



## Négociation Annuelle Obligatoire 2023

### Les revendications de la CGT

Cette négociation concerne en priorité la revalorisation générale des salaires.

Dès la première réunion, la CGT demandait **une augmentation de la valeur du point à hauteur de l'inflation pour tous.**

Seulement la direction n'est pas disposée à augmenter tous les salariés de cette façon. Pour elle, ceux qui déclarent plus de 50 000€ brut annuel sont hors-jeu. Ce qui élimine 660 salariés. 964 en bénéficieraient, dont 205 cadres sur 453, 185 employés sur 186, 101 ouvriers sur 222 et 473 journalistes sur 763. Mais là encore, tous ne seraient pas augmentés à l'identique mais comme suit :

- 1% pour ceux qui déclarent entre 40 et 50 000€
- 2% pour ceux qui déclarent entre 30 et 40 000€
- 3% pour ceux qui déclarent en dessous de 30 000€

Ce qui est clair c'est qu'aucune augmentation générale n'est envisageable pour la direction. Ceux qui restent sur le carreau apprécieront et syndicalement cela ne passe pas non plus.

Et en plus, sous menace d'aucune augmentation si nous, syndicats ne signons pas ! Cherchez à comprendre quelle est la raison d'un tel chantage. Notre signature rapportera combien à l'entreprise ? Trop d'années de suite sans aucune augmentation générale égratigne l'image employeur. Le partage de la valeur (une part investissement, une part pour les salariés et une part pour les actionnaires) qui n'a pas reçu la sienne ?

**Pendant elle accède à notre demande de prendre en référence l'appointement de base, soit la première ligne de la feuille de paie, au lieu du salaire annuel brut imposable pour établir les différents seuils d'augmentation.**

Seule la CGT, a argumenté pour une augmentation des pourcentages proposés par la direction à 3, 5 et 7%. Impossible de doubler l'enveloppe répond le DRH qui n'en a pas le mandat. La CGT poursuit en proposant de passer à deux paliers selon les modalités suivantes :

- **Jusqu'à 1,6 smic : 7% d'augmentation**
- **Et au-delà de 1,6 smic jusqu'à 2,5 smic : 5% d'augmentation**

Ce qui permettrait, qu'à minima les salariés aux faibles coefficients puissent obtenir de quoi régler toutes leurs factures. L'inflation nous impacte tous. Nous attendons la réponse.

**Nos autres revendications étaient les suivantes :**

Le passage du 13,62 à 13,70<sup>ème</sup> mois, refusé or cela coûterait très peu à l'entreprise, faites le calcul pour voir. Depuis longtemps nous demandons qu'un **budget spécifique** soit consacré à **l'égalité professionnelle femme/homme à hauteur de 1% de la masse salariale**. Nous avons obtenu l'ouverture d'une négociation début 2024. Quant à la mise en place **d'une prime Tutorat**, nous avons enfin obtenu que ce sujet soit négocié dans le cadre de la GEPP en 2024. Un **calendrier de négociation** concernant **les bas de grilles Cadres et haut de grille Employés** va nous être proposé mais uniquement sur la grille Employés. Comptez sur nous pour rattacher le bas de grille cadre.

**Employés et cadres**, nous avons obtenu que le versement effectué aux journalistes en juin, d'une partie du 13,62 le soit aussi pour vous, et à la même hauteur.

En revanche, pas question d'une **majoration des jours de fêtes carillonnées**. Quant au **forfait mobilité douce** qui n'est pas applicable à tous, surtout pas pour ceux qui n'ont pas accès aux transports en commun ou trop éloignés de leur lieu de travail, la direction ne propose aucune alternative. Cependant, la **prime** passerait de **200 à 225 €** en 2024 pour les 109 salariés déclarés à ce jour. Pourquoi ne pas augmenter le prime transport qui bénéficie à tous ?

Sachez que l'Entreprise applique **la nouvelle convention collective** que nous avons négocié, qui donne droit à **un jour de congé d'âge supplémentaire** à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, (à partir de 58 ans).

L'entreprise prend bien en compte les points pénibilité « **bruit** », or le seuil n'est pas dépassé. Quant aux « **produits chimiques** », la direction répond qu'il n'y en a plus chez nous. La CGT émet un gros doute et reviendra sur ce sujet.