

# Accord salarial FTSA 2013

Signature le 26 avril 2013

Un accord salarial pour l'année 2013 est conclu entre France Télécom SA, représentée par Monsieur Bruno Mettling, Directeur Général Adjoint, Directeur des Ressources Humaines Groupe, et les organisations syndicales représentatives désignées ci-après :

- CFDT-F3C représentée par M *Jean - Bernard BERTHELIN*
- CFE-CGC/UNSA représentée par M
- CGT-FAPT représentée par M
- FO-COM représentée par M *Philippe CHAREY*
- SUD-PTT représenté par M

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

Le présent accord se rapporte aux mesures salariales de l'année 2013 des salarié-e-s de droit privé de France Télécom SA en contrat à durée déterminée ou indéterminée, 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 2013 pour les fonctionnaires de France Télécom SA mentionnés aux articles 3, 4, 5, 6, 7, 9 et 10 de cet accord.

Le transfert collectif des salarié-e-s des sociétés Orange France SA et Orange Distribution SA à France Télécom SA est respectivement prévu au 30 juin 2013 et au 30 septembre 2013. Ces salariés relevant du champ d'application des accords salariaux conclus au sein de ces deux sociétés au titre de l'année 2013 (ou des dispositions d'une décision unilatérale à défaut d'accord), ils ne bénéficieront donc pas du présent accord. L'application des accords salariaux des sociétés Orange France SA et Orange Distribution SA (ou des dispositions d'une décision unilatérale à défaut d'accord) est garantie jusqu'à fin 2013.

### Article 2 : Objet de l'accord

Cet accord définit les mesures salariales qui seront mises en œuvre, au titre de l'année 2013, au sein de France Télécom SA, les catégories de personnel concernées par ces mesures et leurs dates d'effets.

Il ne prévoit pas de budget d'augmentation individuelle au sens des accords salariaux précédents. Toutefois, par exception, des mesures salariales pourront être décidées dans un cadre et pour des situations spécifiques définis par l'accord.

Le budget moyen prévu par cet accord est de 1,8%, en niveau, mis en œuvre à travers les mesures salariales collectives (art. 3.1 et 3.2) et les mesures individuelles par exception (art. 6.2 et 7).

A ce budget moyen, s'ajoutent des mesures en faveur des premiers niveaux de salaires, de l'égalité professionnelle, des salarié-e-s en début de carrière, le budget des promotions, ainsi qu'une disposition particulière concernant certaines catégories de fonctionnaires.

### Article 3 : Mesures salariales collectives

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

Ces salarié-e-s bénéficient d'une mesure d'augmentation d'un montant uniforme de 400 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet, répartie en :

a) 300 € à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2013

b) 100 € à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2013

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 1,5% des salaires de base de ces salarié-e-s.

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

#### 3.2 - 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'une mesure d'augmentation d'un montant uniforme de 750 € brut en base annualisée, pour une activité à temps complet.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 1,5% des salaires de base (salarié-e-s de droit privé) ou salaires globaux de base (fonctionnaires) de ces personnels.

Cette mesure s'applique sur le salaire de base des salarié-e-s de droit privé à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion.

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

Les minima annuels de Complément France Télécom des fonctionnaires sont relevés de 1,5% au 1<sup>er</sup> juillet 2013, avec un relèvement minimum de 70 € (les montants applicables à cette date sont mentionnés en annexe I du présent accord).

#### 3.3 - Fonctionnaires des classes I et II

Ces personnels bénéficient d'une augmentation de leur Complément France Télécom au 1<sup>er</sup> juillet 2013 d'un montant uniforme de 120 € brut en base annualisée pour une activité à temps complet.

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

#### Article 4 : Promotions

La promotion (accès à un groupe ou un niveau d'emploi supérieur) reconnaît et valorise un accroissement significatif de compétences et/ou une prise de responsabilité élargie permettant l'accès à un poste de classification supérieure.

En fonction des priorités locales du plan annuel de promotions, elle peut également permettre de reconnaître la contribution continue et les réalisations individuelles au service du développement de l'entreprise tout au long de la carrière.

Au titre de l'année 2013, le budget des promotions correspond à 0,30%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des personnels en activité au 31 décembre 2012.

La définition du plan local de promotion s'attachera à la résolution de situations de sous-positionnements individuels par rapport à un niveau d'emploi cible : situations dans lesquelles, pour des raisons historiques ou spécifiques, le salarié occupe durablement un poste d'une classification supérieure à la sienne, tout en exerçant son activité et mettant en œuvre ses compétences au niveau requis pour ce poste.

Chaque direction veillera à identifier les éventuelles situations ainsi définies.

Au sein du budget de promotion, une partie de celui-ci pouvant aller jusqu'à 0,05% des salaires pourra être réservé, en tant que de besoin, à la résolution des situations identifiées.

La promotion se traduit, à la date de promotion, par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un minimum de 800 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.

L'accès à un niveau d'emploi de cadre (accès niveau Dbis ou III.2) sera, quant à lui, accompagné d'une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 5%.

L'augmentation minimum s'entend sur le salaire de base ou salaire global de base avant promotion.

Fonctionnaires des classes I et II :

Après application des tableaux de correspondance, le complément France Télécom est porté à un niveau permettant, au moins, d'atteindre l'augmentation minimum du salaire global de base définie ci-dessus.

En tout état de cause, l'augmentation du salaire global de base ne peut pas être inférieure à celle résultant de l'application des tableaux de correspondances.

#### Article 5 : Dispositions relatives à la correction des écarts salariaux femmes / hommes et à l'égalité professionnelle

Compte tenu de l'état des lieux partagé entre les Organisations Syndicales et la Direction lors de la négociation du présent accord, les dispositions suivantes sont arrêtées :

##### 5.1 – Mesure de correction d'écart de salaire femmes / hommes

###### a) Mesure collective de correction salariale pour les femmes salariées de droit privé du groupe d'emplois B

Les femmes salariées de droit privé du groupe d'emplois B bénéficient d'une augmentation de leur salaire de base au 1<sup>er</sup> juillet 2013 d'un montant uniforme de 156 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.

Toutes les femmes de ce groupe d'emplois en activité à cette date bénéficient de cette augmentation sur leur salaire de base.

b) Mesure individuelle de correction salariale pour les femmes salariées de droit privé des groupes d'emplois C et D

Un budget particulier est réservé à la correction des écarts de rémunération Femmes / Hommes dans ces groupes d'emplois.

Les mesures de correction salariale sont mises en œuvre à la suite d'un examen des situations individuelles par la fonction RH, lequel s'appuiera sur des éléments tels que, notamment, l'expérience professionnelle, l'ancienneté dans le poste ou le niveau d'emploi, d'éventuelles interruptions de carrière en relation avec la parentalité.

Compte tenu des statistiques examinées au niveau national, les familles de métiers mentionnées en annexe II feront l'objet d'une attention prioritaire.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,2% des salaires de base de ces salariées.

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du salaire de base de 3%, avec un minimum de 800 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.

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

c) Mesure individuelle de correction salariale pour les femmes salariées de droit privé des groupes d'emplois Dbis, E, F et G et fonctionnaires des classes III, IV et détachées sur un emploi supérieur

Les mesures de correction salariale des femmes de cette catégorie de personnel sont mises en œuvre au sein du budget d'ajustements de positionnement salarial prévu à l'article 7 du présent accord.

5.2 - Mesure relative à l'évolution professionnelle des femmes

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 dédié à la promotion des femmes quel que soit leur niveau d'emploi.

Il correspond à un budget de 0,10%, en niveau, des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des femmes en activité au 31 décembre 2012.

Ce budget spécifique s'ajoute au budget général des promotions de l'année 2013 prévu à l'article 4 du présent accord, soit un budget total de promotions de 0,40% des salaires des femmes (0,30% + 0,10%).

## Article 6 : Mesures salariales en relation avec des situations spécifiques définies

Dans un contexte particulier d'effort de modération salariale, le présent accord ne prévoit pas de budgets d'augmentation individuelle. Cependant, par exception, des mesures d'augmentation salariales seront mises en œuvre dans le cadre des priorités telles que définies ci-après :

### 6.1 – Mesures collectives supplémentaires

#### 1°) Salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C, D et fonctionnaires des classes I et II

Une augmentation supplémentaire d'un montant uniforme de 150 € bruts en base annualisée (temps complet) sera mise en œuvre avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2012 est inférieur ou égal à 25 000 € (temps complet).

Le budget de cette augmentation supplémentaire correspond, en niveau, à 0,7% des salaires des personnels concernés.

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil de cette disposition sur les salaires compris entre 25 000 € et 25 150 € bruts annuels sont décrites en annexe II du présent accord.

#### 2°) 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

##### a) Salaires inférieurs ou égaux à 31 000 € bruts annuels

Une augmentation supplémentaire d'un montant uniforme de 300 € bruts en base annualisée (temps complet) sera mise en œuvre pour les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2012 est inférieur ou égal à 31 000 € (temps complet). En conséquence, pour ces salarié-e-s, l'augmentation sera d'un montant total de 1 050 € bruts en base annualisée (750 € + 300 €)

##### b) Salaires supérieurs à 31 000 € et inférieurs ou égaux à 37 000 € bruts annuels

Une augmentation supplémentaire d'un montant uniforme de 150 € bruts en base annualisée (temps complet) sera mise en œuvre pour les salarié-e-s dont le salaire de base brut annuel ou salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2012 est supérieur à 31 000 € et inférieur ou égal à 37 000 € (temps complet).

En conséquence, pour ces salarié-e-s, l'augmentation sera d'un montant total de 900 € bruts en base annualisée (750 € + 150 €)

Ces mesures d'augmentation supplémentaires s'appliquent sur le salaire de base des salarié-e-s de droit privé à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion.

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

Le budget de ces mesures supplémentaires correspond, en niveau, à 0,5% des salaires des personnels concernés.

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil de ces dispositions sur les salaires compris, d'une part entre 31 000 € et 31 150 € bruts annuels et d'autre part entre 37 000 € et 37 150 € bruts annuels, sont décrites en annexe II du présent accord.

## 6.2 - Emploi et compétences

Afin d'accompagner la mise en œuvre des évolutions prévues par la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), un budget est réservé à la reconnaissance des évolutions professionnelles individuelles, hors promotions, impliquant pour les salarié-e-s concerné-e-s, une nouvelle étape significative dans leur parcours professionnel.

Ces évolutions professionnelles résultent du choix volontaire des salarié-e-s, validé par la fonction Ressources Humaines et le management.

Entrent dans le champ de cette disposition, les évolutions répondant aux enjeux de l'entreprise dans le développement de son activité et nécessaires aux besoins de compétences individuelles et collectives de demain, quels que soient le statut ou le niveau d'emploi.

Il s'agit :

- de mobilités transverses entre filières métiers<sup>1</sup>, vers des métiers pour lesquels la GPEC identifie des besoins pour les prochaines années
- de la poursuite d'activité au sein de la même filière métier mais dans une dimension différente de la précédente : prise de responsabilités nouvelles et durables, expertise vers management, atteinte d'un niveau d'expertise ou de compétence de référence dans son métier, élargissement du périmètre managérial ou technique.

Ce budget a pour objet de reconnaître financièrement les salarié-e-s inscrivant la réalisation de leur projet professionnel dans le cadre ainsi défini.

Cette reconnaissance financière individuelle prend la forme d'une mesure exceptionnelle d'augmentation du salaire de base / salaire global de base, attribuée par décision managériale à double niveau (N+1, N+2).

Cette décision s'appuie sur des critères factuels, objectifs et clairement identifiés. Elle est formalisée dans une notification individuelle remise au-à la salarié-e.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,15% des salaires de base ou salaires globaux de base annuels des personnels en activité au 31 décembre 2012.

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un minimum de 800 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.

Pour les fonctionnaires des classes I et II, l'augmentation est appliquée sur le Complément France Télécom.

L'augmentation est mise en œuvre sur le salaire de base ou salaire global de base à une date d'effet au plus proche de l'évènement spécifique qui en constitue le fait générateur, sans modifier ni remettre en cause pour autant, la date anniversaire d'augmentation individuelle du cycle annuel de révision salariale.

---

<sup>1</sup> Au sens des « familles de métiers » regroupées dans les 6 domaines d'activité du référentiel métiers de l'entreprise

## Article 7 : Ajustements de positionnement salarial

Un budget de mesure individuelle est dédié à des ajustements de positionnement salarial.

En tant que de besoin, cette mesure individuelle vise à mettre en cohérence le salaire de base ou salaire global de base avec les pratiques de salaires au sein de l'entité d'appartenance, à niveau d'emploi et domaine professionnel comparables, eu égard aux compétences et à la maîtrise du poste évalués lors de l'entretien individuel.

Entrent dans le champ d'application de cette disposition :

- d'une part, les salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D
- d'autre part, les 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

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 0,15% des salaires de base ou salaires globaux de base annuels au 31 décembre 2012 des personnels en activité ainsi définis.

Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du salaire de base ou salaire global de base de 3%, avec un minimum de 800 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.

Cette mesure s'applique sur le salaire de base des salarié-e-s de droit privé à la date anniversaire de contrat ou de dernière promotion.

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

## Article 8 : Salarié-e-s en début de carrière

Un budget 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 individuel.

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.

### a) 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 29 ans et ancienneté à France Télécom inférieure ou égale à 4 ans.

Le budget de cette mesure correspond, en niveau, à 1,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2012 de ces salarié-e-s.

### b) 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, en niveau, à 2,0% des salaires de base annuels au 31 décembre 2012 de ces salarié-e-s.

Article 9 : Disposition particulière relative à la rémunération de certains fonctionnaires titulaires du grade de collaborateur de second niveau (II.2)

A compter du 1er juillet 2013, une indemnité est attribuée aux fonctionnaires titulaires du grade de collaborateur de second niveau (II.2) selon les critères définis et précisés en annexe III du présent accord.

Cette indemnité a pour objet de reconnaître et valoriser, de façon homogène, le parcours professionnel des collaborateurs de premier et second niveau.

Les modalités de calcul et de régularisation de cette indemnité sont identiques à celles de l'indemnité « reconnaissance d'ancienneté accord social 1997 ».

Ces deux indemnités sont exclusives l'une de l'autre et de toute autre qui aurait pu être attribuée exceptionnellement à titre individuel pour les mêmes motifs : elles ne peuvent se cumuler.

Article 10 : Disposition particulière relative à la rémunération de certains fonctionnaires titulaires du grade de collaborateur de premier niveau (II.1) promus au grade de collaborateur de second niveau (II.2)

Une indemnité est attribuée aux fonctionnaires titulaires du grade de collaborateur de premier niveau (II.1) promus, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, au grade de collaborateur de second niveau (II.2), sous réserve des critères définis et précisés en annexe III du présent accord.

Cette indemnité a pour objet de reconnaître et valoriser, de façon homogène, le parcours professionnel des collaborateurs de premier et second niveau.

Les modalités de calcul et de régularisation de cette indemnité sont identiques à celles de l'indemnité « reconnaissance d'ancienneté accord social 1997 ».

Ces deux indemnités sont exclusives l'une de l'autre et de toute autre qui aurait pu être attribuée exceptionnellement à titre individuel pour les mêmes motifs : elles ne peuvent se cumuler.

Article 11 : Médecins du Travail

Ces salarié-e-s bénéficient, au 1<sup>er</sup> janvier 2013, d'une mesure d'augmentation de leur salaire de base d'un montant uniforme de 750 € bruts en base annualisée pour une activité à temps complet.

Article 12 : Principes de mise en œuvre de l'accord

Chaque mesure de cet accord est mise en œuvre en fonction de son objet propre.

Une notification individuelle détaillant les mesures salariales mises en œuvre au titre de cet accord est remise et commentée aux salarié-e-s lors d'un entretien avec son-sa manager.

Cette notification est remise suffisamment tôt en amont de la date d'application des mesures permettant le cas échéant, aux intéressé-e-s, d'user de la voie de recours prévue ci-après.

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. En cas d'arbitrage favorable de la hiérarchie à ce recours, la décision salariale est modifiée avant sa mise en paiement.

### Article 13 : 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.

Une information locale de la mise en œuvre de cet accord sera également présentée au niveau des Établissements Principaux avec les organisations syndicales représentatives au niveau national ou au niveau de l'Établissement Principal, sur des données collectives pertinentes afin de garantir la qualité des restitutions et le respect de la confidentialité des situations individuelles.

L'organisation de ces réunions locales précèdera la réunion du bilan national.

### Article 14 : 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.

Fait à Paris, le 26 avril 2013

Pour FTSA,  
Bruno Mettling, Directeur Général Adjoint, Directeur des Ressources Humaines Groupe



Les organisations syndicales

Pour la CFDT-F3C

Jean-Bernard BERTHELEIN

Pour la CFE-CGC/UNSA

Pour la CGT-FAPT

Pour FO-COM

Philippe CHARRY

Pour SUD-PTT

ANNEXE I

À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2013

Minima de Complément France Télécom

En application de l'article 3.2 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 2013	A compter du 1 <sup>er</sup> juillet 2013
Niveau III.1	1 836	1 906
Niveau III.2	2 317	2 387
Niveau III.3	2 964	3 034
Niveau IV.1	3 414	3 484
Niveau IV.2	5 627	5 711,41 arrondis à 5 712
Niveau IV.3	6 263	6 356,95 arrondis à 6 357
Niveau IV.4	8 051	8 171,77 arrondis à 8 172
Niveau IV.5	11 626	11 800,39 arrondis 11 801
Niveau IV.6	16 098	16 339,47 arrondis à 16 340

A

JBB

PC

## ANNEXE II

### À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2013

#### A - Modalités de mise en œuvre de la mesure collective supplémentaire du 1<sup>er</sup> janvier 2013 des salarié-e-s de droit privé des groupes d'emplois B, C et D – Article 6.1 1<sup>o</sup>

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil sont décrites dans ce tableau :

Salaire annuel brut de base (constaté au 31 décembre 2012, temps complet)	Augmentation supplémentaire applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 25 000 €	150 €
Cas 2 : supérieur à 25 000 € et inférieur à 25 150 €	Augmentation supplémentaire égale à la différence entre 25 150 € et le salaire annuel brut de base constaté au 31 décembre 2012, éventuellement porté au salaire minima conventionnel applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2013

#### B - Modalités de mise en œuvre de la mesure collective supplémentaire du 1<sup>er</sup> janvier 2013 – Fonctionnaires classes I et II – Augmentation du Complément FT - Article 6.1 1<sup>o</sup>

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil sont décrites dans ce tableau :

Salaire global de base brut annuel (constaté au 31 décembre 2012, temps complet)	Augmentation supplémentaire applicable au 1 <sup>er</sup> janvier 2013 (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 25 000 €	150 €
Cas 2 : supérieur à 25 000 € et inférieur à 25 150 €	Augmentation supplémentaire égale à la différence entre 25 150 € et le salaire global de base brut annuel constaté au 31 décembre 2012,

#### C - Modalités de mise en œuvre des mesures collectives supplémentaires – 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 - Article 6.1 2<sup>o</sup>

Les modalités permettant de prendre en compte les effets de seuil sont décrites dans ce tableau :

Salaire annuel brut de base / salaire global de base annuel (constaté au 31 décembre 2012, temps complet)	Augmentation supplémentaire applicable à date anniversaire de contrat ou d'échelon (montant brut, en base annualisée, temps complet)
Cas 1 : inférieur ou égal à 31 000 €	300 €
Cas 2 : supérieur à 31 000 € et inférieur à 31 150 €	150 € + différence entre 31 150 € et le salaire individuel
Cas 3 : supérieur ou égal à 31 150 € et inférieur ou égal 37 000 €	150 €
Cas 4 : supérieur à 37 000 € et inférieur à 37 150 €	Différence entre 37 150 € et le salaire individuel

#### D - Mesure individuelle de correction d'écart de salaire femmes / hommes – article 5.1 b)

Les familles de métiers faisant l'objet d'une attention prioritaire sont les suivantes :

- Services client (code métier CUS5)
- Technique Réseaux (code métier TNE)

M

JBB

### ANNEXE III

#### À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2013

##### E - article 9 : Disposition particulière relative à la rémunération de certains fonctionnaires titulaires du grade de collaborateur de second niveau (II.2)

L'indemnité prévue par cet article est attribuée aux fonctionnaires en position d'activité à France Télécom SA, relevant de l'une des situations suivantes, privatives ou suppressives des conditions ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité « accord social 1997 » :

- a) Fonctionnaire classifié dans le grade de collaborateur de premier niveau (II.1) ayant été promu au grade de collaborateur de second niveau (II.2) (sous réserve que la promotion ne résulte pas d'une régularisation de l'indemnité « accord social 1997») et toujours titulaire de ce grade
- b) Fonctionnaire titulaire, avant la classification, du grade d'Agent d'Exploitation du Service Général (AEXSG, AAPSG), ou d'Aide-Technicien des Installations, (ATIN), ou de Dessinateur (DES, DESCG) ou de Mécanicien Dépanneur (MECD, MAD) classifié dans le grade de collaborateur de second niveau (II.2) et toujours titulaire de ce grade
- c) Fonctionnaire titularisé dans le grade d'Agent d'Exploitation du Service Général (AEXSG, AAPSG), ou d'Aide-Technicien des Installations (ATIN), ou de Dessinateur (DES, DESCG) ou de Mécanicien Dépanneur (MECD, MAD) ayant été promu par voie interne au grade de Contrôleur (CT, CION), ou au grade de Technicien des Installations (TINT, TSINT), ou au grade de Dessinateur Projeteur (DESPR, DPCIO), ou au grade de Contrôleur du Service Automobile (CTAU, CTA2), ou au grade d'infirmier(e) (INFI-INFIP) avant la classification, puis classifié dans le grade de collaborateur de second niveau (II.2) et toujours titulaire de ce grade

Cette disposition est mise en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013.

Le montant de l'indemnité est calculé pour une valeur équivalente à 15 points d'indice majorés de la Fonction Publique.

Nota bene

Situation d'un-e fonctionnaire promu-e, avant le 1<sup>er</sup> juillet 2013, du grade d'Agent d'Exploitation du Service Général (AEXSG, AAPSG), ou d'Aide-Technicien des Installations (ATIN), ou de Dessinateur (DES, DESCG), ou de Mécanicien Dépanneur (MECD, MAD) au grade de Contrôleur (CT, CION), ou de Technicien des Installations (TINT, TSINT), ou de Dessinateur Projeteur (DESPR, DPCIO), ou de Contrôleur du Service Automobile (CTAU, CTA2), ou d'infirmier(e) (INFI-INFIP), et toujours titulaire de ce grade au 1<sup>er</sup> juillet 2013 :

Dans le cas où le bénéfice de l'indemnité « accord social 1997 » avec le grade détenu avant la promotion aurait conduit à une situation plus favorable que la situation actuelle avec son grade de promotion, la disposition de l'article 9 serait alors mise en œuvre au 1<sup>er</sup> juillet 2013 (situation comparative appréciée au 1<sup>er</sup> juillet 2013).

M

JBB

PC

## ANNEXE III

### À L'ACCORD SALARIAL FTSA POUR L'ANNEE 2013

(Suite et fin)

#### F - article 10 : Disposition particulière relative à la rémunération de certains fonctionnaires titulaires du grade de collaborateur de premier niveau (II.1) promus au grade de collaborateur de second niveau (II.2)

L'indemnité prévue par cet article est attribuée aux fonctionnaires en position d'activité à France Télécom SA, relevant de l'une des situations suivantes :

a) Fonctionnaire titulaire du grade de collaborateur de premier niveau (II.1) promu, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, au grade de collaborateur de second niveau (II.2), bénéficiant, au moment de la promotion, de l'indemnité « accord social 1997 ». L'indemnité prévue par cet article est attribuée à la date de promotion sous réserve que celle-ci ne résulte pas d'une régularisation de l'indemnité « accord social 1997 ». L'indemnité attribuée se substitue à l'indemnité « accord social 1997 ».

b) Fonctionnaire titulaire du grade de collaborateur de premier niveau (II.1) promu, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, au grade de collaborateur de second niveau (II.2) qui aurait pu prétendre au bénéfice de l'indemnité « accord social 1997 » s'il n'avait pas été promu. L'indemnité est attribuée à la date de promotion.

Le montant de l'indemnité est calculé pour une valeur équivalente à 15 points d'indice majorés de la Fonction Publique.

Nota bene :

Situation d'un-e fonctionnaire promu-e , à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2013, du grade d'Agent d'Exploitation du Service Général (AEXSG, AAPSG), ou d'Aide-Technicien des Installations (ATIN), ou de Dessinateur (DES, DESCG), ou de Mécanicien Dépanneur (MECD, MAD) au grade de Contrôleur (CT, CION), ou de Technicien des Installations (TINT, TSINT), ou de Dessinateur Projeteur (DESPR, DPCIO), ou de Contrôleur du Service Automobile (CTAU, CTA2), ou d'infirmier(e) (INFI-INFIP) :

Dans le cas où le bénéfice de l'indemnité « accord social 1997 » avec le grade détenu avant la promotion conduirait à une situation plus favorable que celle qui découle de la promotion, la disposition de l'article 10 serait alors mise en œuvre à la date de promotion (situation comparative appréciée à la date de promotion).

JBR

PC