



Accord salarial 2010

Comment défendre votre augmentation ?

La négociation de l'accord salarial 2010 a eu lieu dans un contexte de crise sociale majeure. La CFE-CGC/UNSA note une évolution positive par rapport aux précédents accords : fléchissement de l'individualisation à outrance, et garantie de mesures collectives pour tous les personnels. Les mesures de rattrapage apparaissent en revanche insuffisantes pour rétablir l'équité.

Vous êtes non-cadre (niveau B, C, D)

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

Salariés de droit privé

Fonctionnaires

Minimum garanti : 500 € bruts annuels pour tous

Augmentation collective pour tous

versée sur la paie de juin avec rattrapage depuis le 1^{er} janvier, calculée en fonction de votre salaire brut mensuel :

Salaire brut mensuel < 1945 €

- 360 € brut / an au 1^{er} janvier, soit 30 € / mois
- 140 € brut / an au 1^{er} juillet, soit 11,67 € / mois

Salaire brut mensuel compris entre 1 945 € et 2 143 €

- 360 € brut / an au 1^{er} janvier, soit 30 € / mois
- 0,6% du SGB au 1^{er} juillet, soit par exemple pour un salaire brut mensuel de 2 100 €, 12,6 € / mois

Salaire brut mensuel > 2 143 €

- 1,4% du SGB au 1^{er} janvier, soit par exemple pour un salaire brut mensuel de 2 500 € : 35 € / mois
- 0,6% du SGB au 1^{er} juillet, soit par exemple pour un salaire brut mensuel de 2 500 €, 15 € / mois

Augmentation individuelle

1% en moyenne, soumise à l'appréciation managériale, avec effet à la date anniversaire de votre contrat de travail.

Augmentation du Complément France Télécom (CFT)

- 100 € / an, soit 8,3 € / mois au 1^{er} juillet

Prime de rattrapage garantissant

500 € de salaire supplémentaire pour 2010

Sera calculée individuellement en fin d'année, pour compléter si nécessaire toutes les autres mesures salariales, qui seront déduites de cette prime exceptionnelle :

- l'augmentation du CFT
- les augmentations du point d'indice
- les évolutions statutaires
- les promotions

Mesures additionnelles de rattrapage

Écarts salariaux Femmes / Homme

- Budget dédié de **0,3%** pour corriger les écarts
- Pour les femmes en bande B :
180 € brut / an au 1^{er} juillet, soit 15 € / mois

Personnels sous-positionnés

- Budget dédié de 0,2%

Personnels en début de carrière

- Budget dédié de 1% supplémentaire

Écarts salariaux Femmes / Homme

- Pour les femmes en bande D (II.3) :
90 € / an sur le CFT, à compter du 1^{er} juillet

Mesures d'accompagnement des promotions

Augmentation minimale garantie :

- 3% du salaire brut, pour éviter les promotions « perdantes »

Promotion des femmes

- Budget dédié de 0,4% pour promouvoir des femmes de niveau B et C

► Vous êtes cadre (niveau Dbis, E, F, G)

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 : 500 € bruts pour tous, soit 41,70 € / mois

- Pour une activité à temps complet

Augmentation individuelle

- Augmentation managériale moyenne de 2%

Mesures additionnelles de rattrapage

Écarts salariaux Femmes / Homme

- Budget dédié de 0,1% pour corriger les écarts

Personnels en début de carrière

- Budget dédié de 2% supplémentaire

► Pour tous : quelques conseils pour comprendre et surveiller son 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.
- Tout le monde n'aura pas 1 ou 2% d'augmentation de salaire individuel : c'est une moyenne, certains auront plus, d'autres moins. S'assurer dans chaque entité que l'enveloppe globale est répartie de manière équitable, et demander à voir son positionnement salarial (nuage de points) lors de l'entretien individuel, avec une explication du manager.
- S'assurer que l'entreprise ne "dérive" pas, en vérifiant la cohérence des augmentations des personnels au sein des établissements d'une même région ou d'un même établissement principal.

► Pour les cadres : il convient d'être particulièrement vigilant

- L'accord ne prévoyant pas de budget spécifique pour les promotions, il est probable que le budget général de 2% sera mis à contribution pour les financer : les cadres non promus auront donc en moyenne moins de 2% d'augmentation individuelle.
- Le budget dédié au rattrapage des écarts de salaires femmes / hommes sera très insuffisant pour respecter la loi d'ici au 31 décembre 2010, ce qui là aussi risque d'avoir des répercussions sur l'enveloppe des augmentations pour ceux qui sont dans la moyenne des rémunérations.
- Il n'y a pas d'enveloppe de rattrapage pour les personnels sous-positionnés. Trop de cadres sont encore en dessous du plafond de la Sécurité Sociale ! La défense individuelle des cadres dans cette situation doit donc être une priorité.

La CFE-CGC/UNSA vous soutient

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

Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Marc Duca	06 72 76 77 13
Noël Fayeaux	06 70 03 56 80
Bernard Phet	06 63 71 81 80
Hélène Germani	06 86 58 77 78
Denise Arsivaud	06 81 64 46 13

Cadres et non cadres, plus d'infos sur :

www.cfecgc-uns-ft-orange.org

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

24h/24 et 7J/7 ligne SOS salariés

 **N°Azur 0 810 355 355**
PRIX APPEL LOCAL