

Accord salarial FTSA 2010

Signature le 26 avril 2010

Un accord salarial pour l'année 2010 est conclu entre France Télécom SA, représentée par Madame Brigitte DUMONT, Directrice des Ressources Humaines France, et les organisations syndicales désignées ci-après :

- CFDT représentée par M *DUBOIS Marie*
- CFE-CGC représentée par M
- CFTC représentée par M
- CGT représentée par M
- FO représentée par M *Claude CROS*
- SUD représenté par M^r *Philippe MERIC*

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales de l'année 2010 des salariés de droit privé de FTSA, conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

La classification de ces salariés fait référence :

- à la Convention Collective Nationale des Télécommunications (CCNT) du 26 avril 2000 pour les dispositions relatives à la classification de branche et à la grille des salaires minima professionnels,
- au protocole du 25 janvier 2002 portant sur la création d'un groupe d'emplois cadres de niveau Dbis à FTSA.

Cet accord prévoit également des dispositions salariales pour l'année 2010 pour les fonctionnaires de FTSA tels que mentionnés aux articles 4, 5, 6 et 8 de cet accord.

Article 2 - Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C et D

Ces personnels bénéficient d'un budget correspondant à une progression moyenne en niveau de 3,0%, mis en œuvre à travers deux mesures :

Une mesure d'augmentation générale avec minimum garanti et une mesure d'augmentation individuelle.

1) Mesure d'augmentation générale avec minimum garanti

Deux augmentations générales d'un pourcentage total de 2,0%, avec un minimum d'augmentation garanti des salaires fixes d'un montant de 500 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet, sont prévues selon le calendrier ci-après :

- 1,4% au 1^{er} janvier 2010, avec un minimum d'augmentation garanti de 360 € bruts en base annualisée, pour une activité à temps complet.
- 0,6% au 1^{er} juillet 2010, avec un minimum d'augmentation garanti de 140 € bruts en base annualisée, pour une activité à temps complet.

Toutes les personnes présentes à la date d'effet de ces deux augmentations générales bénéficient du plein effet de celles-ci sur leur salaire de base.

2) Mesure d'augmentation individuelle

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 1,0%.

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

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

Article 3 - Mesure particulière pour le réajustement de positionnement salarial

Aux deux mesures précédentes de l'article 2, s'ajoute une mesure particulière pour les salariés de droit privé niveaux B, C, D.

Cette mesure particulière permet au manager de réajuster des salaires de base sous-positionnés au regard de l'appréciation des compétences et des pratiques de salaires au sein de l'entité d'appartenance, à niveau d'emploi et domaine professionnel comparables.

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 0,2% des salaires de base des salariés niveaux B, C, D.

La mise en œuvre s'effectue sur le salaire de base à la date anniversaire du contrat ou à la date anniversaire de la dernière promotion.

Article 4 - Salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et G et fonctionnaires des classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur

Ces personnels bénéficient d'un budget correspondant à une progression moyenne en niveau de 3,0%, mis en œuvre à travers deux mesures :

Une mesure d'augmentation garantie à laquelle s'ajoute une mesure d'augmentation individuelle.

1) Mesure d'augmentation garantie

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

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 1,0%.

2) Mesure d'augmentation individuelle

Le budget de cette mesure individuelle correspond à une progression moyenne en niveau de 2,0%.

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

Pour les salariés de droit privé, ces deux mesures s'appliquent sur le salaire de base à la date anniversaire du contrat ou à la date anniversaire de la dernière promotion.

Pour les fonctionnaires, elles s'appliquent sur le salaire global de base à la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

3) Minima de Complément France Télécom des fonctionnaires des classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur

Les minima annuels de Complément France Télécom des fonctionnaires sont relevés de 1,5% au 1^{er} juillet 2010, avec un relèvement minimum de 50 € (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe I du présent accord).

Article 5 - Fonctionnaires des classes I et II

En 2010, ces personnels bénéficient d'une augmentation minimum garantie de leur Salaire Global de Base d'un montant de 500 € bruts, en base annualisée pour une activité à temps complet.

Cette mesure est mise en œuvre pour tous ces personnels en deux temps :

- 1°) Une augmentation des Compléments France Télécom au 1^{er} juillet 2010 d'un montant uniforme de 100 € bruts, en base annualisée, pour une activité à temps complet. Toutes les personnes présentes en activité à cette date bénéficient du plein effet de cette mesure.
- 2°) Le versement en une fois, avec le salaire de décembre 2010, d'une prime complémentaire garantissant le montant de 500 € bruts entre décembre 2009 et décembre 2010. Le montant individuel de cette prime est déterminé en fonction de la situation constatée en décembre 2010 après la prise en compte de toutes les mesures salariales de l'année 2010, évolutions statutaires et promotions incluses, non compris la mesure « égalité salariale » de l'article 6.1 des femmes niveau II.3.

Les éléments qui composent le Salaire Global de Base sont précisés en annexe II de cet accord.

Article 6 - Mesures en faveur de la suppression des écarts de rémunération Femmes / Hommes

En relation avec l'accord « Égalité Professionnelle FTSA » du 24 octobre 2007, notamment ses articles 2.2.1 et 3.1, les dispositions suivantes sont arrêtées.

1) Mesures d'augmentations automatiques

La rémunération de base des femmes des catégories de personnel précisées ci-après est augmentée au 1^{er} juillet 2010 comme suit, en base brute annualisée, pour une activité à temps complet :

Salariées de droit privé niveau B	180 €
Fonctionnaires niveau II.3	90 €

Pour les personnels salariés de droit privé, cette augmentation s'applique sur le salaire de base, et s'ajoute aux mesures des articles 2 et 3 du présent accord.

Pour les personnels fonctionnaires, cette augmentation s'applique sur le Complément France Télécom et s'ajoute à la mesure de l'article 5 du présent accord.

Toutes les personnes présentes en activité à la date d'effet bénéficient du plein effet de ces mesures.

2) Mesures individuelles pour corriger des écarts de salaire Femmes / Hommes

Des budgets spécifiques de mesures individuelles sont consacrés à la correction des écarts de rémunération Femmes / Hommes et s'ajoutent aux autres mesures de cet accord.

Ces budgets sont mis en œuvre à la suite d'un examen des situations individuelles locales, distinctement des mesures individuelles managériales. Cet examen est réalisé par le manager conjointement avec la fonction RH.

- Salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C, D :
Le budget de cette mesure individuelle correspond à une progression moyenne en niveau de 0,3% de la rémunération de base des femmes de ces groupes d'emplois.
- Salariés de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur :
Le budget de cette mesure individuelle correspond à une progression moyenne en niveau de 0,1% de la rémunération de base des femmes de ces groupes d'emplois.

3) Mesure relative à l'évolution professionnelle

En relation avec les dispositions de l'accord Égalité Professionnelle FTSA du 24 octobre 2007 portant sur le taux de féminisation des promotions (art 2.2.1), un budget spécifique de promotion est mis en œuvre afin de favoriser, en plus grand nombre, l'accès des femmes aux différents niveaux de responsabilité.

Ce budget spécifique est adressé à la promotion des femmes des niveaux d'emplois B et C / I.2 à II.2. Il correspond à 0,4% en niveau de la rémunération de base des femmes de ces groupes d'emplois et s'ajoute au budget de promotions de l'année 2010.

Article 7 - Mesures pour les salariés en début de carrière

Un budget spécifique supplémentaire de mesure individuelle est réservé aux salariés en début de carrière professionnelle.

Cette mesure individuelle tient compte de la progression dans la maîtrise du poste et de l'accroissement des compétences mises en œuvre, examinés lors de l'entretien d'évaluation.

La notion de salarié en début de carrière sera appréciée avec souplesse en référence à des critères d'âge et d'ancienneté du salarié à France Télécom.

Cette mesure s'applique sur le salaire de base à la date anniversaire du contrat ou à la date anniversaire de la dernière promotion.

1) Salariés des groupes d'emplois B, C et D

Pour ces groupes d'emplois, la notion de salariés en début de carrière professionnelle est basée sur les critères suivants qui serviront de référence : âge inférieur ou égal à 27 ans et ancienneté à France Télécom inférieure ou égale à 4 ans.

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne de 1,0% en niveau.

2) Salariés des groupes d'emplois Dbis, E, F et G

Pour ces groupes d'emploi, la notion de salariés en début de carrière professionnelle est basée sur les critères suivants qui serviront de référence : âge inférieur ou égal à 29 ans et ancienneté à France Télécom inférieure ou égale à 4 ans.

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne de 2,0% en niveau.

Article 8 - Promotion des salariés de droit privé des groupes d'emplois B, C, D et des fonctionnaires des classes I et II

La promotion (accès à un groupe ou un niveau d'emploi supérieur) se traduit, pour ces personnels, par une augmentation minimum de la rémunération de base brute de 3%.

Pour les personnels fonctionnaires, l'augmentation minimum s'entend sur le Salaire Global de Base avant promotion composé des éléments tels que précisés en annexe II de cet accord.

Dans le cas où, après application des tableaux de correspondance, l'augmentation du Salaire Global de Base est inférieure à 3%, le complément France Télécom de ces fonctionnaires est porté à un niveau permettant d'atteindre ces 3% d'augmentation du Salaire Global de Base.

Article 9 - Médecins du Travail

Cette catégorie de personnel bénéficie d'une mesure d'augmentation générale de 3,0% au 1^{er} janvier 2010.

Article 10 - Principes de mise en œuvre de l'accord

> Les différentes mesures individuelles de cet accord sont chacune mise en œuvre en fonction de leur objet propre.

> Sauf situation particulière, les entretiens d'évaluation sur lesquels s'appuient les décisions d'augmentation managériale (art 2.2 et 4.2) devront avoir été réalisés dans les 3 mois qui suivent la fin de la période donnant lieu à cette évaluation.

> La ligne managériale veille à ce que l'attribution de la mesure d'augmentation individuelle soit homogène entre les différents niveaux d'emplois au sein d'une même catégorie de personnels.

> Il est également rappelé qu'il ne peut être fait de différence fondée sur l'âge, notamment pour ce qui concerne les «Seniors».

> Il est vivement recommandé que l'attribution de chaque mesure d'augmentation individuelle soit suffisamment significative et donc supérieure à 0,5%, y compris les mesures individuelles spécifiques (articles 3, 6.2 et 7) décidées distinctement des mesures managériales.

> Les décisions managériales prises en application de l'accord font l'objet d'une explication aux salariés au cours d'un entretien.

Cet entretien permet de faire le lien entre la décision d'augmentation individuelle et les résultats et axes de progression examinés lors de l'entretien d'évaluation. Les motifs ayant conduit à une décision de non augmentation devront, en particulier, être explicités aux salariés concernés.

Une notification individuelle détaillant les mesures salariales mises en œuvre au titre de cet accord est remise aux salariés.

Un(e) salarié(e) estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut demander, par écrit, un entretien avec sa ligne managériale.

Article 11 - Bilan de l'accord salarial

Cet accord salarial fera l'objet, au niveau national, d'un bilan de mise en œuvre avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives à ce niveau.

Un bilan de cet accord sera également organisé au niveau local, au sein des Établissements Principaux, avec les organisations syndicales représentatives, sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.

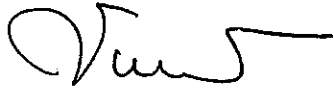
Les organisations syndicales représentatives et la direction se réuniront d'ici fin 2010 afin d'examiner ensemble la définition des critères de ces bilans.

Article 12 - Publicité et dépôt de l'accord

Conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du nouveau code du Travail, cet accord sera déposé auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris en un exemplaire. Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique seront transmis à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris.

Un exemplaire sera également établi pour chaque partie.

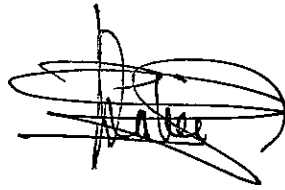
Fait à Paris, le 26 avril 2010



Brigitte DUMONT
Directrice des Ressources Humaines France

Les organisations syndicales

Pour la CFDT *Pierre DUBOIS*



Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

Pour la CGT

Pour FO *Claude CROS*



Pour SUD *Philippe MERIC*



ANNEXE I À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2010

Minima de Complément France Télécom

En application de l'article 4.3 du présent accord, le tableau des minima de Complément France Télécom des fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur s'établit comme suit :

Niveaux	Minima annuels de Complément France Télécom (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Jusqu'au 30 juin 2010	A compter du 1 ^{er} juillet 2010
Niveau III.1	1 676	1 726
Niveau III.2	2 157	2 207
Niveau III.3	2 804	2 854
Niveau IV.1	3 254	3 304
Niveau IV.2	5 396	5 476,94 arrondi à 5 477
Niveau IV.3	6 005	6 095,08 arrondi à 6 096
Niveau IV.4	7 721	7 836,82 arrondi à 7 837
Niveau IV.5	11 150	11 317,25 arrondi 11 318
Niveau IV.6	15 439	15 670,59 arrondi à 15 671

ANNEXE II À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2010

Définition du Salaire Global de Base pour la mise en œuvre des mesures prévues aux articles 5 et 8 concernant les fonctionnaires classes I et II.

Le Salaire Global de Base de ces personnels correspond à la somme des éléments suivants :

Le traitement indiciaire brut,

Le complément France Télécom,

et le, cas échéant, des avantages monétaires :

Accord social 1990,

Reconnaissance ancienneté (accord social 1997),

Avantage monétaire personnalisé,

Indemnité différentielle reclassement-reclassification,

Avantage monétaire informatique,

Avantage monétaire personnel,

Avantage monétaire La Poste CLM-CLD