



## accord salarial FTSA 2013

# Augmentations en miettes !

Hélène Germani et François Dechamps – Commission interne thématique CFE-CGC/UNSA Rémunération

En 2013, la Direction accentue la « modération salariale », qu'elle justifie par la crise économique et l'absence de plan social à France Télécom ! Avec un **budget global officiel de 1,8% d'augmentation** de la masse salariale, la plupart des personnels verront leur pouvoir d'achat diminuer. Les mesures d'augmentation indivi-

duelles sont remplacées par des « reconnaissances sans promotions » qui seront accordées au compte goutte sur la base d'une double validation managériale. Toutes les autres rétributions diminuent : baisse des parts variables (PVV et PVM), baisse de la participation, disparition de l'intéressement exceptionnel, performance de l'épargne Groupe en berne... Les fonctionnaires aussi en feront les frais avec un point d'indice toujours gelé et des mesures d'aumône concernant la révision du CFT (Complément France Télécom) pour ceux qui ne sont pas cadres.

La Direction en est consciente : **elle a tout simplement refusé d'intégrer cette année une clause de sauvegarde du pouvoir d'achat**, sans pour autant s'expliquer sur cette position. L'égalité professionnelle est passée à la trappe, avec des budgets ridicules pour remettre à niveau la rémunération des femmes qui peuvent attendre plusieurs décennies une régularisation, en particulier les femmes cadres, pour qui la Direction prétend que l'égalité salariale est d'ores et déjà atteinte... tout en refusant de communiquer des statistiques détaillées aux représentants du personnel !

**Mais ce n'est pas la crise pour tout le monde !** Le dividende distribué au titre de l'exercice 2012 sera, à nouveau, supérieur au résultat net (0,80 € de dividende par action pour un résultat net par action de 0,31 €), soit un rendement de l'action d'environ... 10% ! Les dirigeants affichent dans la presse le gel « exemplaire » de leur rétribution. Mais quelques 800 cadres « leaders » ont bénéficié dès janvier 2013 d'une mesure « technique » (dixit la Direction) d'environ 2,7% de leur salaire global de base au prétexte d'une soi-disant baisse de leurs parts variables, ce qui portera leur augmentation annuelle à environ 4,5%.

**Le « nouveau contrat social » est définitivement entermé !** Et les mesures d'augmentation sont tellement complexes et émietées qu'il sera difficile pour chacun de vérifier qu'il a bien bénéficié du peu qu'il peut revendiquer au titre de l'accord sur les salaires de 2013.



# Les mesures de l'accord FTSA 2013

## 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 collectives générales

**Budget d'augmentation : 1,5% de la masse salariale, qui se traduit par une mesure uniforme de 400 €:**

- Au 1/07 : **300 €**
- Au 1/07 : **100 €**

**Augmentation du Complément France Télécom (CFT)**

- **120 €/ an**, soit 10 €/ mois, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet
- L'augmentation est plus faible que celle des salariés de droit privé : la Direction considère que la réforme de la catégorie B (1,2% de prise d'indice) intervenue en 2012 après 7 ans de négociation\*, doit être intégrée dans l'enveloppe budgétaire des augmentations des fonctionnaires non cadres, ce qui pénalise donc tous les autres fonctionnaires non cadres.

#### Augmentations supplémentaires pour les salaires < à 25 150 € bruts annuels

- **Salaires supérieurs à 25 000 € et inférieurs à 25 150 €:** augmentation égale à la différence entre 25 150 € et le salaire de base constaté au 31/12/2012
- **Salaires inférieurs ou égaux à 25 000 €:** augmentation de 150 € au 1/1/2013

#### Salarié(e)s en début de carrière

#### Dispositions spécifiques fonctionnaires 2.2

**Augmentation supplémentaire** pour les moins de 29 ans et ancienneté inférieure ou égale à 4 ans (notions appréciées avec souplesse) : **1 % des salaires de base annuels** au 31/12/2012

#### Correction d'écart salariaux Femmes /Hommes

Mesure collective de correction pour les salariées bande B : **156 euros** au 1/07/2013

Mesure individuelle pour les salariées des bandes C et D : **augmentation du Salaire de Base de 3% avec un minimum de 800 €** à la date anniversaire du contrat ou de la dernière promotion. Ce budget correspond à **0,2% des salaires de base** au 31/12/2012

**6 600 fonctionnaires subissent un croisement d'échelle et/ou une promotion perdante** et ne perçoivent pas l'AVMON (Avantage Monétaire) prévu dans l'accord social de 1997. Ils bénéficieront dès le 1/07/2013 d'une indemnité identique à l'AVMON avec les mêmes modalités de calcul et les mêmes effets lors du départ en retraite (15 points d'indice majorés). Sont concernés :

- les fonctionnaires classifiés 2.1 et promus 2.2 toujours titulaires de ce grade
  - les fonctionnaires des grades, AEXSG, AAPSG, ATIN, DES, DESC, MECD, MAD classifiés 2.2
  - les AEXSG, AAPSG, ATIN, DES, DESC, MEDC, MAD promus par voie interne aux grades de CT, CION, TINST, TISINT, DESPR, DPCIO, CTAU, CTAX2 puis classifiés 2.2 et toujours titulaires de ce poste.
  - les fonctionnaires 2.1 promus à compter du 1/07/2013 au grade 2.2 et bénéficiant de l'AVMON au moment de la promotion
  - les fonctionnaires 2.1 promus à compter du 1/07/2013 au grade 2.2
- Pour ces deux derniers cas, l'indemnité est attribuée à la date de la promotion.

\* en savoir plus : <http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/conseil-paritaire/>

## 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 : 750 € bruts pour tous, soit 62,5 €/ mois**

**Progression moyenne de 1,5% du SGB** (Salaire Global de Base) pour une activité à temps complet, avec pour référence un salaire brut de base à 50 000 € (tous les cadres qui perçoivent plus auront donc moins de 1,5% d'augmentation... sauf les « leaders » qui ont déjà bénéficié de 2,7% en janvier !)

**Mesures spécifiques pour les salaires < 37 150 € bruts annuels**

- Au minimum, pour un SGB inférieur à 37 150 € et supérieur à 37 000 € : augmentation égale à la différence entre 37 150 € et le SGB constaté au 31/12/2012
- Au maximum, pour un SGB inférieur à 31 000 € : 300 €

**Mesures spécifiques de rattrapage**

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

- budget de 2 %, pour les salariés âgés au maximum de 29 ans avec une ancienneté inférieure ou égale à 4 ans.

**Fonctionnaires classes III ou IV détachés sur un emploi supérieur**

- le minima annuel du CFT est relevé de 1,5% au 1/07 avec un minima de 70€

**Égalité professionnelle et correction d'écart salariaux**

**femmes/hommes Dbis à G, classe III, IV et détachés sur un emploi supérieur**

- situation prise en compte dans les ajustements de positionnement salariaux.

## Pour tous les personnels

### Accompagnement des promotions

- budget des promotions : 0,30%  
dont 0,05% consacré aux de sous-positionnements
- pour les femmes :  
budget spécifique de 0,10% s'ajoutant au 0,30%.
- augmentation minimum de 3%  
avec un minimum garanti de 800 € brut annuel
- augmentation de 5 %  
pour l'accès à un niveau d'emploi cadre Dbis ou 3.2

### Reconnaissance sans promotion

- mesure exceptionnelle d'augmentation de salaire de base ou salaire global de base attribuée par décision managériale à double niveau (n+1, n+2)
- budget de 0,15% des salaires de base ou salaires globaux de base des personnels au 31/12/2012

### Ajustements de positionnement salarial

- budget de 0,15% de la masse salariale au 31/12/2012
- augmentation minimum de 3%  
avec un minimum brut garanti de 800 € brut
- pour les salariés de droit privé, application  
à la date anniversaire du contrat ou de la promotion

- pour les fonctionnaires, application  
à la date anniversaire du dernier changement d'échelon



## Quelques conseils pour comprendre et surveiller votre augmentation

- L'entretien individuel doit être réalisé préalablement à l'augmentation managériale : il contient les appréciations, évaluations et commentaires permettent d'évaluer l'implication et le potentiel du salarié justifiant une promotion ou une reconnaissance sans promotion.
- 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 et doit être remise suffisamment en amont pour permettre les réclamations du personnel.
- Une voie de recours par écrit est prévue auprès de sa ligne hiérarchique et chacun peut se faire accompagner par une personne de son choix (délégué du personnel...).
- Pour vérifier l'application des mesures de rattrapage, il est important de demander votre positionnement via le nuage de points à votre manager qui ne peut vous le refuser.

### Les efforts demandés au personnel pour faire face à un environnement de plus en plus concurrentiel et absorber le choc démographique des prochaines années sont payés par le mépris !

Lorsque la modération salariale s'installe au fil des négociations annuelles, tandis que la pression sur les résultats s'accroît, on ne peut plus parler de crise, mais d'une dégradation durable de la condition des personnels de l'entreprise.

Une rétribution de plus en plus variable, dont la Direction utilise tous les leviers baissiers.

Depuis plusieurs années\*, la CFE-CGC/UNSA dénonce le déport d'une partie de plus en plus importante de la rétribution vers des modalités variables à la main de la Direction, qui peut ainsi la comprimer à loisir pour maintenir des résultats « présentables » aux yeux des analystes financiers et des investisseurs. Entre 2011 et 2013, les personnels ont ainsi perdu l'intéressement exceptionnel (550 euros en 2010) et la moitié de la participation (soit une perte moyenne de 1 500 euros par personne). La modération salariale décrétée depuis 2012 et la baisse des parts variables, commerciales ou managériales, viennent s'ajouter à ces mesures qui ont déjà amputé le pouvoir d'achat des personnels.

La masse salariale devient la principale variable d'ajustement, qu'il s'agisse de l'évolution des rétributions ou des effectifs. La parenthèse des 10 000 recrutements négociés par les organisations syndicales à l'issue de la crise sociale pour la période 2010-2012 est en effet refermée : les 4 000 recrutements prévus pour 2013-2015 ne combleront pas les départs (retraite, temps partiel seniors et mobilités) d'ores et déjà prévisibles sur la période. La CFE-CGC/UNSA estime qu'au moins 8 000 à 10 000 postes auront été supprimés chez France Télécom-Orange en France d'ici fin 2015.

**Nous entrons clairement dans l'ère du « travailler plus pour gagner moins ».**

\* voir notamment notre « spécial rétribution » de mars 2012 :

<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/201203152889/remuneration/lettre-comprendre-agir-special-retribution-t2-2012.html>

**Retrouvez en détail les raisons de notre non-signature dans notre communiqué de presse :**

<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/communiques-de-presse/>

**Prochainement, les mesures de l'accord d'Orange France, en rubrique :**

<http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/remuneration/>,

### Cadres et non cadres, toutes vos lettres et plus d'infos

[www.cfecgc-uns-ft-orange.org](http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org)

- Épargne & actionnariat salariés France Télécom - Orange
- Observatoire du stress et des mobilités forcées France Télécom - Orange

**Retrouvez cette lettre en format électronique avec les liens actifs**

[www.cfecgc-uns-ft-orange.org/tracts-et-publications/](http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org/tracts-et-publications/)

### Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Rémy Fontaine 06 74 88 07 75  
Hélène Germani 06 86 58 77 78  
François Dechamps 06 08 14 62 42

**24h/24 et 7j/7  
Ligne SOS Salariés**



Cette lettre est éditée par le syndicat CFE-CGC du Groupe France Télécom - Orange, et diffusée par les différentes sections syndicales  
**Responsable de la publication :**  
Sébastien Crozier  
**Coordination éditoriale et maquette :**  
Hélène Marcy  
Photo bannière  
Easy Money  
[doug88888 via Flickr](https://www.flickr.com/photos/doug88888/)

Pour recevoir cette lettre par courriel :  
[info@cfecgc-uns-ft-orange.org](mailto:info@cfecgc-uns-ft-orange.org)