



ACCORD UES iliad

Page 1 sur 9

Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Entre les sociétés composant l'UES des entités isolées du Groupe ILIAD

La Société Assunet : Société par actions simplifiée au capital social de 2.312.100 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 421 259 797, représentée par son Président, Philippe Guilbert.

La Société ILIAD : société anonyme au capital social de 13.113.261,52 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville-l'Évêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 342 376 332, représentée par son Directeur général, Thomas Reynaud.

La Société Free Infrastructure : Société par actions simplifiée au capital social de 1.000.000 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 488 095 803, représentée par son Président, Monsieur Maxime Lombardini.

La société Free : Société par actions simplifiée au capital social de 365.138.779 Euros, dont le siège social est situé 8, rue de la Ville-l'Évêque, immatriculée au RCS de Paris sous le n° B 421 938 861, représentée par son Président, Monsieur Maxime Lombardini.

La société Free Mobile : Société par actions simplifiée au capital social de 365.138.779 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris, sous le numéro B 499 247 138, représentée par son Président, Monsieur Nicolas Jaeger.

La société Free Réseau : Société par actions simplifiée au capital social de 2.510.540 Euros, dont le siège social est situé 16, rue de la Ville l'Evêque, 75008 Paris, immatriculée au RCS de Paris, sous le numéro B 419 392 931, représentée par son Président, Monsieur Maxime Lombardini.

D'une part

ET les organisations syndicales représentatives respectivement représentée par :

La CFDT, représentée par Messieurs Jean-Claude Lamy, Roger Betjol, Jeremy Maquaire, Abdellah Ahnaouiyak Délégués Syndicaux.

FO, représentée par Madame Ndeye Yacine Sidibé et Messieurs Fabien Racault, Régis Criton et Fadil Kendira, Délégués Syndicaux.



ACCORD UES iliad

Page 2 sur 9

Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Table des matières

1. PREAMBULE	3
2. CHAMP D'APPLICATION.....	4
3. LE TEMPS DE TRAVAIL.....	4
4. LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE	4
5. REMUNERATION	5
5.1. Enveloppe d'augmentations pour l'année 2022	5
5.2. Prime d'ancienneté	6
5.3. Prime vacances.....	6
5.4. Frais de restauration	6
5.5. Modalités de mise en œuvre des astreintes et règles d'indemnisation	6
5.6. Prime de cooptation.....	8
5.7. Prime de tutorat.....	8
6. CONDITIONS D'APPLICATIONS ET DE SUIVIS DE L'ACCORD	8
6.1. DUREE DE L'ACCORD ET PRISE D'EFFET.....	8
6.2. MODALITES DE REVISION	8
6.3. NOTIFICATION – DEPOT-PUBLICATION	9
SIGNATURES.....	9



ACCORD UES iliad

Page 3 sur 9

Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

1. PREAMBULE

Dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) relatives à la rémunération, au temps de travail au partage de la valeur ajoutée et à la Qualité de Vie au Travail (QVT) prévues aux articles L. 2242-13 et suivants du Code du travail, les parties ont souhaité ouvrir des négociations spécifiques relatives à la rémunération, au temps de travail et au partage de la valeur ajoutée.

Il est précisé, conformément aux dispositions de l'article L2242-6 du Code du travail, que les négociations ont porté également sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ainsi, les dispositions du présent accord se substituent et mettent immédiatement fin à tout avantage ou engagement ayant le même objet, quel qu'en soit la source (usage, engagement unilatéral, accord atypique, accord collectif quel que soit son niveau de conclusion) et applicable aux salariés des entités susvisées.

Cette négociation a donné lieu aux réunions suivantes :

	Prénom et Nom	25/05/2022	08/06/22	22/06/22	29/06/22
Délégation CFDT					
DS	Jean-Claude LAMY	X	X	X	X
DS	Roger BETJOL		X		
Membre délégation	Mounib BENLARBI	X			
Membre délégation	Jalel Hafidhi		X		X
DS	Jeremy MAQUAIRE	X	X		X
Membre délégation	Silvana BENON			X	
DS	Abdellah AHNAOUIYAK	X	X	X	X
Membre délégation	Joel PRIOU	X		X	X
Membre délégation	Xavier ODINET			X	
Délégation FOCOM					
DS	N'deye Yacine SIDIBE	X		X	X
DS	Fabien RACAULT	X	X	X	X
Membre délégation	Thomas DOASSANS	X	X	X	X
Membre délégation	Aurélien DESMARS		X	X	X
Membre délégation	Hayane DAHER			X	X
DS	Régis CRITON		X		
DS	Fadil KENDIRA	X	X	X	X
Membre délégation	Laurent Karamitros	X			



ACCORD UES iliad

Page 4 sur 9

Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Au cours de ces réunions, les Organisations Syndicales considérées comme représentatives au sein de l'UES ont pu faire état de l'ensemble de leurs revendications.

Les propositions de toutes les parties ont été exposées, entendues et discutées. Les négociations en vue de parvenir à la ratification du présent Accord ont été conduites dans un souci commun de concilier :

- Les besoins de l'entreprise et l'optimisation de son organisation.
- L'amélioration des conditions de travail des salariés.

2. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à tous les collaborateurs des sociétés juridiques composant l'UES ILIAD (UES des entités isolées du Groupe ILIAD) - (cf. page 1).

Le présent accord s'appliquera à toute nouvelle société du Groupe qui viendrait à être comprise dans le champ d'application de l'UES ILIAD.

Si certaines stipulations sont spécifiques à une ou plusieurs catégories de salariés. Elles font alors mention de la ou des catégorie(s) concernée(s). Les cadres dirigeants, au sens de l'article L.3111-2 du Code du travail, sont exclus du champ d'application du présent Accord et plus généralement de la législation applicable en matière de temps de travail.

3. LE TEMPS DE TRAVAIL

Les parties rappellent que le temps de travail a fait l'objet de négociations en 2021 aboutissant à la conclusion de l'Accord temps de travail du 11 mars 2021.

Les parties s'engagent à négocier un avenant à cet accord à l'issue de la présente négociation (cf.5.5).

4. LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Les sujets relatifs au partage de la valeur ajoutée figurent dans deux accords :

- L'accord sur la participation en vigueur ;
- L'accord sur l'intéressement en vigueur.

Les parties confirment leur volonté de laisser pleinement ces accords continuer à produire leurs effets jusqu'à leur échéance.

5. REMUNERATION

5.1. Enveloppe d'augmentations pour l'année 2022

Dans le cadre des présentes négociations, la Direction alloue une enveloppe globale d'augmentations fixée uniquement pour l'année 2022, à 2,3% de la masse salariale brute des salariés présents au 31/12/2021 dont la répartition est faite proportionnellement à la masse salariale brute de chaque entité.

Pour les sociétés Assunet, Iliad, Free :

- L'enveloppe, **après déduction des dispositions collectives issues de la présente négociation (articles 5.2, 5.3 et 5.4)** sera distribuée sous la forme d'augmentations individuelles au sein des entités.
- **Une augmentation individuelle sera appliquée entre le 01/07/2022 et le 31/12/2022 au salaire de base annuel. Dans cet intervalle et selon les dates de versement de l'augmentation individuelle, il peut y avoir application d'une rétroactivité au 01/07/2022.**
- Ces revalorisations salariales sont attribuées à la performance et proposées par l'encadrement direct, puis examinées et validées par la Direction au regard des appréciations annuelles portées sur les collaborateurs.
- Ne sont pas concernés par cette enveloppe :
 - o Les salariés entrés au cours de l'année 2022 ;
 - o Les salariés en suspension de contrat sur l'ensemble de la période considérée ;
 - o Les salariés en cours de préavis et/ou de sortie des effectifs ;
 - o Les salariés ayant déjà bénéficié d'une évolution de salaire depuis le 1^{er} janvier 2022 notamment à l'occasion d'une promotion.

Pour la société Free Mobile et les sociétés Free Réseau et Free infra,

- L'enveloppe, **après déduction des dispositions collectives issues de la présente négociation (articles 5.2, 5.3 et 5.4)** sera distribuée sous la forme d'une augmentation collective.
- La part collective ainsi définie (dispositions collectives et augmentation collective) représentera 50 % de l'enveloppe allouée.
Les 50% restants seront répartis sous la forme d'augmentations **individuelles sous les conditions suivantes :**
 - o **Une augmentation individuelle sera appliquée entre le 01/07/2022 et le 31/12/2022 au salaire de base annuel. Dans cet intervalle et selon les dates de versement de l'augmentation individuelle, il peut y avoir application d'une rétroactivité au 01/07/2022.**
 - o Ces revalorisations salariales sont attribuées à la performance et proposées par l'encadrement direct, puis examinées et validées par la Direction au regard des appréciations annuelles portées sur les collaborateurs.
- Ne sont pas concernés par cette enveloppe (individuelle et collective):
 - o Les salariés entrés au cours de l'année 2022 ;
 - o Les salariés en suspension de contrat sur l'ensemble de la période considérée ;
 - o Les salariés en cours de préavis et/ou de sortie des effectifs ;
 - o Les salariés ayant déjà bénéficié d'une évolution de salaire depuis le 1^{er} janvier 2022 notamment à l'occasion d'une promotion.



ACCORD UES iliad

Page 6 sur 9

Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

5.2. Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté, a été définie comme suit :

Une prime d'un montant de 180€ bruts est versée aux salariés de l'UES Iliad ayant 4 ans d'ancienneté révolus dans le groupe au 31 décembre.

Cette prime est versée en janvier de l'année suivante au salariés encore présents dans les effectifs de l'UES Iliad et ne bénéficiant pas d'une suspension du contrat de travail (ex : congé sabbatique, congé parental total, congé création d'entreprise, etc.).

Le montant est majoré de 20€ bruts par année supplémentaire d'ancienneté, plafonné à 400€ (soit 15 ans d'ancienneté). Cette prime est soumise aux cotisations sociales.

Dans le cadre du présent accord, les parties ont décidé de renouveler cet avantage alloué aux collaborateurs pour valoriser leur ancienneté au sein de l'UES iliad pour une durée d'un an.

5.3. Prime vacances

Pour l'année 2022 uniquement, les parties conviennent de mettre en place une prime « vacances » **sur les sociétés composant l'UES Iliad à l'exclusion de Free Mobile.**

Cette prime se substitue à toute prime existante ayant le même objet, et ce, quelle qu'en soit la source juridique (usage, accord, etc.)

Conditions liées aux bénéficiaires :

- Avoir un an d'ancienneté révolu au 30 juin 2022
- Être présent dans les effectifs à la date de versement à l'exclusion de toute période de préavis quel qu'en soit le motif
- Ne pas être en suspension de contrat au moment du versement (ex : congé sabbatique, congé parental total, congé création d'entreprise, etc.).

Montant et versement :

- La prime sera d'un montant de 50 euros bruts, versés en une fois sur la paye du mois d'août 2022.

5.4. Frais de restauration

La direction accepte d'augmenter, de manière pérenne, la part patronale des frais de restauration à hauteur de 5 euros € net par jour travaillé (au lieu de 4,75 actuellement) pour tous les salariés effectuant 7 heures de travail quotidien, soit sous la forme d'une prime de panier, pour les salariés éligibles, soit en titre restaurant, pour les salariés ayant une pause déjeuner (à l'exception des équipes du 5^e étage du 16VLQ qui ont un avantage en nature nourriture).

Cette augmentation de 25 centimes de la part patronale des frais de restauration et l'évolution du montant de l'avantage en nature le cas échéant, s'appliquera sur la paye du mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord

5.5. Modalités de mise en œuvre des astreintes et règles d'indemnisation



ACCORD UES iliad

Page 7 sur 9

Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Les parties, au cours des négociations, ont souhaité porter une attention particulière aux modalités de fonctionnement des astreintes et aux règles d'indemnisation correspondantes

Tel que précisé dans l'accord temps de travail du 11 mars 2021, depuis le 01/07/2020, les montants des compensations des astreintes ont été fixés de la manière suivante :

Compensations	Montant € Brut
Astreinte sans intervention, effectuée un jour travaillé	11,72
Astreinte sans intervention, effectuée un jour chômé (Week-end, férié, etc.)	23,44
Astreinte avec intervention effectuée sur site	37,29

Les parties s'engagent à négocier un avenant à l'accord temps de travail du 11 mars 2021 à l'issue de la présente négociation, portant sur les mesures suivantes :

- **Pour la société Free mobile :**

Type d'astreinte	Montant de la compensation € Brut
Astreinte effectuée en semaine	40€/ jour
Astreinte effectuée un jour chômé (Week-end, férié, etc.)	80€/ jour

En cas d'intervention lors des astreintes (à domicile ou sur site), le taux horaire du collaborateur est majoré de 55%.

Dans le cadre des présentes négociations, cette réévaluation significative vient majorer l'enveloppe globale 2022 de Free Mobile de 0,7 % supplémentaire, de la masse salariale brute des salariés Free Mobile présents au 31/12/2021.

- **Pour la société Free réseau :**

Type d'astreinte	Montant de la compensation € Brut	Majoration par heure d'astreinte réalisée € Brut
Astreinte effectuée en semaine	15/jour	0,82/h
Astreinte effectuée un jour chômé (Week-end, férié, etc.)	30/jour	1,64/h

L'intervention sur le terrain pendant une période d'astreinte déclenche le versement d'un forfait de 37,29€ s'ajoutant au montant de la compensation et à la majoration par heure d'astreinte réalisée.

En cas d'intervention sur le terrain lors des astreintes, le taux horaire du collaborateur est majoré de 55%



ACCORD UES iliad

Page 8 sur 9

Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

Dans le cadre des présentes négociations, cette réévaluation significative vient majorer l'enveloppe globale 2022 de Free Réseau de 1,9 % supplémentaire, de la masse salariale brute des salariés Free Réseau présents au 31/12/2021.

Les parties ont conscience que les mesures visées au présent article deviendront applicables sous réserve de la conclusion d'un avenant à l'accord temps de travail reprenant les modalités présentées dans le présent article.

5.6. Prime de cooptation

Une prime de cooptation de 500€ bruts est versée pour tout recrutement externe en CDI, après validation de la période d'essai (renouvellement éventuel compris) sur justification du collaborateur la demandant de son lien de connaissance avec la personne intégrée et de son implication directe dans le dépôt de candidature de celle-ci. Ce montant passe à 1000€ pour les postes considérés par la Direction comme prioritaires.

5.7 Prime de tutorat

La Direction rappelle qu'elle est attachée aux valeurs d'accueil et d'accompagnement des jeunes qui préparent en alternance un diplôme reconnu par l'Education Nationale et des salariés titulaires qui s'inscrivent dans un cursus certifiant ou qualifiant.

Afin de valoriser les collaborateurs tuteurs, les parties conviennent du versement, pour l'année 2022, d'une prime annuelle de 150 euros bruts par tuteur et quel que soit le nombre d'alternants. Cette prime sera versée sur la paie de décembre 2022.

6. CONDITIONS D'APPLICATIONS ET DE SUIVIS DE L'ACCORD

6.1. DUREE DE L'ACCORD ET PRISE D'EFFET

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an à compter du lendemain de son dépôt à la DREETS sauf précisions contraires mentionnées dans les articles.

6.2. MODALITES DE REVISION

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé. Conformément à l'article L 2261-7-1 du Code du travail, sont habilitées à engager la procédure de révision du présent accord :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, qu'elles soient signataires ou adhérentes de cet accord, ainsi que la Direction.
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application du présent accord, ainsi que la Direction.



ACCORD UES iliad

Page 9 sur 9

Sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée

6.3. NOTIFICATION – DEPOT-PUBLICATION

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

Il sera ensuite déposé sur la plateforme de téléprocédure TéléAccords et remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 06 juillet 2022, en 5 exemplaires

SIGNATURES

Pour les Organisations syndicales (un seul signataire) :

Pour la CFTD, Abdellah Ahnaouiyak, délégué syndical	DocuSigned by: 1F823D0486E042E
Pour FO, Fabien Racault, délégué syndical	DocuSigned by: D3E01E1957544E3...

Pour la Direction :

Céline Polo Directrice des Ressources humaines Groupe	DocuSigned by: F64126922379414...
--	--