

DECISION UNILATERALE RELATIVE A L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

La négociation relative à l'évolution de carrière des représentants du personnel n'a pu aboutir à la signature d'un accord malgré les échanges et nombreuses propositions et avancées qui ont pu être inscrites dans le texte.

Dans un souci d'accompagner et de valoriser les carrières des représentants du personnel et afin de permettre une application adaptée à France Télévisions des dispositions légales notamment en matière de garantie salariale, la direction a souhaité apporter les précisions suivantes.

I- le système de garantie d'évolution salariale.

Les modalités pratiques d'application de l'article L2141-5-1 du code du travail relatif à une évolution de rémunération des représentants du personnel sont les suivantes :

A- Bénéficiaires de la garantie

Cette garantie vise :

- ✓ les représentants du personnel suivants :
 - Délégué syndical central,
 - Délégué syndical,
 - Représentant de section syndicale,
 - Membre élu du CSE Central et des CSE,
 - Représentant syndical au CSE Central et CSE,
 - Représentant de proximité,

- ✓ dont le volume de crédit d'heures théoriques sur l'année civile dépasse 30% de la durée de travail fixée dans son contrat de travail,
Pour déterminer le volume de crédit d'heures, il sera tenu compte des éventuels transferts de crédit d'heures opérés.

B- Conditions et modalités de la garantie d'évolution salariale

Cette garantie est appréciée chaque année sur la durée du mandat. L'évolution de rémunération doit être au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (PTA ou Journalistes) et dont l'ancienneté est comparable. L'assiette sur laquelle est calculée cette évolution est définie par l'article L. 3221-3 du Code du travail, qui inclut le salaire de base, les avantages et accessoires payés en raison de l'emploi.

Direction du Dialogue Social

Cette évolution de rémunération est appréciée tant pour ce qui concerne le niveau de la progression salariale constatée que pour ce qui concerne la fréquence des revalorisations accordées. Elle fait l'objet d'un examen annuel pour chacun des représentants du personnel susvisés dans les conditions suivantes :

a) ancienneté retenue

L'ancienneté est appréciée par tranches d'ancienneté comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté
- de 10 ans à moins de 20 ans d'ancienneté
- de 20 ans à moins de 30 ans d'ancienneté
- de 30 ans à moins de 40 ans d'ancienneté
- plus de 40 ans d'ancienneté

Par ancienneté, il faut entendre :

- pour les PTA : l'ancienneté entreprise ;
- pour les journalistes : l'ancienneté dans la profession.

b) fréquence de revalorisation garantie

La fréquence des revalorisations garantie à chacun des représentants du personnel susvisés est établie au regard de la fréquence moyenne de revalorisation individuelle constatée pour l'ensemble des salariés de l'entreprise relevant de la même catégorie, PTA ou Journalistes et de la même tranche d'ancienneté que le salarié. Elle est déterminée en rapportant le nombre de bénéficiaires d'une mesure individuelle annuelle relevant de la même catégorie et de la même tranche d'ancienneté au cours des trois dernières années au nombre moyen de salariés que comptait la catégorie considérée dans l'entreprise durant cette période, au 1^{er} janvier de chaque année.

c) niveau de progression salariale garantie

Le niveau de la progression salariale garantie est fonction du taux moyen de revalorisation constaté au titre des mesures individuelles annuelles allouées sur les 3 années antérieures dont le nombre est déterminé au b) du présent article, pour la catégorie (PTA ou Journalistes) et la tranche d'ancienneté du salarié.

d) La garantie

Le collaborateur bénéficie ainsi d'une revalorisation individuelle correspondant au taux moyen défini au c) du présent article dès lors que l'examen annuel décrit au point b) ci-dessus conduit à la détermination d'une fréquence de revalorisation inférieure à la durée de la période depuis laquelle le collaborateur n'a bénéficié d'aucune mesure.

Dans l'hypothèse où le représentant du personnel aurait bénéficié d'une mesure individuelle au choix au terme d'une période égale à la fréquence calculée au b), celle-ci ne peut être inférieure au taux moyen calculé au c).

Direction du Dialogue Social

Ces dispositions s'appliquent indépendamment des mesures collectives générales dont le représentant du personnel bénéficie automatiquement et à la même période que les autres salariés PTA et Journalistes.

Pour la bonne mise en œuvre des dispositions du présent article s'agissant des collaborateurs relevant d'un métier artistique, ces derniers sont assimilés à des collaborateurs PTA.

e) Exemple :

Fréquence d'attribution

PTA de - 10 ans d'ancienneté	Année 1	Année 2	Année 3	Total période bénéficiaires	Total bénéficiaires sur les 3 années en %	Fréquence d'attribution moyenne (en années)	Fréquence d'attribution moyenne (arrondie)
Bénéficiaires mesures	200	180	180	560	93%	3,2	3
effectifs	600	600	600	600			

Taux moyen

PTA de - 10 ans d'ancienneté	Année 1	Année 2	Année 3	Taux moyen
Taux moyen Bénéficiaires	2,5%	3,2%	3,1%	2,93%
effectifs	600	600	600	

Ainsi :

- 1- si la fréquence d'attribution d'une mesure individuelle est de 1 mesure toutes les 3 années pour la catégorie et la tranche d'ancienneté du salarié,
 - 2- si le taux moyen d'attribution constaté pour la catégorie et la tranche d'ancienneté du salarié au titre des mesures individuelles au choix est de 2,93% en moyenne sur les 3 dernières années,
- ↳ le représentant du personnel susvisé bénéficiera au terme de 3 années sans mesure de la garantie d'une augmentation de 2,93%

C- Part variable

a) Délégué syndical central

Pour le délégué syndical central détaché à temps plein bénéficiant d'une part variable qui ne peut être soumis à l'évaluation d'objectifs professionnels, le montant du salaire variable est calculé sur la base du taux moyen d'atteinte des objectifs constaté pour les collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle (PTA ou Journaliste).

b) Autre représentant

Pour le représentant du personnel ou syndical, non détaché à temps plein et qui bénéficie d'une part variable, les objectifs déterminant celle-ci sont définis en fonction de la durée du travail réservée à l'activité professionnelle.

II- Les entretiens en lien avec le mandat

Outre les entretiens professionnels et annuels périodiques prévus par les textes dans les mêmes conditions que l'ensemble des salariés, et conformément à l'article L2141-5 du code du travail, les représentants du personnel visés peuvent bénéficier d'entretien de début et de fin de mandat. De même, la direction souhaite préciser les modalités pratiques de la réaffectation des délégués syndicaux centraux détachés à temps plein mettant fin à leur mandat.

1- Entretien de prise de mandat :

Au début de son mandat, le représentant du personnel (élu au CSE, représentants de proximité, délégué du personnel, élu du CSE et membres du CHSCT) titulaire, le délégué syndical central ou d'établissement bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise au regard de son emploi.

Cet entretien a pour vocation de faire le point sur :

- sa situation individuelle en termes d'organisation du travail et de rémunération associée et de formation ;
- les règles administratives relatives à l'exercice de son mandat (rattachement, frais de déplacement et de mission, congés, moyens administratifs, etc.) ;
- le rappel de ses droits et obligations en matière d'exercice du mandat (utilisation des crédits d'heures) ;
- les conditions générales d'exercice de son activité professionnelle et les aménagements éventuels à apporter pour lui permettre d'exercer son mandat dans le cadre de son crédit d'heures (aménagement éventuel du poste, organisation de l'activité du service découlant de l'exercice de son mandat).

2- Entretien de fin de mandat

À l'issue du mandat, le représentant du personnel (élu au CSE, représentants de proximité, délégué du personnel, élu du CSE et membres du CHSCT) titulaire, le délégué syndical central ou d'établissement bénéficie d'un entretien dans le mois qui suit la cessation de son mandat.

Lorsque le représentant du personnel est détaché à temps plein, l'entretien a pour objet de faire un bilan sur sa situation professionnelle, de tenir compte du parcours professionnel ainsi que des compétences acquises au titre de son activité de représentation, notamment celles définies et inscrites au répertoire national des certifications professionnelles. Il vise à définir ses possibilités d'évolution professionnelle en fonction de ses souhaits et des besoins de l'entreprise. Les éventuels moyens d'accompagnement et les actions de formations seront précisés à cette occasion.

Direction du Dialogue Social

Lorsque le représentant du personnel est au crédit d'heures, l'entretien a pour objet de faire un bilan sur sa situation professionnelle. Il permet notamment d'aborder les conditions générales de reprise de son activité à temps plein, de discuter des éventuels moyens d'accompagnement et des actions de formation à mettre en œuvre. Les compétences acquises dans l'exercice de son mandat, notamment celles définies et inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, pourront être prises en compte dans l'élaboration de son projet.

Cette décision unilatérale sera portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise par tout moyen.

Fait à Paris

Le 28 juin 2019



Stéphane Chevallier
Directeur du Dialogue social