

# Des progrès, mais c'est insuffisant !

**D**e nouveaux automatismes d'ancienneté, une mesure générale, quelques revalorisations de primes : la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2023 se conclut sur un bilan mitigé, dans un contexte de perte de pouvoir d'achat pour plusieurs milliers de salariés.

Dans la colonne des **+**  
on retiendra :

**La prolongation jusqu'à 40 années des primes d'ancienneté Journalistes et PTA.** C'était l'une des revendications du Syndicat National des Journalistes. Nous avons eu gain de cause.

Pour les journalistes, cela se traduit par l'instauration de deux nouveaux paliers à 35 ans d'ancienneté professionnelle (28%) et à 40 ans (30%). Jusqu'à aujourd'hui, aucun palier n'existait au-delà de 30 ans, et ces créations vont profiter dès 2023 à plusieurs centaines de salariés.

## Des mesures spécifiques

- La prime de bureau excentré entre en vigueur dans le réseau ultra-marin (avec effet rétroactif au 1er janvier 2023). Cette avancée, également obtenue par le SNJ, va mettre un terme à une inégalité de traitement qui perdurait depuis la création de l'entreprise unique.

- Passage à 510 € (contre 400 € auparavant) du forfait annuel pour la mobilité durable (utilisation du vélo).

- Passage à 55 % de la part employeur dans les abonnements de transports urbains (Pass Navigo, etc.).

Dans la colonne des **-**  
on retiendra :

## Des mesures générales insuffisantes :

- Une augmentation d'un montant compris entre 1100 € et 2000 €, inversement proportionnelle au salaire de base du bénéficiaire. Elle serait versée sur la paie d'avril 2023.

- Augmentation de 2,16 % des salaires minimum garantis, des barèmes des piges, cachets et alternants.

Ces augmentations étaient nécessaires, mais elles sont trop faibles. La perte de pouvoir d'achat pour une majorité de salariés, du fait de l'inflation non compensée en 2022, se poursuit donc en 2023.

- Le financement d'une partie des mesures assuré par la limitation à 5 du nombre de jours déposables sur le compte épargne-temps (CET) en 2023. Un bridage que le SNJ ne cautionne pas. Il s'agit, pour la deuxième année consécutive, d'une restriction des droits des salariés : le CET est prévu par notre accord collectif, et il permet de préparer des projets professionnels ou personnels de longue durée.

- Le maintien à un niveau excessif du nombre de primes ponctuelles à la tête du client.

- La baisse planifiée pour 2023 du nombre de mesures individuelles durables (Fonction – paliers - pécuniaires).

- La réduction des informations fournies en 2023 aux représentants des salariés, membres des comités locaux des salaires.

► **Au total, force est de constater que la direction s'est résolue à accepter en mars une partie des demandes du SNJ qu'elle avait rejetées en décembre. Dans l'intervalle, l'accord sur les dispositifs salariaux expérimentés depuis 2017 est tombé. Le chantier sur les déroulements de carrières et les évolutions salariales est à reprendre à son point de départ.**

