

Accord salarial FTSA 2009

Signature le 21 avril 2009

Un accord salarial pour l'année 2009 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 *Pierre Dubois*
- CFE-CGC représentée par M
- CFTC représentée par M *BORDERIEUX*
- CGT représentée par M
- FO représentée par M^r *Claude CROS*
- SUD représenté par M

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales de l'année 2009 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 pour les fonctionnaires de FTSA tels que mentionnés aux articles 3 et 4 du présent accord.

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

Dans le cadre de cet accord salarial, ces salariés bénéficieront en 2009 de deux types de mesures :

- générale,
- managériale

La progression moyenne en niveau de ces deux types de mesures est de 2,0%.

1) Mesure générale

Deux augmentations générales sont mises en oeuvre selon le calendrier ci-après :

- 1% au 1^{er} janvier 2009 avec un minimum d'augmentation de 21 € mensuels à compter de date pour une activité à temps complet, soit 252 € garantis en base annualisée

- 0,3% au 1^{er} juillet 2009 avec un minimum d'augmentation de 8 € mensuels à compter de date pour une activité à temps complet, soit 96 € garantis en base annualisée

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

2) Mesure managériale

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.

Le budget de cette mesure managériale correspond à une progression moyenne en niveau de 0,7%.

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

3) Mesure particulière pour le réajustement de positionnement salarial

Aux deux mesures précédentes, s'ajoute une mesure particulière pour ces catégories de personnels niveaux A, B, C et D.

En complément de la mesure managériale ci-dessus, cette mesure particulière permet au manager de réajuster les salaires de base sous positionnés au regard de l'appréciation des compétences et des pratiques de salaires de l'entité d'appartenance, à niveau d'emploi et domaine professionnel comparables.

Le budget de cette mesure particulière correspond à une progression moyenne en niveau de 0,2% des salaires de base de cette catégorie de personnels.

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 3 : 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

1) Mesure individuelle

Ces personnels bénéficient d'une mesure individuelle qui 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.

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

2) Mesure individuelle supplémentaire pour les salaires inférieurs à 31 500 € bruts annuels

En complément de la mesure individuelle ci-dessus, un budget spécifique supplémentaire de mesure individuelle est réservé aux personnels dont la rémunération de base est inférieure à 31 500 € bruts annuels au 31 décembre 2008 (hors salariés en début de carrière professionnelle au sens de l'article 5.2).

Le budget de cette mesure individuelle supplémentaire correspond à une progression moyenne en niveau de 1%, avec une augmentation personnelle minimale de 0,5% sauf cas exceptionnel justifié par les résultats de l'entretien d'évaluation.

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

3) Minimas de Complément France Télécom

Les minimas annuels de Complément France Télécom des fonctionnaires sont relevés de 1,5% au 1^{er} juillet 2009, avec un relèvement minimum de 50 € (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe du présent accord).

Article 4 : 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) Salariés de droit privé du groupe d'emplois B et fonctionnaires des classes I et II ou titulaires d'un grade de reclassement occupant un emploi de ces niveaux

La rémunération de base des femmes de ces catégories de personnel est augmentée au 1^{er} juillet 2009 comme suit, en base annualisée :

- Salariées de droit privé niveau B	168 €
- Fonctionnaires niveaux I.2, I.3	
- Fonctionnaires niveaux II.1, II.2, II.3	84 €

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

Pour les personnels fonctionnaires, cette augmentation s'applique sur le Complément France Télécom.

Toutes les personnes présentes en activité à la date d'effet et remplissant les conditions précitées bénéficieront du plein effet de cette mesure. Pour une activité à temps partiel, l'augmentation est proportionnée au taux d'activité constaté à la date d'application.

2) Salariés de droit privé des groupes d'emplois A, B, C et D

Un budget spécifique de mesure individuelle permet à la ligne managériale de corriger les écarts constatés de salaires femmes/hommes.

Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 0,3% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois.

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

3) 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

Pour ces personnels, le management, en lien avec la fonction RH locale, veille à maintenir l'équilibre global des salaires entre femmes et hommes lors de la mise en œuvre de cet accord et procède aux corrections d'écart de salaires en tant que de besoin pour les situations individuelles qui restent à corriger.

Un budget correspondant à une progression moyenne en niveau de 0,1% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois est consacré à ces corrections.

Pour les salariés de droit privé, cette mesure s'applique sur le salaire de base à la date anniversaire du contrat ou à la date anniversaire de la dernière promotion.

4) Promotion des salariés de droit privé des groupes d'emplois A, B et C et fonctionnaires niveaux I.1, I.2, I.3, II.1, II.2

En relation avec les dispositions de l'accord Egalité Professionnelle FTSA du 24 octobre 2007 portant sur le taux de féminisation des promotions (art 2.2.1), un budget spécifique est mis en œuvre pour les promotions des femmes de ces catégories de personnel.

Ce budget spécifique de promotion correspond à 0,4% en niveau de la rémunération de base de ces salariées et s'ajoute au budget de promotion de l'année 2009.

Article 5: 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 A, 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 6 : Promotion des salariés de droit privé des groupes d'emplois A, B, C, D

La promotion, accès à un groupe d'emplois supérieurs, se traduit, pour ces personnels, par une augmentation minimum de 3% du salaire de base.

Article 7 : Situation des salariés niveau A / I.1

Dans le cadre de cet accord, une décision exceptionnelle de promotion est mise en œuvre pour les salariés de droit privé niveau A et fonctionnaires niveau I.1, respectivement vers le niveau B et I.2, avec une date d'effet au 1^{er} juin 2009.

Cette décision exceptionnelle de promotion s'accompagne d'une augmentation de 85€ à cette date, soit 1020 € en base annualisée pour une activité à temps plein.

Article 8 : Médecins du Travail

Cette catégorie de personnel bénéficie d'une mesure générale de 2% au 1^{er} janvier 2009.

Article 9 : Principes de mise en œuvre de l'accord

> Les différentes mesures salariales individuelles prévues par cet accord sont chacune mise en œuvre par la ligne managériale en fonction de leur objet propre, et en particulier les mesures de réajustement salarial ou de correction d'écart de salaire femmes / hommes pour lesquelles les situations individuelles sont examinées conjointement avec l'appui de la fonction RH locale.

> la ligne managériale veille à ce que l'attribution des mesures individuelles soit homogène entre les différents niveaux d'emplois, que ce soit d'une part pour les niveaux d'emplois cadres et d'autre part pour les niveaux non cadres.

> Il est également rappelé que pour l'application des mesures décidées par la ligne managériale, il ne peut être fait de différence fondée sur l'âge, notamment pour ce qui concerne les « Séniors».

> Il est également rappelé que pour l'application des mesures décidées par la ligne managériale, il ne peut être fait de différence fondée sur l'âge, notamment pour ce qui concerne les « Séniors».

> Il est vivement recommandé que l'attribution d'une mesure salariale individuelle, décidée par la ligne managériale, soit suffisamment significative et donc supérieure à 0,5%.

Cette recommandation concerne les mesures suivantes :

- les mesures individuelles des 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 (art 3.1 et 3.2)

- les mesures de correction d'écart de salaire femmes/hommes (art 4.2 et 4.3)

- la mesure particulière de réajustement de positionnement salarial des salariés de droit privé des groupes d'emplois A, B, C et D (art 2.3)

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

Cet entretien permet notamment de faire le lien entre la mesure individuelle décidée 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 détaillée précisant chacune des décisions prises 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 10 : Bilan de l'accord salarial

L'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.

Article 11 : Publicité de l'accord

Cet accord fera l'objet des modalités de dépôt obligatoire auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi que du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétents.

Fait à Paris, le 21 avril 2009

La Directrice des Ressources Humaines France



Brigitte DUMONT

Les organisations syndicales

Pour la CFDT

Pierre DUBOIS



Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC

J.P. BORDERIEUX



Pour la CGT

Pour FO

Claude CROS



Pour SUD

ANNEXE À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2009

En application de l'article 3.3 du présent accord, le tableau des minimas de Complément France Télécom des fonctionnaires classes III, IV et détachés sur un emploi supérieur s'établit comme suit :

Niveaux	Minimas annuels de Complément France Télécom (en €) (pour une activité à temps complet)	
	Jusqu'au 30 juin 2009	A compter du 1 ^{er} juillet 2009
Niveau III.1	1 626	1 676
Niveau III.2	2 107	2 157
Niveau III.3	2 754	2 804
Niveau IV.1	3 204	3 254
Niveau IV.2	5 316	5 395,74 arrondi à 5 396
Niveau IV.3	5 916	6 004,74 arrondi à 6 005
Niveau IV.4	7 606	7 720,09 arrondi à 7 721
Niveau IV.5	10 985	11 149,78 arrondi 11 150
Niveau IV.6	15 210	15 438,15 arrondi à 15 439