Accord d'entreprise sur la création d'un niveau intermédiaire de classification

Société GLOBECAST FRANCE

ENTRE :

GLOBECAST FRANCE, société par actions simplifiée au capital de 2 102 800,00€, immatriculée au RCS de Paris sous le n° 440 186 740, dont le siège social est situé 9-15, rue Maurice Mallet, Immeuble Central Park, 92130 Issy-les-Moulineaux, représentée par Madame Catherine Granet, en qualité de Directrice des Ressources Humaines dûment mandatée à cet effet

D'une part,

ET :
Les Organisations Syndicales Représentatives GLOBECAST,

représentées par les Délégués Syndicaux, énumérés ci-après :

Pour la CFDT,
dûment mandaté

Pour la CFE-CGC,
dûment mandaté

Pour la CGT,
dûment mandatée

Pour SUD,
dûment mandatée

Ci-après dénommés «les Délégués Syndicaux»

D'autre part,

IL EST PREALABLEMENT EXPOSE CE QUI SUIT :

La société Globecast France et les Organisations Syndicales représentatives ne sont pas parvenues à négocier un accord sur la classification Dbis dans les délais impartis, afin de se mettre en conformité avec l'avenant du 6 octobre 2006 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT IDCC 2148) relatif à la classification.

Actuellement, le système de classification appliqué au sein de la Société Globecast France prévoit un niveau appelé « Dbis », ne répondant pas aux exigences de l'article 6.1.2 de la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT).

Il a été remis en cause par une organisation syndicale dès 2016.

Au terme de plusieurs échanges entre les organisations syndicales et la Direction et en application de l'article 2 de l'avenant du 6 octobre 2006 à la CCNT, il a été convenu de se mettre en conformité à la convention collective en matière de classification et d'encadrer, par le présent accord, les lignes d'un échelon intermédiaire dans la classification D de la CCNT qui répondrait aux exigences rappelées ci-dessus.

Dans ce contexte, les parties se sont réunies afin d'entamer des négociations sur la création de l'échelon intermédiaire « D2 » dans la classification D de la CCNT. A l'issue de plusieurs réunions à compter d'octobre 2019, ces échanges ont abouti à la conclusion du présent accord.

Par ailleurs, les parties conviennent que le présent accord annule et remplace les dispositions des accords collectifs, usages, décisions unilatérales et accords atypiques dans les domaines relatifs au niveau Dbis lesquels cesseront de produire effet dès la mise en œuvre effective de l'échelon intermédiaire « D2 ».

Les accords collectifs et décisions unilatérales en vigueur au sein de Globecast France dont certaines clauses contiennent des références à la classification Dbis, s'appliqueront aux salariés positionnés sur l'échelon intermédiaire (D2) de la classification D que le présent accord vise à instituer.

L'échelon intermédiaire « D2 » sera mis en place effectivement au sein de Globecast France à partir du 1er mars 2024. Ainsi, la classification DBIS disparaîtra au sein de Globecast France à cette date.

SOMMAIRE

1. CADRE JURIDIQUE 4

2. CHAMP D'APPLICATION 4

3. DEFINITION DE L'ECHELON INTERMEDIAIRE 4

4. SALARIES CONCERNES ET TRANSPOSITION 5

5. PRIME 6

6. SEUILS 7

7. DEFINITION DE LA PROMOTION 7

8. CORRESPONDANCES DANS LE GROUPE ORANGE 7

9. ENGAGEMENTS 8

10. DISPOSITIONS FINALES 8

Durée et entrée en vigueur de l'accord. 8

Clause de rendez-vous et de suivi 9

Révision de l'accord 9

Dénonciation de l'accord. 9

Notification, dépôt et publicité. 9

ANNEXE 1 : LISTE DES EMPLOIS CONCERNES 11

ANNEXE 2 : MINIMA DE LA CLASSIFICATION D ET E EN 2023 12

ANNEXE 3 : NOTE PROCEDURE DE PROMOTION 13

EN CONSEQUENCE DE QUOI, IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

1. Cadre juridique

Le présent accord a été établi en tenant compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à la date de sa conclusion, et plus particulièrement :

- l'article L2253-1 du Code du travail
- l'avenant du 6 Octobre 2006 de la CCNT relatif à la classification de branche

2. Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la Société Globecast France.

3. Définition de l'échelon intermédiaire

Il est créé un échelon intermédiaire appelé « D2 ».

Celui-ci concerne le plus souvent des postes d'expertise opérationnelle et de premier niveau d'encadrement des équipes.

Il s'agit d'un niveau assimilé cadre. Il correspond, à la date du présent accord, aux emplois listés en annexe 1. Cette liste est établie à la date de signature des présentes. Elle pourra évoluer par la suite.

Les compétences nécessaires à la maitrise de ces postes nécessitent une connaissance approfondie de l'organisation et des processus opérationnels.

Ce niveau est défini par les critères suivants :

Complexité : ces postes requièrent une technicité reconnue, acquise sur la base de la pratique mais également de connaissances théoriques. Ils impliquent la mise en place d'une organisation de nature à permettre une méthode de travail et des procédures susceptibles d'être adaptées pour trouver des solutions de standards à complexes.

Autonomie : ces postes requièrent l'aptitude à une autonomie permettant une prise de décisions et des interventions adaptées en fonction des données et informations communiquées, qui, dans les limites posées par les marges de manœuvre de la hiérarchie, permettent une certaine souplesse vis-à-vis des procédures existantes.

Impact des décisions : ces postes concernent des fonctions qui impliquent des arbitrages et des décisions qui influent principalement à court terme sur l'équipe, le domaine d'activité, ainsi que, dans une moindre mesure, les domaines, périmètres et interlocuteurs connexes.

Relations : ces postes impliquent de transmettre les informations et données nécessaires à son équipe, à son activité voire à une activité connexe; il s'agit de construire des solutions pour des clients internes ou externes, avec lequel il convient d'établir et d'entretenir des relations de bon niveau, ou d'animer une équipe ou un groupe de travail interne à l'entreprise ou au groupe Orange.

Connaissances : Ces postes requièrent une connaissance particulière du domaine concerné, due notamment à une expérience professionnelle valorisée. Cette expérience peut facilement être transmise grâce à des capacités pédagogiques. Les contours du poste sont maîtrisés. Les connaissances nécessaires acquises par la formation initiale, la formation professionnelle et l'expérience professionnelle sont du niveau III ou II de l'éducation nationale.

4. Salariés concernés et transposition

Les salariés employés, à date, positionnés sur le niveau de classification DBIS se verront proposer l'application de l'échelon intermédiaire D2, avec la signature d'un avenant à leur contrat de travail en date du 1er mars 2024.

Les salariés concernés positionnés sur l'échelon intermédiaire D2 par la signature d'un avenant conserveront à l'exacte identique leur rémunération fixe et variable.

L'ancienneté acquise en classification Dbis sera maintenue suite à la signature de l'avenant et l'application de l'échelon D2.

Ainsi la Direction rencontrera individuellement du 1er septembre au 31 décembre 2023 les salariés positionnés sur le niveau de classification DBIS afin de leur proposer l'application de l'échelon intermédiaire D2 à compter du 1er mars 2024.

La signature de l'avenant par le salarié concerné déclenchera le versement d'une prime telle que définie dans l'article 5 du présent accord. Elle sera mise en paie le mois suivant la signature de l'avenant par le salarié.

Si le salarié exprime son refus de se voir appliquer l'échelon intermédiaire D2 à compter du 1er mars 2024, il pourra saisir une commission paritaire instituée par le présent accord et composée de représentants syndicaux et de représentants de la Direction. Elle sera exclusivement saisie par le salarié refusant l'application du nouvel échelon, en vue de résoudre son cas individuel. En aucun cas, la survivance des DBis ne pourrait amener à une mobilité contrainte et forcée.

Par ailleurs, les salariés concernés volontaires pourront opter pour une classification de niveau D. une telle option sera matérialisée par la signature d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé. Dans cette situation, le différentiel de part variable managériale entre les niveaux D et l'échelon intermédiaire D2 sera compensé par le versement d'une prime, correspondant à la différence entre la part variable managériale à objectifs atteints à 100% de l'échelon D2 et la part variable managériale à objectifs atteints à 100% de l'échelon D. Cette prime sera versée à la même date que les parts variables managériales chaque année tant que le salarié n'aura pas été promu dans les conditions définies à l'article 6 du présent accord.

La Direction et les Organisations Syndicales Représentatives (OSR) et signataires du présent accord se réuniront au mois de janvier 2024 pour faire le bilan de la phase de rencontre individuelle des salariés concernés par la Direction des Ressources Humaines en vue de la signature d'un avenant à leur contrat de travail.

En fonction de ce bilan, dans l'hypothèse où l'ensemble des salariés concernés n'auraient pas accepté l'application de l'échelon D2 ou de la classification D selon les conditions prévues ci-dessus, la Direction mettra en place une commission de suivi composée de membres du CSE et de délégués syndicaux représentatifs (maximum 2 participants par OSR). Cette commission de suivi aura pour objectif de suivre individuellement les salariés concernés dans le but de trouver la solution la plus adaptée possible à leur situation. Au préalable, les salariés concernés devront donner leur accord pour que leur situation personnelle soit exposée dans le cadre de cette commission.

Lors des négociations relatives aux augmentations salariales, les D2 se verront appliquer les mêmes dispositions que celles des cadres. En cas de mobilité sortante vers le groupe Orange, les salariés positionnés sur l'échelon D2 pourront postuler aux postes de Cadre du groupe Orange.

Pour ce qui concerne la répartition des personnels dans les collèges lors des élections professionnelles, les salariés de l'échelon intermédiaire D2 seront intégrés dans le collège cadre.

5. Prime

La signature de l'avenant par le salarié ou fonctionnaire détaché concerné le positionnant sur l'échelon intermédiaire D2 déclenchera le versement d'une prime d'un montant de 500 € bruts. Elle sera mise en paie le mois suivant la signature de l'avenant par le salarié.

6. Seuils

Salaires annuels bruts minima 2023			
Groupe	**Seuils**	**Minima**	**commentaires**
D2	Seuil 1	30 399 €	
	Seuil 1 bis	32 278 €	après 2 ans
	Seuil 2	36 168 €	après 10 ans
	Seuil 3	37 682 €	après 15 ans

Les rémunérations minimales de chaque seuil du D2 seront revalorisées selon la revalorisation des seuils de la classification D de la branche des télécommunications, IDCC 2148.

7. Définition de la promotion

La promotion se définit comme l'accession d'un salarié à un groupe d'emplois supérieur. En sus, le passage de D à D2 dans le groupe d'emploi D correspondra aussi à une promotion organisée selon les modalités en vigueur. A la date de signature du présent accord, la procédure de promotion à l'échelon D2 est identique à celle des classifications de A à D. Cette dernière est définie sur une note annexée (annexe 3) au présent accord.

Par ailleurs, tous les salariés promus en DBIS entre la date d'entrée en vigueur du présent accord (article 10) et le 31/12/2023 seront positionnés automatiquement sur l'échelon intermédiaire D2 dès le 01/03/2024. Dans ce cadre, ils ne seront pas éligibles à la prime « D2 » définie à l'article 5 du présent accord. Leur ancienneté dans l'échelon D2 sera comptabilisée à compter du 1er juillet 2023. Une attestation d'ancienneté pourra leur être fournie sur demande.

8. Correspondances dans le groupe Orange

S'agissant des embauches, mutations, ou plus globalement tout transfert de personnel, il est prévu que cet échelon corresponde, à :

GCF	Orange
D	D (II-2 / III-1)
D2	DBIS (III-2 / III-3)

Comme tout détaché de la fonction publique au sein de Globecast France, les fonctionnaires détachés positionnés sur l'échelon intermédiaire D2 de la classification D au sein de Globecast France continueront de se voir appliquer les principes de la carrière miroir selon les règles en vigueur.

9. Engagements

Pour les salariés employés à date et concernés par l'application de l'échelon intermédiaire D2 souhaitant rejoindre un métier de niveau E, la Direction s'engage à mettre en place des entretiens qui permettront d'évaluer le potentiel de ces salariés à accéder à ce niveau. La Direction mettra alors en œuvre des parcours qualifiants afin que ces salariés puissent atteindre les exigences des postes cibles ouverts au sein de Globecast France et ainsi valider leur jury de promotion.

La Direction s'engage à réaliser au plus tard le 1er Mars 2024 une pesée de tous les postes de l'échelon D2. Cette dernière permettra notamment d'évaluer les exigences et les responsabilités associées à chacun des postes en incluant des éléments tels que les compétences et connaissances requises, les niveaux d'autonomie et de responsabilité associés, les relations de travail… selon la grille d'appréciation définie à l'article 6.1.2 de la CCNT (Complexité, Autonomie, Impact des décisions prises, Relations, Connaissances).

A l'issue de cette pesée de poste, les salariés occupant un poste D2 éligible au niveau de classification supérieure E, se verront proposer par la Direction la mise en place d'entretiens qui permettront d'évaluer le potentiel de ces salariés à accéder à ce niveau. La Direction mettra alors en œuvre des parcours qualifiants afin que ces salariés puissent atteindre les exigences des postes cibles ouverts au sein de Globecast France et ainsi valider leur jury de promotion

10. Dispositions finales

Durée et entrée en vigueur de l'accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter du lendemain de son dépôt.

Clause de rendez-vous et de suivi

Conformément aux dispositions de l'article L.2222-5-1 du Code du travail, les parties conviennent de se rencontrer à l'issue d'une période de 6 mois pour faire le point sur l'application de l'accord.

Une commission de suivi constituée d'un représentant par Organisation syndicale signataire et d'au moins un représentant de la Direction sera réunie au cours du 1er semestre de chaque année.

Révision de l'accord

Il sera fait application des dispositions des articles L.2261-7 et suivants à ce propos.

La demande de révision peut intervenir à tout moment.

Elle doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque signataire.

Dénonciation de l'accord.

Chaque partie signataire peut dénoncer le présent accord.

La dénonciation devra être notifiée par son auteur aux autres parties signataires ainsi qu'à la DREEST, et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette dénonciation prendra effet trois mois après la dernière réception de cette demande.

Pour le reste, il sera fait application des dispositions légales prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail.

Notification, dépôt et publicité.

Dès sa signature, le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Un exemplaire original dûment signé par les parties sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords.

Il fera ainsi l'objet d'un dépôt, auprès de la DRIEEST, et d'une publicité sur la base de données nationale des accords collectifs, dans sa totalité.

Un exemplaire sera également déposé au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Conformément à l'article R.2262-2 du Code du travail, un exemplaire sera enfin remis au comité social et économique, ainsi qu'aux délégués syndicaux.

Enfin, il sera affiché sur les panneaux du personnel prévus à cet effet / sur l'intranet de l'entreprise.

Fait à Issy les Moulineaux, le

Pour les organisations syndicales :

Pour la CFDT,

M. François SARAZIN

Pour la CFE-CGC,

M. Philippe PETIT

Pour la CGT

Mme Isabelle DATTEE

Pour SUD

Mme Isabelle MENARD

Pour GLOBECAST France SAS

Madame Catherine GRANET

La signature numérique emporte le consentement de chaque signataire sur l'ensemble du document. Elle rend inutile le paraphe de chaque feuille. La date de signature du document figure sur la signature numérique. Pour être valable, un document doit être signé numériquement par tous les signataires. Si ce document venait à être signé de façon manuscrite, la version numérique serait caduque et non opposable. Le document papier devra alors être paraphé, daté et signé, et préciser le nombre d'exemplaires originaux

ANNEXE 1 : Liste des emplois concernés

Conseiller Support Technique
Administrateur Technique l'Exploitation niveau 2
Assistant de Direction
Chargé de Gestion Spécialisée
Chargé de Projet
Conseiller Client Spécialiste Niveau 2
Expert Evènementiel
Gestionnaire Ressources Client Réseau Infrastructure
Gestionnaire Technique de l'Exploitation niveau 2
Ingénieur Plateformes de Services
Pilote Responsable Opérations Client et Réseau
Pilote Supply Chain
Responsable Service Client

ANNEXE 2 : MINIMA DE LA CLASSIFICATION D et E en 2023

Salaires annuels bruts minima 2023			
Groupe	**Seuils**	**Minima**	**commentaires**
D	Seuil 1	26 933 €	
	Seuil 1 bis	28 037 €	après 2 ans
	Seuil 2	30 537 €	après 10 ans
	Seuil 3	32 255 €	après 15 ans

Salaires annuels bruts minima 2023			
Groupe	**Seuils**	**Minima**	**commentaires**
E	Seuil 1	33 848 €	
	Seuil 1 bis	38 480 €	après 2 ans
	Seuil 2	43 889 €	après 10 ans
	Seuil 3	46 701 €	après 15 ans

ANNEXE 3 : NOTE PROCEDURE DE PROMOTION de la classification A à D2

1- Constitution du dossier de promotion comprenant :

- le CV,
- une lettre de motivation,
- les 2 derniers entretiens individuels.
- un document relatif aux éléments de pesée de responsabilités complété par le manager ainsi que
- l'avis managérial motivé.

2 - Entretien devant un jury de promotion composé d'un membre de la Direction des Ressources humaines et d'un manager de Globecast France n'appartenant pas au département du salarié concerné.

Suite à l'entretien, le jury se réunit afin d'évaluer si le candidat a les compétences attendues pour un passage d'échelon entre D et D2 ainsi que son potentiel. Suite à cette évaluation, il donne un avis favorable ou non à la promotion.