



Accord salarial FTSA 2012

Comment comprendre votre augmentation ?

Avril 2012- IN

Pour 2012, la Direction a décrété la modération salariale, et refuse de garantir le pouvoir d'achat des personnels : les augmentations générales sont inférieures à l'inflation constatée ou prévisible sur les prix à la consommation. **Cette année encore, la Direction privilégie le dividende** : 1,40 euros par action, c'est 3,7 milliards d'euros, 96% du résultat de l'année 2011, qui seront distribués aux actionnaires. **Pendant ce temps, la participation baisse, l'intéressement exceptionnel disparaît... et le budget global d'augmentation des salaires sera de 2,2%**, incluant les nombreuses mesures de rattrapage saupoudrées dans l'accord. Autant dire que peu d'entre nous atteindront cette moyenne. **Nouveau contrat social, vraiment ?**

■ Quelques conseils pour comprendre et surveiller votre augmentation

- L'entretien individuel doit être réalisé préalablement à l'augmentation managériale. Les appréciations, évaluations et commentaires servent de base à l'attribution de l'augmentation individuelle, qui doit être cohérente avec l'appréciation portée sur la fiche d'entretien : soyez vigilant !
- L'augmentation de salaire doit faire l'objet d'une notification écrite, qui détaille les mesures appliquées à chacun, et qui doit être expliquée par le manager. La notification doit distinguer les mesures générales des mesures individuelles.

■ Salariés de droit privé B,C,D, fonctionnaires classes I et II

Les montants fixes garantis sont bruts, et définis sur la base d'une activité à temps complet.

Salariés

Fonctionnaires

Mesures générales

Augmentation collective pour tous : 1,7%

- Au 1/01, 1,3% avec un minimum garanti de 325 euros
- Au 1/07, 0,4% avec un minimum garanti de 100 euros

Augmentation individuelle

0,5% en moyenne, soumise à l'appréciation managériale, avec effet à la date anniversaire du contrat de travail.

Augmentation du Complément France Télécom (CFT)

- 325 € / an, soit 27 € / mois, avec effet au 1^{er} juillet

Augmentations supplémentaires pour les salaires < à 25 000 € bruts annuels

- Au 1/01, 175 € (à rajouter au 1,3% mentionné ci-dessus)
- Au 1/01, 175 € (+ prise d'effet au 1/01 des 325 € indiqués ci-dessus)
- Au 1/07, 100€

Mesures additionnelles de rattrapage : uniquement pour les salariés de droit privé

Égalité salariale : femmes salariées droit privé niveau C : 156 € au 1/7

Personnels sous-positionnés : budget dédié de 0,1%

Personnels en début de carrière : budget dédié de 1%

■ Cadres de droit privé Dbis, E, F, G , fonctionnaires classes III et IV

Les mesures s'appliquent :

- aux salariés de droit privé, avec effet à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion
- aux fonctionnaires, à la date anniversaire du dernier changement d'échelon.

Augmentation collective : 600 € bruts pour tous, soit 50 € / mois

Soit une progression moyenne de 1,2% du salaire de base (ou du SGB) pour une activité à temps complet

Augmentation individuelle

1%, sur décision managériale

Augmentations supplémentaires pour les salaires < 36 000 € bruts annuels

Salaires < 30 000 € : 400 € supplémentaires - Salaires > 30 000 € et < 36 000 € : 200 € supplémentaires

Mesures additionnelles de rattrapage

Salariés droit privé des groupes Dbis, E, F, et G : mesure « début de carrière »

- Budget dédié de 2 % en moyenne

Fonctionnaires classe III, IV, et détachés sur un emploi supérieur

- les minima annuels du CFT sont relevés de 1,2% au 1/07 avec un minima de 60€

Sous positionnement salarial : budget de 0,1%

■ Accompagnement des promotions : pour tous les personnels

- Le budget des promotions est porté à 0,25% des salaires de base ou salaires globaux de base annuels.
- Pour les femmes, budget spécifique de 0,05% s'ajoutant au 0,25% décrit ci-dessus.
- Augmentation minimum de 3% avec un minimum garanti de 1000 € brut annuel

■ Le pouvoir d'achat sera dégradé pour la majeure partie des personnels

Le faible niveau des augmentations générales va pénaliser lourdement les personnels qui ne sont concernés par aucune mesure spécifique : le fait d'être signalé comme « satisfaisant ou très satisfaisant » lors de l'entretien individuel ne suffira pas pour avoir une augmentation supérieure à la moyenne. La reconnaissance de la performance et la pertinence de l'entretien sont remis en question.

La Direction a indiqué qu'elle ne souhaitait pas garantir le pouvoir d'achat de ses personnels, même si l'entreprise est toujours bénéficiaire : Elle a accepté une clause de sauvegarde du pouvoir d'achat... liée à un critère de « bonne tenue de l'activité pendant les 9 premiers mois », sans aucun indicateur associé ! On devine déjà quelle sera l'appréciation de la Direction !!

La CFE-CGC/UNSA vous soutient

➔ N'hésitez pas à contacter vos correspondants CFE-CGC/UNSA pour vous aider à faire valoir vos droits.

➔ Retrouvez en détail les raisons de notre non signature dans notre communiqué de presse (<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/communiqués-de-presse/>)

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Rémy Fontaine 0674880775
Hélène Germani 06 86 58 77 78
François Dechamps 06 08 14 62 42

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés



Retrouvez la version électronique de ce tract :

<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/tracts-et-publications/>

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

www.cfecgc-uns-ft-orange.org

- nos lettres : ● Comprendre & Agir
● Épargne & actionariat salariés
pour vous abonner : info@cfecgc-uns-ft-orange.org
- nos blogs : ● www.telecoms-media-pouvoir.net
● www.adeas-ftgroup.org



<http://www.facebook.com/cfecgc.unsa.ft.orange>

<http://twitter.com/#/CFECGCUNSAFTOT>