



# Accord salarial OFSA 2012

## Comment comprendre votre augmentation ?

Mai 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 ?**

### ■ Détails des mesures

- Les montants fixes garantis sont bruts, et définis sur la base d'une activité à temps complet.
- Toutes les mesures prennent effet au 1er janvier 2012, et seront visibles sur votre paie du mois de juin 2012.
- On applique d'abord la mesure générale, puis la mesure individuelle, et pour finir les éventuelles mesures additionnelles.

### ■ Non Cadres B,C,D (fonctionnaires classes I et II)

#### Mesures générales

**Augmentation collective pour tous : 1,7%, avec un minimum garanti de 425 euros**

**Augmentation individuelle : 0,5% en moyenne, soumise à l'appréciation managériale**

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

**5% de l'écart entre le seuil de 25000 € et votre salaire de base**

Ex: je gagne 23500 € brut par an. j'ai donc un écart de 1500 € (25000-23500) On ajoutera 5% de 1500€ à mon augmentation

### ■ Cadres Dbis, E, F, G (fonctionnaires classes III et IV)

#### 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

**5% de l'écart entre le seuil de 36 000 € et votre salaire de base**

Ex : je gagne 34000 € brut par an, j'ai un écart de 2000 €. On ajoute donc 5% de 2000€ à mon augmentation.

## ■ Mesures d'ajustement : pour tous les personnels

Ces mesures sont entièrement à la main du manager.

### Mesures additionnelles de rattrapage

**Évolution professionnelle au sein d'un même groupe d'emploi : budget dédié de 0,1%**

**Égalité salariale Homme/Femme : budget dédié de 0,05%**

**Personnels sous-positionnés : budget dédié 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.
- Augmentation minimum de 3% avec un minimum garanti de 1000 € brut annuel

## ■ 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.

### Soyez vigilants !

- Si vous avez pris un congé maternité ou adoption en 2012, vous êtes bénéficiaire de cet accord et devez percevoir une augmentation cette année.
- Si vous considérez que vous êtes l'objet de mesures injustifiées n'hésitez pas à saisir rapidement par mail votre BPRH et votre manager.

## ■ 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  
Fatima Hamadi 06 73 94 33  
Bernard Chatard 06 82 85 69 44  
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](http://www.cfecgc-uns-ft-orange.org)

- nos lettres :**
- Comprendre & Agir
  - Épargne & actionariat salariés
- pour vous abonner : [info@cfecgc-uns-ft-orange.org](mailto:info@cfecgc-uns-ft-orange.org)
- nos blogs :**
- [www.telecoms-media-pouvoir.net](http://www.telecoms-media-pouvoir.net)
  - [www.adeas-ftgroup.org](http://www.adeas-ftgroup.org)



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