



QUEL BILAN POUR LES NAO ?



LE 11 AVRIL 2018

LES MESURES INDIVIDUELLES 2017-2018

Les réunions portant sur l'attribution des mesures individuelles se sont poursuivies jusque tard dans la soirée vendredi dernier.

Si un effort a bien été fait pour cibler en priorité les bas salaires celui-ci reste très insuffisant pour entamer véritablement la résorption des disparités, le budget de la NAO 2017 ayant été absorbé presque intégralement pour d'autres dépenses que la direction n'avait pas su anticiper. Une année entière est donc passée à la trappe !

Pendant ces quatre jours de réunions, nous avons pu constater que ce délicat exercice avait été plus ou moins réussi selon les directions :

- **Dans les rédactions**, l'enveloppe budgétaire a été obérée par le poids des **mesures automatiques à 2 %** pour les salariés n'ayant rien eu depuis 6 ans, notamment à **RFI** où elles concernaient pas moins de **46 personnes en 2018, preuve s'il en fallait que le chemin à parcourir reste encore long.**
 - **La DTSI** se targue d'avoir privilégié les plus bas salaires et a notamment accepté de **faire un geste en direction de certains TCR en pré-qualification**, sans attendre leur passage dans le groupe de classification supérieur. En revanche, **pour les techniciens de France 24, l'approche retenue ne semblait répondre à aucune logique et trahissait parfois une méconnaissance du terrain.**
 - **Chez les personnels administratifs**, les Directions juridique et des Ressources humaines ont eu l'approche la plus cohérente et nous souhaitons vivement que les autres directions s'en inspirent à l'avenir.
- **Face à l'ampleur de la tâche, la CFTC demande à la Direction de mettre en place un véritable plan de résorption des disparités avec, lorsque la situation l'exige, un engagement sur 2 ou 3 ans.**

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- La Direction a répondu favorablement à la demande de la **CFTC** de transposer à FMM les dispositions légales concernant **l'augmentation dont doivent bénéficier les salariées à leur retour de congé maternité**. La **CFTC** se félicite que la Direction ait choisi à cette occasion de ne pas se limiter au minimum prévu par le code du travail et **d'adopter un mécanisme plus juste.**



Concrètement, **la salariée se verra appliquer en fin d'année et rétroactivement au mois de son retour de congé maternité la moyenne des augmentations perçues dans l'année par les salariés relevant du même emploi.**

N'hésitez pas à nous contacter pour plus de précisions : cftc@francemm.com.

QUID DES AUTRES SUJETS DE NÉGOCIATION ?

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (toujours en cours), la **CFTC** a fait différentes **propositions concrètes** et **attend des réponses de la Direction** sur chacune d'entre elles.

Nous demandons notamment :

- **La revalorisation de la subvention employeur pour le restaurant d'entreprise.**

N.B. La subvention employeur pour le restaurant d'entreprise n'a pas été revalorisée depuis la création de FMM en 2012 et ne prend donc pas en compte les hausses de prix successives depuis 6 ans.

- **La hausse de l'indemnité transport** (passe NAVIGO) à **80 %** au lieu de 55 % actuellement.
- La création d'un **chèque transport de 200 €** pour les collaborateurs utilisant un **véhicule hybride ou électrique** et ne bénéficiant pas de la participation transport de l'entreprise ou d'indemnités km.
- L'ouverture d'une **négociation** sur les dispositifs d'**épargne salariale**, (Art. [L2242-15](#) C. Trav.)