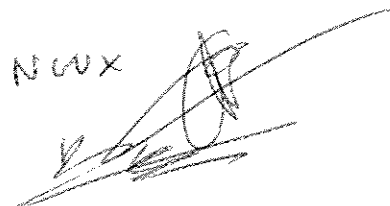


# Accord salarial FTSA 2011

Signature le 18 avril 2011

Un accord salarial pour l'année 2011 est conclu entre France Télécom SA, représentée par Monsieur Bruno Mettling, Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe, et les organisations syndicales désignées ci-après :

- CFDT représentée par M *Xavier MAJOR*
- CFE-CGC représentée par M
- CFTC représentée par M **Jean-Pierre BORDERIEUX**
- CGT représentée par M
- FO représentée par M *Didier RASSINOUX*
- SUD représenté par M *Philippe MERIC*



### Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales de l'année 2011 des salarié-e-s de droit privé de FTSA, conformément aux dispositions des articles L 2242-1 et suivants du Code du Travail.

La classification de ces salarié-e-s 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 2011 pour les fonctionnaires de FTSA mentionnés aux articles 3, 4, 5, 7 et 8 de cet accord.

### Article 2 : Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D

Ces salarié-e-s bénéficient d'un budget correspondant à une progression moyenne en niveau de 2,5%, mis en œuvre à travers deux mesures : une mesure d'augmentation générale et une mesure d'augmentation individuelle.

#### 1) Mesure d'augmentation générale

1,1% au 1<sup>er</sup> janvier 2011, avec un minimum d'augmentation garanti de 216 € bruts en base annualisée, soit 18 € bruts par mois à compter de cette date, pour une activité à temps complet.

0,4% au 1<sup>er</sup> juillet 2011, avec un minimum d'augmentation garanti de 84 € bruts en base annualisée, soit 7 € bruts par mois à compter de cette date, pour une activité à temps complet.

Les salarié-e-s en activité à ces dates d'effet bénéficient de ces augmentations générales sur leur salaire de base.

*DR*

*XM JPB  
PM*

## 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 individuelle de ces salarié-e-s. 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 de contrat ou de dernière promotion.

## 3) Mesure particulière pour le réajustement de positionnement salarial

Aux deux mesures précédentes de l'article 2, s'ajoute une mesure particulière. Elle 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 salarié-e-s des niveaux B, C, D.

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

## Article 3 : Fonctionnaires des classes I et II

Ces personnels bénéficient d'une augmentation de leur Complément France Télécom au 1<sup>er</sup> juillet 2011 d'un montant uniforme de 300 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet, soit 25 € bruts par mois à compter de cette date.

Toutes les personnes en activité à cette date bénéficient de cette augmentation.

## Article 4 : Salariés-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D et fonctionnaires des classes I et II

Une prime complémentaire d'un montant uniforme de 200 € bruts (base temps plein) est versée en une fois au 1<sup>er</sup> juillet 2011 à l'ensemble de ces personnels.

Toutes les personnes de ces niveaux d'emplois, en activité à cette date, bénéficient du versement de cette prime.

## Article 5 : Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et G et fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur

Ces personnels bénéficient d'un budget correspondant à une progression moyenne en niveau de 2,5%, mis en œuvre à travers deux mesures : une mesure d'augmentation garantie et une mesure d'augmentation individuelle. DE

### 1) Mesure d'augmentation garantie

Pour tous ces personnels, cette mesure est mise en œuvre par une augmentation garantie 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 1,5%.

Cette mesure permet aux managers de reconnaître la contribution de ces salarié-e-s. 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.

### 3) Mesure d'augmentation garantie supplémentaire pour les salaires<sup>1</sup> inférieurs à 35 200 € bruts annuels

Le salaire brut annuel pris en considération pour l'éligibilité à cette mesure est le salaire avant mise en œuvre de toute autre mesure d'augmentation salariale au titre de 2011, indépendamment de la mesure d'augmentation individuelle (art 5.2) et de la mesure d'augmentation garantie de 500 € bruts en base annualisée (art 5.1).

- a) Les personnels dont le salaire est inférieur ou égal à 35 000 € bruts annuels bénéficient d'une mesure d'augmentation garantie supplémentaire d'un montant uniforme de 200 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.
- b) Les personnels dont le salaire est compris entre 35 000 et 35 200 € bruts annuels bénéficient d'une mesure d'augmentation garantie supplémentaire correspondant à la différence entre 35 200 € et leur salaire, en base annualisée pour une activité à temps complet.

Le budget de cette mesure supplémentaire correspond à une progression moyenne en niveau de 0,6% des salaires des personnels concernés.

L'ensemble des mesures d'augmentation garanties et individuelle de cet article 5 (art 5.1, 5.2, 5.3) s'applique sur le salaire de base des salarié-e-s de droit privé à la date anniversaire de contrat ou de dernière promotion.

Elles s'appliquent sur le salaire global de base des fonctionnaires à la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

### 4) Minima de Complément France Télécom des fonctionnaires des classes III, IV et détaché-e-s sur un emploi supérieur

Les minima annuels de Complément France Télécom des fonctionnaires sont relevés de 1,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2011, avec un relèvement minimum de 50 € (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe I du présent accord).

<sup>1</sup> Salaire annuel brut de base (salarié-e-s de droit privé) ou salaire global de base (fonctionnaires)

DR

JPG  
PM

## Article 6 : Salarié-e-s en début de carrière

Un budget supplémentaire de mesure individuelle est réservé aux salarié-e-s 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 début de carrière doit être appréciée avec souplesse en référence à des critères d'âge et d'ancienneté à France Télécom.

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

### 1) Salarié-e-s des groupes d'emplois B, C et D

La notion de salarié-e-s en début de carrière professionnelle est basée sur les critères suivants qui servent 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) Salarié-e-s des groupes d'emplois Dbis, E, F et G

La notion de salarié-e-s en début de carrière professionnelle est basée sur les critères suivants qui servent 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 7 : Dispositions en faveur de la suppression des écarts de rémunération Femmes / Hommes

### 1) Mesures collectives

La rémunération de base<sup>2</sup> des femmes des catégories de personnel précisées ci-après est augmentée au 1<sup>er</sup> juillet 2011 comme suit, en base brute annualisée, pour une activité à temps complet :

- Salariées de droit privé niveaux B et C :	204 € bruts base annualisée, soit 17 € bruts mensuels à compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2011
- Fonctionnaires niveaux I.2 et I.3 :	

Pour les salariées de droit privé, cette augmentation s'applique sur le salaire de base, et s'ajoute aux mesures des articles 2 et 7.2 du présent accord.

Pour les fonctionnaires, cette augmentation s'applique sur le Complément France Télécom et s'ajoute à la mesure de l'article 3 du présent accord.

Toutes les femmes de ces niveaux d'emplois en activité à cette date bénéficient de cette augmentation.

<sup>2</sup> Salaire annuel brut de base (salariées de droit privé) ou salaire global de base (fonctionnaires)

DE  
1 JPB  
x7  
PM

## 2) Mesures individuelles pour corriger des écarts salariaux 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, distinctement des mesures individuelles managériales. Cet examen est réalisé par le manager conjointement avec la fonction RH.

- Salariées de droit privé des groupes d'emplois B, C, D :  
Le budget de cette mesure individuelle correspond à une progression moyenne en niveau de 0,2% du salaire des femmes de ces groupes d'emplois.
- Salariées de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F, G et fonctionnaires des classes III, IV et détachées sur un emploi supérieur :  
Le budget de cette mesure individuelle correspond à une progression moyenne en niveau de 0,1% du salaire des femmes de ces groupes d'emplois.

Ces mesures s'appliquent sur le salaire de base des salariées de droit privé à la date anniversaire de contrat ou de leur dernière promotion.

Elles s'appliquent sur le salaire global de base des fonctionnaires à la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

## 3) Mesure relative à l'évolution professionnelle

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 2011.

Des informations pour piloter et suivre cette mesure seront communiquées au management afin d'aider à sa bonne mise en œuvre dans les entités.

### Article 8 : Promotion

La promotion (accès à un groupe ou un niveau d'emploi supérieur) se traduit par une augmentation minimum de la rémunération de base brute<sup>3</sup> de 3% en niveau à la date de promotion, quel que soit le groupe ou le niveau d'emploi avant et après promotion.

L'augmentation minimum s'entend sur la rémunération de base brute avant promotion.

Fonctionnaires des classes I et II :

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.

<sup>3</sup> Salaire annuel brut de base (salarié-e-s de droit privé) ou salaire global de base (fonctionnaires)

## Article 9 : Médecins du Travail

Ces salarié-e-s bénéficient d'une mesure d'augmentation générale de 2,5% de leur salaire de base au 1<sup>er</sup> janvier 2011.

## 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 5.2) devront avoir été réalisés dans les 3 mois qui suivent la fin de la période évaluée.
- > 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 (art 2.2 et 5.2).
- > 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 (égalité salariale, début de carrière, réajustement de positionnement salarial).
- > Les mesures générales (art 2.1), les mesures d'augmentation garantie (art 5.1, 5.3), et la mesure collective d'égalité professionnelle (art 7.1) de cet accord sont appliquées indépendamment des mesures individuelles managériales.
- > Les mesures individuelles managériales sont décidées indépendamment du bénéfice des mesures d'augmentation générales, garanties et collective de l'accord.
- > Les mesures d'augmentations individuelles s'appliquent pour 12 mois à compter des dates d'effet définies dans le présent accord.  
Il peut arriver que la date d'effet de révision salariale soit différée au-delà de 12 mois après une promotion en raison des règles d'ancienneté d'échelon (promotion des fonctionnaires cadres).  
Dans ce cas, le salaire global de base doit faire l'objet d'une augmentation intermédiaire à 12 mois afin de tenir compte de cette situation, celle-ci s'appuyant sur l'appréciation individuelle de la période écoulée depuis la promotion.
- > Les décisions managériales prises en application de l'accord font l'objet d'une explication aux salarié-e-s 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 salarié-e-s concerné-e-s.  
Une notification individuelle détaillant les mesures salariales mises en œuvre au titre de cet accord est remise et commentée aux salarié-e-s, ceci suffisamment tôt en amont de la date d'application de ces mesures.  
Un-e salarié-e estimant faire l'objet d'une décision injustifiée peut formuler un recours par écrit auprès de sa ligne managériale. Cette demande est instruite et traitée localement lors d'un entretien spécifique pour lequel le-la salarié-e peut se faire accompagner d'un-e délégué-e du personnel ou de tout autre salarié-e de l'entreprise.

### **Article 11 : Clause de sauvegarde**

Les parties partagent que la situation internationale début 2011 et ses conséquences économiques rendent incertaines les prévisions d'inflation sur l'année 2011. Pour l'exercice 2011 et à la demande des organisations syndicales d'une prise en compte de la préservation du pouvoir d'achat, la Direction convient de reconvoquer les négociateurs afin de réexaminer l'accord 2ème quinzaine d'octobre 2011 dans l'hypothèse où l'indice de l'inflation INSEE hors tabac dépasse la valeur constatée de 2% (en valeur glissante octobre 2010 à septembre 2011).

### **Article 12 : 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 2011 afin d'examiner ensemble la définition des critères de ces bilans.

### **Article 13 : 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 DIRECCTE de Paris.

Un exemplaire sera également établi pour chaque partie.

DR  
JRB XM PM

Fait à Paris, le **18 AVR. 2011**

Pour FTSA,

Monsieur Bruno Mettling  
Directeur Exécutif en charge des Ressources Humaines Groupe



Les organisations syndicales

Pour la CFDT

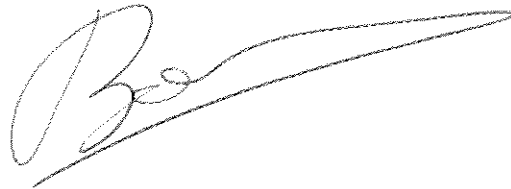
Xavier MAJOR



Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

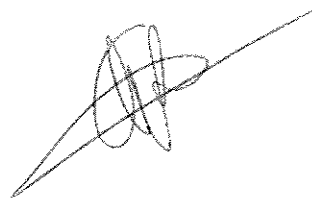
Jean-Pierre BORDERIEUX



Pour la CGT

Pour FO

Didier RASSINOVK



Pour SUD

Philippe MERIC



## ANNEXE I À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2011

### Minima de Complément France Télécom

En application de l'article 5.4 du présent accord, le tableau des minima de Complément France Télécom des fonctionnaires classes III, IV et détaché-e-s 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 2011	A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2011
Niveau III.1	1 726	1 776
Niveau III.2	2 207	2 257
Niveau III.3	2 854	2 904
Niveau IV.1	3 304	3 354
Niveau IV.2	5 477	5 559,16 arrondis à 5 560
Niveau IV.3	6 096	6 187,44 arrondis à 6 188
Niveau IV.4	7 837	7 954,56 arrondis à 7 955
Niveau IV.5	11 318	11 487,77 arrondis 11 488
Niveau IV.6	15 671	15 906,07 arrondis à 15 907

V

DR

xn

JRB PH

## ANNEXE II À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2011

### Précisions

> La notion de « salarié-e-s/personnels en activité » à la date d'application des mesures d'augmentation salariales recouvre également les situations de suspension temporaire d'activité durant lesquelles le versement du salaire est maintenu par l'entreprise (principalement congés maladie, congés maternité, congés individuel de formation, ...).

> Les augmentations salariales minimum garanties (art 2.1, 5.1, 5.3), l'augmentation du Complément France Télécom (art 3), la mesure collective d'égalité salariale (art 7.1), sont exprimées en montants bruts sur une base annualisée pour une activité à temps complet.

En cas d'activité à temps partiel, l'augmentation est perçue au prorata de la quotité de salaire de base ou de complément France Télécom payée.

Exemples

\* Article 2.1, augmentation minimum du salaire de base de 18 € bruts mensuels (216 € base annualisée) à compter du 1<sup>er</sup> janvier

Pour une quotité de salaire de base payée de 50%, l'augmentation perçue est de 9 € bruts mensuels (18 € x 50%)

Pour une quotité de salaire de base payée de 80%, l'augmentation perçue est de 14,4 € bruts mensuels (18 € x 80%)

\* Article 3, augmentation du Complément FT de 25 € bruts mensuels (300 € base annualisée) à compter du 1<sup>er</sup> juillet

Pour une quotité de Complément FT payée de 50%, l'augmentation perçue est de 12,5 € bruts mensuels (25 € x 50%)

Pour une quotité de CFT payée de 6/7<sup>ème</sup>, l'augmentation perçue est de 21,43 € bruts mensuels (25 € x 6/7<sup>ème</sup>)

> La prime de 200 € prévue à l'article 4 est un montant brut, base temps plein.

En cas d'activité à temps partiel, la prime est versée au prorata de la quotité de salaire (global) de base payée, constatée à la date d'effet.

\*Personnels en Temps Partiel Sénior ou Temps Partiel Intermédiaire : pour calculer le montant individuel de la prime, il est convenu d'ajouter la « sur-rémunération TPS/TPI » à la quotité de salaire (global) de base payée.

Exemple : Temps Partiel Sénior avec « sur-rémunération TPS » de 30% : la prime est calculée sur la quotité de salaire (global) de base payée soit 50% + la « sur-rémunération » soit 30% (200 € x (50% + 30%) = 160 €).

> Article 5.3 : Mesure d'augmentation garantie supplémentaire pour les salaires inférieurs à 35 200 € bruts annuels pour une activité à temps complet

Quelques exemples relatifs au 5.3 a), salaires jusqu'à 35 000 € bruts annuels

- Pour un salaire brut annuel de 34 500 € (temps complet) : la mesure d'augmentation garantie supplémentaire est de 200 € bruts (base annualisée), portant le salaire brut annuel à 34 700 €.

- Pour un salaire brut annuel de 34 900 € (temps complet) : la mesure d'augmentation garantie supplémentaire est de 200 € bruts (base annualisée), portant le salaire brut annuel à 35 100 €.

Quelques exemples relatifs au 5.3 b), salaires compris entre 35 000 € et 35 200 € bruts annuels

- Pour un salaire brut annuel de 35 020 € (temps complet) :

l'augmentation garantie supplémentaire est égale à : 35 200 € - 35 020 € = 180 € bruts (base annualisée), portant le salaire brut annuel à 35 200 €.

- Pour un salaire brut annuel de 35 180 € (temps complet) :

l'augmentation garantie supplémentaire est égale à : 35 200 € - 35 180 € = 20 € bruts (base annualisée), portant le salaire brut annuel à 35 200 €.

> Article 10 : Principes de mise en œuvre de l'accord, 7<sup>ème</sup> alinéa, date d'effet de révision salariale différée au-delà de 12 mois après une promotion en raison des règles d'ancienneté d'échelon (promotion des fonctionnaires cadres).

Un exemple : promotion au 1<sup>er</sup> juillet 2011 => suite à l'application des règles d'ancienneté, la nouvelle date anniversaire d'échelon devient, par exemple, le 1<sup>er</sup> octobre. La prochaine date anniversaire de révision salariale devient, de ce fait, le 1<sup>er</sup> octobre 2012.

Cette prochaine date de révision salariale se situe plus de 12 mois après la date de promotion en juillet 2011, soit 15 mois dans cet exemple : juillet 2011 à octobre 2012. Dans ce cas, le salaire global de base doit faire l'objet d'une augmentation intermédiaire 12 mois après la promotion du 1<sup>er</sup> juillet 2011, soit le 1<sup>er</sup> juillet 2012.