

Rémunérations

(mise à jour août 2005)

- bulletin de paie
- les augmentations
- compléments, primes, indemnités
- avantages monétaires et en nature
- parts variables
- intéressement, participation, plan d'épargne groupe
- remboursement de frais

paragraphes **en noir**, concernent tout le personnel

en rouge, uniquement les salariés de droit privé

en bleu, uniquement les fonctionnaires

Sud

Bulletin de paie

Le bulletin de paie se présente sous la même forme, que l'on soit fonctionnaire ou salarié de droit privé. Certaines cotisations sociales ou appellations diffèrent, en fonction des statuts de chacun.

L'en-tête : identification

Outre le nom et l'adresse de l'agent, l'en-tête précise la période rémunérée, la direction et l'unité d'attache, le grade et la fonction occupée. Pour les salariés de droit privé, il est fait mention de la convention collective. S'y ajoutent l'identifiant FT (numéro Alliance) propre à chaque agent, destiné à l'identifier dans toutes les applications informatiques, ainsi que le numéro de sécurité sociale. Lorsque l'agent travaille à temps partiel, le nombre d'heures de travail effectué est indiqué. Dans la partie gauche de l'en-tête, on trouve les informations liées au paiement des cotisations sociales ainsi que la date de virement de la paie et les coordonnées bancaires du compte crédité.

Le pied de page : les montants

Le pied de page récapitule les totaux en euros. On y trouve la situation administrative de l'agent fonctionnaire.

La partie centrale : les éléments de la rémunération

Au centre du bulletin se trouve le décompte précis de la paie. Ces éléments comportent le libellé, l'information fiscale (+ pour imposable, - pour non imposable), l'assiette de cotisation (base sur laquelle est calculée la cotisation concernée), les taux de cotisations salariales et leurs montants ainsi que les charges versées par l'employeur.

Figurent également sur le bulletin de paie le nombre de jours de congés (annuels ou maladie) pris au cours du mois.

Agent fonctionnaire

Nous présentons ci-contre le bulletin de paie des fonctionnaires et des agents contractuels de droit public. Les références numérotées sont explicitées dans les pages qui suivent.

libellé	Imp	nbr/assiette	taux	déductions	montants	
Rémunération globale						
(1) Traitement	+	2110,23			2110,23	
(2) Complément FT	+	147,89			187,49	
Autres ressources						
(3) Ind résidence	+				63,20	
(4) Supp familial	+				2,29	
Avantages en nature						
(5) AVNA téléphone	+	19,37				
Cotisations sociales *						
				salariales		patronales
(6) CSG déductible *	-	2207,52	5,100 %	112,58		
CSG non déduc. AFO		2207,52	2,400 %	52,98		
CRDS *		2207,52	0,500 %	11,03		
(7) Contrib solidarité	-	2158,06	1,000 %	21,58		
(9) Sécurité sociale	-	2110,23				204,69
(8) Pension civile	-	2110,23	7,850 %	165,65		797,67
(10) All familiales		2110,23				109,73
(11) FNAL tr A		2110,23				2,11
FNAL déplafonnée		2110,23				8,44
Sous total cotisations				363,82		1122,64
Total rémunération nette					1959,89	
(12) Autres éléments						
Ret MGpvt princip				55,35		
Ret MGpvt inval				19,58		
Ret MG décès				17,51		
Ret tutélaire				5,12		
Congés annuels	du	16/08/04	au	26/08/04		
montant à payer						2016,83
(13) rémunération brute du mois	(14) rémunération nette du mois	(15) montant imposable du mois		cumul imposable	(16) cumul des frais	
2323,71 €	1959,89 €	2043,27 €		5923,99 €	154,50	
situation pendant le mois en cours						
(18) date d'effet	(17) indice brut	indice réel		util journ		
1/07/04	569	480				

* dans l'exemple ici nous n'avons pas changé le calcul de l'assiette pour les prélèvements de CSG et CRDS qui est passé de 95% à 97% de la rémunération au 1er janvier 2005 (la fiche de paie ci-contre étant de 2004).

Sud

Rémunération globale

S'agissant des cadres fonctionnaires, France Télécom emploie dans certains cas le terme de rémunération globale, elle parle aussi de plus en plus de salaire global de base (SGB), en faisant référence à cette rémunération.

(1) Traitement brut

Il s'obtient en multipliant la valeur du point d'indice par le nombre de points détenus à l'indice réel. La valeur annuelle du point à l'indice réel 100 est de 5 328,47 € au 01/07/2005 (soit 4,4404 € le point).

Le traitement est majoré de 35%, assorti d'un indice de correction, pour les agents en fonction à la Réunion et de 40 % dans les autres DOM.

(2) Le Complément France Télécom CFT

C'est une rémunération spécifique à France Télécom (voir p.73)

L'avantage monétaire (voir p.79)

Ce générique regroupe les différentes primes versées (y compris l'avantage monétaire personnalisé). Ces éléments sont imposables mais non assujettis au paiement des cotisations sociales hors CSG et CRDS.

Indemnité d'attente des contractuels de droit public

La rémunération globale d'un agent contractuel de droit public comprend en outre une indemnité d'attente attribuée au moment de la reclassification. Elle est égale pour tous et d'un montant de 73,63 €. C'est la seule incidence qu'a eue la classification sur cette catégorie de personnel.

Autres ressources

(3) Indemnité de résidence

Elle est versée aux agents publics exerçant leur activité dans certaines agglomérations :

- Zone 1 et 4 : 3% du traitement brut (Paris et première couronne)
 - Zone 2 : 1% du traitement brut (reste de l'Ile-de-France, Lille, Lyon...)
- Avec au minimum le montant correspondant à l'indice brut 308 (297 réel).

(4) Supplément familial

Les montants sont différents selon le nombre d'enfants, et à partir du deuxième enfant, ils sont calculés en fonction du traitement annuel brut. (voir p.74)

(5) Avantages en nature

Il s'agit de l'avantage téléphonique (voir p.81).

Cotisations salariales

Ce sont des prélèvements sur le traitement.

(6) Contribution Sociale Généralisée et Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale

La CSG et la CRDS sont calculées par rapport à la rémunération brute (y compris les avantages en nature), diminuée de 3% au titre des frais professionnels. La CSG représente 7,50% de ce montant dont 5,1% sont déductibles du revenu imposable.

(7) La contribution solidarité

Elle s'applique à partir de l'indice 296 brut. Elle est calculée sur la base de la rémunération brute du mois (hors avantages en nature), déduite des cotisations salariales légales (pension civile) et des retenues pour grève.

(8) Retenue pension civile, et retraite de l'ACO de droit public

Le pourcentage de 7,85% pour les fonctionnaires concerne la charge salariale et s'applique sur le traitement brut

Pour les ACO de droit public, 0,75% sur la totalité du salaire est retenu pour l'assurance maladie, 0,10% pour l'assurance veuvage, et 6,55% pour la vieillesse sur la tranche A du salaire. A cette retenue s'ajoute celle de la retraite complémentaire (Ircantec) : elle est de 2,25% sur la tranche A du salaire, et de 5,95% sur la tranche B du salaire.

Cotisations patronales

Elles apparaissent sur la colonne de droite du bulletin de paie. Ce sont les cotisations payées par l'entreprise aux différentes caisses de sécurité sociale et autres. La retenue pension civile s'applique aussi sur les charges patronales.

(9) Cotisation sécurité sociale

Dans le régime fonctionnaire, depuis le 1/10/1998, seul l'employeur paie cette cotisation calculée sur le traitement brut.

La CSG a remplacé la cotisation payée autrefois par les salariés, ce qui revient à une fiscalisation de la protection sociale.

Sud

Pour les agents contractuels de droit public, les cotisations patronales sont de 12,80% pour la maladie, 1,60% pour la vieillesse, et 8,20% sur la tranche A du salaire pour la cotisation vieillesse plafonnée. Se rajoute le prélèvement pour la caisse de retraite complémentaire : 3,38% sur la tranche A, et 11,55% sur la tranche B.

(10) Allocations familiales

Seul l'employeur est assujéti à cette cotisation sociale calculée sur la totalité du traitement brut.

(11) Fond National d'Aide au Logement (FNAL)

Cette cotisation est versée par l'employeur sur la base du traitement brut soit 0,1% du traitement limité au plafond de la sécurité sociale (2476 € au 01/01/2004) et 0,40% au delà du plafond. Ce fond est destiné à centraliser les dépenses liées au versement de l'allocation logement.

Tableau récapitulatif des cotisations des agents fonctionnaires

	Part salariale	Part patronale
Pension civile	7.85 %	37.60 %
Solidarité	1 %	
Sécurité Sociale		9.70 %
CSG	7.50 %	
CRDS	0.50 %	
Allocations familiales		5.20 %
FNAL (sur le plafond)		0.10 %
FNAL (sur le traitement brut)	0.40 %	
Cotisations transports en commun (variable suivant le lieu de travail)		de 0.40 % à 1 %

Retraite additionnelle

Depuis le 1er janvier 2005, un prélèvement de retraite additionnelle est effectué. L'assiette de cotisation est constituée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis à CSG et CRDS et non soumis à cotisation de pension civile. Cette assiette est plafonnée à 20% du traitement brut. Les taux de cotisation sont de 5% pour le salarié et 5% pour l'employeur.

Un lissage est opéré sur plusieurs mois pour prendre en compte les rémunérations différentes et notamment les primes annuelles du type participation. La cotisation peut donc être différente d'un mois sur l'autre.

(12) Autres éléments

On trouve dans cette rubrique les cotisations volontaires (MG, tutélaire) mais aussi les remboursements de prêts ou les déductions pour grève. En ajout au salaire, on indique les allocations familiales (seulement jusqu'à la fin 2004 date du basculement du versement à la CAF), ou le remboursement partiel des frais de transports en commun pour la région parisienne.

Les montants

(13) La rémunération brute

Elle est égale au total des montants de rémunération brute, imposables ou non imposables (rémunération globale et autres ressources).

(14) La rémunération nette

Elle est égale à la rémunération brute du mois diminuée des cotisations salariales.

(15) Le montant imposable

Il est égal au total des montants portés dans la colonne des montants bruts imposables, diminué des cotisations salariales sauf CSG non déductible et CRDS. Le cumul imposable reprend le total des montants imposables perçus dans l'année.

Ce dernier chiffre indiqué sur le bulletin de décembre doit être reporté sur la déclaration annuelle des revenus.

(16) Cumul des frais

Il s'agit du montant de remboursement des frais professionnels éventuellement payés et qui sont détaillés sur un feuillet joint à la feuille de paie.

La situation indiciaire pendant le mois en cours

(17) Indice brut et indice réel

L'indice brut est celui qui donne la situation de l'agent dans l'échelle indiciaire correspondant à son grade. A chaque indice brut correspond un indice réel qui sert de base au calcul du traitement.

Date d'effet

Elle correspond en principe à la date d'accès à l'échelon, sauf lorsque l'indice a subi une modification statutaire (attribution de points d'indice par exemple) ou lorsque l'indice attribué résulte d'un transfert de l'agent sur une nouvelle grille (essentiellement après une promotion).

Bulletin de paie des salariés de droit privé

Nous présentons ci-contre le bulletin d'un salarié de droit privé cadre. Les références numérotées et les sigles sont explicités dans les pages qui suivent.

Dans l'exemple donné ci-contre nous n'avons pas changé le calcul de l'assiette pour les prélèvements de CSG et CRDS qui est passé de 95% à 97% de la rémunération au 1er janvier 2005 (la fiche de paie étant de 2004).

bulletin de paie

59

libellé	Imp	nbr/assiette	taux	déductions	montants	
(1) Rémunération globale						
Salaire de base	+	3823,14			3823,14	
(2) Autres ressources						
(3) Avantages en nature						
AVNA téléphone	+	29,11				
Cotisations sociales						
(4) CSG déductible						
CSG non déduc. ACO	-	3731,49	5,100 %	190,31		
CRDS	-	3731,49	2,400 %	89,56		
(5) Contrib solidarité	-	3425,56	0,500 %	18,66		
(6) SS maladie	-	3852,25	1,000 %	34,26		
SS veuvage	-	3852,25	0,750 %	28,89		493,09
SS vieillesse	-	2476,00	0,100 %	3,85		
SS vieillesse dépl	-	2476,00	6,550 %	162,18		203,03
(7) ANEP tr A	-	3852,25				61,54
(8) Coti AGFF cadr tr A	-	2476,00	2,500 %	61,90		123,80
Coti AGFF cadr tr B	-	2476,00	0,800 %	19,81		29,71
CRICA TRB	-	1376,25	0,900 %	12,39		17,89
Cont exc AGIRC	-	1376,25	7,500 %	103,22		172,03
Contr AGS	-	3852,25	0,130 %	5,01		8,47
APEC mensuelle	-	3852,25				17,34
(9) Prev tr A	-	1376,25	0,024 %	0,33		0,5
Compl mal	-	2476,00	0,530 %	13,12		19,81
Prev tr B	-	2476,00	1,170 %	28,97		43,58
(10) All familiales	-	1376,25	0,590 %	8,12		12,25
FNAL tr A		3852,25				208,02
FNAL déplafonnée		2476,23				2,48
(11) Accident travail		3852,25				15,41
Sous total cotisations				780,58		1467,57
Total rémunération nette					3042,56	
Autres éléments						
Ret tutélaire				5,08		
Rbt part transport		37,86				37,86
Congés annuels	du	16/08/04	au	26/08/04		
montant à payer					3075,34	
(12) rémunération brute du mois	(13) rémunération nette du mois	montant imposable (14) du mois		cumul imposable	cumul des frais	
3823,14 €	3042,56 €	3179,89 €		28330,92 €	21,00	
situation pendant le mois en cours						
date d'effet	indice brut	indice réel		util jour		

Sud

(1) Rémunération globale

Salaire de base

C'est le douzième du salaire brut annuel.

(2) Autres ressources

Indemnité complémentaire spécifique à l'Ile-de-France, elle est versée aux agents des groupes d'emploi A à D. Elle est identique pour tous.

(3) Avantages en nature

Sont indiqués ici les différents avantages en nature dont l'avantage téléphonique. Il est identique pour toutes les catégories de personnel (voir p.79).

Cotisations salariales

Ce sont des prélèvements sur la rémunération du salarié.

(4) Contribution Sociale Généralisée et Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale

La totalité de la colonne "brut imposable", plus la part patronale des cotisations de prévoyance, subit un abattement de 3% au titre des frais professionnels avant application des taux. Pour la CSG, une première retenue de 5,1% est déductible de l'impôt et une seconde de 2,4% est non déductible. Le prélèvement de la CRDS est calculé également sur 97% de la rémunération.

(5) La contribution solidarité

Elle est basée sur le salaire brut diminué des cotisations obligatoires (sauf la CSG et la CRDS).

(6) Retenues pour maladie et pour veuvage

Sur la rémunération brute du mois pour l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès. Même chose pour l'assurance veuvage.

Retenue pour la vieillesse

Elle est destinée au financement de la part de retraites versée par la sécurité sociale. Elle est calculée par rapport à la totalité de la rémunération brute, dans la limite du plafond de la sécurité sociale (2516 € en 2005).

(7) Cotisation aux caisses de retraite complémentaire Anep et Crica

L'Anep est prélevée uniquement sur la tranche A.

Sud

bulletin de paie

Par contre, les cadres cotisent à la Crica sur la tranche B du salaire et sur la tranche C.

(8) AGFF (Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO)

Cette cotisation est destinée au financement de la gestion des fonds de financement de l'AGIRC-ARRCO.

APEC (association pour l'emploi des cadres)

Payée uniquement par les cadres sur la totalité du salaire.

(9) Prévoyance

Elle est gérée par la Capricel. Elle est de 0,66 % sur la tranche A du salaire, et de 0,74 % sur la tranche B.

Complémentaire maladie

Elle est gérée par la MG : 1,17 % sur la tranche A.

La prévoyance et la complémentaire maladie sont obligatoires pour tout agent de droit privé (voir chapitre santé, maladie).

Cela concerne aussi les agents en contrat à durée déterminée, alors qu'ils ont parfois une mutuelle, et qu'ils ne sont pas certains de rester à France Télécom. De plus, ils ne peuvent bénéficier de la complémentaire maladie que s'ils justifient de 3 mois de présence dans le groupe ou s'ils présentent un certificat de radiation d'un autre organisme.

Cotisations patronales

Elles apparaissent dans la colonne de droite du bulletin de paie. Ce sont des pourcentages sur le salaire, payés par l'entreprise aux différentes caisses.

Pour la sécurité sociale

- assurance maladie : prélevée sur la totalité de la rémunération
- pour la vieillesse plafonnée sur la tranche A, le prélèvement est de 8,20%.

Pour la complémentaire vieillesse et la complémentaire maladie

Les prélèvements pour la caisse de l'Anep sont de 6,255% sur la tranche A du salaire pour les non-cadres. Pour les cadres, les retenues s'effectuent en fonction des tranches A, B et C.

Pour la complémentaire maladie, la cotisation patronale est fonction

Sud

bulletin de paie

des tranches de rémunération (voir tableau ci-dessous).

(10) Allocations familiales

Les cotisations sont de 5,2% de la totalité de la rémunération, payée uniquement par l'employeur.

ASF (Allocation de soutien familial) et AGFF

Les cotisations, prélevées sur la totalité du salaire, sont payées en fonction des tranches A et B.

APEC (Association pour l'emploi des cadres)

Cotisation qui concerne les cadres.

Fond National d'Aide au Logement (FNAL)

Cette cotisation est versée par l'employeur sur la base du salaire brut soit 0,1% du salaire limité au plafond de la sécurité sociale (2516 € au 01/01/2005) et 0,40% dé plafonné. Ce fond est destiné à centraliser les dépenses liées au versement de l'allocation logement.

(11) Cotisation pour accident du travail

Elle est de 1 % sur la base du salaire brut.

Cotisations et Contributions des salariés de droit privé

Les montants indiqués ici sont ceux de juillet 2004.

	Part salariale	Part patronale
Solidarité	1 %	
Sécurité Sociale Maladie	0.75%	12.80%
Sécurité Sociale Veuvage	0.10%	
Sécurité Sociale Vieillesse		1.60%
Sécurité Sociale Vieillesse plafonnée	6.55%	8.20%
CSG	7.50%	
CRDS	0.50%	
Allocations familiales		5.20%
FNAL (Tranche A)		0.10%
FNAL (sur la rémunération totale)		0.40%
Cotis Transports en Commun (variable suivant le lieu de travail)		de 0,40% à 1%
Accident du Travail		1.00%
Taxe sur Prévoyance		8.00%
CAPRICEL comp Maladie	1.17%	1.76%
CAPRICEL Minimum forfaitaire	13.79 €	20.74 €
CAPRICEL (Tranche A)	0.53 %	0.80 %
CAPRICEL (Tranche B)	0.59 %	0.89 %
CAPRICEL (Tranche C)	0.59 %	0.89 %
AGS		0.35 %
AGFF (Tranche A)	0.80%	1.20 %
AGFF (Tranche B)	0.90%	1.30 %
ANEP Non cadres (Tranche A)	3.12%	6.255 %
ANEP Non cadres (Tranche B)	5.00%	10.00 %
ANEP (Cadres)	2.50%	5.00 %
CRICA (Cadres Tranche B)	7.50%	12.50 %
CRICA (Agirc)	0.13%	0.22 %
CRICA (Cadres Tranche C)	5.00%	15.00 %
CRICA (APEC)	0.024%	0.036 %
CRICA (forfait annuel)	7.00 €	10.51 €

Autres éléments

On trouve dans cette rubrique les remboursements de prêts ou les déductions pour grève.

En ajout au salaire, on trouve le remboursement partiel des frais de transport en commun pour la région parisienne.

Sud

Les montants

(12) La rémunération brute du mois

C'est la somme du salaire de base mensuel, et des avantages en nature.

(13) La rémunération nette

Elle est égale au montant à payer sans les éventuels "autres éléments". C'est la rémunération brute du mois, diminuée de toutes les cotisations salariales.

(14) Le montant imposable

Il est égal à la rémunération brute du mois diminuée des cotisations salariales y compris la CSG déductible, sauf la CRDS et la CSG non déductibles.

Avantages en nature

Sont indiqués ici les différents avantages en nature mensualisés (logement de fonction...). Cet élément n'est pas pris en compte pour le calcul de la rémunération mais est un élément imposable (voir p.81).

Quelques définitions

Tranches

Tranche A : partie du salaire mensuel inférieure au plafond de la sécurité sociale (2 516 € en 2005).

Tranche B : partie comprise entre 2 516 € et 10 064 € (4 fois le plafond de la sécurité sociale).

Tranche C : partie supérieure à 20 128 € (8 fois le plafond).

Sigles

- Fnal : Fond National d'Aide au Logement
- Arrco : Association des Régimes de Retraite complémentaires dont l'Anep fait partie (tranche A).
- Anep : Association Nationale d'Entraide et de Prévoyance.
- Agirc : Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres dont la Crica fait partie (tranche B).
- Crica : Caisse de Retraite par Répartition des Ingénieurs, Cadres et Assimilés.
- Ircantec : Institution de Retraite des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités Publiques.

- Asf : Allocation de Soutien Familial.
- Apec : Association Pour l'Emploi des Cadres.
- Capricel : c'est une institution spécialiste de la prévoyance, de la santé, de la retraite et de l'épargne au sein du groupe Magdebourg.

Cas particuliers

Rappels

Lorsqu'un élément fait l'objet d'un rappel, la ligne est précédée de la mention « RA ». C'est par exemple le cas lorsqu'un changement indiciaire ou une augmentation salariale, est intervenu en cours de mois et n'est pris en compte par le service de paie que le mois suivant.

Acomptes

Un acompte peut être demandé par un agent qui n'a pas perçu normalement son salaire en fin de mois, soit parce qu'il a été nommé trop tardivement (postulant ou agent réintégré), soit par suite d'un incident dans le processus de liquidation de la paie. Le montant maximum de l'acompte est égal au montant des droits à rémunération nette acquis au jour de la demande. L'acompte est prélevé directement sur la paie du mois de versement de l'acompte ou sur la prochaine échéance, à l'exception des acomptes consentis aux nouveaux agents qui peuvent être récupérés par moitié sur les deux paies suivantes.

Retenue pour grève

Note GRH n°2000.022

Les retenues des grèves faites jusqu'au 15 du mois, sont effectuées sur la paie du mois qui suit la grève.

Quotités saisissables

Suite à une décision de justice ou à un remboursement de trop perçu sur la paie par exemple, France Télécom est autorisé à effectuer une saisie sur salaire. Néanmoins, la saisie ne doit pas conduire à amputer la rémunération en-dessous du montant du revenu minimum d'insertion (RMI) soit 425,40 € en 2005.

Ainsi la quotité saisissable d'un salaire obéit au barème suivant (01/01/2005) :

- 1/20ème sur la tranche de rémunération annuelle jusqu'à 3 180 €,
- 1/10ème sur la tranche comprise entre 3 180 et 6 260 €,
- 1/5ème sur la tranche comprise entre 6 260 et 9 380 €,
- 1/4 sur la tranche comprise entre 9 380 et 12 450 € ,
- 1/3 sur la tranche comprise entre 12 450 et 15 540 €,
- 2/3 sur la tranche comprise entre 15 540 et 18 680 €,
- la totalité au-dessus de 18 680 €.

Les tranches sont majorées de 1 190 € par personne à charge.

les augmentations

Comment est-on augmenté ?

Les augmentations à France Télécom interviennent aujourd'hui sous trois modalités :

- augmentations de la Fonction publique décidées par le gouvernement ; elles concernent uniquement les fonctionnaires ;
- augmentations liées à l'accord salarial annuel négocié à France Télécom ; elles concernent les salariés de droit privé. Leurs salaires peuvent être affectés aussi par les augmentations des minima de la branche ;
- augmentations individuelles des cadres fonctionnaires.

Les augmentations dans la Fonction publique

Le traitement des fonctionnaires est lié d'une part à l'indice détenu et, d'autre part, aux augmentations du point d'indice décidées par le ministère de la Fonction publique en accord avec le ministère des Finances. Habituellement, la négociation salariale entre ces deux ministères et les confédérations syndicales aboutit à une augmentation annuelle répartie en 2 ou 3 tranches par an.

 Le gouvernement ne négocie plus réellement avec les organisations syndicales, ce qui a conduit à une augmentation de seulement 1% en 2004, et 0% en 2003 ! après plusieurs grèves, 1,8% pour 2005. SUD n'est pas présent dans ces négociations en raison de la réglementation actuelle sur la représentativité.

De plus, il y a parfois des augmentations de points d'indices réels sur les bas salaires, et des révisions de grilles qui modifient les indices bruts. A ces augmentations s'ajoutent les franchissements d'échelon, fonction de la grille indiciaire correspondant au grade occupé. La rémunération des cadres fonctionnaires peut également évoluer avec le salaire global de base (voir p.70)

Les augmentations pour les salariés sous convention (CCNT)

Code du travail, Art. L. 132-27

Pour les salariés sous convention, les augmentations de salaire font l'objet d'une négociation annuelle obligatoire. Chaque année, la négo-

Sud

les augmentations

ciation démarre par un bilan de la mise en oeuvre de l'accord précédent, puis l'on discute des propositions de la direction pour l'année à venir.

Les minima conventionnels

En dehors des mesures générales d'augmentation et des mesures individuelles, décidées dans l'accord salarial annuel, les salariés bénéficient d'augmentations liées à l'ancienneté si leur rémunération globale est inférieure aux seuils définis pour chaque groupes d'emploi :

- à 2 ans, 5 ans, 10 ans et 20 ans pour les groupes A à D ;
- à 2 ans et 10 ans pour les groupes Dbis et E ;
- à 10 ans pour les groupes F et G.

Voir chapitre embauche.

Les mesures salariales 2005

*PV de désaccord sur la négociation salariale
8 février 2005*

Aucune organisation syndicale n'a signé les propositions d'accord salarial pour 2005. C'est donc une décision unilatérale de l'entreprise qui s'applique.

Les mesures individuelles sont généralisées.

Dans les faits, il est encore très difficile pour un salarié de connaître les motifs de telle ou telle augmentation qui lui est attribuée. C'est pourquoi l'entretien de rémunération peut avoir une utilité, comme la connaissance par les organisations syndicales des montants moyens des augmentations.

Personnels des niveaux A à D

- mesure générale : 0,4% au 1er janvier 2005 et 0,4% au 1er septembre 2005, qui s'applique au salaire de base (SB) ;
- mesure managériale individuelle : elle s'applique sur le salaire de base à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion (quand il y a eu promotion). Pour 2005, cette mesure conduit à une progression moyenne de 1,3%.

Cette notion de progression moyenne est très difficilement contrôlable. Parmi les non cadres, il est fréquent que la moyenne ne soit pas respectée.

- la mesure d'ancienneté liée à l'ancienne convention collective La Poste/France Télécom n'est dorénavant plus appliquée.

Sud

les augmentations

Cadres des catégories Dbis à G

- pas de mesure générale
- mesure managériale : conduit à une progression en moyenne de 2,1% du salaire de base. Elle est applicable à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion.

 Ces augmentations sont parfois utilisées en «règlements de compte» par les supérieurs hiérarchiques.

Mesures de début de carrière

En début de carrière, un budget spécifique est prévu sous la forme de mesures individuelles supplémentaires :

- Pour les agents de catégories A à D, dont l'âge est inférieur ou égal à 27 ans et ayant 4 ans ou moins d'ancienneté, la progression moyenne est de 1%.
- Pour les cadres des groupes Dbis à G dont l'âge est inférieur ou égal à 29 ans et ayant une ancienneté inférieure ou égale à 4 ans, la progression moyenne est de 1 %.

 Plusieurs problèmes sont posés dans l'attribution actuelle des mesures managériales. Souvent les entretiens individuels de rémunération ne se tiennent pas, ce qui autorise les responsables à ne donner aucune justification à l'absence d'augmentation pendant plusieurs années. De plus, il n'y a aucune information donnée aux organisations syndicales sur les augmentations accordées au niveau local (nombre de personnes concernées, moyenne...). Il faut se servir des nouvelles instances de représentation du personnel pour exiger des informations.

Médecins de prévention

- augmentation générale de 2,1% tout compris au 1er janvier 2005.

Promotions

Aucune garantie d'augmentation minimale n'est donnée en cas de promotion.

les augmentations

La rémunération des cadres fonctionnaires

Note DRH n°8/2004 du 24/02/2004

A compter du 1er avril 2004, les cadres fonctionnaires sont rémunérés en salaire global de base. Sont concernés les fonctionnaires de classe III et IV, y compris les cadres supérieurs sous statut de fonction ou les titulaires d'un grade de reclassement occupant un niveau équivalent.

Après avoir été désavoué par le Conseil d'État, France Télécom avait été contrainte de supprimer la rémunération globale des cadres fonctionnaires. Un article spécifique de la loi de privatisation de France Télécom lui permet maintenant de le faire.

Salaire Global de Base (SGB) des cadres fonctionnaires

Selon la terminologie de France Télécom, le SGB est composé du traitement indiciaire, du CFT (voir p.73) et des avantages monétaires.

Chaque année, le manager détermine pour chaque cadre le niveau d'augmentation (ou la stagnation) du salaire global perçu. Cette évaluation s'appuie sur des éléments factuels examinés au cours de l'entretien d'évaluation. C'est au cours d'un entretien de rémunération que la décision doit être transmise.

L'augmentation annuelle prend effet à la date anniversaire du dernier franchissement d'échelon et s'applique par rapport au SGB détenu au 31 décembre de l'année précédente. Elle intègre les éventuels franchissements d'échelon, les éventuelles variations de la valeur du point fonction publique, la variation du CFT.

Cela peut donc conduire à recalculer le montant du CFT. Les seules restrictions portent sur le niveau minimum garanti en début correspondant au CFT de recrutement (dans ce cas, les augmentations indiciaires ne sont pas récupérées) et sur l'impossibilité de faire baisser le SGB acquis.

Nous sommes opposés à l'individualisation d'une part toujours plus importante de la rémunération. La rémunération ne devrait pas dépendre de l'appréciation forcément subjective de la hiérarchie.

Sud

les augmentations

Les montants de CFT des cadres fonctionnaires en 2004

Pour l'année 2004, ces montants sont les suivants :

niveau de fonction	CFT minimum annuel
III-1	1295,88 €
III-2	1776,12 €
III-3	2424,00 €
IV-1	2873,76 €
IV-2	4794,60 €
IV-3	5335,80 €
IV.4	6860,28 €
IV.5	9909,24 €
IV.6	13720,44 €

Orientations salariales 2004

Les seules précisions données en 2004 sont que toute augmentation individuelle doit être significative, avec la recommandation qu'elle ne soit pas inférieure à 1,4 %. La direction fixe également le pourcentage global d'augmentation de la part fixe de la rémunération à 2%.

 Contrairement à la rémunération des personnels sous convention collective, la rémunération des cadres fonctionnaires ne fait l'objet d'aucune négociation ni d'aucun bilan annuel !

Entretien

La décision concernant l'augmentation annuelle doit faire obligatoirement l'objet d'un entretien spécifique au cours duquel le responsable explique sa décision. La notification écrite de l'augmentation proposée est communiquée à l'intéressé au cours de cet entretien.

Le dispositif de recours

Le cadre peut contester la décision le concernant en formulant une requête par voie hiérarchique. Il peut aussi faire intervenir le délégué du personnel, demander une médiation locale. Le responsable d'entité reçoit alors l'intéressé qui peut être accompagné d'une personne de son choix (ce peut être un représentant syndical), en présence de son supérieur hiérarchique. Si le différend persiste, l'intéressé peut demander l'examen de sa situation par la CAP compétente.

Sud

Situation après une promotion

Un tableau de correspondance définit la nouvelle situation indiciaire. Toutefois, lors d'une promotion, le cadre bénéficie d'une augmentation de son salaire global de base indépendamment de l'augmentation annuelle dont il bénéficie par ailleurs. La prochaine date d'augmentation individuelle se situe, dans la plupart des cas, à la date anniversaire de la promotion. En cas de promotion à une date différente de la date anniversaire de l'augmentation annuelle, le SGB pris en compte est celui détenu à la date de la promotion. La nouvelle date servant de référence à l'augmentation annuelle suivante devient celle de la promotion.

L'augmentation annuelle prend effet à la date anniversaire du dernier franchissement d'échelon et s'applique par rapport au SGB détenu au 31 décembre de l'année précédente. Elle intègre les éventuels franchissements d'échelons, les éventuelles variations de la valeur du point fonction publique, la variation du CFT.

compléments, primes, indemnités

Complément France Télécom (CFT)

concerne les fonctionnaires

Le complément France Télécom (CFT) a été mis en place en 1994. Le montant du CFT a été calculé, à partir de certaines indemnités et primes perçues historiquement par chacun. La prime de résultat d'exploitation (PRE) a, depuis, été incluse dans ce calcul. Pour les cadres, les indemnités coutumières perçues avaient été intégrées. A compter du 1er juin 2004, s'y ajoute une compensation financière liée à l'augmentation du calcul du montant imposable de l'avantage en nature téléphone (voir p.81).

Le Complément France Télécom, ayant pris en compte la situation individuelle de chaque agent, il est fréquent, qu'à grade égal, les agents perçoivent des CFT très différents.

Considéré comme un complément de rémunération et non plus comme un ensemble de primes dont certaines n'étaient pas imposables, le CFT est assujéti à tous les prélèvements fiscaux et réduit en fonction de certaines absences.

Les salariés de droit privé touchaient un équivalent, le « complément de salaire de base » qui est désormais intégré au salaire global.

Evolution du CFT

Un CFT minimum est garanti pour chaque grade, mais les seuils n'ont pas été réévalués depuis 1996, malgré l'intégration de nouveaux éléments dans le CFT.

Depuis sa mise en place, en dehors de l'intégration de la PRE, le montant perçu par chaque agent n'a pas augmenté (alors que certaines primes faisaient autrefois l'objet d'une réévaluation annuelle systématique). Nous revendiquons un CFT à 230 € minimum pour tous.

Pour les cadres

Les cadres voient leur CFT évoluer, mais de manière individualisée en fonction de l'évolution du salaire global de base (voir p.70).

Les nouvelles intégrations (PRE ou compensation pour l'avantage téléphone) ne permettent pas une augmentation automatique du CFT. Celui-ci peut au contraire être à nouveau grignoté en fonction de l'aug-

Sud

compléments, primes, indemnités

mentation individuelle accordée au cadre. Dans tous les cas, il y a la garantie du minimum de CFT du niveau.

Incidence des absences sur le CFT

CA, ASA, DAS, congé de maternité, accident de travail et de service	aucune
Temps partiel	au prorata
Suspension de fonctions, exclusion, disponibilité, congé sans traitement	- 100 %
congé parental, congé de formation professionnelle, absence irrégulière, abandon de fonctions, détachement, position hors cadre, grève, retraite,	
CFC ou congé maladie jusqu'à 3 mois	aucune
Congé maladie au delà de 3 mois, à mi-traitement	- 50 %
Congé maladie sans traitement, congé longue maladie, longue durée	- 100 %

Retraite, promotion, détachement

Le CFT devrait être pris en compte dans les dispositions de retraite additionnelle des fonctionnaires (voir chapitre retraite). L'agent muté ou promu sur un grade de non-cadre ne subit aucune modification de son CFT. En cas de promotion sur un niveau cadre, il perçoit le minimum du nouveau grade, éventuellement par intégration d'éléments de l'avantage monétaire personnalisé, ou conserve son complément s'il est supérieur.

Le CFT n'est plus perçu lorsque l'agent est détaché dans une filiale ou une administration, mais dans la négociation que doit mener l'agent qui passe dans une filiale, cet élément doit être pris en compte.

Le supplément familial de traitement (SFT)

concerne les fonctionnaires

Décret du 10 juin 1999

Le supplément familial de traitement est attribué aux fonctionnaires. Les droits partent de la naissance du premier enfant, et le versement est perçu tant que l'enfant reste à charge.

compléments, primes, indemnités

Les montants

Le SFT se compose d'une part fixe et d'une part fonction du traitement indiciaire. Il ne peut cependant être inférieur à un montant minimum correspondant à l'indice brut 524 ni supérieur à un montant maximum correspondant à l'indice 880.

Ainsi, les montants mensuels sont les suivants en 2005 :

Enfants	% du traitement brut	minimum	maximum
1 enfant		2,29 €	-
2 enfants	3 %	70,34 €	106,04 €
3 enfants	8 %	174,38 €	269,58 €
par enfant sup.	6 %	123,92 €	195,32 €

Le SFT est soumis aux prélèvements obligatoires CSG, CRDS et Solidarité. Concernant les salariés de droit public, le SFT est soumis à l'ensemble des cotisations sociales. Il est imposable.

Droit d'option et non-cumul

Le SFT étant ouvert à raison d'un seul droit par enfant, il faut, dans un couple de fonctionnaires ou d'agents publics, déterminer le membre du couple qui le percevra. Le supplément familial est désigné d'un commun accord par les deux conjoints ou concubins.

Le SFT n'est pas cumulable avec un avantage de même nature et pour un même enfant par un organisme public ou financé sur fonds publics.

On a intérêt à désigner dans le couple celui qui bénéficie de l'indice le plus élevé.

Cessation de la vie commune

Le décret ouvre des droits identiques aux anciens époux en cas de divorce, séparation de droit ou de fait et aux anciens concubins en cas de cessation de vie commune. De plus une nouvelle situation familiale n'empêche pas le versement du SFT.

Important : à l'occasion des opérations de contrôle des charges de famille, il faut se rappeler que les intéressés doivent mentionner les enfants dont ils ont la charge mais aussi ceux dont ils sont le parent et qui sont à charge de leur ancien conjoint ou concubin.

compléments, primes, indemnités

Temps partiel et congé de fin de carrière

Les modalités de calcul et le versement du SFT demeurent inchangés dans ce cas :

- le montant du SFT est fonction de la quotité de travail de l'agent, à l'exception de l'élément fixe prévu pour un enfant ;
- ce montant ne peut être inférieur au minimum pour le nombre d'enfants correspondant (cf tableau ci-dessus).

Résidence en France

Le SFT ne peut être versé qu'à une personne résidant en France métropolitaine, dans un territoire, un département d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie et dont les enfants y résident ou sont réputés y résider au sens des prestations familiales.

Complément pour charge de famille

concerne les salariés de droit privé

Le complément pour charge de famille était un équivalent pour les salariés de droit privé du supplément familial des fonctionnaires. Celui-ci a été supprimé lors de l'application de l'accord d'entreprise qui mettait en place la CCNT à France Télécom.

Néanmoins il est maintenu pour les agents qui le touchaient. C'est une obligation liée à l'application du droit des conventions.

 Cette suppression du complément pour charge de famille est une des raisons de notre non signature de l'accord. Toutes les organisations syndicales avaient demandé son maintien.

Les montants sont désormais fixes : 73 € pour 2 enfants, 182 € pour 3, et 128 € de plus au delà du 3ème.

Les indemnités pour sujétions diverses

L'indemnité de grands déplacements (IGD)

Décisions n° 7/99 du Président et n° 9/99 du DRH du 9 avril 1999

Cette indemnité s'applique dès lors que l'exercice de la fonction nécessite des déplacements longs et fréquents. Les services bénéficiant de cette indemnité sont listés. Chaque chef de service concerné établit la liste des agents bénéficiaires qui reçoivent une notification individuelle précisant les conditions d'ouverture des droits.

Les déplacements doivent être effectués hors de la zone d'action

Sud

compléments, primes, indemnités

proche (habituellement le territoire de la direction régionale), sur une amplitude de temps importante (plus de 13 h entre le départ et le retour ou découcher) et n'ouvrent droit qu'à partir du 7ème jour de déplacement dans le mois calendaire.

Le taux depuis le 1/01/95 est fixé à 22,86 € par jour (avec une franchise pour les 6 premiers jours calendaires). La prime s'ajoute aux remboursements de frais réellement engagés. L'IGD ne s'applique pas pour les formations.

Indemnité pour travaux dangereux

Certaines activités donnent droit aux indemnités de travaux dangereux, payables par demi-journées de travail. C'est notamment le cas d'activité comme les travaux en égouts, en hauteur à plus de 6 mètres, l'utilisation de produits dangereux.

Elle peut être attribuée aux personnes qui transportent des fonds.

Indemnité cristel

Cette indemnité est allouée aux personnels envoyés en renfort en dehors de leur établissement, dans le cadre d'un plan d'urgence. En cas de nécessité, elle peut également concerner des agents affectés parmi le personnel de la région sinistrée.

Il y a d'abord le versement d'une indemnité de mise en route de 90 €, en une seule fois, à tous les agents absents de leur domicile au moins pendant 3 jours. S'y ajoute une indemnité de sujétion cristel de 36,60 € par jour d'intervention ; elle est de 60 € par jour pour les cadres (dans la mesure où ils ne peuvent prétendre au paiement d'heures supplémentaires). Pour le reste du personnel cette indemnité se cumule avec le paiement d'heures supplémentaires, et de compensations du travail de nuit.

L'indemnité d'éloignement concerne les fonctionnaires

Décret n°53-1266 du 22 décembre 1953

Le principe est le suivant : « *les fonctionnaires de l'Etat qui recevront une affectation dans l'un des départements de la Guadeloupe, de la Guyane française, de la Martinique ou de la Réunion, à la suite de leur entrée dans l'administration, d'une promotion ou d'une mutation et dont le précédent domicile était distant de plus de 3 000 km du lieu d'exercice de leurs nouvelles fonctions, percevront s'ils accomplissent*

Sud

compléments, primes, indemnités

une durée minimum de services de 4 années consécutives, une indemnité dénommée «indemnité d'éloignement des départements d'outre-mer» non renouvelable."

La même indemnité s'applique aux *«fonctionnaires de l'Etat domiciliés dans un département d'outre-mer, qui recevront une affectation en France métropolitaine à la suite de leur entrée dans l'administration, d'une promotion ou d'une mutation.»*

Les critères d'attribution

Concernant les originaires des DOM, France Télécom verse l'indemnité lorsque les agents remplissent au moins 3 des critères suivants :

- naissance dans le DOM ;
- scolarité obligatoire dans le DOM ;
- existence d'un ascendant vivant dans le DOM ;
- séjour de moins de 2 ans en métropole à la date du recrutement.

Pendant longtemps, le bénéfice de cette indemnité a été refusé aux agents originaires des DOM venant travailler en métropole. La situation est toutefois loin d'être clarifiée et tout se joue à la suite de recours juridiques longs et fastidieux qu'il ne faut pourtant pas hésiter à déposer.

Indemnité de congés payés des salariés de droit privé

Tous les salariés ont droit à cette indemnité dès lors qu'ils partent en congé (pour le calcul voir au chapitre congés).

Prime exceptionnelle pour les non cadres

La prime est attribuée individuellement aux agents. Elle vise à *« donner à la ligne managériale les moyens de reconnaître et de valoriser les actions, réalisations et comportements exceptionnels effectivement observés et assouplir les systèmes de gestion des personnels des classes I et II ».*

C'est la justification à «la tête du client».

Elle peut concerner de 5 à 15 % du personnel dans un établissement.

Nous réclamons depuis plusieurs années une négociation pour toutes les catégories de personnel sur les rémunérations, alors que rien n'est fait pour les classes I et II. Il faut imposer des changements d'attitude à l'occasion de la mise en place des nouvelles instances de représentation du personnel.

Sud

Les avantages monétaires

Un avantage monétaire est un élément de la rémunération qui a un caractère temporaire, ou qui est lié à une sujétion spéciale. Ces avantages ne sont pas acquis définitivement mais disparaissent dès que les conditions d'attribution ne sont plus remplies.

Il s'agit essentiellement de :

- la prime informatique et la prime de formateur pour les agents occupant une fonction d'informaticien ou de formateur avant le 01/01/94 et exerçant toujours dans le domaine : cet avantage est perdu dès la sortie de fonction informatique ;
- l'indemnité de sujétion spéciale allouée aux assistants sociaux : son taux est fixé par le ministère de la Fonction publique ;
- l'indemnité compensatrice qui permet de rémunérer un fonctionnaire promu sur son ancien indice tant que celui-ci est supérieur à celui du nouveau grade ;
- l'indemnité différentielle classification-reclassement qui est versée lorsque l'indice de reclassement est plus favorable que l'indice de classification : elle cesse d'être versée dès que l'indice de reclassification est au moins égal à l'indice de reclassement ;
- l'avantage monétaire dégressif destiné à remplacer le coutumier perçu par certains agents ;
- l'attribution d'un équivalent d'échelon exceptionnel pour certains grades de reclassement.

L'avantage monétaire dégressif

concerne les fonctionnaires

Cette rémunération a été mise en place en 1999, pour remplacer les primes et indemnités coutumières, que touchaient certains agents depuis des années, notamment dans les services techniques. Les salariés de droit privé ayant été contraints au "rachat", cet avantage concerne les fonctionnaires.

Ce remplacement a été l'enjeu d'une lutte importante. La dégressivité produit une baisse de rémunération sur le long terme. La suppression des primes affecte les agents qui en touchaient, mais aussi tous ceux à qui on peut demander un travail particulièrement contraignant aujourd'hui, sans aucune compensation.

avantages monétaires et en nature

Après avoir identifié l'ensemble des primes et indemnités perçues dans l'année de référence (1998), France Telecom a proposé aux agents de « racheter » toute ou partie de cet avantage monétaire ou de continuer à le percevoir sous la forme d'un forfait mensuel dégressif jusqu'à disparition.

Plusieurs choix possibles pour l'agent

Les agents concernés peuvent opter pour différentes modalités lors de la mise en place de l'avantage monétaire : rachat total ou partiel, ou dégressivité. Le choix est toujours possible aujourd'hui pour les personnes qui n'ont pas racheté la totalité du montant de l'avantage. C'est une décision individuelle. Néanmoins, le rachat est systématiquement proposé dans le cas de détachement ou de mise à disposition, de mobilité externe. L'objectif affiché de France Telecom est bien de faire disparaître au plus tôt cet avantage, d'où les pressions exercées pour que les agents rachètent leur coutumier. Pourtant, ce rachat n'est en aucun cas obligatoire.

L'avantage monétaire personnalisé

- Il correspond au montant mensuel des primes et indemnités identifiées.
- Il est imposable.
- Il est dégressif, c'est-à-dire qu'à chaque changement indiciaire, l'avantage monétaire est diminué de la moitié de la valeur de l'augmentation indiciaire (y compris pour les échelons exceptionnels). Ceci est valable en cas de promotion aussi. Chaque agent possède sa grille de dégressivité qui lui a été transmise à l'occasion de l'identification du coutumier.

A tout moment, il est possible de racheter tout ou partie de l'avantage restant, mais il doit y avoir au moins 1 année entre 2 rachats.

Il peut donc être judicieux, pour un agent, de choisir en fonction de son changement d'indice, le moment du rachat.

Cas de promotion en classe III

L'avantage monétaire est obligatoirement racheté après intégration éventuelle dans le CFT du montant permettant l'ajustement au minimum de CFT défini sur le niveau de promotion.

avantages monétaires et en nature

Le rachat

Il peut être partiel ou total. Le rachat total (plafonné à 18 295 €) est égal à 48 fois le montant mensuel de l'avantage, sauf exception pour les fins de carrière. Il peut y avoir 3 rachats partiels.

Quand le rachat est partiel, le restant demeure en avantage monétaire dégressif, et les règles de dégressivité sont appliquées.

Le rachat en fin de carrière

- quand un salarié a plus de 2 ans de travail à effectuer, le rachat est égal à 48 fois le montant mensuel restant ;
- s'il reste moins de 2 ans, il est égal au nombre de mois restant à effectuer, avant éligibilité, auquel s'ajoutent 24 fois le montant mensuel ;
- si l'avantage monétaire a été conservé jusqu'au départ de l'agent, le rachat est de 24 mois ;
- si le départ a lieu entre 58 et 60 ans, le rachat correspond au nombre de mois restant à travailler avant 60 ans avec un minimum de 12 mois.

Cet avantage a tendance à disparaître dans la mesure où il est grignoté à chaque augmentation indiciaire.

L'avantage téléphonique

Historiquement les personnels travaillant à France Télécom ont la gratuité de l'abonnement, ainsi que la mise à disposition d'un équivalent de taxes téléphoniques. Cet avantage a été monétarisé, il est maintenant imposable.

Les forfaits sont différents selon le poste et la fonction occupée. En CFC, les agents retrouvent le forfait de base.

Avantage nature (avna) téléphone

Les montants qui apparaissent sur la fiche de paie dépendent du type de forfait accordé.

avantages monétaires et en nature

82

type de forfait et appellation	personnel concerné	somme sur la fiche de paie
A (0)	Contrat d'apprentissages...	14,50€
B (500 UT)	I.1, congés longue maladie longue durée, grave maladie..	16,12 €
C (1500 UT)	I.2 à III.3, CFC...	19,37 €
D (4500 UT)	IV.1 et IV.2, médecins, assistants sociaux...	29,11 €
E (8000 UT)	Cadres supérieurs à partir de IV.3	40,46 €

Imposition

Pour répondre à la réglementation en matière de cotisations sociales, une légère augmentation du CFT, et une compensation salariale pour les salariés de droit privé ont été effectuées en juin 2004. Jusque là, le montant imposable ne tenait pas compte du prix de l'abonnement téléphonique.

Le dispositif financier de La Poste

A partir de janvier 2005, les avantages que La Poste offrait au personnel dont le salaire était versé sur un compte de La Poste disparaissent. Une compensation financière sera versée par France Télécom : 1/12ème de 100,70 € mensuel pour les fonctionnaires dans le CFT et 1/12ème de 112,90 € pour les salariés de droit privé.

Dans tous ces mécanismes d'intégration au CFT, de nombreux cadres fonctionnaires sont perdants, car leur CFT peut être modulé. Il en est de même pour les salariés de droit privé. Toute augmentation est prise en compte dans la rémunération globale et est utilisée en référence aux minima des groupes d'emplois, limitant les augmentations obligatoires selon l'ancienneté. Par ailleurs, s'agissant des avantages La Poste, il n'est pas certain que la contribution intégrée remplace réellement et durablement le coût nouveau des services facturés.

Sud

parts variables

Les parts variables à France Télécom

La rémunération variable concerne maintenant des personnels de plus en plus nombreux. Les parts variables des cadres et des vendeurs ont été les premiers pas dans ce sens. Ces parts variables ne font pas l'objet de négociation que ce soit sur le mode de leur attribution ou sur les montants globaux à répartir entre fixe et variable.

 La loi de privatisation autorise désormais le président de France Télécom à maîtriser les rémunérations de tout le personnel. Cela peut être fait par les augmentations individuelles et l'attribution de parts variables.

Dans les minima, pour les salariés de droit privé

S'agissant des salariés de droit privé, les minima définis dans la convention collective s'entendent part variable comprise (à partir de 2005 pour les personnels non cadres). Ainsi, c'est bien un rééquilibrage entre rémunérations fixes et variables que souhaite faire la direction.

 L'entreprise peut recruter ou positionner un salarié avec une rémunération fixe en deçà du minimum de la convention, en comptant sur lui pour qu'il comble le manque avec sa part variable. S'il ne le faisait pas, le risque est important de la voir sanctionnée d'une manière ou d'une autre pour absence de résultat.

La part variable du réseau commercial

Pour bénéficier d'une part variable, il faut atteindre un seuil minimum d'objectifs, un seuil minimum de produits placés, mais aussi répondre à un certain nombre de critères de professionnalisme. Le seuil est fixé localement pour chaque vendeur, en fonction de ses compétences reconnues et du temps passé à la vente pendant la période concernée. C'est du moins ce qu'affirme France Télécom.

 Sous couvert d'apporter un complément de rémunération aux vendeurs, c'est un outil de management qui a été introduit : les objectifs de professionnalisme reposent sur des critères tels que le comportement, la tenue, la correction et souvent, l'adhésion à la politique de l'entreprise. Les aspects quantitatifs du travail sont : nombre de produits ou de placements de services, temps de réponse, nombre d'appels. Il s'agit d'intensifier le travail de chacun, sous l'oeil des chefs de groupe qui doivent vérifier chaque critère déterminé.

Sud

parts variables

La part variable vendeur concerne les agents des accueils physique et téléphonique, réactif ou proactif, les vendeurs du marché entreprise et les responsables du secteur commercial. Elle est introduite maintenant dans certains centres d'appels.

De plus, lors des intégrations de personnel en provenance des filiales, la direction, sous couvert de maintien des modes de rémunération existants qu'elle ne respecte pourtant pas systématiquement, tente d'élargir le nombre de services concernés.

Pour les cadres du domaine commercial, elle remplace la part variable des cadres.

La PVV est payée par trimestre, par mois, ou par semestre sur le haut de marché.

Part variable des cadres

Note FRHG n°8/2004

Selon la direction, la part variable a pour objectif de reconnaître et de valoriser la performance et les résultats des cadres quel que soit leur statut. Pour chaque cadre, la détermination du montant accordé s'appuie en particulier sur la comparaison entre les objectifs fixés lors de l'entretien de progrès et les résultats obtenus. Elle est désormais versée semestriellement.

Pour 2004, la part variable s'appuie sur les objectifs adossés au plan TOP. Il n'y a pas d'enveloppe fixée à priori.

Cas des cadres mutés en cours d'année

Les cadres effectuant une mobilité en cours d'année doivent avoir, avant leur départ, un entretien avec leur supérieur pour faire le bilan de leur activité afin que celui-ci détermine une proposition de part variable. Cette proposition sera ensuite transmise au nouveau responsable hiérarchique qui devra tenir compte de cet avis pour fixer le montant définitif de la part variable.

Notification du montant

Le montant de la part variable attribuée devra être communiqué au cadre au cours d'un entretien avec le responsable qui doit expliquer le lien entre le montant attribué et l'entretien de progrès. Une notification par écrit doit s'ajouter à cet entretien mais ne s'y substitue pas.

En cas de désaccord, l'intéressé peut faire une requête par voie hiéar-

Sud

parts variables

chique afin de solliciter un entretien d'explication. Si le désaccord persiste, le cadre peut s'adresser au délégué du personnel, demander l'examen de sa situation par une commission de médiation locale, ou saisir la CAP compétente en dernier recours pour les agents fonctionnaires.

Accord égalité professionnelle et part variable

Accord égalité professionnelle mai 2004

L'accord prévoit une neutralisation des absences liées aux congés maternité ou d'adoption. La part variable doit être calculée sur une moyenne et attribuée pendant ces périodes d'absence.

Ainsi les femmes ne devraient plus être pénalisées sur ce point. Si cette question ne règle pas tous les problèmes de différences de rémunération entre hommes et femmes, elle permet néanmoins d'éviter que les baisses de rémunération liées à la maternité ne se répercutent tout au long de la carrière.

intéressement, participation, plan d'épargne groupe

Dispositifs liés aux résultats de l'entreprise

L'ensemble des dispositifs est lié au statut de France Télécom. Les sommes concernées sont assez importantes et contribuent à la rémunération du personnel. Néanmoins cela se différencie du salaire car celles-ci sont liées au résultat de l'entreprise, et certaines d'entre elles sont bloquées plusieurs années.

 Nous ne traitons pas dans le détail les questions liées à l'actionnariat salarié qui ne relèvent pas directement de la rémunération.

L'intéressement

Depuis la loi du 2 juillet 1990, France Télécom peut verser un intéressement à son personnel. Ce dispositif nécessite la signature d'un accord d'entreprise. Un accord couvrant les années 2003, 2004 et 2005 a été signé en avril 2003. L'intéressement est lié aux résultats du plan TOP.

 SUD a jugé positivement le fait que l'intéressement soit désormais identique pour tous les services. Cependant, lier le versement de l'intéressement aux résultats du plan TOP revient à « récompenser » les économies faites sur le dos et la santé des agents. C'est ce qui a justifié le refus de signature de SUD.

Calcul de l'intéressement

L'intéressement est versé à condition que l'objectif de l'Indicateur de Performance Opérationnel (IPO) soit atteint. Il s'appuie sur le développement du chiffre d'affaire, la maîtrise des charges opérationnelles, l'optimisation des investissements et l'amélioration du fonds de roulement et sur un indicateur complémentaire de qualité de service clients pour l'ensemble des marchés commerciaux. Pour 2005, l'objectif de l'IPO est de 5482 milliards d'euros, et l'objectif de qualité de service client est de 63,6%.

On utilise le calcul suivant :

$$\text{Int} = 4\% \times 50\%(\text{RI} + \text{RM}) \times (360 - \text{A}) / 360$$

- RI = rémunération annuelle brute concernée (année n-1 pour le versement fait l'année n),
- RM = rémunération moyenne de l'année n-1 de tous les salariés
- A = nombre de jours d'absences dans l'année concernée

Sud

intéressement, participation, plan d'épargne groupe

L'intéressement n'est versé que si l'objectif fixé par le plan TOP est atteint dans l'année concernée. Le taux peut monter à 5% supplémentaires quand l'ensemble des objectifs a été atteint y compris l'indicateur complémentaire.

Bénéficiaires

Ce sont tous les personnels de l'entreprise quels que soient leur statut et leur contrat, à condition d'une présence au moins égale à 3 mois au cours de l'année.

Répartition

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires est effectuée de la manière suivante :

- 60 % en fonction du temps de présence.
- 40 % proportionnels au salaire annuel brut perçu par chaque bénéficiaire.

Il faut noter à ce sujet que les congés de maladie sont décomptés de ce calcul, ce qui lèse les agents concernés.

Le versement

Le versement de la prime d'intéressement est effectué en une fois, au plus tard le 30 juin qui suit l'exercice au titre duquel l'intéressement a été calculé, et après approbation des comptes par l'assemblée générale des actionnaires. Dans les cas où les comptes ne seraient pas approuvés à cette date, un acompte sera versé sur la base des comptes provisoires, le solde éventuel étant versé au plus tard le 30 décembre après consultation du CE.

La prime d'intéressement est soumise à la CSG et à la CRDS. Elle est assujettie à l'impôt sur le revenu. Toutefois, il est possible de choisir de verser tout ou partie de l'intéressement sur l'un des fonds communs de placement du plan d'épargne groupe (PEG) de France Télécom. Dans ce cas, le montant versé est exonéré d'impôts.

Abondement de France Télécom

L'abondement concerne les versements volontaires (intéressement, versements exceptionnels) qui sont affectés sur les fonds actions du PEG. Cela exclut donc l'affectation de la participation et ne concerne pas les versements volontaires effectués sur les fonds Equilibris et

Sud

intéressement, participation, plan d'épargne groupe

Evolutis. En 2004, il est de :

- 50 % sur les 460 premiers euros versés, soit de 0 à 230 euros d'abondement ;
- 25 % sur les 320 € suivants, soit un maxi de 80 € supplémentaires ;
- au total, un maximum de 310 € d'abondement est atteint pour un versement volontaire total de 765 € au cours de l'année 2004.

Loi permet un abondement maxi de 2 300 € !

La participation

Les dispositions du code du travail sur la participation s'appliquent depuis 1996. Un accord pour l'ensemble du groupe a été signé le 19 novembre 1997 par la CFDT, FO, CFTC et CGC. Il est prorogé chaque année par tacite reconduction. Un avenant signé le 23 juin 2001, est entré en vigueur pour la participation de l'exercice 2003, versée en 2004. L'avenant vise à adopter une formule dérogatoire plus favorable pour le calcul de la Réserve spéciale de participation (RSP), fondé sur le Résultat Opérationnel Courant diminué des charges financières.

Mécanismes de la participation

La première phase consiste à calculer la réserve spéciale de participation (RSP) de chacune des sociétés du groupe selon la formule légale définie dans le code du travail.

$$RSP = 1/2 \times (B - 5C/100) \times S/VA$$

où B est le bénéfice de l'entreprise, C sont les capitaux propres de l'entreprise, S les salaires versés au cours de l'exercice, et VA la valeur ajoutée.

La réserve distribuée chaque année au niveau de l'ensemble du groupe est égale à la somme des réserves de chacune des sociétés.

Répartition de la réserve

80 % du montant de la réserve est réparti proportionnellement au salaire annuel brut et 20% en fonction du temps de présence dans le groupe au cours de l'exercice.

Sont assimilés à du temps de présence, les congés payés, les congés de formation, les congés légaux de maternité et d'adoption, les congés de fin de carrière, mais pas les congés de maladie.

Les sommes sont versées, au choix du bénéficiaire, sur l'un des fonds

Sud

intéressement, participation, plan d'épargne groupe

du plan d'épargne entreprise France Télécom. En l'absence de choix, les sommes relatives à la participation sont versées sur le fonds en actions France Télécom. Le versement des sommes s'effectue au plus tard le 1er avril qui suit la clôture de l'exercice. Elles sont bloquées pendant une durée de 5 ans.

 Nous avons défendu le principe d'une répartition égalitaire de la réserve de participation, dans les limites permises par la loi, soit 50% égalitaire et 50% hiérarchique. Par ailleurs, nous avons contesté le fait que les congés de maladie n'étaient pas pris en compte dans le calcul du temps de présence. La direction n'ayant pas voulu modifier son texte en conséquence, nous avons donc refusé de signer l'accord.

Le plan d'épargne groupe (PEG)

Code du travail, Livre IV, Titre IV, chap. III

Le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne pour lequel la participation et l'intéressement sont défiscalisés.

Le plan d'épargne groupe (PEG) de France Télécom est composé de plusieurs fonds communs de placement d'entreprise (FCPE) sur lesquels sont recueillis les montants de participation (obligatoire), d'intéressement (facultatif) et les versements volontaires des salariés, ainsi que les actions acquises en tant que salarié :

- un fonds en actions France Télécom,
- un fond en actions Equant, un fond Pages Jaunes,
- un fond Equilibris : à vocation sécuritaire, investi exclusivement en produits monétaires à taux fixe d'échéance de 3 mois à 3 ans.
- un fond Evolutis : fonds « diversifié » à gestion prudente investi en actions et en obligations, et accessoirement en produits monétaires. La composante actions peut monter jusqu'à 30% des actifs du fonds.

Tous ces fonds sont détenus en copropriété par l'ensemble des souscripteurs adhérents au PEG et divisés en parts.

Les fonds en actions Orange et Wanadoo ont disparu au moment du rachat des actionnaires minoritaires. Les montants placés ont été transférés dans le fonds France Télécom.

L'actionnariat salarié

 Avec l'ouverture du capital, et afin de faire passer la pilule, l'Etat a donné la possibilité aux salariés d'acquiescer des actions à des taux préférentiels.

Sud

intéressement, participation, plan d'épargne groupe

Gestion des fonds

Conformément à la loi, les fonds sont confiés à des organismes extérieurs à l'entreprise habilités par la COB (commission des opérations de bourse). Ils sont gérés par deux organismes différents : des sociétés de gestion (différentes selon les fonds gérés) et un établissement dépositaire. La tenue des comptes des salariés pour l'ensemble de ces fonds est confiée à une seule société, le Crédit Lyonnais.

L'adresse du service : Crédit Lyonnais Epargne Entreprise, TSA40201, 26956 Valence Cedex 9, sur internet : www.pacteo.fr.

Conseil de surveillance

Chaque fond est doté d'un conseil de surveillance paritaire entre représentants de France Télécom et représentants des organisations syndicales. Le conseil se réunit au moins une fois par an pour l'examen et l'approbation du rapport de gestion et des comptes annuels du fonds, l'examen de la gestion financière, administrative et comptable et l'adoption de son rapport annuel. Il décide de l'apport des titres inscrits à l'actif du fonds aux offres d'achat et d'échanges. Il exerce les droits de vote attachés aux actions inscrites à l'actif du fonds, et à cet effet désigne un mandataire pour représenter le fonds lors des assemblées générales des sociétés « détenues ». Le conseil de surveillance peut présenter des résolutions aux assemblées générales.

Déblocage des fonds versés

Code du travail, Art. R. 442-17

L'épargne investie par les salariés dans le PEG est bloquée durant 5 ans, période à l'issue de laquelle elle est disponible.

 La loi sur la consommation votée en juillet 2004 a prévu le déblocage possible de l'intéressement et des fonds placés sur les plan d'épargne groupe jusqu'au 31/12/2004. Ce ne sera pas le cas tous les ans.

La loi prévoit toutefois plusieurs cas de déblocage anticipé. Les avantages fiscaux sont maintenus. Il s'agit des cas de : mariage, naissance, ou arrivée au foyer par adoption d'un 3ème enfant, divorce, lorsque l'intéressé conserve la garde d'au moins un enfant, invalidité du bénéficiaire ou du conjoint, décès du bénéficiaire ou du conjoint, cessation du contrat de travail, y compris retraite, création ou reprise d'une entreprise, acquisition ou agrandissement de la résidence principale, situation de surendettement.

Sud

Frais de déplacement

Tous les agents et cadres sont remboursés de leurs frais professionnels sur la base des dépenses réellement engagées à l'occasion de leurs déplacements professionnels.

Est considéré comme ouvrant droit à remboursement tout déplacement hors de sa zone d'activité habituelle (cette zone est définie dans les négociations locales). Les frais d'hébergement (petit déjeuner compris) sont pris en charge lorsque l'agent ou le cadre ne peut être de retour à son domicile pour la nuit ; les frais de repas sont pris en charge lorsqu'il n'y a pas de restaurant agréé à proximité à midi ou lorsque le repas ne peut être pris au domicile le soir. Ces frais sont remboursés dans la limite de plafonds prédéfinis.

De même, le petit déjeuner peut être remboursé lorsque l'heure de début du déplacement est très matinale.

D'autres frais, tels que taxi, location de véhicule, péage d'autoroute, parkings... peuvent être remboursés sur pièce justificative. Les remboursements sont soumis, dans tous les cas, à l'accord du chef de service.

Il faut présenter une facture indiquant le montant de la TVA, quel que soit le montant de la prestation. Aucun remboursement forfaitaire minimum n'est admis.

Lorsque le déplacement comprend un week-end ou un jour férié, France Télécom prend en charge le retour à la résidence ou continue de rembourser au salarié les frais d'hébergement et de repas, au choix de celui-ci à condition que les sommes engagées ne soient pas déséquilibrées.

Financement des dépenses

En règle générale, il n'y a pas d'avance de frais, sauf cas spécifique soumis à l'appréciation du responsable : voyage à l'étranger et dépenses prévues supérieures à certains montants.

L'entreprise peut accorder à des salariés qui voyagent régulièrement une carte de paiement à débit différé sur le compte du salarié dont le coût est pris en charge par l'entreprise.

remboursement de frais

 Avec la politique de réduction des coûts, l'entreprise tente de faire des économies sur les frais liés aux déplacements. Il est fréquent qu'elle demande aux agents ou cadres d'avancer des sommes qui peuvent être élevées. Les cartes « corporate » qui permettent de payer pour l'entreprise ne sont pas données à tous ceux qui en auraient besoin.

Indemnités kilométriques (tarif 2004)

Lorsque l'agent est amené à utiliser son véhicule personnel (pour se rendre en formation, par exemple), ses frais lui sont remboursés sur la base d'un forfait au kilomètre. Cette autorisation reste exceptionnelle et doit faire l'objet d'une autorisation préalable.

catégorie	5 CV et moins	6 et 7 CV	8 CV et plus
jusqu'à 2000 km	0,19 €	0,23 €	0,26 €
de 2001 à 10 000 km	0,22 €	0,28 €	0,31 €
au-delà de 10 000 km	0,12 €	0,16 €	0,18 €

Contraventions

S'agissant des voyages en voiture, les contraventions ne sont pas payées par l'entreprise mais par l'agent.

 Cette situation est sujette à conflit dans certains services s'agissant des contraventions liées au stationnement. En effet, il est fréquent que certains collègues soient contraints de travailler avec du matériel et qu'il y ait des difficultés de stationnement. Dans ces cas, la mobilisation du personnel doit permettre de faire prendre ses responsabilités à l'entreprise (paiement, négociations de cartes de stationnement...).

Plafonds pour les remboursements des frais de restauration et hébergement

Barème en € au 1/01/2004

Frais	Ile de France, grandes villes*	province	DOM
Petit déjeuner	7 €	7 €	7 €
Déjeuner	16 €	16 €	20 €
Dîner	22 €	16 €	20 €
Hébergement *	85 €	60 €	84 €

* les grandes villes sont celles ayant plus de 150 000 habitants

** y compris le prix du petit déjeuner s'il est inclus dans le forfait hôtelier.

Sud

remboursement de frais

Certains accords locaux, ou dispositions particulières prévoient d'autres montants, et des remboursements complémentaires comme des remboursements de tickets de traiteur ou d'épicerie.

En cas de déplacement international, une avance exceptionnelle peut être accordée, dans le cas où la prévision de frais est supérieure à 300 €.

Les frais étant remboursés à l'agent lors de la paie suivante (au mieux), il n'est pas rare que les agents soient amenés à faire des avances non négligeables, vu la fréquence des déplacements. Dans tous les cas, il faut exiger que les services gestionnaires fassent eux-mêmes la réservation de l'hébergement et paient directement le prestataire.

Sud