



DECLARATION LIMINAIRE INTERSYNDICALE 21 mai 2021

Projet d'avenant Rémunération de l'accord collectif, le compte n'y est pas !

Alors qu'un nouvel avenant « rémunération » devait être signé avant le début de la négociation annuelle obligatoire (déterminant les augmentations individuelles 2021), les organisations syndicales représentatives FO, CFTD, CGT et SNJ déplorent le manque d'ambition affiché par la direction pour permettre la conclusion de ce nouvel avenant 11.

Elles ne l'ont donc pas signé, et demandent, en ouverture de la NAO, la poursuite des négociations, en remettant sur la table certaines revendications qui n'ont pas été prises en compte lors de la rédaction de la version mise à la signature.

Certes, des avancées ont été actées dans le projet d'accord :

- Augmentation minimale fixée à 2% du salaire de base, avec un plancher à 620 €
- Indication en pourcentages de l'écart entre le salaire et le salaire médian correspondant.
- Forfait-jours à 5 % immédiatement.

Mais nous estimons que le nouvel avenant doit aussi être l'occasion d'acter des garanties supplémentaires. Les organisations syndicales représentatives se sont concertées, afin de vous présenter leurs propositions :

- Primes ponctuelles : nous demandons le plafonnement de l'enveloppe des primes à 10% de la RMPP.
- Traitement des disparités : priorité aux salariés dont la rémunération est inférieure à 95% de la tendance de rémunération

- Prévention des disparités :
 - priorité aux salariés n'ayant bénéficié d'aucune revalorisation individuelle depuis 3 ans et plus
 - Examen à 3 ans de la situation du salarié : le salarié bénéficie d'une mesure individuelle tous les 3 ans; en cas de refus d'attribution de la mesure, ce refus doit être argumenté et des dispositions doivent être prises pour permettre au salarié de bénéficier d'une mesure l'année suivante (formation, remise à niveau, évaluation des compétences, etc.). Au cours de l'entretien annuel qui est mené l'année des 3 ans, le responsable hiérarchique expliquera sa décision au salarié concerné (p. 8).
 - Une mesure automatique est attribuée à 4 ans (au lieu de 5).

- Salaires d'embauche : nous demandons qu'il soit écrit que le salaire à l'embauche ne peut se situer en dessous de la courbe de tendance.
- Nous demandons également que le périmètre de cette courbe de tendance soit bien celui de l'entreprise FTV.

- Pas de cumul de mesures 2 années de suite, sauf pour les salariés en disparité.

- Gel de mesures individuelles pour l'encadrement, dont les salaires sont supérieurs de x % à la médiane. Notre objectif est de réduire les écarts entre encadrement et salariés « de terrain »

- Nous demandons un palier d'ancienneté à 35 ans pour les journalistes (30%)

- Paliers et fonctions des journalistes : l'accès à la fonction JS après 15 ans d'ancienneté et après 20 ans pour la fonction GR doit être acté.

- Durée de stationnement sur une fonction et un palier : ce point doit être rediscuté.

- Nous demandons communication, comme en 2020, du tableau RH « Courbes de tendance au 1er janvier 2021 PTA et journalistes »

- Comités locaux des salaires : l'encadrement concerné, chef de service ou rédacteur en chef, qui décide des mesures et peut éclairer le comité sur ses choix, doit y participer.

- Comité salaires : le comité doit pouvoir examiner la situation salariale des encadrants qui le souhaitent.

- Informations communiquées aux membres du comité : le comité doit pouvoir travailler à partir des courbes de tendance entreprise, qui seraient la référence pour évaluer la situation des salariés. Ces courbes de tendance FTV doivent être fournies aux membres des comités suffisamment en amont.
 - Les tableaux proposés doivent différencier les éléments qui composent le salaire : salaire de base, prime d'ancienneté, primes intégrées, reconversion, CC ou biquad.

Paris, le 21 mai 2021