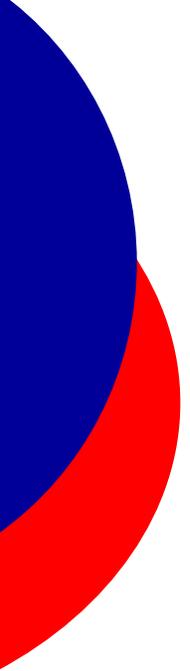




Expertises sur la mise en œuvre dans la paye, d'accords signés entre FT et les OS

**Synthèse des Expertises
Réalisées par le Cabinet ORCOM
Cabinet d'expertise comptable
et de
Commissariat aux comptes**



Contexte des expertises

- Sensibilisé par de nombreux salariés, qui lui ont fait part de nombreuses erreurs dans leur paye,
- Le syndicat CFE-CGC de France Telecom a demandé des explications à la Direction de France Telecom depuis fin 2008
- Faute de réponses détaillées et écrites de la Direction,
- Le syndicat CFE-CGC a mandaté le cabinet d'expertise-comptable ORCOM pour effectuer une expertise sur la mise en œuvre de différentes conventions signées par France Telecom, la CFE-CGC et d'autres organisations syndicales représentatives
- Le présent document présente la synthèse des résultats des 5 expertises

Méthodologie

- Etant donné l'absence d'information complète sur les règles de mise en œuvre de la paye, et des accords d'entreprise
- Le Cabinet ORCOM a procédé à un « reverse-engineering »
 - Détermination des règles de gestion de la paye à partir des éléments suivants :
 - Quelques fiches de paye réelles
 - Accords signés, convention collective
 - Code du travail et jurisprudence
- Puis Orcom a comparé les règles mise en œuvre par France Telecom avec les accords, le code du travail, l'état de l'art et la jurisprudence

Principales erreurs et pertes

- Pertes de 15% environ sur le paiement des congés payés et des CET (ACO seulement)
- Perte de retraite jusqu'à 50% des cotisations pour les CFC, malgré la garantie de retraite (ACO seulement)
 - Sur-cotisation AGFF et CET de 43%
- Annulation de la retraite supplémentaire pour les hauts salaires (courbe en cloche),
- Plafonnement de la participation l'année du départ en CFC (perte de 2200€ environ)
- Réduction fixe de 200€ environ par an, de l'intéressement pour les CFC,
- Réduction de 150€ de l'intéressement exceptionnel payé en 2008 pour les CFC

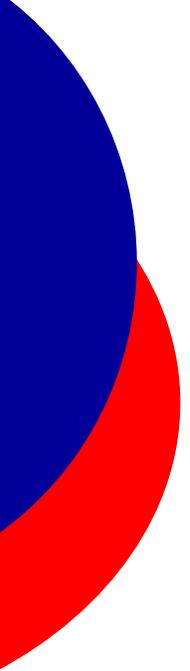


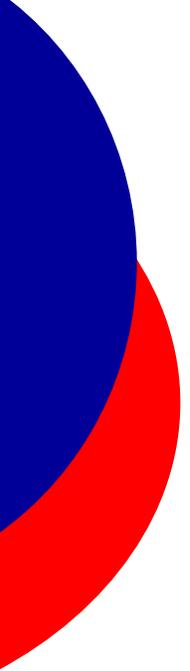
Table des matières

- Convention de congé de fin de carrière
- Accord pour tous et Congés Payés
- Mise en œuvre de la Retraite supplémentaire (décision unilatérale FT)
- Accord de Participation
- Accords d'Intéressement et d'Intéressements exceptionnels



Expertises sur la mise en œuvre dans la paye, d'accords signés entre FT et les OS

**Synthèse Expertise
du Cabinet ORCOM
Sur l'Article II-2-3
« garanties de retraite » des ACO
Convention de Congé de Fin de Carrière**



Contexte de l'expertise

- Sensibilisé par de nombreux salariés en Congé de Fin de Carrière, qui lui ont fait part de leur baisse sensible de cotisation retraite,
- Le syndicat CFE-CGC de France Telecom a demandé une explication à la Direction de France Telecom.
- Au vu de la réponse de la Direction du 29 mai 2009,
- Le syndicat CFE-CGC a mandaté le cabinet d'expertise-comptable ORCOM pour effectuer une expertise sur la mise en œuvre de la convention de Congé de Fin de Carrière signée par France Telecom et les organisations syndicales

Application des 3§ de l'article

1. « Cette mesure permet de garantir **un niveau de retraite comparable** à celui qui aurait été obtenu en restant en activité pendant la période considérée »
 - **La méthode FT fait perdre 25% de point de retraite complémentaire**, contre une valeur faible pour la méthode préconisée par l'Expert
2. « Pendant la période de congés de fin de carrière, les cotisations au régime de retraite complémentaire sont calculées sur la base d'une rémunération prévue à leur contrat, **perçue à la date de leur départ en congé de fin de carrière.** »
 - A la date du départ, les cotisations sont basées sur salaire fixe + part variable, **mais FT oublie la part variable**
3. « Outre les cotisations patronales, FT verse la différence entre les cotisations relatives à la rémunération effectivement perçue par les salariés et celles concernant la rémunération détenue avant le bénéfice du dispositif»
 - Les cotisations retraite relatives à la rémunération effectivement perçues sont basées sur 70% dernier salaire fixe en activité, réévaluées chaque année
 - Celles concernant la rémunération détenue avant le bénéfice du dispositif sont basées sur « 100% du dernier salaire fixe + **moyenne des Parts variables de la dernière année d'activité**». **Les parts variables sont oubliées.**
 - **FT oublie de rembourser l'écart de cotisation AGFF et « Comp. Exc. AGIRC »**

Exemples de perte de retraite

✓ La perte annuelle de retraite complémentaire peut varier de 351€ à 1980€ suivant les situations (Perte de point retraite comprise entre 15% et 55% par rapport à la période d'activité)

✓ La baisse sur l'ensemble de la retraite dépend du déroulement de carrière avant le départ. Mais avec des hypothèses réalistes de déroulement de carrière décrites ci-dessous, la baisse sur l'ensemble de carrière peut aller de 32% à 9%.

Simulation 2008 – Perte de retraite d'un CFC										
Salaire fixe avant départ CFC	Part Variable avant départ CFC	Base de cotisation retraite avant départ CFC	Base de cotisation retraite première année de CFC	Points AGIRC 2008 avant départ CFC	Points AGIRC 2008 en CFC	Perte de points AGIRC en pourcent	Perte de points sur 5,75 ans de CFC durée maximale	Perte annuelle de retraite AGIRC	Retraite totale AGIRC estimée	% de perte estimée de retraite AGIRC sur une carrière
36 900 €	4 428 €	41 328 €	36 900 €	268	121	55%	849	351 €	1 109 €	32%
50 000 €	6 000 €	56 000 €	50 000 €	757	557	26%	1 150	475 €	3 129 €	15%
100 000 €	12 000 €	112 000 €	100 000 €	2 624	2 224	15%	2 300	950 €	10 841 €	9%
100 000 €	25 000 €	125 000 €	100 000 €	3 057	2 224	27%	4 791	1 980 €	12 632 €	16%
Hypothèse										
33 276 €	Le salarié à cotisé 20 ans à la retraite cadre avec un nombre moyen de points égal à la moitié de ce qu'il touche en fin de carrière									
50 000 €	Le salarié à cotisé 30 ans à la retraite cadre avec un nombre moyen de points égal à la moitié de ce qu'il touche en fin de carrière									
100 000 €	Le salarié à cotisé 40 ans à la retraite cadre avec un nombre moyen de points égal à la moitié de ce qu'il touche en fin de carrière									

Cas des salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale (2682€ en 2007)

- En règle générale, les dernières années de carrière sont incluses dans les 25 meilleures années. Si le salarié qui avait un salaire fixe égal au plafond de la sécurité sociale au moment du départ en CFC, était resté en activité, les 5 années suivantes auraient fait partie des 5 meilleures années.
- La baisse de 30% de ces 5 dernières années entraîne donc une baisse correspondante de la moyenne des 25 meilleures années. Dans la grande majorité des cas, il s'agit d'une baisse de :
 - $30\%/25 \times 5 = 6\%$ de baisse de la retraite de base de la sécurité sociale (sans parler des baisses de point retraite complémentaire déjà décrits plus haut)

Exemple de perte salaire liée à AGFF et Cont. Exc. AGIRC

- Pour les cotisations ANEP, AGIRC et ARRCO, FT effectue un rendu lié à l'écart entre cotisation sur salaire perçu et la cotisation permettant un maintien de retraite
- Ce rendu n'est pas effectué sur AGFF et Cont. Exc. AGIRC (CET)
- La perte de salaire NET peut aller jusqu'à 566€ pendant 5ans 9mois, soit plus de 3000€ NET

Simulation 2008 – Perte de salaire net liée à non prise en compte par France Telecom de l'AGFF et du CET

Salaire fixe avant départ CFC	Part Variable avant départ CFC	Salaire perçu en CFC	AGFF due pour la Garantie de retraite	AGFF due sur salaire perçu	CET du pour la Garantie de retraite	CET sur salaire perçu	AGFF à rendre au salarié	CET à rendre au salarié	Total à rendre au salarié
36 900 €	4 428 €	25 830 €	338,68 €	206,64 €	53,73 €	33,58 €	132,04 €	20,15 €	152,18 €
50 000 €	6 000 €	35 000 €	470,72 €	281,72 €	72,80 €	45,50 €	189,00 €	27,30 €	216,30 €
100 000 €	12 000 €	70 000 €	974,72 €	596,72 €	145,60 €	91,00 €	378,00 €	54,60 €	432,60 €
100 000 €	25 000 €	70 000 €	1 091,72 €	596,72 €	162,50 €	91,00 €	495,00 €	71,50 €	566,50 €

Synthèse des recommandations

Synthèse des recommandations	Méthode FT	Préconisé par l'expert
Rémunération avant le CFC	100% du fixe + Part variable	100% du fixe + Part variable
Rémunération pendant le CFC	70% du fixe	70% du fixe
Augmentation annuelle de salaire	Identique à l'augmentation générale	Identique à l'augmentation générale
Assiette de cotisation en activité	100% du fixe + Part variable	100% du fixe + Part variable
Assiette de cotisation en CFC	100% du fixe	100% du fixe + Part variable de l'année du départ en CFC
Réévaluation annuelle de l'« assiette de cotisation »	Comme le salaire CFC (1,3% en 2008)	Comme le salaire moyen à France Telecom (2% en 2008)
Cotisation AGFF et CET	Cotisation sur la rémunération perçue avant le CFC sans remboursement de l'écart avec la rémunération perçue	France Telecom doit rembourser l'écart de cotisation du salarié comme il le fait pour l'AGIRC et l'ARRCO
Retraite de base sécurité sociale	Non prise en charge de la perte	Utiliser même méthode que les autres cotisations retraite, pour compléter, si nécessaire, les cotisations jusqu'au plafond de la sécurité sociale



**Expertises sur la mise en œuvre
dans la paye de conventions
signées en FT et les OS**

**Synthèse Expertise
du Cabinet ORCOM
Sur la mise en œuvre des congés payés
Dans l'accord pour tous**

Contexte de l'expertise

- Cette expertise ne concerne que les salariés de droit privé, même si la description des règles actuelles de gestion (y compris l'accord de réduction du temps de travail signé par les Organisations Syndicales le 2 février 2000) est commune aux deux catégories de personnels.
- Éléments de paye analysés
 - Les congés payés, les indemnités de congés payés (ICP) et les indemnités compensatrices de congés payés (ICCP)
 - Le paiement du Compte Epargne Temps, d'ores et déjà payé comme l'ICCP, sauf pour la durée de la journée
- La Méthode de calcul pour les salariés en forfait annuel d'heures et en forfait annuel de jours : Les Salaires de référence, et les assiettes de calcul des indemnités ci-dessus
- L'analyse de l'existant ne s'applique qu'au personnel de la société France Telecom SA, mais les recommandations sont valables pour France Telecom SA et Orange France. En effet :
 - Les accords de réduction du temps de travail sont tous les deux basés sur une moyenne de 21 jours de travail par mois pour toutes les catégories de personnel
 - Le système de rémunération est commun

La rémunération à France Télécom

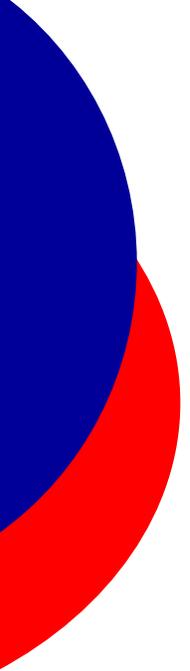
- Un salaire fixe payé 12 fois
- Une Part Variable Vendeur (PVV)
 - Elle est mensuelle, trimestrielle ou semestrielle et rémunère des objectifs de vente de même périodicité
- Une Part Variable Managériale (PVM) semestrielle sur objectifs semestriels
 - La part variable rémunère l'atteinte ou le dépassement des objectifs.
 - Elle est calculée semestriellement pour renforcer la logique de progrès et permettre une meilleure réactivité.
 - Elle est calculée sur la base d'objectifs quantifiables, individuels et collectifs.
 - Les décisions sont communiquées et expliquées à chaque salarié à l'occasion d'un entretien individuel.

Le calcul des congés payés

- Le paiement des congés payés est la plus favorable de deux méthodes
- Méthode du dixième
 - 25 jours de congés = 10% de la rémunération annuelle de référence
- Méthode du salaire maintenu
 - La rémunération que le salarié aurait touché s'il avait travaillé
 - 1 jour de congé = rémunération mensuelle de référence / nb jours moyen travaillés du mois

Quels jours payés avec la méthode ?

- ICP : Indemnité de Congés Payés
 - Pour chaque jour de congé pris, on calcule l'ICP
 - FT paye chaque mois, comme si le salarié était présent, puis compense en fin de période si la méthode du 1/10^{ème} est plus favorable
 - Orange calcule l'ICP chaque mois
- ICCP : Indemnité Compensatrice de Congés Payés
 - Paiement par l'employeur des jours non pris (démission, mutation, etc..)
- Paiement du CET : idem ICCP



La rémunération de Référence à FT

- FT utilise le salaire fixe + la PVV mensuelle à l'exclusion des PVV trimestrielle et semestrielle et des PVM
- FT considère que la part variable semestrielle n'est pas diminuée lors de la prise de congés payés

La part variable doit être prise en compte

- Pour une part variable annuelle, qui n'existe pas à France Telecom, la Direction pourrait prétendre que la part variable et les objectifs associés sont calculés sur la base d'une année complète moins les jours de congés. Et ainsi exclure la part variable des calculs de congés payés.
- Mais dans le cadre de parts variables trimestrielles et semestrielles, la définition des objectifs individuels ne peuvent prendre en compte les éventuels congés de la période qui sont inconnus au moment de la fixation des objectifs . **Les congés diminuent donc les résultats et la rémunération.**
- Ainsi, si le salarié prend 25 jours de congés dans un trimestre ou un semestre, il verra l'atteinte de ses objectifs diminuée par son absence et sa part variable également.
- Il pourrait, en théorie, se rattraper sur le semestre suivant...s'il était encore dans l'entreprise!!

Jurisprudence sur CA et part variable

- Les parts variables , assimilées à des commissions versées sur des périodes inférieures à l'année doivent être prises en compte.
 - Inclues dans l'ICP et l'ICCP : primes de performance (cass. Soc. 10 octobre 201, n°4357 FD, RJS 1/02, 2ème espèce), pourcentages sur la réalisation des objectifs fixés par l'employeur (cass. Soc. 19 décembre 1990, SA Musel Annette Services c/Desbois)
- La part variable peut aussi être assimilée à une prime d'objectif qui doit être prise en compte. D'ailleurs France Telecom tient bien compte de l'ensemble de la rémunération pour le maintien de salaire en cas de maladie.
 - Le Conseil de prud'hommes de Paris a déjà condamné France Telecom à verser des congés payés sur la part variable managériale PVM semestrielle d'un salarié, par un jugement du 28 novembre 2007, référencé F06/14246
 - Une prime d'objectif, même si le chiffre d'affaires à atteindre a été fixé d'un commun accord (Cass. Soc. 30-4-2003 n°1250 : RJS 7/03 n°899), ou de performance (Cass. Soc. 10-10-2001 n°4357 : RJS 1/02 n°48), assise sur le travail du salariés, sont prises en compte.
 - La PVM est aussi appelée prime variable dans un contrat de travail signé par FT : le salaire fixe « sera complété par une prime variable comprise en 0% et 10% de la rémunération brute de base. »
- La part variable est assise sur des objectifs semestriels individuels quantifiables, et payée semestriellement : il ne s'agit pas d'un acompte sur une prime annuelle.

Durée du travail à France Telecom

- L'accord de réduction du temps de travail signé par les Organisations Syndicales le 2 février 2000: « UN ACCORD POUR TOUS » a redéfini les durées de travail pour différents régimes de travail
- L'accord pour tous précise : « VI.4 Incidence des jours d'absence sur la durée du travail - Les absences et les congés **sont calculés sur la base de la durée moyenne journalière du régime de travail du salarié** ». Et non plus sur la durée de travail de l'établissement qui perd de son sens compte tenu de la flexibilité des horaires de travail et des forfaits annuels.
- France Telecom continue à utiliser des mois de 169 heures et des journées de 7h36 pour le paiement du CET et de l'ICCP ou 7h48 pour l'ICP

Les régimes de travail

Régime	dans l'accord pour tous	Forfait d'heure ou de jours	Nombre d'heures par semaine	Nombre de jours de temps libre en plus	Congés payés	RE+Fractionnement	JTL + Congés en heures par an	Nombre d'Heures moyen par mois	Jours ouvrés correspondant à la paye	Nombre de jours moyen de travail par mois
Cadre exécutif Autonome		207,00 jours		14 jrs	25 jrs	6 jrs			252,00 jours	21,000 jours
Régime de Base		1 596,00 hrs	38,00 hrs	11 jrs	25 jrs	6 jrs	319,20 hrs	159,60 hrs	252,00 jours	21,000 jours
Régime de Base		1 596,00 hrs	39,00 hrs	17 jrs	25 jrs	6 jrs	370,50 hrs	163,88 hrs	252,12 jours	21,010 jours
Régime Horaire Accueil client		1 548,00 hrs	36,00 hrs	6 jrs	25 jrs	6 jrs	266,40 hrs	151,20 hrs	252,00 jours	21,000 jours
Régime Horaire Accueil client		1 498,00 hrs	35,00 hrs	7 jrs	25 jrs	6 jrs	266,00 hrs	147,00 hrs	252,00 jours	21,000 jours
Régime Horaire Accueil client		1 448,00 hrs	34,00 hrs	8 jrs	25 jrs	6 jrs	265,20 hrs	142,77 hrs	251,94 jours	20,995 jours
Régime à temps modulé		1 573,20 hrs	38,00 hrs	14 jrs	25 jrs	6 jrs	342,00 hrs	159,60 hrs	252,00 jours	21,000 jours

- Le nombre d'heures moyen par mois est variable pour chaque régime, par contre tous les salariés sont payés sur la base d'une durée moyenne de travail de 21 jours par mois

Méthode préconisée par l'expert

- Méthode FT pour une journée de congé
 - Salaire fixe / 169 * 7h48
 - Ou Salaire fixe / 169 * 7h36
- Méthode préconisée par l'expert
 - (Salaire fixe + variable) / 21 jours
 - Pour l'ICP, le paiement des ICCP et CET
- Nota :
 - Orange a signé un accord pour tous semblable à celui de FT (mais avec des régimes différents) utilise des mois de 21 jours et calcule les congés payés sur 21 jours
- Nota :
 - La référence aux 169 heures par mois a totalement disparue de l'accord pour tous sauf :
 - Pour le libellé des fiches de paye qui peut rester à 169 heures tant que la réglementation le permet
 - Pour les salariés qui refusent de passer au forfait



**Expertises sur la mise en œuvre
dans la paye de conventions
signées en FT et les OS**

**Synthèse Expertise
du Cabinet ORCOM
Sur la mise en œuvre de la retraite
supplémentaire
Article 83**

Limites 2007 cotisations retraite supplémentaire vues par FT

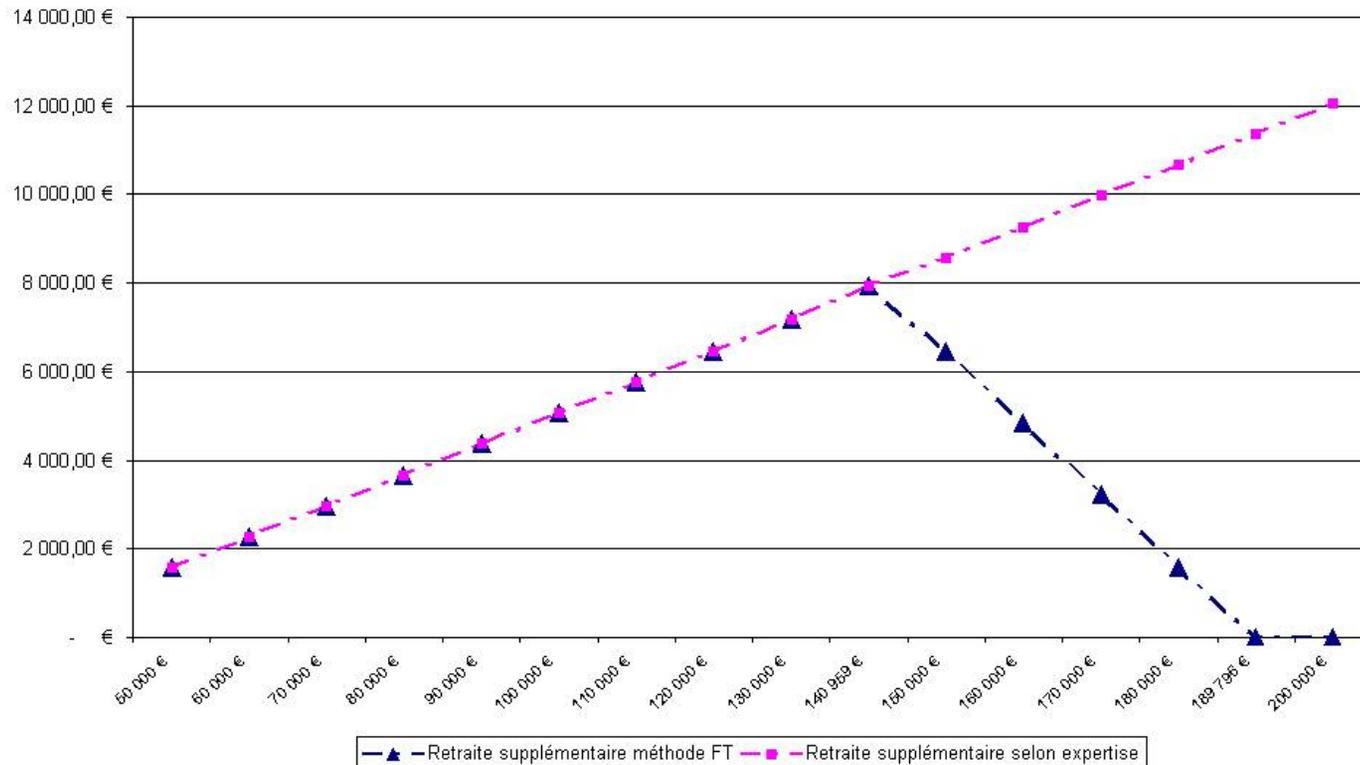
- Article 3b du règlement de la retraite supplémentaire : « Les cotisations versées seront plafonnées à la plus faible des deux limites sociales et fiscales telles que définies à l'article 2.g »: 27356€
- Mais FT plafonne dans les faits ces cotisations à 7936 € qui correspond à un salaire de 140959€
- Puis quand le salaire augmente au-delà, les cotisations baissent pour atteindre 0€ pour un salaire égal ou supérieur à 189776€
- Pour un salaire supérieur ou égal à 189776€, ce plafonnement semble impossible, sauf à réduire les cotisations AGIRC sous les valeurs obligatoires

Limites 2007 cotisations retraite supplémentaire vues par l'Expert

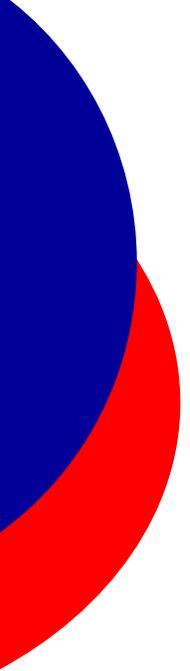
- Article 3b du règlement de la retraite supplémentaire : « Les cotisations versées seront plafonnées à la plus faible des deux limites sociales et fiscales telles que définies à l'article 2.g »: 27356€ en 2007
- Mais FT doit plafonner les cotisations à la retraite supplémentaire à 27356€, conformément au règlement groupe
- Si l'ensemble des cotisations à la retraite (AGIRC, ARRCO, etc) dépassent le seuil de 27356€, alors FT doit cotiser pour les sommes dépassant ce seuil

Comparaison avec l'expert

Evolution de la cotisation retraite supplémentaire en fonction du salaire annuel



- France Telecom plafonne les cotisations à la ligne bleue
- Alors que les Articles L242-1 et D242-1 du Code de la Sécurité Sociale prévoient que les sommes entre les courbes bleues et roses sont soumises à cotisation



Recommandations de l'Expert

- Il y a lieu de plafonner les cotisations à la retraite supplémentaire à 85% du PASS comme écrit dans le règlement
- Si l'ensemble des cotisations patronales dépasse le seuil de $0,85 * PASS$, il y a lieu de payer des cotisations sociales sur les cotisations retraite supplémentaire faisant dépasser le seuil (entre les courbes bleues et rouge)

Arguments de l'expert

- France Telecom confond plafonnement et seuil au sens des articles L242-1 et D242-1 du Code de la Sécurité Sociale
- L'article 3.b du régime de retraite supplémentaire FT ne concerne que le plafonnement de la retraite supplémentaire
- Les seuils sont des montants au-delà desquels il y a cotisation ou impôt, et non des plafonds
- L'interprétation de FT entraîne l'exclusion du système de retraite supplémentaire de certains personnels (salaire supérieur à 189776€) et des taux non uniformes. Ce qui ne permet plus à l'ensemble du régime de bénéficier des exonérations prévues à l'article 83 du CGI, qui stipule :
 - ces contrats s'imposent à tous les membres d'une même catégorie de personnel ;
 - les cotisations doivent être fixées à un taux uniforme pour toute une même catégorie de personnel ;
- Enfin le plafonnement effectué par FT est impossible pour les hauts salaires, puisque pour le faire il faudrait réduire les cotisations obligatoires, ce qui est à l'évidence interdit. Ceci montre que l'interprétation du règlement est erronée.

Exemple d'erreur de FT

- Pour un salarié :
 - En 2007, FT n'a pas cotisé à la retraite supplémentaire « à cause du plafonnement »
 - En 2008, FT n'a pas effectué de plafonnement, ce qui est conforme aux recommandations de l'expert
 - Par contre, pour ce même salarié, FT aurait dû prélever des cotisations sociales conformément au code de la sécurité sociale



Expertises sur la mise en œuvre dans la paye de conventions signées en FT et les OS

Synthèse Expertise du Cabinet ORCOM Sur la mise en œuvre de l'accord de Participation Pour les personnels en CFC

Rappel de la formule de calcul

- La Convention de Participation a été signée le 19-11-1997
- Participation Individuelle = $RSP * (20\% * \text{"nb jours de présence"} / \text{"nb jour de présence totale"} + 80\% * \text{"rémunération"} / \text{"masse salariale de la participation"})$
- La convention de participation précise que les journées de CFC sont considérées comme du temps de présence. Donc, les 20% de la participation proportionnelle au temps de présence utilisent un paramètre "nb jours de présence" égal à 360 jours
- La rémunération est plafonnée à $4 * PASS$ dans l'accord et dans la loi.
- Pour les CFC, FT plafonne la rémunération à 70% de $4 * PASS$

Motivations de FT sur plafonnement à 70% du PASS pour les CFC

- Ce plafonnement serait conforme à un avis du Conseil d'Etat du 8-1-1970
 - Cet avis est introuvable et on voit pas pourquoi le Conseil d'Etat rendrait un avis sur les salariés non fonctionnaires
- Puis FT indique pour 2008 :
 - « vous n'avez pas été plafonné à 70% de 4 PASS, car des rappels correspondaient à des périodes où vous étiez rémunéré à temps complet (antérieures à 2007) »
- Puis « Le plafonnement cesse à partir de 2009 »
 - « FTSA a appliqué des règles internes plus favorables pour les salariés sans qu'aucun texte ou jurisprudence ne l'y oblige »

Avis de l'Expert

- Aucune des trois raisons évoquées ci-dessus n'est fondée sur des textes juridiques
- La circulaire interministérielle du 6 avril 2005 interdit explicitement ce plafonnement
- "Lorsqu'il s'agit de salariés qui n'ont appartenu juridiquement à l'entreprise que pendant une partie de l'exercice (salariés sous contrat à durée déterminée, démissionnaires, retraités, salariés licenciés en cours d'année, etc.), ce plafond, comme le plafond qui limite la prise en compte des salaires, est réduit prorata temporis. **A contrario, les absences ou le temps partiel ne peuvent donner lieu à une réduction prorata temporis.**"



**Expertises sur la mise en œuvre
dans la paye de conventions
signées en FT et les OS**

**Synthèse Expertise
du Cabinet ORCOM
Sur la mise en œuvre
de l'accord d'Intéressement
Pour les personnels en CFC**

Rappel de la formule

- Accord 2006-2008
 - $I = P/2 * (R_i + R_m) * (360 - a) / 360$
 - FT a effectué un abattement fixe de $P/2 * 30\% * R_m$ pour tous les CFC, soit 202.97€, 263.16€ et 219.82€ pour 2006 à 2008.
- Intéressement exceptionnel 2008
 - Abattement de 150€ pour tous les salariés en CFC (30%) non prévu à l'accord
- A partir de 2009, FT a modifié les accords pour mettre dans les textes, signés avec les OS, les abattements mentionnés ci-dessus
 - Ces abattements ne s'appliquent qu'à partir de 2009
 - Il n'y a pas d'effet rétroactif

La perte d'intéressement impacte plus les faibles salaires

4 Exemples pour l'année 2008

- Sur les exemples ci-dessous, la perte occasionnée par les abattements varie de 22% à 10%, par rapport à la méthode préconisée par l'Expert
- Avec la « méthode FT », les pertes d'intéressement varient, par rapport à la période d'activité, de 32% à 39%

Avant départ CFC			Même personne en CFC Méthode FT		Recommandé par Expert
Salaire fixe	Variable	Intéressement	Salaire CFC	Intéressement	Intéressement
1 526,50 €	152,65 €	1 135,72 €	1 068,55 €	769,36 €	989,17 €
3 053,00 €	366,36 €	1 553,37 €	2 137,10 €	1 025,81 €	1 245,62 €
6 106,00 €	915,90 €	2 417,98 €	4 274,20 €	1 538,71 €	1 758,53 €
9 159,00 €	1 831,80 €	3 370,51 €	6 411,30 €	2 051,62 €	2 271,43 €

Avis de l'Expert

- Un abattement total de 835,95€ a été effectué sur la période 2006-2008 pour tous les CFC
- Ni l'accord d'intéressement, ni aucun texte connu ne prévoit un tel abattement
- Un abattement est bien prévu pour les temps partiels dans l'accord d'intéressement, mais il ne s'applique pas aux CFC :
 - Le CFC est explicitement considéré comme du temps de présence dans l'annexe 2 de l'accord.
- En fait, le CFC est un temps plein rémunéré à 70%.
- A partir de 2009 (accord 2009-2011), FT a fait mettre dans les accords un abattement pour les CFC, identique à l'abattement que subissent les temps partiels à 70%
 - Cet abattement n'a pas d'effet rétroactif sur l'accord 2006-2008

Exclusion de certaines rémunérations dans l'intéressement individuel

- « La rémunération individuelle comprend l'ensemble des éléments de rémunération récurrents non liés à l'activité ou à sa localisation géographique ainsi que la prime exceptionnelle de performance des non cadres et les variables qu'elles soient managériales ou commerciales »
- Certaines rémunérations sont exclues du calcul
 - Ces rémunérations sont inconnues, il n'est donc pas possible de statuer sur la pertinence de leur exclusion de l'assiette
- Le paiement du CET est exclu de l'assiette, alors que l'ICCP est incluse.
 - Aucune raison connue ne permet de justifier une telle différenciation,
 - En effet, les jours de CET ont la nature de jours de congés

Supplément d'intéressement 2007

- Les CFC ont subi un abattement de 150€ sur l'intéressement exceptionnel, abattement contraire à l'accord d'intéressement exceptionnel
- Un supplément d'intéressement de 500€ a été octroyé à tous les salariés en 2008 sur les résultats 2007
- Un courrier personnalisé de D. Lombard à tous les salariés indique « un montant unique 500€ (base temps plein) » alors que 350€ ont été versés aux CFC
- Le CFC est explicitement considéré comme du temps de présence dans l'annexe 2 de l'accord d'intéressement exceptionnel
- En 2009, France Telecom a effectivement prévu un abattement de 30% pour les CFC dans l'accord d'intéressement exceptionnel 2009. Cet abattement n'est pas rétroactif sur l'accord précédent