

Grille CCN TRV	%	Grille CCN TU 2012	%	Phase 2 : 1/01/2015	%	Phase 3 : 1/12/2018	%
		6 mois	3	6 mois	3	6 mois	3
		1 an	7	1 an	7	1 an	7
2 ans	2	2 ans		2 ans		2 ans	
		3 ans	10	3 ans	10	3 ans	10
		4 ans		4 ans		4 ans	
Sans	4	5 ans	12	5 ans	12	5 ans	12
		6 ans		6 ans		6 ans	
		7 ans		7 ans		7 ans	
		8 ans		8 ans		8 ans	
		9 ans		9 ans		9 ans	14
10 ans	6	10 ans	14	10 ans	14	10 ans	
		11 ans		11 ans		11 ans	
		12 ans		12 ans		12 ans	
		13 ans		13 ans		13 ans	17
		14 ans		14 ans		14 ans	
15 ans	8	15 ans	17	15 ans	17	15 ans	
		16 ans		16 ans		16 ans	
		17 ans		17 ans		17 ans	
		18 ans		18 ans		18 ans	20
		19 ans		19 ans		19 ans	
		20 ans	20	20 ans	20	20 ans	20
		21 ans		21 ans		21 ans	
		22 ans		22 ans		22 ans	
		23 ans		23 ans		23 ans	24
		24 ans		24 ans		24 ans	
		25 ans	23	25 ans	25	25 ans	30
		26 ans		26 ans		26 ans	
		27 ans		27 ans		27 ans	
		28 ans		28 ans		28 ans	
		29 ans		29 ans		29 ans	32
		30 ans		30 ans	30	30 ans	35

En cas de réalité plus favorable dans une grille d'entreprise, celle-ci le restera.

Application de l'accord départemental (FNTV 06, CGT, CFTC, CFE-CGC) de professionnalisation et de déroulement de carrière

Il s'agit d'un accord qui permet en sus de la grille d'ancienneté de bénéficier de 1,6% de prime mensuelle pouvant aller jusqu'à 2,5% à partir d'un an d'ancienneté dite de professionnalisation, cumulable avec quatre échelons de prime mensuelle (de 0,6% jusqu'à 2,5% par échelon) dit de déroulement de carrière à 5,10, 15 et 20 ans. Le pourcentage se calcule à partir du taux horaire de chaque boîte. Ce dispositif est lié à de la formation, et à la qualité ainsi reconnue du travail de chaque agent.

Prise en charge de la mutuelle d'entreprise.

La totalité des entreprises travaillant pour le réseau du CG06 prendra en charge pour tous les salariés à minima 75% du montant individuel de la mutuelle. Nombre d'entre-eux n'ont à ce jour pas de mutuelle.

Je profite sur le sujet pour dire que nous négocions actuellement dans le 06 avec les patrons des TU et des TRV une couverture mutualiste départementale, supérieure à l'accord de branche TRV qui a toutefois le mérite de déjà exister.

Notre accord contient également des améliorations en termes de calendrier et de rémunération pour les salariés qui pourraient être embauchés en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Cet accord avec les employeurs et le CG06 ne se substitue pas aux NAO qui auront lieu en 2012 et après dans chacune des boîtes.

Démonstration est faite dans le 06 que l'on peut imposer du social dans les appels d'offres. Depuis la signature de notre accord nous rencontrons les salariés des 16 boîtes, de nouvelles adhésions à la CGT sont au rendez vous.

A ce jour une base nouvelle a été créée.

Des réflexions se font jour pour imposer de nouvelles avancées dans les mois et années à venir. Nous travaillons maintenant au respect de la loi pour les autres réseaux du département dont les appels d'offre sont prévus pour 2012, mais aussi pour tous les petits marchés.

