



### **Salariés de droit privé B, C, D**

Les montants fixes garantis sont bruts, et définis sur la base d'une activité à temps complet.  
Les mesures s'appliquent avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013

#### **Mesures collectives générales**

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

- Au 1/01 : **400 €**

#### **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

#### **Correction d'écart salarial Femmes /Hommes**

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**

### **Cadres de droit privé Dbis, E, F, G**

Les montants fixes garantis sont bruts, et définis sur la base d'une activité à temps complet.  
Les mesures s'appliquent avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013

#### **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 supérieur à 31 000 € et inférieur à 37 000 € : 150 €
- Au maximum, **pour un SGB inférieur à 31 000 € :** 300 €

#### **Mesures spécifiques de rattrapage**

**Égalité professionnelle et correction d'écart salarial femmes/hommes Dbis à G.**

- 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 au 1<sup>er</sup> janvier 2013

## Mesure spécifique

### salarié-e-s positionnés sur les métiers CUS 5 et CUS 21 de la relation client

- Sur décision manageriale uniquement.
- Le budget de cette mesure correspond à une progression moyenne en niveau de 0,2% des SGB de ces salarié-e-s.
- Lorsque cette mesure est attribuée, elle se traduit par une augmentation minimum du SGB de 3%.
- Cette mesure ne se cumulera pas avec une promotion .
- Elle prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013



## Quelques conseils pour comprendre et surveiller votre augmentation

- L'entretien individuel doit être réalisé préalablement à l'augmentation manageriale : 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.

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

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

### 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

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

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

### Vos correspondants CFE-CGC/UNSA

Nadia Mehuys 06 72 22 12 18  
Rémy Fontaine 06 74 88 07 75  
Bernard Chatard 06 82 85 69 44

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

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

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)