



# Négociations salaires et rémunérations 2022

Revalorisations salariales et plafonnement du CET

## UN ACCORD À MI-CHEMIN

Les discussions ont été longues cette année, l'inflation, qui impacte tous les salariés de FTV qui voient leur pouvoir d'achat baisser, s'est invitée dans le débat annuel sur les augmentations salariales, individuelles et collectives.

**Les organisations syndicales représentatives de FTV ont toutes demandé à la direction de faire des gestes forts, pour compenser au moins en partie cette inflation** : en augmentant tous les salaires par le biais d'une mesure générale conséquente, en travaillant sur les barèmes frais de mission, indemnités kilométriques ou encore sur l'introduction de palier d'ancienneté supplémentaires pour les personnels en fin de carrière.

La direction, elle, apportait dans sa besace, entre autres, **une proposition de mesure générale, liée à une condition** : que les OSR acceptent de signer un avenant à l'accord collectif plafonnant, pour 2022, à 5 jours le nombre de jours à poser sur le CET.

Plafonner le nombre de jours posés au CET ? Cet effort demandé aux salariés doit avoir une contrepartie satisfaisante. La trésorerie dégagée par ce plafonnement permet de faire une mesure générale a minima, mais d'autres ressources peuvent être mises à contribution pour financer une mesure générale plus importante. Par exemple, l'enveloppe des primes exceptionnelles, celles données à la tête du client, qui aurait, en 2022, pu être mise à contribution – ce que la direction refuse catégoriquement.

**Nous avons pris nos responsabilités.** Pour nous les congés et autres droits à absence doivent être pris et gérés par les salariés et leurs chefs de service en bonne entente. Poser des jours au CET ne doit pas être un objectif. Le plafonnement des jours posés au CET n'est donc pas un problème pour nous, surtout si des contreparties sont proposées pour tous les salariés, y compris ceux qui ne peuvent poser de jours au CET parce qu'à temps partiel, aux 35H, etc. Des personnels administratifs souvent, des femmes généralement !

c'est pourquoi nous avons signé l'avenant CET proposé pour 2022.

En revanche, nous estimons que le montant de la mesure générale proposée dans l'accord NAO 2022 n'est pas suffisant : accord que nous ne signons pas. Même si nous saluons les avancées obtenues lors des négociations et la décision de la direction de **mettre en œuvre unilatéralement** un certain nombre de ses propositions, après signature de l'avenant de plafonnement CET :

### Mesure générale

- **Taux global de la mesure générale : 1,20 % de la RMPP (rémunération moyenne des personnes en place)** Ce taux est également appliqué aux barèmes pigistes et cachetiers, pour les minimas et primes d'ancienneté.

**Tout salarié permanent ou à CDD, à l'exclusion des salariés hors grilles, avec au moins 3 mois d'ancienneté continue au 1er janvier 2022** et un contrat ouvert avec l'entreprise au 1er septembre 2022, bénéficie d'une revalorisation du salaire de base :

- Salaire inférieur ou égal à 2500 euros bruts mensuels : 1 200 € bruts annuels
- Salaire compris entre 2501 et 3000 euros bruts mensuels : 1 100 € bruts annuels
- Salaire compris entre 3001 et 3500 euros bruts mensuels : 800 € bruts annuels
- Salaire compris entre 3501 et 4000 euros bruts mensuels : 700 € bruts annuels
- Salaire supérieur à 4001 euros bruts mensuels : 600 € bruts annuels

*Le salaire mensuel brut des journalistes pris en compte pour définir la tranche intègre 1/12e du 13e mois*

Les CDD bénéficient de la revalorisation des grilles des personnels permanents.

## CET

- Plafonnement de la possibilité déposer des jours au CET : **5 jours max en 2022**
- Possibilité de **monétiser 16 jours placés au CET** avant le 31.12.2022, donc y compris ceux posés en 2022.
- Prévision **d'un volume d'ETP pour les remplacements** afin de pallier les absences des personnels permanents qui ne pourront pas poser les reliquats de congés et autres absences au CET au dernier trimestre 2022.

**Toutes les mesures, générale comme individuelles, sont rétroactives au 1er janvier 2022.**

## Mesures individuelles au choix (PARSI), à l'automne :

- taux minimal de revalorisation du salaire de base applicable aux mesures individuelles au choix : **2 % et au moins 3 % du salaire annuel brut minimum garanti conventionnellement, soit au moins 625 € bruts annuels.**
- **Journalistes, filière reportage :**
  - Promotion d'au moins 20 % des journalistes en Journaliste spécialisé ou en Grand Reporteur, ou changement de palier GR
  - Promotion prioritaire en JS des journalistes avec 15 ans d'ancienneté, en GR pour ceux ayant 20 ans d'ancienneté

## Autres revalorisations :

**Résorption des disparités salariales** : placement à 90 % de la courbe de tendance.

**Alternants** : +1,20 %

**Apprentis et contrats de professionnalisation** quand la région de formation est différente de celle du lieu d'affectation :

- Frais de transport :
  - prise en charge d'un aller/retour par session de formation en train à hauteur de 100% Entre le lieu de formation et d'affectation et prise en charge de la carte jeune SNCF ou de son renouvellement ;
  - remboursement des titres de transport à hauteur de 80% pendant 6 mois sur présentation des titres de transports originaux pendant la formation ;
- Frais d'hébergement : forfait maximum de 610 € / mois sur justificatifs.

**Pigistes, cachetiers OM** : revalorisation des barèmes de +1,20 % (au 1er septembre 2022).