

**Projet d'accord  
d'adaptation  
du statut des  
salariés  
en provenance de  
Wanadoo SA et  
Wanadoo France  
au statut collectif  
des salariés  
de droit privé de  
France Télécom S.A**

# Sommaire

<b>PREAMBULE</b>	<b>P 4</b>
<b>Article 1 : Garantie du Salaire Annuel Net hors avantage en nature</b>	<b>P 5</b>
<b>Article 1 BIS : Cotisations ASSEDIC</b>	<b>P 6</b>
<b>Article 2 : Compensation de la diminution des Jours de Repos</b>	<b>P 6</b>
<b>Article 3 : Des mesures exceptionnelles pour la prise des jours de congés</b>	<b>P 7</b>
<b>Article 4 : Le Compte Epargne Temps</b>	<b>P 8</b>
<b>Article 5 : La part variable</b>	<b>P 8</b>
<b>Article 6 : Temps Partiel</b>	<b>P 12</b>
<b>Article 7 : Prolongation des dispositions de l'Accord relatif aux Astreintes de Wanadoo France</b>	<b>P 12</b>
<b>Article 8 : Prévoyance et frais de santé</b>	<b>P 12</b>
<b>Article 9 : Remplacement des normes collectives antérieures</b>	<b>P 13</b>
<b>Article 10 : Divers</b>	<b>P 13</b>
<b>Article 11 : Remplacement des normes collectives antérieures</b>	<b>P 13</b>
<b>Article 12 : Commission de suivi</b>	<b>P 14</b>
<b>Article 13 : Durée, Dépôt et publicité</b>	<b>P 14</b>
<b>DISPOSITIF DE TRANSPOSITION POUR LES FONCTIONNAIRES DE WANADOO REINTEGRES A FTSA SUITE A LA FUSION WANADOO/FTSA DES MESURES PREVUES POUR LES SALARIES DE DROIT PRIVE PAR L'ACCORD D'ADAPTATION</b>	<b>P 15</b>

## **Avertissement**

Voici le dernier projet d'accord daté du 22 octobre 2004 qui nous a été communiqué. Nous vous communiquerons la version finale vers la mi-novembre, dès quelle sera en notre possession. Nous souhaitons que vous nous fassiez part de vos remarques et de votre avis, soit en écrivant à [sud@sudptt.fr](mailto:sud@sudptt.fr), soit en participant aux heures d'information syndicale que nous organiserons.

Sur la colonne de gauche se trouve le texte de l'accord, sur la colonne de droite nos commentaires et explications.

**N'hésitez pas à nous écrire à [sudptt@sudptt.fr](mailto:sudptt@sudptt.fr),**

## **Comment cela fonctionne-t-il ?**

Cet accord, s'il est signé même par un seul syndicat s'appliquera à l'ensemble du personnel venant de Wanadoo SA et Wanadoo France. Si aucun syndicat ne signe, les anciennes règles perdureront jusqu'au 30 novembre 2005; le meilleur des deux «statuts» devant être appliqué.

Après les un an et trois mois, les anciens accords collectifs «tomberont». Pourront perdurer les avantages individuels acquis dit «droits consommés» à condition que ceux-ci ne soient pas plus favorables à France Télécom. Gageons que, dans ce cas, la direction refusera d'appliquer ces droits individuels et qu'il faudra saisir les conseils des prud'hommes pour avoir des garanties de les conserver.

## **Contrats individuels et droits collectifs**

Les dispositions plus favorables de l'accord collectif se substituent immédiatement à celles moins favorables du contrat de travail. Tout comme les dispositions plus favorables du contrat de travail prennent le pas sur l'accord collectif. Avec le L122-12, les contrats de travail sont transférés tels quels. L'employeur sera tenté de proposer des avenants aux contrats de travail afin de revenir sur un certain nombre de conditions spécifiques. Le salarié n'est pas obligé de l'accepter. Dans ce cas, avant de signer un avenant, n'hésitez pas à contacter un syndicat.

# Projet d'accord

*Sud*

France Télécom, immatriculée sous le numéro RCS Paris 380 129 866 société anonyme au capital de 9 609 267 312 euros et dont le siège social est à Paris 75015, 6 place Alleray, représenté par Alain RAULT, Directeur des Ressources Humaines de SCR, d'une part,

Et

Les organisations syndicales représentatives de France Télécom S.A, représentées par

Pour la CFE-CGC,

Pour la CFTC,

Pour la CGT ,

Pour la CFDT,

Pour FO,

Pour SUD,

D'autre part,

## **PREAMBULE**

Le 1er septembre 2004, suite à la fusion entre France Télécom S.A et Wanadoo, les contrats de travail des salariés de Wanadoo ont été transférés au sein de France Télécom SA, en application de l'article L 122-12 alinéa 2 du code du travail. Ce qui signifie pour les salariés de droit privé le transfert des contrats de travail, et notamment de leur qualification, de leur ancienneté acquise au sein du groupe et de leur salaire de base annuel .

Cette fusion a par ailleurs entraîné la mise en cause de l'ensemble des accords d'entreprise des sociétés Wanadoo SA et Wanadoo France, en application de l'article L132-8 du code du travail.

Cette opération rend nécessaire, pour les salariés ainsi transférés, l'adaptation du statut de France Télécom en fonction des différents statuts collectifs qui existaient au sein de ces sociétés.

L'objectif de cet accord d'adaptation est de déterminer les règles spécifiques qui seront appliquées aux salariés en provenance de Wanadoo.

A la date d'entrée en vigueur de l'accord, les dispositions applicables résulteront :

- De la Convention Collective Nationale des Télécommunications
- De la Convention Collective Nationale des Journalistes
- De l'ensemble des accords collectifs conclu au

L'article L. 122-12 du Code du travail, alinéa 2 prévoit :

*S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Les contrats de travail sont transférés en l'état.*

Cet accord concerne l'ensemble des ex-salariés de Wanadoo quelque soit leur entité de rattachement à France Télécom.

Les salariés qui ont, depuis le 2 septembre 2004, effectué une mobilité hors de la Division SCR ou vers une autre filiale sont également concernés par cet accord.

Sont concernés l'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes (28 avril 2004), l'accord d'entreprise pour l'application de la CCNT (3 février 2003), l'accord cadre pour l'emploi et la gestion prévisionnelle des compétences (5 juin 2003), l'accord 35 heures (2 février 2000), l'accord d'interressement 2003-2005 (25 avril 2003), l'accord CFC (2 juillet 1996 et reconduit le 13 juillet 2001), l'accord en faveur de l'emploi des handicapés (4 juillet 2003), l'accord groupe (27

## Projet d'accord

**Sud**

sein de la société France Télécom et plus largement du Groupe France Télécom ,

- Des dispositions particulières issues du présent accord.

Cet accord s'applique à tous les salariés de droit privé de Wanadoo SA et de Wanadoo France transférés à France Télécom SA le 1er septembre 2004, en application de l'article L122-12. Les dispositions de l'accord seront mises en place en paie dans les trois mois suivant le mois de la signature. Le calcul se fera sur la base du salaire fixe en vigueur au 31 août 2004.

Les fonctionnaires ne rentrent pas dans le champ d'application du présent accord, toutefois, l'annexe intitulé " relevé de décision concernant la transposition pour les fonctionnaires des mesures de l'accord d'adaptation " précise les modalités de transposition du présent accord aux spécificités des fonctionnaires.

### **Article 1 : Garantie du Salaire Annuel Net hors avantage en nature**

Le principe retenu pour le transfert des salariés de Wanadoo à FTSA est la garantie du salaire net hors avantages en nature, dans le cas où une perte serait constatée sur le salaire net perçu du fait de la modification des taux ou de la répartition des cotisations salariales suivantes:

- la répartition des taux de cotisations salariés - employeur aux régimes de prévoyance et frais de santé qui passera de 20%-80% à 40%-60%
- la répartition des cotisations employeur/employés aux régimes de retraite complémentaires, étant rappelé que le taux global des cotisations n'étant pas modifié, le changement de répartition n'a pas d'incidence sur le calcul des droits à la retraite
- Le taux de la cotisation 1% solidarité remplaçant la cotisation ASSEDIC de 2.4% ( Voir Article 1BIS)

Le maintien sera fait sur les bases suivantes:

Calcul du salaire net théorique annuel sur la base du salaire de base brut annuel au 31 août 04 et des taux de cotisations en vigueur à cette

février 2001) et l'accord à FT SA (31 mai 2001) de Prévoyance.

**Retrouvez ces accords sur le site externe [www.sudptt.fr](http://www.sudptt.fr), rubrique télécoms.**

**Nous avons obtenu que les mêmes principes s'appliquent aux fonctionnaires, et que cela fasse partie intégrante d'un seul accord**, même si, pour des questions juridiques, le texte qui s'applique pour les fonctionnaires se trouve en annexe./

Pour les fonctionnaires Mis à Disposition, les mesures liées à la rémunération (garantie du net ou part variable) ne s'appliquent pas. Mais les mesures de compensation pour la perte des congés s'appliquent.

Le salaire de référence est celui d'août 2004. France Télécom compare le salaire net " type

## Projet d'accord

*Sud*

date à Wanadoo.

Calcul du salaire net théorique annuel sur la base du salaire de base brut annuel au 31 août 04 en fonction des nouveaux taux de cotisations en vigueur à la date de signature du présent accord au sein de France Télécom SA.

En cas de perte sur le net, résultant de cette comparaison, le salaire de base brut annuel sera réajusté pour garantir le net annuel initial. En cas de gain sur le salaire net, le salaire de base brut annuel restera inchangé.

### Article 1 BIS : Cotisations ASSEDIC

En cas de mise en place des cotisations ASSEDIC à FTSA, il conviendra de réajuster le calcul du net à net, selon les principes de l'article 1 à défaut de mesures plus favorables prises par FTSA sur ce point.

### Article 2 : Compensation de la diminution des Jours de Repos

L'étude globale du nombre de jours RTT et du nombre de jours de congés payés montre une diminution du nombre global de jours de repos pour les salariés en provenance de Wanadoo.

Le différentiel du nombre de jours de repos pour les salariés à temps plein sera compensé par :

#### 1) Pour les Cadres Exécutifs Autonomes

l'intégration dans le salaire de base de l'équivalent de 1 jour ouvré calculé selon la formule suivante : salaire mensuel brut au 31 août / moyenne du nombre de jours ouvrés (21.67)

#### 2) Pour les Collaborateurs de Wanadoo SA

- l'intégration dans le salaire de base de l'équivalent de 2 jours ouvrés calculés selon la formule suivante : salaire mensuel brut au 31 août / moyenne du nombre de jours ouvrés (21.67)

- une prime exceptionnelle unique de 2 250 euros pour compenser la perte de 6 jours de repos. Le

wanadoo " avec le salaire net théorique d'août 2004 suivant les règles FT. La baisse des cotisations (1% solidarité au lieu des 2,4% ASSEDIC) devrait compenser la baisse de participation de l'employeur pour la cotisation santé-prévoyance.

Depuis que la participation de l'Etat dans France Télécom est passée sous la barre de 50% ( 7 septembre 2004) obligation est faite à France Télécom d'être assujetti aux cotisations ASSEDIC. Cette clause de l'accord permet de garantir le salaire net wanadoo, même lorsque FT basculera dans le droit commun et cotisera aux ASSEDIC.

Rappel des règles à France Télécom en matière de congés payés : 25 jours et de JRTT : 17 jours pour un régime à 38 heures Pour les cadres, le forfait est de 207 jours.

**Ce point a fait l'objet de nombreuses interventions, tout au long des négociations. France Télécom a toujours refusé notre demande d'envisager un accord spécifique sur le temps de travail pour la Division SCR.**

Nous avons demandé l'équivalent de 3 jours, pour tous, intégrés dans le salaire.

Cette mesure concerne 623 salariés.

Pour les cadres autonomes, le calcul aurait dû se faire en divisant la rémunération annuelle par le nombre de jours travaillés, soit 207 jours.

Cette mesure concerne 3 salariés.

La prime payée une fois, ne compense pas la perte des 6 jours.

## Projet d'accord

*Sud*

paiement de cette prime peut être demandé sur deux exercices par le bénéficiaire afin de lisser l'impact sur la fiscalité.

### 3) Pour les Collaborateurs et Cadres Opérationnels de Wanadoo France

- l'intégration dans le salaire de base de l'équivalent de 2 jours ouvrés calculés selon la formule suivante : salaire mensuel brut au 31 août / moyenne du nombre de jours ouvrés (21.67)

- une prime exceptionnelle unique de 750 euros pour compenser la perte de 2 jours de repos .Le paiement de cette prime peut être demandé sur deux exercices par le bénéficiaire afin de lisser l'impact sur la fiscalité.

### Cas particuliers

- Les techniciens de supervision de HDI ont un régime de 35 h hebdomadaires et disposent de 6 jours de RTT (1 jour par bimestre) pour tenir compte de leur travail en horaire décalé. Ils bénéficieront du régime " Horaires Accueil Clients " (HAC), soit 35 h hebdomadaires et 7 jours de temps libre tant qu'ils restent sur cette fonction

- Les salariés de HDI qui sont sur un régime de 35 h hebdomadaires soit 7 h par jour pourront de façon volontaire passer à un régime de 38 H avec 17 jours de temps libre.

- Pour les salariés en temps partiel, voir point 6.

### Article 3 : Des mesures exceptionnelles pour la prise des jours de congés

Au sein de la société France Télécom S.A, les modalités d'acquisition des congés payés s'effectuent suivant l'année civile. Au sein de la société Wanadoo, les règles d'acquisition des congés payés sont celles édictées par les articles L223-1 et suivants du code du travail.

En conséquence, les salariés transférés peuvent bénéficier d'un solde de congés payés important.

Les mesures suivantes sont mises en œuvre :

- En priorité, la Direction incitera les salariés à prendre un maximum de jours de congés payés avant le 31 décembre 2004.

- Par ailleurs, ils pourront à titre dérogatoire :

• Bénéficier d'un report maximum de 30,5 jours de CP (1) jusqu'au 31 décembre 2005 et/ ou

Cette mesure concerne 138 salariés.

Les cadres opérationnels sont des cadres dit " intégrés " à leur équipe. La DRH les gère apparemment comme des cadres autonomes, alors qu'il n'ont jamais signé d'avenant à leur contrat de travail. Ces cadres sont régis, en matière de congés, par les mêmes règles que les collaborateurs.

La prime payée une fois, ne compense pas la perte des 2 jours.

De nombreux cadres reportent d'année en année de nombreux reliquats de congés. La situation ne va pas s'arranger. En effet avec la modification de la période de référence qui produit les congés, certains salariés se retrouvent fin septembre avec un total de plus de 50 jours, et près de 300 salariés ont plus de 30 jours.

**La charge de travail et les objectifs doivent être adaptés afin que l'ensemble des salariés puissent prendre leurs congés.**

## Projet d'accord

*Sud*

ÿ Déposer un maximum de 15 jours de CP sur le CET .

Au-delà de la date du 31 décembre 2005, les soldes de CP non pris seront perdus.

(1) Le décompte des 30,5 jours pouvant être reportés est le suivant :

- 15 jours au titre des congés acquis à Wanadoo pendant la période de référence 1er Juin 2003-31 mai 2004

- 7,5 jours de congés acquis à Wanadoo du 1er juin au 31 août 2004

- 8 jours acquis à FTSA par anticipation du 1er septembre au 31 décembre 2004

Ce nombre de jours sera revu par le Comité de Suivi et éventuellement réajusté en fonction des prises de congés et des compteurs.

### **Article 4 : Le Compte Epargne Temps**

Le dispositif de compte Epargne temps (CET) mis en place par l'accord pour tous portant sur l'organisation du travail, la réduction et l'aménagement du temps de travail à France Télécom S.A., s'applique de plein droit aux salariés transférés.

Les jours épargnés sur les comptes épargne temps des salariés de Wanadoo seront transférés sur les comptes épargne temps de FT SA.

A titre dérogatoire et compte tenu de ce que la période de référence d'acquisition des congés payés est différente à Wanadoo et à France Télécom S.A., les salariés transférés peuvent disposer d'un solde de congés important. Ces seuls salariés auront la possibilité d'alimenter leur CET à hauteur de 15 jours de congés annuels. Cette mesure dérogatoire sera accordée pour les exercices 2004 et 2005.

### **Article 5 : La part variable**

*5.1) La part variable des collaborateurs est intégrée dans leur salaire de base*

Exceptés les vendeurs, les salariés FTSA sur des niveaux de classification A, B, C, D ne bénéficient pas de part variable contrairement aux sala-

Le dépôt de jours de congés payés sur le compte épargne temps est un acte volontaire et ne peut en aucun cas être imposé.



## Projet d'accord

*Sud*

riés en provenance de Wanadoo.

Afin de compenser la perte de cette part variable, les salariés collaborateurs concernés se verront proposer l'intégration dans le salaire brut de base de 100 % de la part variable perçue au titre de l'année 2003.

Ce dispositif ne s'applique que pour les salariés présents à l'effectif au 31 août 2004 et qui ont bénéficié d'une part variable sur l'année 2003 ; un examen particulier sera apporté aux CDD, Congés de maternité, longue maladie et salariés dont la part variable 2003 ne serait pas la bonne référence.

Par exemple, pour un salarié n'ayant pas eu une part variable contractuelle en 2003 mais qui a bénéficié de cette part variable par avenant de contrat en 2004, la référence sera le montant du versement du premier semestre ramené à un montant annuel.

L'intégration de cette part variable s'effectuera avec effet rétroactif au 1er juillet 2004.

### *5.2) Les Plans variables des commerciaux de la régie de Wanadoo France sont transférés*

Les commerciaux de la régie de Wanadoo France qui bénéficient d'un régime et système d'attribution spécifique à leur métier conservent le système existant à Wanadoo à condition toutefois que les intéressés continuent d'exercer leur fonction au sein de la régie. Les modalités de fonctionnement du plan variable commercial sont revues au moins une fois par an.

Ce dispositif de part variable est composé d'un pourcentage qui correspond à une commission sur objectif de CA collectif, réalisé par l'ensemble de l'équipe, sur la totalité des portefeuilles et de l'offre régie, et d'un pourcentage qui est basé sur les objectifs qualitatifs.

### *5.3) Le différentiel de part variable pour les cadres Dbis, E, F est compensé :*

Les cadres en provenance de Wanadoo, bénéficient d'une part variable, exprimée le plus sou-

Cette mesure concerne 70 collaborateurs. La part variable versée en 2003 sera donc divisée en 12 et intégrée au salaire.

Nous invitons les salariés qui auraient bénéficiés d'une part variable plus faible en 2003 à intervenir auprès de la DRH.

Il n'y aura donc pas de part variable pour le deuxième semestre, qui se trouvait «à cheval» entre Wanadoo et France Télécom.

## Projet d'accord

*Sud*

vent en valeur absolue dans leur contrat de travail.

Les cadres vont bénéficier du dispositif en vigueur chez FT SA. : la part variable est exprimée en pourcentage du salaire fixe selon la classification : groupe F de 0 à 20 %, groupe E de 0 à 15 %, groupe Dbis de 0 à 10 %.

Pour un grand nombre de cadres ce dispositif va augmenter la cible maximum du variable.

Compte tenu de la nature aléatoire de la part variable nous ne pouvons préjuger de ce qu'auraient été les pourcentages de versement de la part variable pour Wanadoo dans le futur. Cependant la Direction propose pour les cadres dont le montant de la part variable attribuée au titre de l'année 2003 est supérieur à la moyenne perçue en 2003 par les cadres de FT SA pour le même groupe de compenser ce différentiel.

La compensation du différentiel se fait selon le principe suivant :  
Salaire de Base Annuel 2004+ Variable payé en 2003 = Salaire de Base Annuel 2004+Variable FT statistique

Eléments intervenant dans le calcul de la compensation :

- Le salaire annuel de base au 31/08/04 (Sbwoo04)
- La part variable réelle perçue par le salarié en 2003 (PVwoo03)
- Le taux cible de variable FT par classification F 20% - E 15% - DBIS 10% (%cibFT)
- Le taux moyen de part variable constaté à FT par classification : F 67% - E 60% - DBIS 60% (%moyFT)

$$R = PVwoo03 - (Sbwoo04 * \%cibFT * \%moyFT) / (1 + (\%moyFT * \%cibFT))$$

### *Examen des situations particulières*

- Pour les DBIS l'intégration se fera dans les conditions proposées
- 
- Pour les E environ 15 cas identifiés pour lesquels l'intégration représente un % d'augmenta-

Cette mesure concerne 327 cadres (sur un total de 708) qui ont bénéficiés en 2003 d'une part variable supérieure à la moyenne constatée à France Télécom, qui était

Pour les Dbis	1867 euros
Pour les E	3268 euros
Pour les F	6863 euros

Pour les G, la direction n'a ni communiqué la moyenne constatée à FT, ni voulu intégrer ces cadres dans ce dispositif.

**Il est à noter que c'est probablement la toute première fois où la direction de France Télécom accepte d'intégrer une partie du variable dans le salaire de base.**

## Projet d'accord

*Sud*

tion du salaire de base supérieur à 5% ;

- - ceux dont le salaire est inférieur à la médiane du salaire de base du Groupe E se verront appliquer le % total

- - ceux dont le salaire est supérieur à la médiane du salaire de base du Groupe E se verront appliquer le plafond de 5%

- Pour les F environ 30 cas identifiés pour lesquels l'intégration représente un % d'augmentation du salaire de base supérieur à 3% :

- - ceux dont le salaire est inférieur à la médiane du salaire de base du Groupe F se verront appliquer le % total

- - ceux dont le salaire est supérieur à la médiane du salaire de base du Groupe F se verront appliquer le plafond de 3%

Ne rentrent pas dans ce dispositif

- Les cadres G qui sont régis par le plan variable des cadres G du Groupe

- Les cadres DBIS,E,F qui de part leur fonction (exemple Régie) bénéficient d'un plan de commissionnement ou de variable dont le % contractuel est supérieur au taux cible de France Télécom et qui conservent leur régime particulier.

Le dispositif ne s'applique que pour les salariés qui ont bénéficié d'une part variable sur l'année 2003 ; un examen particulier sera apporté aux CDD, Congés de maternité, longue maladie et salariés dont la part variable 2003 ne serait pas la bonne référence.

-

Par exemple, pour un salarié n'ayant pas eu une part variable contractuelle en 2003 mais qui a bénéficié de cette part variable par avenant de contrat en 2004, la référence sera le montant du versement du premier semestre ramené à un montant annuel.

Les salariés en période probatoire suite à une promotion se verront appliquer ces mesures également sur la classification et la rémunération après promotion

Nous invitons les cadres qui auraient bénéficiés d'une part variable plus faible en 2003, et qui précédemment auraient pu remplir les conditions, à intervenir auprès de la DRH.

## Projet d'accord

*Sud*

5.4) Il est instauré un seuil minimum pour les cadres Dbis, E et F qui ne bénéficient pas de l'article 5.3 :

Le montant de la part variable payé au titre de 2004 sur la base d'un temps plein ne peut être inférieur au montant de la part variable payé en 2003. Pour un salarié n'ayant pas eu une part variable contractuelle en 2003 mais qui a bénéficié de cette part variable par avenant de contrat en 2004, la référence sera le montant du versement du premier semestre.

### Article 6 : Temps Partiel

En application de l'article 10.4 de l'accord portant sur l'aménagement du temps de travail à Wanadoo France du 24 mars 2004, les salariés de Wanadoo France peuvent travailler sur la base de 4 jours par semaine sans l'attribution de jours RTT avec un taux d'activité de 80% et de rémunération de 89%.

Ce régime peut être remplacé par le dispositif suivant, à condition de signer un avenant à cet effet dès la signature du présent accord :

- 4 jours travaillés par semaine
- rémunération de 86,4 % sans attribution de jours JTL
- réintégration dans le salaire brut de base de 2,6 %
- réintégration dans le salaire brut de base de l'équivalent de 2 jours de congé (voir article 2)
- versement d'une prime exceptionnelle unique de 1500 euros correspondant à la perte de 4 jours de repos.
- En cas de retour à un régime à temps plein, le réajustement de la rémunération se fera sur la base du différentiel entre 89% et 100%.

Pour les salariés qui n'optent pas pour ce régime, à l'issue de l'avenant de douze mois en cours pour le régime à 89%, ils pourront bénéficier de l'un des régimes en vigueur à FTSA, notamment :

- temps partiel 80% rémunéré à 80% avec 80% des jours de JTL
- temps partiel 90% rémunéré à 90% avec 90% des jours de JTL
- temps partiel 80% rémunéré à 86,4% sans jours de JTL et sans la compensation prévue ci-dessus.

**Voilà une seconde une remise en cause du principe même du variable puisque la direction garantie pour tous les cadres un montant de la part variable 2004 au minimum égale à 2003.** Même si cette mesure " ne coûte pas chère " car limitée seulement pour 2004. La direction a refusé notre proposition de prolonger cette garantie en 2005.

Les concessions faites par FT montrent pour une part qu'elle souhaite rassurer, dans la période, les cadres.

L'accord donne la possibilité d'être rémunéré à 89% pour un temps partiel à 80%. Ce n'est pas un cadeau. C'est la règle à France Télécom.

La direction reconnaît la perte des 6 jours de repos pour les temps partiels en réintégrant 2 jours dans le salaire et en versant une prime de 1500 euros. **Nous aurions préféré conserver ces jours.**

## Projet d'accord

*Sud*

### **Article 7 : Prolongation des dispositions de l'Accord relatif aux Astreintes de Wanadoo France**

L'accord de Wanadoo France du 24 mars 2004 relatif aux périodes d'astreintes et d'interventions programmées continuera à s'appliquer.

### **Article 8 : Prévoyance et frais de santé**

Au terme du présent accord, le régime de prévoyance collectif " Décès- Incapacité-Invalidité " et " remboursement de frais médicaux " en vigueur chez France Télécom S.A. institué par l'accord de prévoyance FT SA du 31 mai 2001 mettant en œuvre l'accord cadre du 27 février 2001, est applicable ceci sans aucune incidence sur le niveau des prestations dont bénéficient les salariés.

(Voir article 1 sur la répartition des cotisations)

### **Article 9 : Convention Collective Nationale des Journalistes**

La CCNJ cessera de s'appliquer à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Toutefois, pour les salariés présents dans l'entreprise qui bénéficient individuellement des avantages de la CCNJ, les mesures suivantes seront maintenues dans leur contrat de travail, sous forme d'avenant :

- Le treizième mois, qui sera dorénavant intégré dans le salaire brut de base,
- L'indemnité de licenciement, calculée conformément aux dispositions de la CCN J

### **Article 10 : Divers**

- Les chèques déjeuner sont maintenus sur les sites ne bénéficiant pas d'un restaurant d'entreprise. La valeur et la répartition salarié/employé restent identiques à celles appliquées par Wanadoo
- Le remboursement de la Carte Orange s'effectuera sur la base de 11 mensualités

### **Article 11 : Remplacement des normes collectives antérieures**

Il est expressément convenu que le présent accord constitue, pour les salariés de Wanadoo dont les contrats de travail ont été transférés au

Depuis très longtemps, France Télécom souhaite remettre en cause l'astreinte " type FT ". Le régime Wanadoo est maintenu...jusqu'à quand ?

Après avoir longtemps ignoré le problème de la convention collective nationale des journalistes (4 personnes concernées), la direction a enfin reconnu que la disparition de celle-ci, voulue par elle, contre l'avis des syndicats, entraînait l'obligation de négocier des contre-parties.

La perte de la déduction fiscale, chaque année, se traduira par un manque à gagner entre 800 et 2000 euros suivant les individus. L'entreprise s'y retrouvait avec des frais qui restaient à la charge du salarié et des salaires inférieurs. **Nous avons demandé qu'une étude soit faite sur leurs rémunérations afin qu'une compensation salariale rattrape en partie la perte de la déduction fiscale.** A suivre...dans la version finale ?

## Projet d'accord

*Sud*

sein de FT SA, un accord d'adaptation au sens de l'article L132.8 alinéa 7 du code du travail. Il met donc fin à l'application de l'ensemble des accords existants préalablement au sein de ces sociétés auxquels il se substitue.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions ayant le même objet issues d'usages et de décisions unilatérales ou d'accord atypiques applicables antérieurement au sein des sociétés Wanadoo SA et Wanadoo France .

### **Article 12 : Commission de suivi**

Une Commission de suivi sera créée à la signature du présent accord. Elle sera composée de deux représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives et de deux représentants de la Direction, ainsi que d'experts en fonction des dossiers à examiner.

Elle se réunira un mois après l'entrée en vigueur du présent accord et ensuite tous les deux mois jusqu'à la fin du premier semestre 2005. Par ailleurs, la commission pourra se réunir de façon exceptionnelle à la demande d'un de ses membres.

Elle sera informée de la mise en œuvre des mesures de l'accord .

### **Article 13 : Durée, Dépôt et publicité**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet dans un délai de 8 jours qui suit la notification de l'accord à l'ensemble des organisations signataires.

Il pourra faire l'objet d'une dénonciation, selon les conditions prévues à l'article L132-8 du code du travail.

Il est établie en XX exemplaires originaux pour notification à chaque organisation syndicale signataire et afin d'effectuer les dépôts et publicité prévus aux articles L132-10, R 132-1 ( 5 exemplaires signés et destinés à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi des Hauts de Seine, 1 exemplaire signé et destiné au greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne Billancourt.)

Ne nous laissons pas impressionner. Ces limitations ne s'appliquent qu'aux dispositions «ayant le même objet»... Cela veut dire que pour tout ce qui n'a pas le même objet et qui existait à Wanadoo, les salariés peuvent y faire référence et y prétendre.

L'accord devrait être soumis à signature des syndicats après la dernière séance de négociation qui aura lieu le 10 novembre.

**Pour SUD, l'avis des personnes directement concernées est primordial et sera déterminant pour sa signature.**

C'est pourquoi nous vous communiquons le texte complet de l'accord avec quelques commentaires.

C'est pourquoi nous souhaitons que vous nous fassiez connaître votre avis à [sudptt@sudptt.fr](mailto:sudptt@sudptt.fr) ou [j-bailly@wanadoo.fr](mailto:j-bailly@wanadoo.fr).

C'est pourquoi nous organiserons des heures d'information afin de vous présenter l'accord et écouter votre avis.

## Projet d'accord

*Sud*

### DISPOSITIF DE TRANSPOSITION POUR LES FONCTIONNAIRES DE WANADOO REINTEGRES A FTSA SUITE A LA FUSION WANADOO/FTSA DES MESURES PREVUES POUR LES SALARIES DE DROIT PRIVE PAR L'ACCORD D'ADAPTATION

Les mesures suivantes de l'accord d'adaptation s'appliquent aux Fonctionnaires :

**Article 1** - Le Salaire Annuel Net hors avantage en nature et hors cotisation mutuelle et prévoyance des fonctionnaires est transposé au jour de la réintégration selon le calcul suivant :

#### Eléments de rémunération Détaché à Wanadoo

Salaire de Base = Salaire Brut Total  
Moins les charges salariales

#### *Rémunération nette globale de base*

#### Eléments de rémunération Réintégré à FTSA

Traitement indiciaire

Complément FT

Et éventuellement :

Indemnité de résidence

Supplément Familial (valeur à la date du détachement à Wanadoo)

= Salaire Brut Total

Moins les charges salariales

#### *Rémunération nette globale de base*

**Article 2** --Compensation de la diminution des Jours de Repos

**Article 3** – Des mesures exceptionnelles pour la prise des jours de congés

**Article 4** – Le Compte Epargne Temps

**Article 5** – La part variable

**Article 7** – Prolongation des dispositions de l'accord relatif aux Astreintes de Wanadoo France

La gestion du retour dans la maison mère des fonctionnaires détachés a été traitée avec une certaine légèreté par France Télécom, **malgré les avertissements répétés des syndicats.**

Pour éviter certaines catastrophes, la DRH a été contrainte de prendre des mesures exceptionnelles afin de couvrir pendant 2 mois les risques de santé-prévoyance pour l'ensemble des fonctionnaires détachés.

La rémunération nette est garantie pour les fonctionnaires qui ont réintégré leur grade de fonctionnaire à l'exception des cotisations santé-prévoyance qui sont prises en compte du côté Wanadoo à hauteur de 80% (part employeur).

**Malgré des demandes nombreuses et répétées, nous avons demandé que le différentiel de cotisations santé-prévoyance soit pris en charge par FT.** Nous avons essuyé un refus.

Tout comme la demande de mesures spécifiques pour les fonctionnaires qui auraient un complément France Télécom très élevé.

**Nous dénonçons cette façon non dissimulée de pousser les fonctionnaires à prendre " l'auto-détachement " dans la maison-mère.**

Toutes les mesures qui auront des conséquences financières se traduiront par une augmentation du Complément France Télécom pour les fonctionnaires.

**Ce dispositif est tout à fait insuffisant, en particulier pour le traitement du CFT, qui est disproportionné par rapport à la rémunération globale.** La direction doit traiter ce sujet, individuellement, avec sérieux. Cet élément sera important pour la décision de SUD pour signer.

75 fonctionnaires doivent avoir bénéficiés d'une promotion par carrière miroir avec France Télécom.