



## DECISION n° 63 du 29 octobre 2010

La décision n°5 du 29 mars 1999 prise en application de la décision du Président Directeur Général de France Télécom, n°3/99 du 24 mars 1999, est modifiée dans son chapitre IX comme suit :

Le rachat systématique et total de l'avantage monétaire personnalisé en cours à la date d'éligibilité au service actif (ou à tout autre dispositif de même nature) cesse à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2010. Les salariés éligibles au service actif (ou à tout autre dispositif de même nature) pourront, à tout moment, choisir de racheter leur avantage monétaire personnalisé, en totalité ou en partie, sur la base du montant de l'avantage perçu au moment de la décision du salarié :

- à hauteur de 48 mois jusqu'à leur 53<sup>ème</sup> anniversaire
- à hauteur de 12 mois à partir de leur 56<sup>ème</sup> anniversaire
- et de façon linéaire entre 48 mois et 12 mois entre leur 53<sup>ème</sup> anniversaire et leur 56<sup>ème</sup> anniversaire (36 mois à leur 54<sup>ème</sup> anniversaire, 24 mois à leur 55<sup>ème</sup> anniversaire...)

Le rachat systématique et total de l'avantage monétaire personnalisé en cours à la date de l'obtention des 37.5 annuités validées pour la Pension civile, pour les salariés qui ne seront jamais éligibles au service actif (ou à tout autre dispositif de même nature) et ayant au minimum 60 ans, cesse à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2010.

Les salariés qui ne seront jamais éligibles au service actif (ou à tout autre dispositif de même nature) pourront, à tout moment, choisir de racheter leur avantage monétaire personnalisé, en totalité ou en partie, sur la base du montant de l'avantage perçu au moment de la décision du salarié :

- à hauteur de 48 mois jusqu'à leur 56<sup>ème</sup> anniversaire
- à hauteur de 12 mois à partir de leur 59<sup>ème</sup> anniversaire
- et de façon linéaire entre 48 mois et 12 mois entre leur 56<sup>ème</sup> anniversaire et leur 59<sup>ème</sup> anniversaire (36 mois à leur 57<sup>ème</sup> anniversaire, 24 mois à leur 58<sup>ème</sup> anniversaire...)

Tous les autres éléments de la décision n°5 ne sont pas modifiés.

Brigitte Dumont  
Directrice adjointe  
Ressources Humaines Groupe





858

Le Président Directeur Général

P/99/148

Paris, le 23 Mars 1999

## Décision n° 5

Objet : modalités de mise en œuvre du remplacement du coutumier  
Référence : décisions du Président de France Telecom n° 3/99 et 4/99 du 24/03/1999

### I) Définition du coutumier

Le coutumier est un forfait d'indemnités versée de manière récurrente, sans existence d'un fait générateur qui justifierait son versement par rapport aux règles établies.

### II) Principes-clé de l'opération de remplacement

Les indemnités qui composent le coutumier ayant perdu leur justification, sont remplacées selon les trois principes-clé suivants : transparence, légalité, équité. Cette opération nécessite le réexamen des indemnités qui étaient jusqu'à présent incluses dans ce que l'on appelle le coutumier.

Au préalable, il s'avère nécessaire d'examiner de plus près ce que recouvre exactement ce coutumier. Ensuite, il s'agit d'engager une concertation avec chacun des salariés qui en bénéficient et de trouver avec lui une solution qui respecte les trois principes pré-cités.

### III) Le remplacement du coutumier

Il se traduit par :

1. la création d'un avantage monétaire personnalisé ;
2. la création d'une prime qui sera versée lors du départ en retraite à chaque fonctionnaire des classes I et II et du niveau III.1 ayant ou non bénéficié d'un

coutumier pendant sa vie active. Le montant de cette prime - identique pour tous - est fixé à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999, et réévalué annuellement.

3. la mise en place du système de remboursement des frais professionnels au réel pour tous les salariés.

#### IV) Détermination du coutumier à remplacer

a) Le management détermine, pour chaque salarié, les indemnités récurrentes perçues.

b) Si le salarié perçoit de manière récurrente des indemnités de déplacement (missions, tournées, indemnités horaires de déplacement, indemnités de panier, de stage, boissons chaudes), le manager identifie celles qui correspondent à un coutumier. Cette identification est établie en fonction du nouveau système de remboursement des frais professionnels au réel.

c) Si le salarié perçoit de manière récurrente des indemnités de sujétion (travaux dangereux ou insalubres, .) ou liées aux horaires de travail (heures supplémentaires, travail de nuit, travail cyclique...), le manager détermine, dans chaque cas, s'il existe, pour chacune de ces indemnités, un fait générateur réel. S'il n'y a pas de fait générateur, elle fait partie du coutumier.

#### V) Période d'identification du coutumier

Le montant mensuel identifié au titre du coutumier correspond au 1/12<sup>ème</sup> du montant annuel effectivement versé pendant l'année 1998, hors congés annuels.

Dans l'hypothèse où un salarié affiche un nombre élevé de jours d'absence (congés maternité, maladie...) ou de formation, l'incidence de ces facteurs doit être éliminée en effectuant le calcul comme si le salarié avait été présent.

#### VI) Présentation du coutumier identifié

Chaque coutumier correspond à une situation individuelle et particulière. Il ne peut donc être remplacé qu'après une concertation entre le salarié et son manager.

Au cours de cette concertation individuelle, le manager :

- explique les raisons de l'opération « remplacement du coutumier » et décrit le processus ;
- présente le résultat de l'identification du montant du coutumier ;
- explicite les trois formules de règlement proposées afin de faciliter le choix du salarié ;
- informe le salarié qu'il dispose d'un délai de réponse d'un mois pour son choix et lui en précise la date d'échéance.

#### VII) Initialisation de l'avantage monétaire

Une fois le coutumier identifié et présenté au salarié, son montant mensuel est converti en avantage monétaire.

L'avantage monétaire est défini comme un élément du salaire global de base (SGB) qui obéit à des règles de gestion qui lui sont propres (dégressivité...).

Cet avantage monétaire prend effet à la date de passage de l'entité au système de remboursement des frais professionnels au réel, et au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 1999.

### VIII) Choix entre trois formules

Chaque salarié concerné par le coutumier choisit librement une des trois formules ci-après :

1. l'avantage monétaire dégressif;
2. le rachat, immédiat ou différé, de son avantage monétaire ;
3. une combinaison des deux formules précédentes.

#### *Formule 1 : l'avantage monétaire dégressif (AMD)*

- Le montant de l'avantage monétaire est versé mensuellement à partir de la date de basculement de l'entité dans le système de remboursement des frais professionnels au réel.
- La dégressivité commence au premier avancement d'échelon (y compris celui lié à une promotion) qui intervient à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999 inclus.
- A chaque avancement d'échelon, l'avantage monétaire est réduit de la moitié du montant de l'augmentation indiciaire jusqu'à résorption définitive.
- Si le salarié ne bénéficie plus d'avancement d'échelon, son avantage monétaire est stabilisé jusqu'à son éligibilité à tout dispositif de départ anticipé. S'il n'est éligible à aucun dispositif, son avantage monétaire est stabilisé jusqu'à l'âge où il justifie d'une carrière complète au regard de ses droits à une pension civile.
- En cas de promotion dans les classes I et II, les règles de gestion de l'avantage monétaire demeurent (y compris pour l'avancement d'échelon issu de la promotion) et sont transposées dans la nouvelle échelle du grade.
- En cas de promotion au-delà du niveau III. 1, les intéressés bénéficient du minimum du CFT afférant à ce niveau. Tout ou partie de l'avantage monétaire sera, si nécessaire, utilisé pour combler l'écart entre le minimum de CFT et l'ancien CFT, le solde étant racheté pour un montant équivalent à 48 mois maximum.

#### *Formule 2 : le rachat total (immédiat ou différé) de l'avantage monétaire*

- Le salarié choisit de recevoir l'avantage monétaire à hauteur de 48 mois, sauf cas particulier (cf IX).
- Le montant de chaque rachat est plafonné à 120 000 francs.

- Le calcul du montant correspondant aux 48 mois est effectué sur la base de l'avantage monétaire existant au moment de la décision du salarié.
- Le rachat peut être effectué sur tout ou partie de l'avantage monétaire.
- Lors d'un rachat partiel, le salarié peut procéder au maximum à trois rachats différés avec un délai minimum d'un an entre chaque rachat. Ce délai ne s'applique pas pour un rachat soldant définitivement l'avantage monétaire.
- Pour chaque rachat, le versement peut être effectué sur un, deux ou trois ans. Dans ce cas, le salarié bénéficie de la formule 1 jusqu'à la date du premier versement au rachat.

*Formule 3 : la combinaison des deux formules précédentes*

En combinant les formules 1 et 2, le salarié choisit le montant du rachat qu'il souhaite recevoir et le montant de l'avantage monétaire qu'il souhaite continuer à percevoir.

IX ). Cas particuliers des salariés âgés de 53 ans et plus

- Salariés âgés de moins de 60 ans et présentant les conditions pour bénéficier du CFC, du service actif ou de tout autre dispositif de même nature, avant le 1<sup>er</sup> juillet 1999 :
  - leur avantage monétaire est systématiquement racheté en totalité au 1<sup>er</sup> juillet 1999 et le rachat est opéré sur la base de 24 mois.

NB : le rachat ne peut jamais dépasser le nombre de mois à courir jusqu'à l'âge de 60 ans, avec, toutefois, un minimum fixé à 12 mois, et un maximum de 24 mois.

- Salariés âgés de moins de 60 ans et devenant éligibles au CFC, au service actif ou à tout autre dispositif de même nature, après le 1<sup>er</sup> juillet 1999 :
  - jusqu'à leur date d'éligibilité, ils peuvent à tout moment, s'ils le souhaitent, racheter tout ou partie de leur avantage monétaire ;
  - à la date d'éligibilité, l'avantage monétaire en cours est systématiquement racheté en totalité ;
  - si le rachat intervient deux ans au moins avant la date d'éligibilité, le rachat est opéré sur la base de 48 mois ;
  - si le rachat intervient dans les deux ans qui précèdent la date d'éligibilité, il est calculé sur la base du nombre de mois restant à courir jusqu'à la date d'éligibilité, auquel s'ajoutent 24 mois.

Le rachat systématique à la date d'éligibilité est opéré sur la base de 24 mois.

NB : le rachat ne peut jamais dépasser le nombre de mois à courir jusqu'à l'âge de 60 ans, avec, toutefois, un minimum de 12 mois.

- Salariés âgés de moins de 60 ans et qui ne deviendront jamais éligibles au CFC, au service actif ou à tout autre dispositif de même nature :

- à tout moment, ils peuvent racheter, s'ils le souhaitent, tout ou partie de leur avantage monétaire et le rachat est opéré sur la base de 48 mois.

NB : le rachat ne peut jamais dépasser le nombre de mois à courir jusqu'à l'âge de 60 ans, avec, toutefois, un minimum de 12 mois.

- Salariés âgés au minimum de 60 ans et ayant au moins 37,5 annuités validées au titre de la pension civile :

- leur avantage monétaire est systématiquement racheté en totalité au 1<sup>er</sup> juillet 1999 et le rachat est opéré sur la base de 12 mois.

- Salariés âgés au minimum de 60 ans et n'ayant pas 37,5 annuités validées au titre de la pension civile :

- leur avantage monétaire est maintenu jusqu'à la date d'obtention des 37,5 annuités ou à la date de leur retraite si cette dernière intervient avant ;

- à tout moment, ils peuvent, s'ils le souhaitent, racheter tout ou partie de leur avantage monétaire ;

- à la date d'obtention des 37,5 annuités, l'avantage monétaire en cours est systématiquement racheté en totalité.

Dans tous les cas, le rachat est opéré sur la base de 12 mois.

## X) Système d'Information RH

DASSI RH met à disposition des entités :

- une requête pré-définie pour connaître les indemnités « historisées » (consultation d'Alinfo);
- des statistiques complémentaires sur les éléments « non historisés » (informations présentées par code et par personne) qui pourront être demandées à DASSI, via les DR ;
- un code spécifique pour l'avantage monétaire dégressif, disponible en mars (l'automatisation de la dégressivité est prévue à compter 1<sup>er</sup> juillet 1999) ;
- un code pour les rachats relatifs à l'avantage monétaire.

Sur tous ces points, des notes GRH seront éditées.

## XI) Dates-clé :

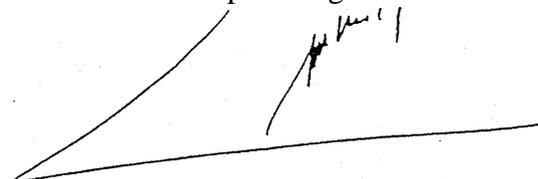
- L'ensemble du processus de mise en œuvre doit être réalisé au plus tard le 30 juin 1999.

- Le passage au système de remboursement des frais professionnels au réel intervient pour l'ensemble d'une entité à une même date, à partir du 1<sup>er</sup> mai et avant le 1<sup>er</sup> juillet 1999. A cette même date, les avantages monétaires sont initialisés et les montants des premiers rachats versés.

- La dégressivité des avantages monétaires (prise en compte des avancements d'échelon, y compris promotions) commence au premier avancement d'échelon (y compris promotion) qui intervient à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999.

- Le versement de la prime de fin de carrière prend effet à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1999 pour les salariés fonctionnaires des classes 1 et II et du niveau III. 1 partant à la retraite.

Pour le Président du Conseil d'administration  
et par délégation



Paul SCHIETTECATTE  
Directeur des Ressources Humaines

Destinataires :

Monsieur le Président  
Messieurs les Directeurs Exécutifs  
Madame le Directeur de la Communication  
Monsieur le Secrétaire Général  
Monsieur le Directeur des Relations Extérieures  
Messieurs les Directeurs Exécutifs Délégués  
Messieurs les Directeurs Régionaux  
Messieurs les Directeurs des Services Nationaux

Le présent document a vocation à être inséré dans le registre de publication des délégations de compétence et décisions à caractère réglementaire (en référence à la lettre de la DGRH du 20 mai 1998)