Accord relatif au Plan de Rémunération Variable de la Division Services Opérateurs dans le cadre de la NAO de l'UES SFR pour l'année 2020

Les entreprises composant l'Unité Economique et Sociale SFR (ci-après dénommée « UES SFR »), représentées par **Madame Florence CAUVET**, en sa qualité de Directeur exécutif Ressources Humaines, dûment mandatée à effet de négocier et conclure le présent accord,

Et Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES SFR :

CFDT représentée par Xavier COURTILLAT
en sa qualité de Délégué Syndical Central

CFTC représentée par Francky TABUTEAU P/O SALIMA BOUAZA
en sa qualité de Délégué Syndical Central

UNSA représentée par Abdelkader CHOUKRANE
en sa qualité de Délégué Syndical Central

Paraphe des signataires

SB AC

PREAMBULE

Le présent accord constitue l'aboutissement de la négociation sur les dispositifs permettant le calcul de la rémunération variable des populations commerciales et assimilées de la Division Services Opérateurs (DSO).

Ces dispositions s'inscrivent dans la négociation relative à la rémunération variable de ces populations au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) de l'UES SFR pour l'année 2020, prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail.

La négociation s'est déroulée au cours de 3 réunions qui se sont tenues les 11 octobre, 21 octobre et le 8 novembre 2019 avec les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES SFR.

Au cours de ces échanges, la Direction a fait savoir qu'elle souhaitait renouveler pour l'année 2020 les grands principes appliqués depuis 2014 des règles de rémunération variable des populations commerciales et assimilées concernées.

Les parties ont convenu ce qui suit :

SB AC

SOMMAIRE

Préambule 2
Article 1. Champ d'application de l'accord 4
Article 2. Les Directions MARCHES B2B et B2C : les COMMERCIAUX (Ingénieurs d'Affaires ET Ingenieurs Commerciaux) 4
1. Caractéristiques globales du dispositif 4
2. Quantitatif et calcul des coefficients multiplicateurs 5
3. Quantitatif spécifique 5
4. Modalités de calcul des primes spécifiques 7
Article 3. LES DIRECTIONS MARCHEs B2B ET B2C : LES AVANT-VENTE 8
1. Caractéristiques globales du dispositif 8
2. Quantitatif et calcul des coefficients multiplicateurs 8
3. Quantitatif spécifique 9
4. Qualitatif 10
5. Modalités de calcul des primes spécifiques 11
Article 4. Direction roaming, operations & development 11
1. Caractéristiques globales du dispositif 11
2. Calcul des coefficients multiplicateurs du variable quantitatif 12
3. Pondération du variable quantitatif 12
4. Modalités de calcul de primes spécifiques à la direction roaming, operations & development 12
Article 5. Direction NATIONALE COLLECTIFS (Chargés d'affaires collectifs et ingenieurs commerciaux collectifs, qualifiés de responsables grands comptes) 13
1. Critères de rémunération variable pour les Chargés d'Affaires Collectifs (CAC) 13
1.1. Primes individuelles sur objectif de conquête 14
1.1.1 Prime individuelle sur objectifs liés à la prise de commande (R/O sur conquête logements signés) 14
1.1.2. Prime sur développement du Chiffre d'Affaires souscrit : 15
1.2. Primes individuelles de Chiffre d'Affaires (CA) 15
1.2.1. La prime trimestrielle sur Chiffre d'Affaires : 15
1.2.2. Prime trimestrielle de rétention et de renégociation : 16
1.3. Primes additionnelles : 16
2. Critères de rémunération variable pour Ingénieurs Commerciaux Collectifs (RGC) : 17
2.1. Primes individuelles sur objectif de conquête 17
2.1.1 Prime individuelle sur objectifs lié à la prise de commande (R/O sur conquête logements signés) 17
2.1.2. Primes sur développement du Chiffre d'Affaires souscrit : 18
2.2. Prime individuelle de Chiffre d'Affaires (CA) 18
Prime trimestrielle sur Chiffre d'Affaires : 18
2.3. Primes additionnelles: 19
3. règles applicables au commissionnement : 20
3.1. Règles applicables aux commissionnements 20
3.1.1. Définition d'une commande 20
3.1.2. Conditions de prise en compte d'une commande 20
3.1.3. Process de commissionnement 21
Article 6. Révision et denonciation de l'accord 22
Article 7. Entrée en vigueur et durée de l'accord 23
Annexe - Liste des sociétés juridiques constituant l'unité économique et sociale SFR 24

FC SB AC

ARTICLE 1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les présentes dispositions s'appliquent aux collaborateurs de la Direction Roaming Operations & Development, des Directions Marché B2B et Marché B2C et de la Direction Nationale Collectifs au sein de la Division Services Opérateurs (DSO) dont la rémunération variable est basée sur un système de commissionnement.

En tout état de cause, les collaborateurs bénéficiaires d'une Part Variable ou d'une Prime de Performance d'Equipe en application de l'article 6 du procès-verbal de désaccord relatif aux rémunérations, à la durée et à l'organisation du temps de travail au sein de l'UES SFR pour l'année 2019 sont exclus du présent accord.

Ces dispositions ont pour objet de se substituer, en tout point, aux dispositions conventionnelles, usages et pratiques applicables aux collaborateurs concernés par le présent accord pour les thèmes détaillés ci-dessous.

Par ailleurs, il est rappelé que les objectifs fixés peuvent être révisés par la Direction en cours d'année afin de répondre notamment à des situations exceptionnelles.

ARTICLE 2. LES DIRECTIONS MARCHES B2B ET B2C : LES COMMERCIAUX (INGENIEURS D'AFFAIRES ET INGENIEURS COMMERCIAUX)

1. CARACTERISTIQUES GLOBALES DU DISPOSITIF

La structure de rémunération est composée d'une rémunération fixe brute de base à hauteur de 70% et d'une part variable à hauteur de 30%.

Le plan de commissionnement est constitué de 2 composantes :

- Quantitatif : Chiffre d'affaires réalisé sur les entités du Pôle Télécom d'Altice France (notamment SFR, SFR Fibre, Completel) sur le territoire confié
- Quantitatif spécifique : propre au marché géré

Le poids entre les 2 composantes Quantitatif et Quantitatif spécifique est fonction du marché :

Equipe	Poids Objectif quantitatif	Poids Objectif Quantitatif Spécifique
GP	60%	40%
GC	50%	50%
TPME	50%	50%

La part variable totale est plafonnée à 300%.

En sus du plan de rémunération variable, des primes semestrielles viennent s'ajouter selon les modalités définies ci-après.

FC SB AC

2. QUANTITATIF ET CALCUL DES COEFFICIENTS MULTIPLICATEURS

Le quantitatif porte sur le chiffre d'affaires (CA) du portefeuille de clients individuel.

L'objectif quantitatif est annuel. Il est plafonné à 300%. Un versement au prorata est effectué mensuellement.

Des coefficients accélérateurs s'appliquent pour les objectifs quantitatifs de chiffre d'affaires réel constaté, en fonction du résultat sur objectif (R/O) en pourcentage qui sera mesuré en fin d'année.

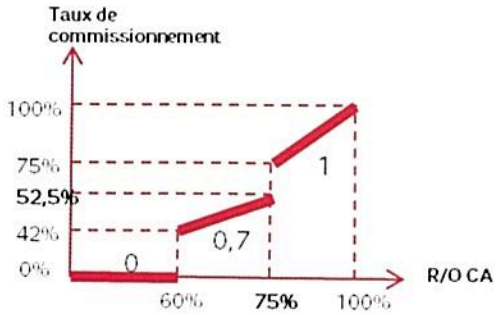
Ces coefficients accélérateurs s'appliquent sur la tranche correspondante :

R/O	% d'attribution de la prime
De]100% à 105]%	Coefficient multiplicateur: 2
De]105% à 120]%	Coefficient multiplicateur: 4
Au-delà de 120%	Coefficient multiplicateur: 2

A titre d'exemple, pour un R/O de 115%, la prime est de 100%+5%x2+10%x4=150%.

A l'inverse, un coefficient s'applique en cas de non atteinte des objectifs de CA en fin de période selon le tableau ci-dessous (et comme illustré par le graphique) :

R/O en fin de période	% d'attribution de la prime
De [0% à 60]%	0
Ou de]60% à 75]%	Coefficient : 0,7
Ou de]75% à 100] %	Coefficient : 1



3. QUANTITATIF SPECIFIQUE

Les objectifs quantitatifs spécifiques sont adaptés selon les priorités commerciales et les évolutions du marché.

Les objectifs quantitatifs spécifiques sont fixés trimestriellement. Chaque objectif quantitatif est plafonné à 300%.

Mesure de la performance commerciale liée au Revenu et à la Marge : PRI et PMI

- Définition de la PRI :

Il s'agit de la prise de revenu incrémentale (PRI) d'une commande de nouveau service (upgrade, extension ou évolution de service apportant une augmentation du volume ou du revenu mensuel)
Pour une commande souscrite, la PRI correspond à la somme de 2 composantes :

- La valorisation réelle ou estimée du revenu mensuel incrémental
- 1/12ème des Frais d'accès au service (FAS)

- Définition de la PMI :

Il s'agit de la prise de marge incrémentale (PMI) d'une commande de nouveau service (upgrade, extension ou évolution de service apportant une augmentation du volume ou du revenu mensuel)
Pour une commande souscrite, la PMI se calcule selon la formule suivante :

- PMI = PRI de la commande X % marge du service vendu
- Le % marge peut-être une valeur moyenne connue d'avance et confirmée par le marketing ou la valeur réelle

Quantitatif spécifique par segment de marché :

- Marché GP, GC et TPME : les objectifs sont les PRI et PMI fixées pour une commande de nouveau service (upgrade, extension ou évolution de service apportant une augmentation du volume ou du revenu mensuel)

commercial / manager	PRI	PMI
	50 %	50 %

R/O Quantitatif spécifique = 50% R/O PRI + 50% R/O PMI

Le R/O quantitatif spécifique se déclenche au-dessus du **seuil de 30%** du R/O quantitatif spécifique.

Des coefficients bonus ou malus sur la PRI/PMI de certains produits sont mis en place pour renforcer l'application de politiques commerciales structurantes (ex : bonus pour vente de produits en infra propre et malus sur produits infra tiers).

- Des accélérateurs annuels sont mis en place en cas de dépassement d'objectifs :

Pour les commerciaux :

le taux de commissionnement annuel est :		
R/O<= 120%	120%<R/O<=150%	R/O > 150%
Taux de Comm = R/O	Taux de Comm = 1,2 + 3 x (R/O-1,2)	Taux de Comm = 2,1 + 4 x (R/O-1,5)

Pour les managers :

le taux de commissionnement annuel est :		
R/O<= 110%	110%<R/O<=120%	R/O > 120%
Taux de Comm = R/O	Taux de Comm = 1,1+ 3 x (R/O-1,1)	Taux de Comm = 1,4 + 4 x (R/O-1,2)

4. MODALITES DE CALCUL DES PRIMES SPECIFIQUES

En sus de la rémunération variable, des primes « over the top » viennent s'ajouter. Ces primes semestrielles adaptées au segment de marché s'appliquent sur un projet, un produit ou du qualitatif afin de récompenser le travail réalisé qui n'a pas d'effet immédiat dans le quantitatif PRV : par exemple, la vente d'IRU (format de contrat pour vendre de la fibre pour lequel le cash est touché tout de suite mais le CA n'est reconnu qu'année après année sur des contrats très longs de 20 ans environ), la vente de nouveaux services à des clients existants et la conquête de nouveaux clients (qui ne génèreront du CA qu'après la phase de déploiement qui peut durer plusieurs mois), la signature des « gros deal », un focus sur le lancement d'une nouvelle offre ou sur un produit à forte marge.

Ces primes sont en cohérence avec les Directions Marché B2B et B2C (avant-vente), en fonction du marché adressé.

Exemple de prime sur IRU Fibre :

Montant de l'IRU	Prime IRU	Prime Location
De 200 à 500k€	250 €	
De 500 à 1 M€	500 €	250 €
De 1 M€ à 1,5 M€	1 500 €	750 €
1,5 M€ à 3M€	2 500 €	1 250 €
Au-delà de 3 M€	3 000 €	1 500 €

Exemple de primes sur un nouveau service :

300 € à la signature

Les primes auront des valeurs pouvant varier de 125€ à 2500€

- Les primes inférieures à 1000€ étant destinées à des évènements commerciaux qui peuvent se répéter (occurrence possible supérieure à 3 dans un semestre). Par exemple, signer le même produit sur plus de 5 clients.
- Les primes supérieures à 1000€ étant destinées à des événements commerciaux exceptionnels (gros deal) ou dont la répétition est très limitée (occurrence possible inférieure à 3 dans un semestre).

Ces primes sont plafonnées à 6 500 euros bruts annuels.

ARTICLE 3. LES DIRECTIONS MARCHES B2B ET B2C : LES AVANT-VENTE

1. CARACTERISTIQUES GLOBALES DU DISPOSITIF

La structure de rémunération est composée d'une rémunération fixe brute de base à hauteur de 85% et d'une part variable à hauteur de 15%.

Le plan de commissionnement est composé de 3 composantes :

- Quantitatif lié à la réalisation des prévisions de CA sur les entités du Pôle Télécom d'Altice France (notamment SFR, SFR Fibre, Completel) sur le portefeuille de comptes : 40%
- Quantitatif spécifique lié à la PRI/PMI : 40%
- Qualitatif : 20%

Chaque objectif est plafonné à 300%.

La part variable totale est plafonnée à 300%.

La partie quantitative et la partie quantitative spécifique de la part variable sont versées à M+2 par rapport au trimestre échu.
La partie qualitative et les primes semestrielles sont versées à M+1 par rapport au semestre échu.

En sus du plan de rémunération variable, des primes « over the top » semestrielles viennent s'ajouter selon les modalités définies ci-après.

2. QUANTITATIF ET CALCUL DES COEFFICIENTS MULTIPLICATEURS

Les objectifs annuels du quantitatif portent sur :

- la performance commerciale liée au chiffre d'affaires (CA) réel constaté par marché (GP, GC, entreprises)

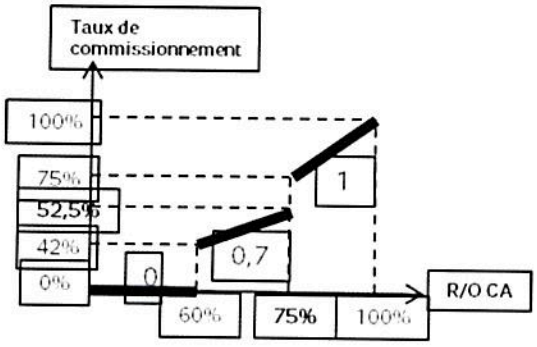
Le montant du variable a des coefficients accélérateurs et est plafonné à 300%. Ces coefficients accélérateurs s'appliquent sur le chiffre d'affaires réel constaté, en fonction du résultat sur objectif (R/O) en pourcentage qui sera mesuré en fin d'année. Ces coefficients accélérateurs en cas de dépassement des objectifs s'appliquent sur la tranche correspondante :

R/O	% d'attribution de la prime
De]100% à 105]%	Coefficient multiplicateur: 2
De]105% à 120]%	Coefficient multiplicateur: 4
Au-delà de 120%	Coefficient multiplicateur: 2

A titre d'exemple, pour un R/O de 115%, la prime est de 100%+5%x2+10%x4=150%.

A l'inverse, un coefficient s'applique en cas de non atteinte des objectifs de CA en fin de période selon le tableau ci-dessous (et comme illustré par le graphique) :

R/O en fin de période	% d'attribution de la prime
De [0% à 60]%	0
Ou de]60% à 75]%	Coefficient : 0,7
Ou de]75% à 100]%	Coefficient : 1



3. QUANTITATIF SPECIFIQUE

Les objectifs quantitatifs spécifiques portent sur les PRI/PMI et sont adaptés selon les priorités commerciales et les évolutions du marché.

Les objectifs quantitatifs spécifiques sont fixés semestriellement. Chaque objectif quantitatif est plafonné à 300%.

Mesure de la performance commerciale liée au Revenu et à la Marge : PRI et PMI

- Définition du PRI :

- Il s'agit de la prise de revenu incrémentale (PRI) d'une commande de nouveau service (upgrade, extension ou évolution de service apportant une augmentation du volume ou du revenu mensuel)

Pour une commande souscrite, la PRI correspond à la somme de 2 composantes :

- La valorisation réelle ou estimée du revenu mensuel incrémental
- 1/12ème des Frais d'accès au service (FAS)

- Définition de la PMI :

- Il s'agit de la prise de marge incrémentale (PMI) d'une commande de nouveau service (upgrade, extension ou évolution de service apportant une augmentation du volume ou du revenu mensuel)

Pour une commande souscrite, la PMI se calcule selon la formule suivante :

- PMI = PRI de la commande X % marge du service vendu

- Le % marge peut-être une valeur moyenne connue d'avance et confirmée par le marketing ou la valeur réelle

Quantitatif spécifique :

Avant-vente / manager	PRI	PMI
	50 %	50 %

R/O Quantitatif spécifique = 50% R/O PRI + 50% R/O PMI

Le R/O quantitatif spécifique se déclenche au-dessus du **seuil de 30%** du R/O quantitatif spécifique.

Des coefficients bonus ou malus sur la PRI/PMI de certains produits sont mis en place pour renforcer l'application de politiques commerciales structurantes (ex : bonus pour vente de produits en infra propre et malus sur produits infra tiers).

Des accélérateurs annuels sont mis en place en cas de dépassement d'objectifs sur le quantitatif spécifique :

R/O	% d'attribution de la prime
De [0% à 120]%	Coefficient multiplicateur: 1
De]120% à 150]%	Coefficient multiplicateur: 3
Au-delà de 150%	Coefficient multiplicateur: 4

4. QUALITATIF

L'objectif est lié à la qualité du travail fourni et correspond aux priorités de la DSO (accompagnement client, orientation business, excellence opérationnelle)

Exemple d'indicateurs 2019 :

- Développer le business et la satisfaction auprès de ses clients (copile, présentations produits)
- Assurer le lancement commercial des offres (E-Access, IPA FTTH, MVNO, Marque Blanche) auprès de nos clients
- Fiabiliser nos produits, leurs évolutions, les process et les outils (Axis, Elios ...) pour répondre au mieux aux attentes de nos clients et les rendre le plus autonome possible
- Etre force de proposition pour l'harmonisation/rationalisation / Fiabilisation des produits, process, parcours client, outils cible
- Développer le business en optimisant les coûts et la marge (ex : WDM)
- Efficacité opérationnelle : Développer l'autonomie en Avant-Vente, gestion des offres budgétaires, Lancement des commandes en déploiement
- Gestion des appels d'offres et migration de parc vers SFR.
- Assurer des hand over de qualité avec les nouveaux arrivants
- Assistance aux équipes DSO pour les référencement de nouveaux clients, collaboration avec le marketing pour mise à jour des présentations client , les architectures réseau, SI etc...
- Collaboration avec la Directions Juridique et les métiers transverses pour mise à jour des éléments contractuels.
- Accompagnement à la prise en main de produits spécifiques (MVNO, IPA FTTH, E-Access...) après le lancement.

L'atteinte de cet objectif est évaluée chaque fin de semestre pour définir la part variable associée. De nouveaux objectifs seront alors fixés pour le semestre suivant.

FC SB AC

Il n'y a pas d'accélérateur.
L'objectif est capé à 200%.

5. MODALITES DE CALCUL DES PRIMES SPECIFIQUES

En sus de la rémunération variable, des primes « over the top » viennent s'ajouter. Ces primes semestrielles adaptées au segment de marché s'appliquent sur un projet ou un produit afin de récompenser le travail réalisé qui n'a pas d'effet immédiat dans le quantitatif PRV : par exemple, la vente d'IRU (format de contrat pour vendre de la fibre pour lequel le cash est touché tout de suite mais le CA n'est reconnu qu'année après année sur des contrats très longs de 20 ans environ), la vente de nouveaux services à des clients existants et la conquête de nouveaux clients (qui ne génèreront du CA qu'après la phase de déploiement qui peut durer plusieurs mois), la signature des « gros deal », un focus sur le lancement d'une nouvelle offre ou sur un produit à forte marge.

Ces primes sont en cohérence avec la direction commerciale de la DSO, en fonction du marché adressé.

Les primes auront des valeurs pouvant varier de 125€ à 1250€

- Les primes inférieures à 1 000€ étant destinées à des évènements commerciaux qui peuvent se répéter (occurrence possible supérieure à 3 dans un semestre). Par exemple, signer le même produit sur plus de 5 clients.
- Les primes supérieures à 1 000€ étant destinées à des événements commerciaux exceptionnels (gros deal) ou dont la répétition est très limitée (occurrence possible inférieure à 3 dans un semestre).

Ces primes sont plafonnées à 6 500 € bruts annuels.

ARTICLE 4. DIRECTION ROAMING, OPERATIONS & DEVELOPMENT

1. CARACTERISTIQUES GLOBALES DU DISPOSITIF

La structure de rémunération est composée d'une rémunération fixe brute de base à hauteur de 70% et d'une part variable à hauteur de 30%.

Le plan de commissionnement est composé de 3 composantes :

- Evolution du solde en valeur nette de la période négociée sur la base du budget commercial sur la voix, le SMS et la data : 75%
- CA « Roaming in » réel constaté de l'équipe sur le quadrimestre concerné : 5%
- Qualitatif : 20%

Les objectifs quantitatifs (CA et évolution du solde en valeur) sont définis par quadrimestre, chaque objectif quantitatif est plafonné à 300%.

L'objectif qualitatif est défini par quadrimestre et est plafonné à 100%.

La part variable totale est plafonnée à 300%.

Le calcul du paiement de l'objectif de CA Roaming In est proportionnel au réalisé, sous condition d'atteinte au minimum de 90%, seuil en dessous duquel l'objectif sera considéré comme non atteint.

La part variable est versée à M+1 par rapport au quadrimestre échu.

En sus du plan de rémunération variable, des primes viennent s'ajouter selon les modalités définies ci-après.

2. CALCUL DES COEFFICIENTS MULTIPLICATEURS DU VARIABLE QUANTITATIF

Les coefficients multiplicateurs s'appliquent pour les objectifs quantitatifs de Chiffre d'affaires (CA) réel constaté et la valeur nette du solde, en fonction du résultat sur objectif (R/O) en pourcentage qui sera mesuré en fin de quadrimestre.

Ces coefficients multiplicateurs s'appliquent sur la tranche correspondante :

Valeur nette réalisée quantitative	% d'attribution de la prime
De 0% à 50 %	Coefficient multiplicateur: 0
De >50% à 100%	Coefficient multiplicateur: 1
De >100% à 120%	Coefficient multiplicateur: 2
De >120% à 150%	Coefficient multiplicateur: 3
Au-delà de 150%	Coefficient multiplicateur: 4

A titre d'exemple, pour un réalisé à 135%, la prime est de 100%+20%x2+15%x3=185%.

3. PONDERATION DU VARIABLE QUANTITATIF

- Certains accords qui peuvent à eux seuls avoir une valeur importante sur les accords de la zone pour le quadrimestre concerné (ex. : accord Vodafone pour l'Europe) sont pondérés à la hausse ou à la baisse. En effet, si la valeur du deal dépasse la valeur maximum ou est en-dessous de la valeur minimum, seule la valeur maximum ou minimum sera retenue dans le total.

Par exemple : la contribution au Résultat sur objectif (R/O) sera calculée selon les valeurs haute et basse suivantes :

	Haut (en €)	Bas(en €)
Opérateur A	450 000	100 000
Opérateur B	600 000	280 000
Opérateur C	700 000	100 000

- Afin de valoriser chaque accord, chaque accord ne pourra pas excéder 10% de la part variable des objectifs quantitatifs.

4. MODALITES DE CALCUL DE PRIMES SPECIFIQUES A LA DIRECTION ROAMING, OPERATIONS & DEVELOPMENT

Dans le cadre du développement de relais de croissance, les collaborateurs seront en charge de promouvoir de nouveaux services et/ou produits. Les relais de croissance identifiés au jour de la signature du présent accord sont des services tels que SFR Broker (revente de nos accords de roaming).

Ces derniers pourront être modifiés en fonction des priorités de l'entreprise et de la direction.

La rémunération du collaborateur en charge de la vente de ces nouveaux produits/services, viendra s'ajouter à la rémunération variable précédemment citée et détaillée.

a) Les primes sur la vente des nouveaux produits et services

Une prime est versée selon les modalités suivantes
- SFR Broker (revente de nos accords de roaming) :
  - 500 euros à la signature du contrat

Chiffre d'affaires estimé sur une base de 12 mois après le lancement (Business case validé par la Direction Commerciale) :
  - 1000 euros pour une vente inférieure à 250 000 euros HT
  - 2000 euros pour une vente entre 250 000 et 1 000 000 euros HT
  - 2500 euros pour une vente supérieure à 1 000 000 euros HT

L'ensemble des primes dans le cadre des ventes de ces nouveaux produits ou services ne pourra cependant pas excéder plus de 11 000 euros par an par collaborateur.

b) Les primes sur le développement du chiffre d'affaires total des contrats déjà signés

Une prime est alors versée selon les modalités suivantes:

Chiffre d'affaires réel sur le quadrimestre vs objectif fixé et prime calculée en fonction :

>100 à 125%	1000€
>125 à 150%	1500€
>150 à 175%	2000€
> 175 à 200%	2500€
>200%	3000€

L'ensemble des primes dans le cadre du développement du chiffre d'affaires des contrats signés ne pourra cependant pas excéder plus de 9 000 euros par an par collaborateur.

ARTICLE 5. DIRECTION NATIONALE COLLECTIFS (CHARGES D'AFFAIRES COLLECTIFS ET INGENIEURS COMMERCIAUX COLLECTIFS, QUALIFIES DE RESPONSABLES GRANDS COMPTES)

1. CRITERES DE REMUNERATION VARIABLE POUR LES CHARGES D'AFFAIRES COLLECTIFS (CAC)

Les Chargés d'Affaires Collectifs (CAC), visés à l'article 1, bénéficient d'une rémunération annuelle fixe de base brute à laquelle s'ajoute une rémunération variable, dont le calcul se fait suivant les règles décrites dans le plan de rémunération variable ci-après.

Ce plan est composé de 2 critères principaux, en lien avec la conquête d'une part et le chiffre d'affaires d'autre part, exprimés en pourcentage de la rémunération variable à 100% d'objectif atteint, dont la pondération est détaillée ci-après.

En complément, le PRV est composé de primes additionnelles calculées selon les modalités fixées au présent PV d'accord.

SB AC

1.1. PRIMES INDIVIDUELLES SUR OBJECTIF DE CONQUETE

Les primes individuelles sur objectif de conquête représentent **65 %** de la rémunération variable à 100% d'objectifs atteints, soit, à titre indicatif, un montant mensuel de 1 050,83€, pour une rémunération variable annuelle brute de **19 400€**

1.1.1 PRIME INDIVIDUELLE SUR OBJECTIFS LIES A LA PRISE DE COMMANDE (R/O SUR CONQUETE LOGEMENTS SIGNES)

- **Calcul :** Elle est assisse sur un objectif mensuel de conquête exprimé en nombre de prises « nouvelles » signées, au regard de l'objectif fixé au collaborateur.

Le critère d'enregistrement est la signature du contrat FTTB ou Bundle saisi dans l'outil de « workflow » collectif. Les Resort Sat et FTTH Solo peuvent également être comptabilisés dès que le seuil de 60% de l'objectif a été atteint sur le volet FTTB/Bundle.

Cette prime est de 820,83 € bruts par mois à 100% de R/O, soit 78,1 % de la prime de conquête.

Elle est plafonnée à 300% et elle se déclenche à partir de 60% de R/O selon la pente ci-après * :

R/O	<60%	60%	70%	80%	90%	95%	100%	>100%	> 300%
R/P	0%	30%	50%	65%	80%	90%	100%	R/O	300%

* La prime est calculée de façon linéaire à compter de 100% et plus de R/O (avec un plafond à 300% maximum).

- **Rattrapage trimestriel** :

Dans le cas où la somme des réalisations mensuelles de conquête du trimestre est égale ou supérieure aux objectifs mensuels cumulés sur un trimestre, un rattrapage sera versé à la fin du trimestre concerné dans l'objectif de parvenir à un montant de prime au plus égal à 100% des trois primes mensuelles cumulées sur la période. Cela s'applique également au FTTH solo et activité Resort, à condition que le seuil de 60% de FTTB/Bundle soit bien atteint au niveau du trimestre.

A titre indicatif, le principe de la mécanique de rattrapage est illustré sur une base 100 de la façon suivante:

CAC

	M1	M2	M3
OBJECTIF	100	100	100
REALISE	50	50	200
R/0	50%	50%	200%
PRIME	0 €	0 €	1 573,00 €
PRIME RATTRAPAGE			786,50 €
TOTAL	0 €	0 €	2 359,50 €

	M1	M2	M3
OBJECTIF	100	100	100
REALISE	50	50	300
R/0	50%	50%	300%
PRIME	0 €	0 €	2 359,50 €
PRIME RATTRAPAGE			0,00 €
TOTAL	0 €	0 €	2 359,50 €

1.1.2. Prime sur developpement du Chiffre d'Affaires souscrit :

Rémunération à la prise signée dans le mois en fonction du type de service souscrit, comme suit :

- ✓ SA (TV solo) : 1,50€/lot signé
- ✓ SUN (logement connecté): 2,50€/lot signé
- ✓ SUNTEL (forfait tel sortant) : 2€/lot signé cumulatif avec SUN et RS
- ✓ RS et Hôtels (Résidence connectée, Hôtel en Satellite) : 3,50 €/lot signé,
  Hôtel en FTTB seul (Resort connecté) **:** 5€/lot signé

Pour un volume de signatures de 90 Lots /mois et la répartition par type de services suivante: SUN 61%, SA 17%, RS et Hôtels 22%, cette prime est atteinte à 100% et représente 230 € bruts par mois, à titre indicatif, soit 21,9% des primes individuelles de conquête.

1.2. Primes individuelles de Chiffre d'Affaires (CA)

Les primes individuelles de Chiffre d'affaires représentent **35 %** de la rémunération variable à 100% d'objectifs atteints, soit, à titre indicatif, un montant trimestriel de 1 697,50€ pour une rémunération variable annuelle brute de **19 400€**.

1.2.1. La prime trimestrielle sur Chiffre d'Affaires :

Cette prime est calculée en R/O : R étant le Chiffre d'Affaires constaté sur la période par rapport à O l'objectif individuel de CA fourni à chaque début de trimestre.

Le calcul s'effectue par comparaison entre le Chiffre d'Affaires constaté au dernier jour du trimestre du secteur géographique commercial, en comparaison du Chiffre d'Affaires Objectif sur ce même secteur au 1er jour du trimestre.

Ces Chiffres d'Affaires sont amputés du Chiffre d'Affaires facturé par les Grands comptes, sur ce secteur commercial.

Ces éléments sont fournis chaque début et fin de trimestre par les services centraux de Contrôle de gestion Collectifs.

Cette prime est de 1 279,91€ bruts par trimestre à 100% de R/O, soit 75,4% des primes individuelles de chiffre d'affaires.

Elle est calculée trimestriellement et se déclenche à partir de 90% de R/O selon la pente ci-après :

Prime Trimestre CAC CA 2019

R/O	< 90%	90%	95%	100%	>100%
R/P	0%	75%	90%	100%	R/0

- **Rattrapage annuel** :

Dans le cas où la somme des réalisations trimestrielles de CA est égale ou supérieure aux objectifs trimestriels cumulés sur l'année, un rattrapage sera versé à la fin de l'année concernée dans l'objectif de parvenir à un montant de prime au plus égal à 100% des quatre primes trimestrielles cumulées sur la période.

A titre indicatif, le principe de la mécanique de rattrapage est illustré sur une base 100 de la façon suivante:

Exemple type pour une prime trimestrielle de 2 500€ à objectif atteint soit 10 000 € sur l'année

	T1	T2	T3	T4	total
Objectif	100	100	100	100	400
Réalisé	89	105	95	100	*389*
Prime trimestrielle versée	0	2625	2250	2500	**7375**
Réguls positives à rebours constatée en fin d'année	6	4	3	0	
Réalisé annuel actualisé	95	109	98	100	*402*
Prime de rattrapage à 100% versée					**2625**

10 000 €

1.2.2. PRIME TRIMESTRIELLE DE RETENTION ET DE RENEGOCIATION :

Rémunération calculée en fonction du nombre de logements, dont la renégociation conduit :

- ✓ soit à la non réalisation d'une résiliation enregistrée,
- ✓ soit à la prolongation d'un contrat en cours de renégociation.

Cette prime est de 1€ par logement (lot) renégocié ou rattrapé avec un plafond trimestriel de 600€.

Elle représente 417, 59€ bruts par trimestre à 100% de R/O, à titre indicatif, soit 24,60 % des primes individuelles de chiffre d'affaires.

1.3. PRIMES ADDITIONNELLES :

En complément, des primes additionnelles sont versées selon les critères ci-après :

- **Prime liée à la facturation de travaux** : une prime mensuelle, équivalente à 2% du montant hors taxes des travaux facturés au client, est versée à raison de 90% à la commande et 10% à l'encaissement des travaux.

- **Primes additionnelles spécifiques** : En sus de la rémunération variable et de la prime travaux, des primes « over the top », plafonnées à 8000 € par an, viennent s'ajouter. Ces primes trimestrielles s'appliquent à un projet, un produit, un type d'immeuble, un compte spécifique ou du qualitatif afin de récompenser le travail réalisé : par exemple, la négociation d'un contrat cadre national, la signature d'un gros deal tel qu'un ensemble immobilier de plus de 500 logements, la signature de mandats OI FTTH en ZTD, les services supplémentaires de type 'smart' (comptage, vidéo surveillance, habitat intelligent...) et d'autres dispositions sur demande de la direction.

FC SB AC

Exemples :

- Signature d'une enseigne d'hôtels 'multi-sites': 150€ par hôtel
- Signature de mandats FTTH en ZTD : 0,7€/lot
- Vente de services supplémentaires de comptage : CA unitaire généré en un mois multiplié par le nombre de prises signées
- Signature d'un gros deal immobilier de plus de 200 lots : 250€

2. CRITERES DE REMUNERATION VARIABLE POUR INGENIEURS COMMERCIAUX COLLECTIFS (RGC) :

Les Ingénieurs Commerciaux Collectifs, visés à l'article 1, bénéficient d'une rémunération annuelle fixe de base brute à laquelle s'ajoute une rémunération variable, dont le calcul se fait suivant les règles décrites dans le plan de rémunération variable ci-après.

Ce Plan est composé de 2 critères principaux, en lien avec la conquête d'une part et le chiffre d'affaires d'autre part, exprimés en pourcentage de la rémunération variable à 100% d'objectif atteint, dont la pondération est détaillée ci-après.

En complément, le PRV est composé de primes additionnelles calculées selon les modalités fixées au présent PV d'accord.

2.1. PRIMES INDIVIDUELLES SUR OBJECTIF DE CONQUETE

Ces primes représentent **50%** de la rémunération variable à 100% d'objectifs atteints, soit, à titre indicatif, un montant de 925,83 € mensuel pour une rémunération variable annuelle de **22 220€**.

2.1.1 PRIME INDIVIDUELLE SUR OBJECTIFS LIE A LA PRISE DE COMMANDE (R/O SUR CONQUETE LOGEMENTS SIGNES)

- **Calcul :** Elle est assisse sur un objectif mensuel de conquête exprimé en nombre de prises « nouvelles » signées, au regard de l'objectif fixé au collaborateur

Le critère d'enregistrement est la signature du contrat FTTB ou Bundle saisi dans l'outil de « workflow » collectif. Les Resort Sat et FTTH Solo peuvent également être comptabilisés dès que le seuil de 80% de l'objectif a été atteint sur le volet FTTB/Bundle.

Cette prime représente 606,83 € à 100% de R/O, soit 65,54% des primes individuelles de conquête.

Elle est plafonnée à 300% et elle se déclenche à partir de **60%** de R/O selon la pente ci-après * :

R/O	<60%	60%	70%	80%	90%	95%	100%	>100%	> 300%
R/P	0%	30%	50%	65%	80%	90%	100%	R/O	300%

* Le R/0 est calculée de façon linéaire à compter de 100% et plus (sous réserve du plafond à 300% maximum).

- **Rattrapage trimestriel** :

Dans le cas où la somme des réalisations mensuelles de conquête du trimestre est égale ou supérieure aux objectifs mensuels cumulés sur un trimestre, un rattrapage sera versé à la fin du trimestre concerné dans l'objectif de parvenir à un montant de prime au plus égal à 100% des trois primes mensuelles cumulées sur la période.

A titre indicatif, le principe de la mécanique de rattrapage est illustré sur une base 100 de la façon suivante:

RGC

	M1	M2	M3
OBJECTIF	100	100	100
REALISE	50	50	200
R/0	50%	50%	200%
PRIME	0 €	0 €	1 180,00 €
PRIME RATTRAPAGE			590,00 €
TOTAL	0 €	0 €	1 770,00 €

	M1	M2	M3
OBJECTIF	100	100	100
REALISE	50	50	300
R/0	50%	50%	300%
PRIME	0 €	0 €	1 770 €
PRIME RATTRAPAGE			0 €
TOTAL	0 €	0 €	1 770 €

2.1.2. PRIMES SUR DEVELOPPEMENT DU CHIFFRE D'AFFAIRES SOUSCRIT :

Rémunération à la prise signée dans le mois en fonction du type de service souscrit :

- ✓ SA (TV solo) : 1,50€/lot signé
- ✓ SUN (logement connecté): 2,50€/lot signé
- ✓ SUNTEL (forfait tel sortant) : 2€/lot signé cumulatif avec SUN et RS
- ✓ RS et Hôtels (Résidence connectée, Hôtel en Satellite) : 3,50 €/lot signé, Hôtel en FTTB seul (Resort Connecté): 5€/lot signé

Pour un volume de signatures de 140 Lots /mois et la répartition par type de services suivante: SUN 46%, SA 38%, RS et Hôtels 16%, cette prime est atteinte à 100% et représente 319 € par mois, soit 34,46% des primes individuelles de conquête.

2.2. PRIME INDIVIDUELLE DE CHIFFRE D'AFFAIRES (CA)

Cette prime représente **50 %** de la rémunération variable à 100% d'objectifs atteints, soit, à titre indicatif, un montant trimestriel de 2 777,50 € pour une rémunération variable annuelle brute de **22 220** €.

PRIME TRIMESTRIELLE SUR CHIFFRE D'AFFAIRES :

Cette prime est calculée en R/O : R étant le Chiffre d'Affaires constaté sur la période par rapport à O l'objectif individuel de CA fourni à chaque début de trimestre.

Le calcul s'effectue par comparaison entre le Chiffre d'Affaires constaté au dernier jour du trimestre du secteur géographique commercial, en comparaison du Chiffre d'Affaires Objectif sur ce même secteur.

PC GB AC

Ces éléments sont fournis chaque début et fin de trimestre par les services centraux de Contrôle de gestion Collectifs.
Elle est calculée trimestriellement et se déclenche à partir de 90% de R/O selon la pente ci-après * :

R/O	< 90%	90%	95%	100%	>100%
R/P	0%	75%	90%	100%	R/0

* Le R/0 est calculée de façon linéaire à compter de 100% et plus.

- **Rattrapage annuel** :

Dans le cas où la somme des réalisations trimestrielles de CA est égale ou supérieure aux objectifs trimestriels cumulés sur l'année, un rattrapage sera versé à la fin de l'année concernée dans l'objectif de parvenir à un montant de prime au plus égal à 100% des quatre primes trimestrielles cumulées sur la période.

A titre indicatif, le principe de la mécanique de rattrapage est illustré sur une base 100 de la façon suivante:

Exemple type pour une prime trimestrielle de 2 500€ à objectif atteint soit 10 000 € sur l'année

	T1	T2	T3	T4	total
Objectif	100	100	100	100	400
Réalisé	89	105	95	100	*389*
Prime trimestrielle versée	0	2625	2250	2500	**7375**
Réguls positives à rebours constatée en fin d'année	6	4	3	0	
Réalisé annuel actualisé	95	109	98	100	*402*
Prime de rattrapage à 100% versée					**2625**

10 000 €

2.3. PRIMES ADDITIONNELLES:

En complément, des primes additionnelles sont versées selon les critères ci-après :

- **Prime liée à la facturation de travaux** : une prime mensuelle équivalente à 2% du montant hors taxes des travaux facturés au client, est versée à raison de 90% à la commande et 10% à l'encaissement des travaux.

- **Primes additionnelles spécifiques** : En sus de la rémunération variable et de la prime travaux, des primes « over the top », plafonnées à 8000 € par an, viennent s'ajouter. Ces primes trimestrielles s'appliquent à un projet, un produit, un type d'immeuble, un compte spécifique ou du qualitatif afin de récompenser le travail réalisé : par exemple, la négociation d'un contrat cadre national, la signature d'un gros deal tel que un ensemble immobilier de plus de 500 logements, la signature de mandats OI FTTH en ZTD, les services supplémentaires de type 'smart' (comptage, vidéo surveillance, habitat intelligent...), et d'autres dispositions sur demande de la direction.

FE SB AC

Exemples :

- Signature d'un contrat cadre national sur une enseigne de résidence services : 1€/lot
- Signature de mandats FTTH en ZTD : 0,7€/lot
- Signature d'un patrimoine Bailleurs en ZMD à la demande de la Direction : 500€
- Vente de services supplémentaires de comptage : CA unitaire généré en un mois multiplié par le nombre de prises signées
- Signature d'un gros deal immobilier de plus de 500 lots : 250€
- Renouvellement du contrat Paris Habitat iso ARPU : 1 000 €

3. REGLES APPLICABLES AU COMMISSIONNEMENT :

3.1. REGLES APPLICABLES AUX COMMISSIONNEMENTS

3.1.1. DEFINITION D'UNE COMMANDE

Une commande exprime la promesse d'un revenu en contrepartie d'un service fourni par NC Numericable. Cette commande doit être formalisée entre un client dûment mandaté et une entité contractante du Groupe, selon le cas, par :

- La signature matérielle ou électronique[1] (datée et signée)
  - d'un contrat (standard ou sur mesure)
  - des bons de commande[2] (en vigueur) associés
  - de la grille tarifaire associée

- L'ensemble des pièces administratives d'un marché public notifié, délais de recours expirés [3]

Une commande s'entend pour un service donné.

Plusieurs commandes vendues au même client simultanément constituent une affaire.

(1) selon le process en vigueur
(2) le bon de commande peut être intégré au contrat sur mesure
(3) les contrats-cadre ou accords de référencement, en l'absence de bon de commande, ne sont pas considérés comme des commandes

Un client s'entend comme une personne morale couvrant un ou plusieurs sites sous l'autorité d'un même signataire pour un besoin donné. C'est l'existence d'un contrat signé et valide dans le temps qui distingue le client du prospect.

3.1.2. CONDITIONS DE PRISE EN COMPTE D'UNE COMMANDE

Toute commande non livrée, non facturée fera l'objet d'une reprise de commissionnement, sauf exception validée par la Direction Nationale Collectifs.

Pour être prise en compte pour le commissionnement, une commande doit, par ailleurs, répondre aux conditions ci-après :

- Pièces contractuelles conformes : Une commande doit comprendre la fourniture des pièces contractuelles (Bon de Commande, contrat et/ou marché) originales, ou, à défaut, l'envoi courriel par le Client incluant le contrat signé, et conformes, correctement et lisiblement

FC SB AC

renseignées, dûment paraphées et signées par le client et d'une personne habilitée de la société contractante, conformément aux règles de délégation.

- Enregistrement, dans l'outil « Coax Manager » et dans « Sadirah » : une commande est renseignée dans l'outil de saisie de commande. Tous les éléments nécessaires au calcul du commissionnement doivent y être correctement renseignés.

- Valorisation des Ventes : La commande doit être validée par les Directeurs des ventes (selon règles de complétudes) pour être prise en compte pour le commissionnement.

3.1.3. PROCESS DE COMMISSIONNEMENT

Une commande est prise en compte pour le commissionnement si elle respecte l'exhaustivité des critères précités. Aucune dérogation ne sera tolérée.

Sectorisation :
Un commercial ne peut engager ou conclure une affaire en dehors du secteur commercial et/ou du portefeuille d'offres qui lui a été confié, sauf s'il y a été dûment autorisé par notification formelle de sa hiérarchie. Toute affaire engagée ou conclue par un commercial, en dehors de son secteur et/ou de son portefeuille d'offres, non habilité à le faire, entraîne l'attribution de la totalité des résultats, primes variables afférentes, au seul commercial officiel du secteur, sans que le premier puisse se prévaloir d'une quelconque prise en compte de résultat ou d'un quelconque dédommagement, sauf dérogation explicite de la Direction.

3.2. Traitement des décommissionnements

Dans le cas où une commission versée ne remplit pas l'exhaustivité des critères précités, notamment en ce qui concerne les affaires abandonnées ou perdues, elle pourra donner lieu à un décommissionnement en application du présent Plan de Rémunération Variable.

Les affaires abandonnées ou perdues, qui rentrent dans l'assiette de calcul de décommissionnement, sont celles relevant de l'action commerciale et sont ainsi qualifiées en termes de motif d'abandon ou de perte, comme suit :

1. Refus en Assemblée Générale de l'adoption du contrat collectif

2. Non présentation par le promoteur du contrat collectif en Assemblée Générale

3. Non présentation en Assemblée Générale du contrat collectif dans un délai de 12 mois après livraison

4. Refus du syndic de présenter en Assemblée Générale le contrat collectif

5. Permis de construire refusé

6. Mise en place d'une infrastructure de réception TV hertzienne

7. Refus d'accès par le gestionnaire pour la mise en place des infrastructures techniques

8. Concertation des locataires non faites ou négatives

SB AC

9. Changement de gestionnaire de copropriété ou non connaissance du nouveau gestionnaire

10. Refus du promoteur d'exécuter le contrat

Le calcul du décommissionnement s'applique sur les affaires signées et prises en compte dans le calcul de la Prime de Conquête sur le développement du Chiffre d'Affaires souscrit (exemple : une affaire de 20 logements en SA sera décommissionnée à hauteur de 20 x 1,5 €).

Ces commissions négatives sont suspendues jusqu'au calcul de commissions suivant et sont reprises sur les commissions dégagées de ce calcul, et autant de fois que nécessaire jusqu'à la fin de la régularisation totale.

Dans le cas où le collaborateur, à la demande de son manager, n'a plus l'immeuble dans son portefeuille de suivi d'affaires, il ne sera pas appliqué de décommissionnement sur cet immeuble.

Le manager informera le collaborateur, préalablement, en cas de décommissionnement.

Ci-dessous, à titre d'exemples :

id affaire	date signature de l'affaire	nbre de lots	type de services vendus	date livraison	date abandon	montant du décommissionnement	date de reprise en paie
1	janv-16	30	SA	janv-17	mars-17	45 €	avr-17
2	juin-16	30	SUN	juin-17	févr-18	75 €	mars-18
3	juin-16	50	SUN	sept-17	déc-17	125 €	janv-18

Les conditions d'application des décommissionnements se feront dans le cadre des dispositions législatives en vigueur.

ARTICLE 6. REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

Les Parties signataires peuvent déposer une demande de révision de tout ou partie des dispositions du présent accord conformément à l'article L.2222-5 du code du travail.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations commenceront alors dans un délai de 15 jours avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de l'UES.

SB AC

ARTICLE 7. ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Les présentes dispositions ont été prises dans le cadre de la politique salariale relative aux collaborateurs visés par le présent accord au titre de la NAO UES SFR pour l'année 2020.

Elles entreront en vigueur à compter du **1er janvier 2020** et, en tout état de cause, après l'accomplissement des formalités de dépôt auprès de la DIRECCTE de Paris et au secrétariat du Conseil de Prud'hommes de Paris.
Cet envoi est opéré sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail.

Le présent accord prendra fin le 31 décembre 2020. En cas d'incapacité des parties à trouver un nouvel accord, la direction informera les parties si elle entend appliquer unilatéralement les anciennes dispositions de l'accord échu ou prendre de nouvelles mesures de manière unilatérale applicables pour l'année 2021.

Le présent accord fera l'objet d'un affichage dans l'Intranet SFR.

Fait à Paris, 20 novembre 2019, en 4 exemplaires.

Pour les entreprises constituant L'Unité Économique et Sociale SFR :

Florence CAUVET
Directeur exécutif Ressources Humaines

Pour les Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'UES SFR :

CFDT **Xavier COURTILLAT**
Délégué Syndical Central

CFTC **Francky TABUTEAU** P/o SALIMA BOUAZA
Délégué Syndical Central

UNSA **Abdelkader CHOUKRANE**
Délégué Syndical Central

SB AC

ANNEXE - LISTE DES SOCIETES JURIDIQUES CONSTITUANT L'UNITE ECONOMIQUE ET SOCIALE SFR

- **SFR FIBRE**

Siège social : 10, rue Albert Einstein 77420 Champs-sur-Marne
RCS Meaux : 400 461 950

- **COMPLETEL**

Siège social : 16 rue du Général Alain de Boissieu 75015 Paris
RCS Paris : 418 299 699

- **SFR**

Siège social : 16 rue du Général Alain de Boissieu 75015 Paris
RCS Paris : 343 059 564

- **LTB-R**

Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 Sainte Clotilde
RCS Saint Denis : 399 470 731

- **SRR**

Siège social : ZE du Chaudron – 21 rue Pierre Aubert – 97490 Sainte Clotilde
RCS Saint Denis : 393 551 007

- **SFR Business Distribution**

Siège social : 2 Rue Blaise Pascal Jardin d'entreprises - Immeuble Antarès - 28000 Chartres
RCS : 431 817 915

- **NUMERGY**

Siège social : 12 rue Jean-Philippe Rameau 93634 La Plaine Saint Denis Cedex
RCS Bobigny : 753 105 956

- **SMR**

Siège social : 27 place Mariage – 97600 Mamoudzou
RCS 024 072 175

- **HIVORY**

Siège social : 1 square Bela Bartok 75015 Paris
RCS Paris : 838 867 323

- **SFR FTTH**

Siège social : 124 Boulevard de Verdun – 92400 Courbevoie
RCS Paris : 844 717 587

SB AC