



Négociation Annuelle Obligatoire 2eme réunion

0387207536 / 0608756243
Web <http://tdf-UNSA.org>
<http://twitter.com/TdfUNSA>

Le 09 décembre 2022

La 2eme réunion de négociation NAO qui a eu lieu le 8 décembre 2022 a été dédiée aux premières propositions de la direction quant aux évolutions des différents éléments de rémunération. Autant le dire tout de suite : au regard des attentes fortes des salariés, **le compte n'y est pas du tout.**

Augmentation salariale pour 2023

Alors qu'aucune Organisation Syndicale ne l'avait demandé, la direction propose des **enveloppes d'augmentation différenciées** en fonction du niveau de salaire. **L'UNSA rappelle qu'elle y est défavorable.** En effet, ces dernières années, de nombreuses mesures ont été appliquées sur les plus bas salaires (prime de performance, participation, prime Macron, etc, ...) alors que l'ensemble des salariés de TDF sont touchés de plein fouet par la situation économique difficile, en particulier les « classes moyennes », qui représentent la majorité des salariés de l'entreprise et qui ressentent eux aussi la perte de pouvoir d'achat.

Les propositions de la direction sont les suivantes :

Salaire brut annuel	<35k€	Entre 35 et 45k€	> 45k€
Part des salariés TDF	17%	31%	52%
Augmentation collective	2%	1%	0%
Augmentation individuelle	2.5%	3%	3%
Evolutions professionnelles	0.5%	0.5%	0.5%
Enveloppe globale	5%	4.5%	3.5%
	4.1%		

Ces propositions sont tout à fait **inacceptables pour l'UNSA** :

- Alors que l'inflation dépassera sans doute les 7% début 2023, ces propositions représentent **une enveloppe globale de 3.6% pour la très grande majorité des salariés**, plus 0.5% réservés à des évolutions particulières
- Pour plus de la moitié des salariés (salaire > 45k€), la proposition de la direction n'est que de 3%, soit **0.2% de plus que lors de la dernière NAO**. La direction a-t-elle bien pris conscience de l'iniquité de sa proposition ?
- Dans le même temps, la direction nous présente en CSE des résultats économiques que de nombreuses entreprises nous envieraient dans ces temps difficiles : **CA +3.5%, EBITDA +5.9%, cash 84 M€**. Où est la justice sociale dont se targue la direction face à ces chiffres ?

Dans un esprit de trouver un consensus avec la direction, **l'UNSA propose de revoir ses propositions mais pourrait difficilement signer un accord NAO qui serait moins disant :**

Salaire brut annuel	<35k€	Entre 35 et 45k€	> 45k€
Part des salariés TDF	17%	31%	52%
Augmentation collective	2.5%	1.5%	0%
Augmentation individuelle	2.5%	3.5%	5%
Evolutions professionnelles	0.5%	0.5%	0.5%
Enveloppe globale	5.5%		

Conditions d'abondement du PERECO

Comme demandé par l'UNSA depuis 2 ans, et comme acté dans l'accord NAO 2022, la direction propose de **revoir les conditions d'abondement dans le cas de versement sur le PERECO** (plan Epargne Retraite Collective).

Pour mémoire, les conditions d'abondement dans l'accord actuel sont :

Age des salariés au moment du versement	Jusqu'à 200 € versés	Entre 200 et 420€ versés	Abondement maximal
Moins de 30 ans	130% d'abondement	60%	392 €
Entre 30 et 39 ans	105%	50%	320 €
Entre 40 et 49 ans	80%	40%	248 €
50 ans et plus	55%	30%	176 €

La direction propose les évolutions suivantes

Montant versé	Taux Abondement	Abondement maximum
Jusqu'à 150€	150%	225€
Entre 151 et 300€	120%	360€
Entre 301 et 400€	80%	320€
Au-delà de 400€	50%	250€

La direction souhaite **supprimer les conditions d'âge**. Sur ce point l'UNSA est d'accord. Par contre, les **propositions d'abondement sont largement trop faibles, et inefficaces** puisqu'il serait plus intéressant de ne verser que 300€ qu'une somme plus importante.

L'UNSA propose un calcul par palier en fonction de la somme versée :

Palier de versement	Taux Abondement	Abondement versé
Entre 0 et 150€	200%	300€
Entre 151 et 300€	100%	150€
Entre 301 et 500€	50%	100€
Au-delà de 500€	0%	0€

Par exemple :

- Un salarié verse 150€, il est abondé de $150 \times 200\%$ soit 300€
- Un salarié verse 600€, il est abondé de $150 \times 200\% + 150 \times 100\% + 200 \times 50\%$ soit 550€ au maximum.

Il est à noter que le dispositif PERECO a été utilisé en 2022 par 838 salariés (56% des salariés) qui ont versé en moyenne 270€.

Mesures périphériques

- Revalorisation de la **subvention de l'employeur pour les titres restaurant et la prime d'absence cantine à 5.92€**.
- Revalorisation de la **participation employeur au RIE de Toulouse à 6,44€** (analyse en cours pour les autres RIE)
- Revalorisation du **forfait hébergement dans les frais de mission : de 123 à 135€ en Ile de France** uniquement. Là encore, l'UNSA estime que cela est insuffisant au regard de l'augmentation des tarifs hôtelier sur toute la France. **Nous maintenons notre demande à 150€ en Ile de France et 130€ en régions**.
- La Direction s'engage à présenter **une étude sur les indices du coût de la vie en Outre-Mer** au cours du 1er semestre 2023 afin d'évaluer si les dispositifs en vigueur aujourd'hui doivent être ré-évalués.
- Malgré les demandes des 3 syndicats, la direction n'a pas voulu revoir la prime mensuelle télétravail

Prochaine et dernière réunion de négociation le 14 décembre