

France 3 ALPES : Un Comité des salaires de plus en plus ésotérique ...

La CGT Alpes déplore les conditions dans lesquelles les comités salaires doivent se dérouler dans l'entreprise cette année :

- dans son communiqué du 6 avril, la direction n'a laissé que 13 jours de délai aux salariés pour leur rappeler la procédure à suivre sur Mon Kiosque afin d'examiner leur situation salariale.
- les documents « de travail » dans le réseau F 3 ont été envoyés tardivement, de manière incomplète, parfois avec des erreurs (sur le positionnement de certains salariés, leur ancienneté, les dates des dernières mesures notamment).
Pour l'antenne des alpes des premières versions envoyées avec des erreurs de revalorisations (12 % d'augmentation par exemple) qui laisse planer une incertitude sur la conformité des chiffres.
- une interprétation abusive du RGPD (Règlement Général sur la Protection des Données) au regard de la jurisprudence.

Un retour en arrière de dix ans sur certains acquis du dialogue social ?

La nouvelle DRH de FTV reconnaît que « *la situation actuelle n'est pas satisfaisante, et qu'elle aurait pu être mieux anticipée* ». L'avenant numéro 16* de l'accord collectif est tombé au 31 décembre 2022. Nous revenons aux modalités prévues par l'accord collectif de 2013 mais rien n'empêchait la direction de conserver l'esprit de cet avenant et les dispositions négociées dans l'intérêt des salariés, comme l'automatisme des mesures au bout de trois ans.

L'opacité des mesures, l'entreprise unique un vain mot ?

Pour les PTA : Disparition dans les documents de l'indication du salaire de base annuel et disparition de l'écart avec salaire de la courbe de tendance à âge et ancienneté comparable.

Pour les Journalistes : disparition de l'indication du détail salaire de base et prime ancienneté et disparition écart avec salaire de la courbe de tendance à ancienneté comparable.

Disparition de la présentation furtive de nuages de points permettant de positionner le salarié par rapport au collectif comme nous l'avons connue dans les précédents comités. Plus de 10 salariés sur l'emploi = comparaison avec le collectif local et moins de 10 salariés comparaison avec le collectif réseau régional.

Nous revendiquons de vrais indicateurs et une comparaison double (collectif local et collectif FTV) qui permettent de mettre en relief des écarts de traitement salariaux et de qualifications entre les directions régionales ou les établissements.

La régression salariale

Pour 2023, l'augmentation des rémunérations (en cumulant salaire de base, primes ancienneté, augmentations individuelles, primes ...) plafonne à 2,8 % en moyenne, c'est-à-dire la moitié de la hausse des prix.

La CGT de FTV demande la refonte totale du système salarial, la mise en place d'automatismes salariaux ainsi qu'une indexation des salaires de base sur l'inflation.

La question du gel du point d'indice est toujours sur la table. Cette référence dans les grilles salariales (1point indice = 1 euros) n'a pas bougé depuis la signature de l'accord collectif en 2013. Un point d'indice créé par nature pour être indexé au fil des années et notamment sur le niveau de l'inflation.

Grenoble, le 30 mai 2023