n°3 12 mars 2015

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions

3ème focus

Les mesures salariales

La rémunération individuelle des salariés peut évoluer sous l'effet, soit d'une augmentation collective, soit d'une augmentation individuelle attribuée par la direction dans le cadre du processus annuel de révision des salaires, soit dans le cadre d'une mobilité promotionnelle, soit dans le cadre des garanties de revalorisation salariale. Si les mesures sont différentes pour les PTA et les journalistes, le processus est identique.

Augmentation salariale collective

Chaque année, en fin de 1er semestre, direction et syndicats négocient au niveau de l'entreprise lors de la NAO (négociation annuelle obligatoire) une « enveloppe » destinée à financer les augmentations salariales collectives et individuelles (cumulables). Mais cette négociation a ses limites, tant le cadrage budgétaire imposé par le gouvernement est strict.

Ainsi, entre 2008 et 2012, les augmentations générales sont passées de 1,06 à 0,22 % de la masse salariale !

Les **mesures salariales collectives** peuvent être attribuées à tous les salariés, CDI et CDD (hors intermittents sous régime de l'accord CDDU), ou une partie d'entre eux (mesures catégorielles, mesures pour les bas salaires) via une somme fixe ou un pourcentage.

Augmentation salariale individuelle

1 Dans le cadre du **processus annuel de révision des salaires**, la direction adresse un mail à tous les CDI afin qu'ils donnent leur accord pour que leurs données personnelles soient communiquées aux représentants des salariés (obligation liée à la Loi Informatique et libertés). Les chefs de service choisissent ceux qui, selon eux, méritent une mesure.

2 La RH locale est censée faire un travail de vérification (repérer les discriminations) et réunir ensuite **le comité local des salaires** au cours duquel les délégués du personnel examinent la situation des salariés n'ayant **pas eu de mesure depuis 4 ans** révolus.

Les mesures salariales

Augmentation salariale individuelle (suite)

3 Les listes élaborées localement sont validées par la **direction du Pilotage social** au Siège qui s'assure du respect des enveloppes, de l'équilibre général entre établissements, entre femmes et hommes, entre métiers…

4 **Les chefs de service** informent les bénéficiaires des mesures, **les RH locales** communiquent aux délégués du personnel la liste des bénéficiaires et les mesures sont mises en paye.

5 Lors du **comité national de suivi des salaires et de l'emploi**, direction et syndicats se réunissent afin de faire un **bilan statistique des mesures attribuées** et d'examiner les dysfonctionnements.

Combat syndical de la CGT

La CGT défend les mesures collectives et se bat pour les bas salaires et pour l'égalité hommes/femmes. Elle alerte la direction sur toutes les situations d'injustice dont elle a connaissance, sans attendre le comité local des salaires.

Pour lutter contre l'arbitraire et la subjectivité des chefs de service, la CGT a obtenu que la situation de tous les salariés n'ayant pas eu de mesure depuis 4 ans soit examinée.

La CGT demande **la communication des données anonymes de tous les salariés** (pas besoin d'autorisation préalable) pour repérer les différences de traitement.

La CGT a obtenu le maintien des anciens automatismes jusque fin 2015. Ce principe d'un "fondu enchaîné" entre l'ancien et le nouveau système permet une transition en douceur. **La CGT a obtenu une mesure obligatoire a minima au bout de 5 ans révolus pour les PTA**. Cette disposition s'applique à tous, sur l'ensemble de la carrière.

La CGT a obtenu la reconnaissance de l'ancienneté professionnelle (hors carte de journaliste) avec recalcul de la date d'ancienneté et du montant de la prime pour toutes celles et ceux qui ont travaillé comme journalistes avant d'obtenir leur carte (code du travail).

La CGT avait fait valoir -dès 2011- son droit d'opposition à " l'accord journalistes". Sur l'évolution salariale, elle a été la seule à dénoncer la disparition de certains paliers et automatismes contenus dans l'ex-accord de 2003. Les automatismes liés à l'ancienneté ont été conservés… puisqu'ils sont conventionnels (CCNTJ) !

Le role des salariés

L'entretien annuel devrait être un moment privilégié pour discuter avec son chef de service de sa situation salariale. Si le travail est satisfaisant, il n'y a pas de raison de ne pas être valorisé. Pour la CGT, aucun salarié ne devrait rester sans mesure plus de trois ans de suite.

Si vous souhaitez que votre cas soit défendu, rapprochez-vous de vos représentants, élus DP et délégués syndicaux CGT. Ils pourront vous aider à monter un dossier, vous accompagner en rendez-vous, ou intervenir en votre nom.

Les mesures salariales

Les mesures salariales des PTA

Augmentation salariale individuelle

(Pages 64 et suiv. de l'accord)

- **Revalorisation du salaire de base** ⇨ au moins 2.5% du salaire de base avec un changement de niveau de placement obligatoire.

- **Accès à une grille de classification supérieure** (de A-Accès vers B-Confirmé ou de B-Confirmé vers C-Maîtrise) ⇨ au moins 5% du salaire de base.

- **Promotion sur un groupe de classification supérieur spécialisé** (de C-Maîtrise vers S-Spécialisé) ⇨ l'augmentation est proratisée en fonction du salaire : revalorisation de 8%, 6% ou 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) si celui-ci n'excède pas 1.33, 1.66 ou 2 fois le salaire annuel minimal garanti du groupe de classification duquel le salarié est issu.

- **Mobilité promotionnelle** (la promotion fonctionnelle consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou d'un emploi rattaché à un groupe de classification supérieur à celui du métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment) :
  . **Promotion sur un emploi relevant d'un groupe de classification inférieur au groupe 9** ⇨ revalorisation du salaire (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant à 8%, 6% ou 3% du salaire individuel (salaire de base + prime d'ancienneté) si celui-ci n'excède pas 1.33, 1.66 ou 2 fois le salaire annuel minimal garanti pour le groupe de classification auquel il accède.
  . **Promotion sur un emploi relevant du groupe 9 ou supérieur** ⇨ revalorisation du salaire selon les mêmes règles mais pour une augmentation de 3% ou 6% (salaire de base + prime d'ancienneté).

Garanties de revalorisation

(Page 298 de l'accord)

- **Si le salarié n'a pas eu d'augmentation individuelle au bout de 4 ans**, le chef de service doit le justifier.
  . sans justification, revalorisation de 2.5% du salaire de base
  . sinon, mise en œuvre d'une action de formation pour combler les manques.
  Une mesure de 5% est automatiquement attribuée après 5 ans sans mesure.

- Il est possible de **bénéficier d'une mesure individuelle 2 années consécutives** si l'augmentation n'excède pas un plafond déterminé pour le groupe de classification auquel le salarié appartient.

- Garantie de voir porter son salaire annuel brut au minima de sa grille dès lors qu'on atteint l'un des trois seuils d'ancienneté (10, 20 ou 30 ans) au sein de son groupe de classification.

Maintien des anciens automatismes

- D'ici fin 2015 les automatismes liés à des accords pour les salariés des ex-France 2 et France 3 continuent à s'appliquer (sous réserve que le salarié n'ait pas bénéficié avant cette date d'une évolution salariale au moins équivalente).

  . **Pour les ex-France 2 :**
  - Passage B21-1 après 10 ans d'ancienneté.
  - Accès automatique à la B10 après 10 ans en B7.

  . **Pour les ex-France 3 :**
  - Accès à la grille B18-0 après 3 ans d'exercice pour les adjoints de production.
  - Passage des B15 B16 B17 B18 en B21-1 au bout de 10 ans d'ancienneté.
  - Promotion de B6-0 à B9-0 et de B9-0 à B11-0, au plus tard après 5 ans d'ancienneté.

Les mesures salariales

Les mesures salariales des journalistes

Augmentation salariale individuelle

(Pages 179 et suiv. de l'accord)

- **Sans changement de fonction ni de palier** ⇨ augmentation d'au moins 3.5% du salaire de base (pas plus sauf exception afin de tenir compte de situations particulières).
- **Avec changement de palier** ⇨ augmentation d'au moins 5% du salaire de base.
- **Mobilité promotionnelle** (confier à un journaliste de nouvelles responsabilités dans le cadre d'une fonction de niveau supérieur) : La revalorisation salariale ne peut être inférieure à 6.5% du salaire de base.

Garanties de revalorisation

- Garantie pour le journaliste bénéficiant d'un changement de palier ou d'une promotion de se voir attribuer un salaire au moins égal au salaire annuel minimal garanti attaché à ce palier ou la fonction à laquelle il est promu.
- Revalorisation liée à l'ancienneté de la carte de journaliste ou à l'ancienneté professionnelle (CCNTJ et code du travail). 5% pour 5 ans, 10% pour 10 ans, 15% pour 15 ans, 20% pour 20 ans, 23% pour 25 ans et 26 % pour 30 ans. Au-delà, plus rien !
- Hormis cette ancienneté, aucune garantie d'évolution salariale pour les journalistes, du fait du relevé de conclusion de sept. 2011 signé par la Cfdt, le Snj et Fo, et dénoncé à l'époque par la CGT.

Augmentez les salaires, ça urge !

La semaine prochaine, focus sur

Le Compte Personnel de Formation

Lettres hebdomadaires

N°0 Présentation
N°1 Heures supplémentaires
N°2 Egalité prof. Femmes-Hommes
N°3 Mesures salariales
A venir :
Formation
Droit de retrait
Frais de mission
Récupérations
RTT
Temps partiel
Contrat de génération
Bulletin de salaire
Discipline
Droit d'expression
Evolution salariale
Congé maladie
...

http snrt-cgt-ftv.org/index.php/lettres-hebdomadaires

la cgt francetélévisions
R200 – 7, espl. Henri de France
75015 Paris – 01.56.22.88.32