de 2%,
- 15 et 16, une augmentation de 3%,
- 17 et 18, une augmentation 4%,
- et pour toute note supérieure, une augmentation de 5%.

Cela aurait plusieurs avantages :

PT
EG

PR
P
IB

TB
IB

FBS
B

BP

LV

ED

DM
DN

4
BP

Avec une telle mesure, les collaborateurs n'auraient pas à relancer sempiternellement leur RC pour savoir si oui ou non leur EAE débouchera sur une augmentation ; elles le sauraient immédiatement. L'autre avantage d'un tel système réside dans la justification apportée en cas de refus lors des décisions faisant suite aux EAE.

En effet, l'argumentation peut avoir un impact réel sur le collaborateur. Comment expliquer réellement à une personne qu'elle n'est pas « méritante », au motif que cette dernière a eu 2 retards de 20 minutes dans l'année liés à des choses de la vie courante, sans aucune volonté de nuire, mais que par ailleurs, elle a toujours répondu présente lorsqu'il s'est agi de faire des heures supplémentaires, a eu d'excellentes notes lors des contrôles contradictoire, dont le client est satisfait, etc... ? Comment voulez-vous que cette personne conserve sa motivation et se sente reconnue professionnellement ? Ce système permettrait de mettre en valeur la notion de mérite au sens large, car rien ne serait réhibitoire.

Cela éviterait les discours plus qu'ambigus tenus encore aujourd'hui pour éviter d'avoir à accorder des augmentations.

Elle éviterait surtout toute forme de discrimination et une égalité de traitement dont la CFDT ne cesse de revendiquer la mise en place. En effet, depuis des années, Phone Régie indique que les agences accordent ou non des augmentations en fonction de leur CA, ou bien encore, de la marge effectuée sur le site. Les dispositions prises par le PV d'accord ou de désaccord NAO doivent être appliqués à tous sans exception et de manière équitable.

En outre

3) En cas de refus à une demande d'augmentation, une réponse écrite et motivée doit être adressée dans les 30 jours ou indiqué sur l'entretien annuel remis au salarié. Cette disposition doit être tenue et appliquée afin que les collaborateurs puissent éventuellement contester les arguments retenus pour la non-augmentation.

4) Qu'une attention vraiment toute particulière soit portée à toutes personnes n'ayant pas bénéficié d'augmentation, au cours des 5 dernières années. Il n'est pas imaginable qu'aujourd'hui, Phone Régie puisse embaucher des gens à dénomination de poste égale, coefficient égal voir inférieur, à des salaires supérieurs à des personnes ayant plus de 5 ans d'ancienneté.

5) Nous réclamons le fait que soit clairement stipulé à travers l'accord ou le désaccord des NAO, l'engagement de la Direction exprimé en réunion CE, que lorsqu'un EAE n'est pas tenu à date anniversaire, l'augmentation qui pourrait découler de celui-ci sera versée avec rétroactivité à la date anniversaire d'embauche.

6) Primes de mérite suite à EAE

Phone Régie a instauré depuis quelques années, des primes en lieu et place d'augmentation. Le problème, est que ces primes sont de l'ordre de 50 à 100€ brut, alors même qu'une augmentation de 2% annuel, rapporterait à l'hôtesse, la somme de 364€.

Nous réclamons donc que les primes octroyées soient équivalente au total d'1% d'augmentation du salaire annuel ou de 0,5% si le système de cotation de l'EAE proposé par la CFDT est retenu.

7) Prime renouvellement contrat

Mise en place d'une prime pour tout salarié travaillant sur un site dont le contrat est renouvelé, proratisée en fonction de la date d'entrée. En effet, la reconduction d'un contrat est essentiellement due à un groupe de personnes et un travail commun, dont principalement celles qui exécutent leur travail au quotidien sur le site. Cette prime pourrait également s'appliquer aux équipes d'exploitation gérant le site au quotidien.

8) Personnel de structure

8.A) La CFDT demande à la Direction de revoir ses systèmes d'attribution de primes sur objectif concernant le personnel de structure. En effet, à la lecture des chiffres transmis, de graves différences de salaire ont lieu actuellement du fait que des personnes ne perçoivent pas les primes sur objectif. Ces personnes selon nous, sont loin de démériter, mais pour des raisons qui souvent sont indépendantes de leur volonté, De ce fait, les personnes n'ayant pas atteint leurs objectifs se retrouvent à un salaire proche du SMIC conventionnel. Ce qui, au vu du travail effectué, est loin d'être satisfaisant et surtout, loin d'être motivant. Nous demandons à ce que les diverses primes soient proratisées en fonction du pourcentage de l'objectif atteint. Ceci afin de préserver une égalité de traitement sans discriminer le fait de travailler dans une région plus ou moins touchée par la crise.

8.B) Nous demandons également à ce que les objectifs annuels soient transmis préalablement aux entretiens annuels. En effet, ceux-ci sont remis entre 3 à 6 mois après le début d'année, sans que le salarié puisse éventuellement en débattre. A défaut de pouvoir tenir cet engagement, que les objectifs soient décalés d'autant et que les primes à accorder au premier trimestre, le soient sur la base des objectifs de l'année précédente.

8.C) Plusieurs personnes de différents services du personnel de structure, souhaiteraient voir installer une pointeuse. En effet, ces personnes estiment qu'elles font bien plus que leurs heures contractuelles pour lesquelles elles sont rémunérées, sans que cela ne se répercute sur les bulletins de salaires ou lors de leurs entretiens annuel. Si la CFDT accepte le terme de "souplesse" évoqué par la Direction, nous ne pouvons accepter que les gens travaillent bénévolement au motif que l'on est une société de services.

8.D) Nous demandons le versement de la prime d'ancienneté pour le personnel de structure afin d'instaurer une égalité de traitement. Celle-ci pourrait être mise en place en lieu et place des chèques cadeaux versés à ce seul personnel de structure, qui également, instaure une inégalité de traitement.

8.E) Mise en place d'un forfait pour compenser les délais d'intervention des personnes liées au personnel de l'exploitation gérant un portable d'urgence. (voir demande syndicales)

9) Remboursement des frais professionnels

9.A) Indemnités Kilométriques

Réévaluation des indemnités kilométriques qui n'ont pas été revues à la hausse pour le personnel sur site depuis des années, à hauteur de 0,30€/km pour les salariés et 0,40€ pour les volants longues distances

9.B) Frais de pressing

Remboursement des frais de pressing non revu depuis plus selon les textes de la CCN, à savoir sur la base d'un pressing par semaine, sur justificatif. A l'heure actuelle, PR impose à ses collaborateurs, de trouver un pressing nettoyant les costumes pour 6€ avec un forfait non réévalué depuis près de 15 ans. Il est injuste que les personnes ne bénéficiant pas du système de nettoyage de PR, aient à payer de leur poche leur nettoyage à leur pressing du coin.

9.C) Prime d'habillement

Cette prime prévue par la législation, est faite pour compenser le temps d'habillement et de déshabillage des salariés. Cette dernière n'a jamais été revalorisée depuis son instauration en 2008. Aujourd'hui, cette prime représente 1h30 de temps d'habillement et de déshabillage par mois, qui, si on le divise par 20 jours de travail par mois, représente un temps de 4,30minutes quotidien pour s'habiller et se déshabiller. Soit 2 minutes 15 chrono pour chaque événement. Nous réclamons à ce que cette prime

soit ajustée à la réalité salariale du moment, en respectant la loi et compensant donc le temps réel passé comme du travail effectif, soit une prime de l'ordre de 25€, correspondant à 4 minutes par habillage et 4 minutes par déshabillage.

9.D) Tickets Restaurant

Nous demandons à ce que la valeur des TR soit portée au minimum à 7€.

10) Augmentation des Primes d'Astreinte

10.A) Augmentation de la prime d'astreinte des permanents 10% (110€)

10.B) Augmentation de la prime d'astreinte des volants 10% (340€)

10.C) Mise en place d'une prime d'astreinte WE pour les permanents ayants des sites à gérer le WE.

10.D) Mise en place d'une prime calquée sur le même modèle que les astreintes WE telles que prévues par l'accord volant, pour le personnel intervenant les jours fériés.

EGALITE HOMMES/FEMMES

11) Développement de notre profession à la masculinisation. Se fixer un taux de 20% d'hommes, est un objectif réalisable.

12) Nous souhaiterions obtenir l'engagement de la Direction afin de réduire au plus vite les inégalités tant salariales que sur le plan du coefficient, à poste équivalent, aussi bien pour le personnel sur site que le personnel permanent.

13) Congés exceptionnels

La CFDT réclame l'égalité de traitement pour les personnes se mariant ou se pacant. A ce jour, la loi précise 4 jours de congés exceptionnels, pour les 2 évènements, sans aucune discrimination, alors que notre CCN, indique une disposition qui n'a pas été revue depuis 2011 alors que la loi date, elle, de 2014. Nous demandons donc à ce que cette disposition soit appliquée à l'ensemble des personnes se pacant.

DEMANDES SYNDICALES

14) Personnel de structure

Nous réclamons la négociation d'un accord syndical au cours du premier trimestre 2016 sur les temps de déclenchement du personnel de structure lorsqu'ils sont en astreinte. La loi est on ne peut plus claire à ce sujet, ces temps doivent être considérés comme du travail effectif et donc être rémunérés.

15) Accord sur le droit syndical:

La Direction est revenue sur plusieurs dispositions prévues par notre accord syndical.

Nous souhaiterions que la Direction et les organisations syndicales puissent se réunir afin d'en discuter.

16) Classification

Nous demandons à ce que l'accord des NAO signé entre la Direction et les partenaires sociaux en 2014, en son article 3.2B soit appliqué, et qu'une réunion afin de redéfinir la grille de classification ait lieu dans les plus brefs délais. Par ailleurs, nous demandons la stricte application de l'article de notre CCN stipulant que les coefficients devront être revus 1 fois par an au sein de chaque société.

17) Nous réclamons la régularisation automatique avec rétro activité des salariés lésés suite aux découvertes par les IRP de plusieurs dysfonctionnements dans leurs bulletins de salaire.

18) Demande de la présence d'un salarié non élu par syndicat, lors de la négociation d'un accord collectif.

19) Demande de la présence d'un salarié non élu par syndicat et directement concerné par l'accord, lors des diverses commissions de suivi.

20) Demande la présence de l'ensemble des délégués syndicaux lors de la commission de suivi de l'accord volant

21) Demande à ce que les représentants du personnel soient associés en amont aux divers groupes de travail effectués par la Direction.

22) Demande à ce que l'engagement Directionnel pris lors de l'accord volant (minimum un volant confirmé par équipe), soit tenu et respecté, ainsi que le fait de tendre vers 10% de volant par équipe.

23) Nous demandons à ce que l'engagement de la Direction qui promet aux IRP depuis 5 ans de nouveaux locaux, (un bureau CE, un bureau DP, un bureau CHSCT) soit respecté et tenu.

DEMANDES DIVERSES

24) La CFDT dénonce l'inégalité de traitement. Aussi, à défaut d'obtenir une prime d'ancienneté pour l'ensemble des salariés de l'entreprise et donc celle pour le personnel de structure comme nous le réclamons, demandons à ce que les chèques cadeaux versés par la Direction à l'occasion de la fin d'année au seul personnel de structure, soient offerts à l'ensemble des salariés.

25) Suite à de nombreuses interpellations au cours de toutes ces années en réunions CE, il est à noter que les questions qui revenaient le plus souvent concernaient la non application des différents accords collectifs, de décisions ou autres engagements pris en réunion CE par la Direction mettant en lumière que le mode de communication appliqué actuellement chez PR n'est pas adapté.

En effet, les personnes chargées d'appliquer et de relayer l'information auprès de 95% de la population PR, à savoir les RC et les assistantes d'exploitation, ignorent pour la plus grande majorité d'entre elles, ces dispositions.

Nous vous sollicitons afin qu'une nouvelle procédure soit mise en place pour communiquer auprès des équipes exploitations afin de les aider à pouvoir communiquer au mieux avec leurs hôtesse.

26) Demande de création d'un comité de groupe.

27) Compte Épargne Temps

Mise en place du compte épargne temps qui permettrait d'organiser son temps de travail sur plusieurs années. Les jours de congés ainsi épargnés; pourraient alors permettre aux salariés de prendre des congés plus long pour motifs personnels (naissance d'enfants, périodes sabbatiques, parents âgés à prendre en charge...) ou être utilisés à des fins professionnelles (allègement de fin de carrière, congé pour formation...)

28) Compensation

Toujours dans un esprit d'égalité de traitement, et afin de compenser les frais engagés à l'occasion des 40 ans de Phone Régie à l'exclusivité du seul personnel de structure, nous réclamons une récompense à l'égard du personnel sur site, sous quelque forme que ce soit.

29) CICE

Dans le cadre du CICE, nous souhaiterions voir utiliser l'argent à des fins non lucratives mais plutôt dans l'objectif d'améliorer les conditions de travail:

A - à l'égard de nos salariés sur site qui ne bénéficient quasiment pas de formation en présentiel

B - ainsi que dans l'achat d'une voiture pour chaque agence de province qui serait réservée prioritairement aux volants longues distances.

Propositions de la CGT

-Prime à l'image :

Dans la mesure où le cahier des charges du client mentionne le port des collants été comme hiver, une coiffure impeccable, des chaussures à talons et du maquillage nous sollicitons un dédommagement financier à hauteur de 50 euros par mois.

-Tickets restaurants

Nous demandons la revalorisation des titres restaurant à hauteur de 7 euros par jour.

- Augmentations

Les augmentations de salaires sont dépassées lors de la rehausse du smic aussi nous demandons une augmentation supérieure de 3%.

-Journée pour enfant malade

Nous demandons à ce qu'elles soient rémunérées, que les 4 journées rémunérées soient prioritaires par rapport aux 3 jours carencés.

-Primes de reconduction de contrats sur site clients

Le travail des hôtesses étant satisfaisant, le client reconduira son contrat. Ainsi, nous souhaiterions que ces hôtesses aient une prime de reconduction à la date anniversaire du contrat.

-Formation :

Nous souhaiterions faire bénéficier les hôtesses n'ayant pas le Bac et ayant au moins 2 ans d'ancienneté, du titre professionnel Responsable Accueil, sans forcément faire les 8 mois d'apprentissage. Ainsi, leur expérience professionnelle se verrait valorisée. La démarche serait similaire à celle d'une VAE.

Propositions de la CFTC

Congés spéciaux supplémentaires

Demande de bénéficier de 2 jours dans l'année sur justificatif en cas de grève nationale, fermeture des écoles, crèches etc.... par un accord collectif ?

Jours de carence

Demande de prise en charge par l'employeur des jours de carence 1 fois dans l'année sous certaines conditions :

Salarié ayant au moins 5 ans d'ancienneté et n'ayant pas eu d'arrêt maladie dans l'année en cours. Si absences dans l'année, elles doivent être justifiées

Augmentation

Pour que les salariés ne perdent plus de pouvoir d'achat sur leur salaire mensuel, nous demandons une enveloppe de 5% pour les augmentations/primes hors rattrapage minima conventionnels

PT
EG

PR
Pb

TB
TB

~~HPD~~
HPD

BP

LV

~~ED~~

DM
DM

9

BP

Demande d'**augmentation automatique à 3%** à partir de 5 ans d'ancienneté, puis par tranche de 5 (5 ans, 10 ans , etc....)

Demande d'augmenter le pourcentage octroyer lors des entretiens individuel, et mettre minimum 3% à 7%

Revalorisation des salaires à hauteur de 2% de tous les salariés n'ayant pas eu d'augmentation individuelle depuis 5 ans ou plus

Tickets Restaurant

Nouvelle revalorisation des tickets restaurants à 7€

Indemnités kilométriques

Passer les IK de 0.25 à 0.35 pour les volants et 0.35 à 0.45 pour les volants longue distance

Habillage / Déshabillage

Lorsque le port d'une tenue de travail est obligatoire, en application des dispositions législatives ou réglementaires, d'une disposition conventionnelle ou encore du règlement intérieur ou du contrat de travail, et que l'habillage ou le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire à cette opération doit faire l'objet d'une contrepartie. C'est ce que dit la loi à l'article L. 31213, al. 1er du Code du travail.

Nous demandons à ce que cette prime soit réévaluée à hauteur de 20% du taux horaire par jour réellement travaillé. Ex : Une hôtesse qui serait au smic à 9.67€ et ayant travaillée 21 jours dans le mois percevrait 40€, de même pour les volants faisant l'objet de ses obligations sur un site spécifique. Nous estimons que 15€ par mois n'est pas suffisant; En effet, on oublie bien trop souvent que les hôtesse, pour arriver à leur poste en tenue, doivent venir tous les jours 15 minutes avant. Parfois, elles doivent contourner tout un système, leur vestiaire peut être à l'autre bout d'un grand bâtiment, etc.

Prime de ponctualité

Demande de proratisation de la prime de ponctualité en cas de retard inférieur ou égale à 20 min dans le mois et non la suppression totale. Nous savons tous également qu'une hôtesse qui a été en retard une fois au début du mois, pourra se permettre d'être en retard tout le reste du mois. Et inversement: une hôtesse ponctuelle toute le mois, et qui arrive en retard le dernier jour du mois de 2 minutes, sera pénalisée.

Prime d'ancienneté

Demande de versement de la prime d'ancienneté à TOUS les salariés sans exceptions y compris le personnel permanent. La direction nous a souvent rappelé que cette catégorie bénéficiait déjà d'autres primes inhérent à leur poste tout comme le volant, nous demandons donc à ce qu'aucune discrimination ne soit faite à ce niveau.

Prime sur Objectif des permanents

Demande de versement de la prime objectif au trimestre et non à l'année pour le personnel permanent quel que soit son statut et ce dès la première année d'embauche.

Sites spécifiques et prime de site

Demande d'une prime mensuelle supplémentaire pour les hôtesse qui ont des tâches spécifiques en plus sur certains sites (gestion en plus du courrier, trilinguisme, accueil spécifique dans des domaines sensibles). Octroyer cette prime également aux volants qui y interviennent au prorata des jours d'intervention.

Congés estivaux Volants

Améliorations des règles sur les congés estivaux pour les hôte(sses) volants, surtout en Province qui peinent encore aujourd'hui à les obtenir.

Formation

Nous souhaitons que les collaborateurs qui le souhaitent puissent bénéficier d'une formation SST, afin de pouvoir intervenir rapidement et efficacement lors d'une situation d'accident sur le lieu du travail, notamment à l'accueil.

PT
EG

PR

P%
[Signature]

TB

[Signature]

~~FRB~~

DF

BP

LV

~~ED~~

DM

DN

10

BP

4. MESURES PROPOSEES PAR LA DIRECTION

4.1. REITERATION DES AUGMENTATIONS ET PRIMES AU MERITE

4.2. CREATION DE LA « PRIME DE RECONDUCTION »

4.3. OCTROI D'UNE JOURNEE SUPPLEMENTAIRE, SOUS CONDITION, EN CAS DE PACS DU SALARIE

4.4. MISE A DISPOSITION DE VEHICULES EN AGENCE

4.5. ATTRIBUTION D'UN LOCAL SYNDICAL

4.6. ANIMATIONS EN AGENCE

4.7. PRIMES ASTREINTES WE PERSONNEL PERMANENT

4.8. MISE EN PLACE D'UN COMITE DE GROUPE

4.9. MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS

5. MESURES RETENUES

SALAIRES

5.1. AUGMENTATIONS ET PRIMES AU MERITE 2016

Les augmentations collectives sont négociées au niveau de la branche.

Au niveau de l'entreprise, le principe d'augmentation de la rémunération des collaborateurs est individualisé. Il n'y a pas d'automatisation de l'augmentation des rémunérations.

Pour l'année 2016, le système d'augmentation et/ou d'attribution de prime de mérite reste inchangé. La direction s'engage néanmoins à mener avec les partenaires sociaux et notamment les délégués syndicaux de l'entreprise, une réflexion portant sur la révision du système d'augmentation et/ou d'attribution de prime récompensant le mérite.

La réévaluation de la rémunération reste basée sur le mérite.

Pour 2016, des **primes et/ou augmentations au mérite entre 1 à 5 %** seront accordées aux collaborateurs méritants à la suite de leur entretien annuel d'évaluation.

La notion de « mérite » redéfinie en 2016, demeure inchangée :

- 1 an d'ancienneté,
- assiduité et ponctualité, dans le respect de la garantie légale d'évolution salariale telle que prévue par l'article L.1225-26 du code du travail, et hors absences justifiées pour enfant malade,
- disponibilité,
- absence sanction disciplinaire,
- absence de plainte client,

PT
EG

PR
%

TB

~~FB~~
BC

BP

LV

~~BD~~

DM

11

DN

BP

- avis favorable du responsable de sites.

L'augmentation sera automatique et de 2% minimum lorsque le collaborateur aura obtenu à l'issue de son entretien d'évaluation annuelle une appréciation « expertise » (niv4) ou « maîtrise approfondie » (niv3) sur l'ensemble des critères d'appréciation.

Une attention particulière sera portée aux salariés ayant plus de 5ans d'ancienneté et n'ayant jamais été augmenté.

Par ailleurs, la Direction réitère son engagement quant à ce que le collaborateur évalué reçoive une **réponse orale** dans un délai de **15 jours** et un **courrier écrit** motivant l'acceptation ou le refus de la réévaluation de la rémunération dans un délai de **30 jours**.

Dans le cas où la réponse s'avèrerait être un refus, la Direction s'engage à ce que le collaborateur reçoive dans les mêmes délais que précités, une réponse écrite **motivée**.

Par ailleurs, la Direction confirme que l'augmentation octroyée doit être appliquée de façon rétroactive, dès le mois suivant l'entretien au cours duquel elle a été accordée.

5.2. PRIME DE RECONDUCTION

La Direction s'engage en cas de renouvellement du contrat commercial liant PHONE REGIE à son client, à octroyer une prime de 80 euros bruts ou 80 euros de coffret cadeau (aux choix du salarié), aux salariés affectés sur le site client et ayant contribué au renouvellement du contrat.

L'attribution de la prime est soumise aux conditions cumulatives suivantes :

- le renouvellement du contrat doit avoir fait l'objet d'un appel d'offres ou d'une résiliation du contrat commercial adressé en lettre recommandée avec AR remettant en cause le contrat de Phone Régie (résiliation, mise en concurrence et soutenance)
- l'ancienneté du salarié sur le site doit être supérieure à 6 mois à la date de la 1^{ère} soutenance,
- il ne doit pas avoir fait l'objet de mesures disciplinaires et/ou d'opposition motivée de la part de son responsable en raison de l'insatisfaction sur la prestation réalisée,
- la prime est proratisée en fonction du temps de présence effective sur le site sur les 12 derniers mois, hors congé maternité.
- Quelle que soit la fréquence de résiliation du contrat commercial, cette mesure n'est applicable qu'une fois tous les 3ans par site.
- Cette mesure s'applique uniquement aux volants dédiés s'il y en a pour le client concerné.
-

DUREE DU TRAVAIL

5.3. PRIMES ASTREINTES WE PERSONNEL PERMANENT

En contrepartie de l'astreinte les samedis et ou dimanches, les Responsables de comptes et Chargé/Assistant d'exploitation percevront une prime d'astreinte de 15€ bruts par jour d'astreinte le samedi ou le dimanche.

EGALITE HOMMES/FEMMES

5.4. PACS

Les salariés bénéficieront, sur justification, d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 4 jours ouvrés portés à 5 jours ouvrés après 1 an d'ancienneté en cas de PACS du salarié.

CONDITIONS DE TRAVAIL

PT	PR	TB	FR	BP	LV	ED	DM	12
EG							DN	BP

5.5. VEHICULE AGENCE

Dans le cadre des renouvellements de véhicules, la Direction s'engage, dans la mesure du possible si l'état du véhicule le permet, à conserver le parc de véhicules dans les agences afin que ceux-ci soient mis à disposition des équipes d'exploitation et notamment du personnel volant qui en aurait besoin pour se rendre sur un site.

5.6. ANIMATIONS EN AGENCE

Afin d'améliorer le lien social et de fédérer les équipes, la Direction incite les agences à organiser au niveau local des « incentives » tout en leur laissant une totale autonomie quant au format

ÉPARGNE SALARIALE

5.7. MISE EN PLACE COMPTE EPARGNE TEMPS

La Direction s'engage à l'ouverture, en avril 2016, de négociations avec les organisations syndicales relatives à la mise en place d'un compte épargne temps.

INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

5.8. ATTRIBUTION LOCAL SYNDICAL

Un local, situé au 3 rue Cambronne 75015 PARIS est attribué aux organisations syndicales.

5.9. MISE EN PLACE COMITE DE GROUPE

La Direction entend répondre favorablement à la demande d'ouverture de négociations des organisations syndicales relatives à la mise en place d'un Comité de Groupe

6. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel travaillant au sein de l'entreprise PHONE REGIE, à compter du 1^{er} janvier 2016.

7. PUBLICITE

Le présent accord sera déposé auprès de la DIRECCTE de Paris ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 27 avril 2016

PT
EG

PR
P/6

TB

~~EPB~~

BP

LV

~~ED~~

DM

13

[Signature]

[Signature]

[Signature]

DN

PP

Pour la Société
Représentée par Patrick THELOT, Président

Pour les Organisations Syndicales Représentatives de l'Entreprise en la personne de leurs délégués :

Pour le Syndicat C.F.D.T.,

Mademoiselle Pascale REIFFSTECK,

Monsieur Thierry BONNAFON,

Pour le Syndicat C.G.T.,

Mademoiselle Laura VANISCOTTE,

Madame Bénédicte PONCHARAL,

Mademoiselle Diane GAZEAUX,

Pour le Syndicat C.F.T.C.,

Monsieur David MEDIONI,