

Accord salarial FTSA 2008

Signature le 14 avril 2008

Un accord salarial pour l'année 2008 est conclu entre France Télécom SA, représentée par Brigitte DUMONT, Directrice des Ressources Humaines, et les Organisations Syndicales désignées ci-après :

- CFDT représentée par Mme Catherine DUPOY BOREL
- CFE-CGC représentée par M
- CFTC représentée par M Jean Pierre BORDERIEUX
- CGT représentée par M
- FO représentée par M Sandrine LE ROY
- SUD représenté par Mme Pernaut

Article 1 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales de l'année 2008 des salariés de droit privé de FTSA, conformément aux dispositions des articles L132-18 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 2008 de deux types de mesures :

- générale,
- managériale

La progression moyenne en niveau de ces deux types de mesures est de 3,0%.

1) Mesures générales

Deux augmentations générales sont prévues selon le calendrier précisé ci-dessous :

- 1,0%, avec une date d'effet au 1^{er} janvier 2008 et un minimum d'augmentation de 20 € mensuels à compter de cette date pour une activité à temps complet, soit 240 € garantis en base annualisée

- 0,7%, avec une date d'effet au 1^{er} juillet 2008 et un minimum d'augmentation de 15 € mensuels à compter de cette date pour une activité à temps complet, soit 180 € garantis en base annualisée

Ces augmentations générales s'appliquent sur le Salaire de Base à la date à laquelle elles interviennent. Toutes les personnes présentes à la date d'effet des augmentations générales bénéficieront du plein effet de celles-ci.

2) Mesure managériale

Cette mesure permet aux managers de reconnaître la contribution de ces salariés. Elle s'appuiera 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 correspond à une progression moyenne en niveau de 1,3%.

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.

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 correspond à une progression moyenne en niveau de 3%.

2) Mesure spécifique pour les salaires inférieurs à 30 000 € bruts annuels

En complément de la mesure individuelle ci-dessus, un budget spécifique additionnel de mesure individuelle correspondant à une progression moyenne en niveau de 1% est réservé aux personnels dont la rémunération de base est inférieure à 30 000 € bruts annuels au 31 décembre 2007 et qui ne sont pas en « début de carrière professionnelle » au sens des critères de référence de l'article 5.2.

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 2,5% au 1^{er} juillet 2008, avec un relèvement minimum de 80 € (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe du présent accord).

L'augmentation de rémunération résultant de ce relèvement constitue la garantie minimum de progression du salaire global de base dans le cadre du budget de mesure individuelle. Cette garantie minimum n'est pas exclusive de l'attribution d'une mesure individuelle décidée par la ligne managériale.

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 2008 comme suit, en base annualisée :

Salariées de droit privé niveau B	300 €
Fonctionnaires niveaux I.2, I.3	
Fonctionnaires niveaux II.1, II.2, II.3	100 €

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.

Ce budget correspond à une progression moyenne en niveau de 0,5% des salaires de base des femmes de ces groupes d'emplois.

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

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

Ce budget correspond à une progression moyenne en niveau de 0,8% des salaires de base des femmes de ces catégories de personnels.

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 correspondant à 0,2%, en niveau, des salaires de base des femmes salariées de droit privé et fonctionnaires des niveaux d'emplois A, B, C / I.1 à II.2 est réservé à la promotion des femmes de ces niveaux d'emplois.

Ce budget spécifique de promotion s'ajoute au budget de promotion de l'année 2008.

Article 5 : Mesures pour les salariés en début de carrière

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

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.

Ce budget prend la forme 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.

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 individuelle est de 1,0% en niveau.

Il s'ajoute aux budgets des articles 2.1 (mesure managériale), 2.2 (mesure particulière) et 4.2 (mesure de correction des écarts de salaires femmes/hommes) du présent accord.

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 individuelle est de 2,0% en niveau.

Il s'ajoute aux budgets des articles 3.1 (mesure individuelle) et 4.3 (mesure de correction des écarts de salaires femmes/hommes) du présent accord.

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 : Médecins du Travail

Cette catégorie de personnel bénéficie d'une mesure générale de 3,0% au 1^{er} janvier 2008.

Article 8 : Principes de mise en œuvre de l'accord

Il est vivement recommandé que l'attribution d'une mesure salariale individuelle, décidée par la ligne managériale, soit suffisamment significative et donc ne soit pas inférieure à 1%.

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 & 3.2)
- les mesures de correction d'écart de salaire femmes/hommes (art 4.2 & 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.

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 9 : 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 10 : Publicité de l'accord

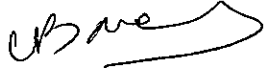
Cet accord fera l'objet des modalités de dépôt obligatoire auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi que du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes compétents.

Fait à Paris, le 14 avril 2008.

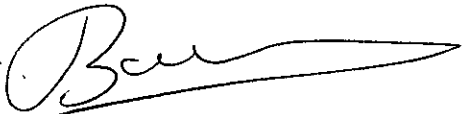
La Directrice des Ressources Humaines


Brigitte DUMONT

Les organisations syndicales

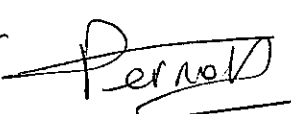
Pour la CFDT Catherine DUPUY BOREL


Pour la CFE-CGC

Pour la CFTC Jean Pierre BORDERIEUX 

Pour la CGT

Pour FO Sandrine LE ROY 

Pour SUD Jean Perron 

ANNEXE À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2008

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 2008	A compter du 1 ^{er} juillet 2008
Niveau III.1	1 546	1 626
Niveau III.2	2 027	2 107
Niveau III.3	2 674	2 754
Niveau IV.1	3 124	3 204
Niveau IV.2	5 186	5 315,65 arrondi à 5 316
Niveau IV.3	5 771	5 915,28 arrondi à 5 916
Niveau IV.4	7 420	7 605,50 arrondi à 7 606
Niveau IV.5	10 717	10 984,93 arrondi 10 985
Niveau IV.6	14 839	15 209,98 arrondi à 15 210