

4 1^{ème} focus

Modification des règles des salaires

IMPORTANT

Les salarié·e·s ont jusqu'au 15 septembre pour renvoyer le ➔ **formulaire** autorisant l'examen de leur situation salariale par les comités locaux des salaires (cf. note de la DRH du 01/08/18).

A partir de cette année, les règles commencent à changer. Seront examinés les cas des sala-

rié·e·s sans augmentation depuis 3 ans et plus (au lieu de 4), ainsi que le cas des salarié·e·s qui s'estiment en disparité.

Ces comités sont composés des délégués du personnel et des représentants de la direction.

4 ans de gel des augmentations générales

A FTV, comme dans toutes les entreprises publiques, la direction continue sa politique de blocage des augmentations générales et ce, pour la 4^{ème} année consécutive, alors que dans le même temps, l'inflation est repartie à la hausse. Elle s'affichait à 2,3 % en juillet. Année après année, la perte de pouvoir d'achat pèse de plus en plus lourdement. On peut l'estimer à près de 6 % depuis 2012.

Pour limiter les dégâts, il ne reste plus que l'augmentation de la prime d'ancienneté et les mesures individuelles, c'est-à-dire « le salaire au mérite », pour ceux qui en bénéficient. Là encore, l'enveloppe arrêtée pour 2018 est loin d'être à la hauteur, puisqu'elle se situe au même niveau qu'en 2017 alors que l'inflation a doublé.

Une politique salariale à bout de souffle

Gel des augmentations générales + politique d'individualisation sans moyens, la situation est devenue insupportable pour un grand nombre de salariés et ingérable par les DRH. Dans la plupart des sites, l'arbitraire, la subjectivité et l'opacité ont provoqué le boycott de ces comités par les élu·e·s du personnel.

Le 2 juillet 2018, la direction de FTV et

l'ensemble des syndicats sont parvenus à un accord modifiant sensiblement les règles d'attribution des mesures individuelles au choix. Il n'y aura pas plus d'argent, mais un engagement de la direction à répartir les augmentations et promotions de manière plus équitable et une transparence accrue pour contrôler le processus.

Mesures dégressives, mais plus nombreuses

Le montant des mesures salariales sera dégressif, donc plus faible pour les hauts salaires et plus élevé pour les bas salaires. Le montant minimal d'une mesure sera de 606 € annuel, correspondant à 3% du salaire minimum annuel de notre grille salariale (20.200 €). Le plafond pourra atteindre 6% du salaire de base.

Il y aura plus de bénéficiaires chaque année : au moins 33 % des effectifs, soit une mesure pour 3 salariés.

Chez les journalistes, au moins 20% de ces mesures seront constituées de fonctionnelles JS et

GR et de passages de paliers GR2 à GR5. Chez les PTA il s'agit de faciliter l'accès aux niveaux d'expertise.

Au bout de 3 ans, l'attribution d'une mesure devient automatique, sauf opposition du responsable qui devra justifier de son refus. Il ne pourra refuser plus de 2 fois cette mesure. La 5ème année, le salarié devra être augmenté. Dans le cas où une mesure est accordée, elle peut avoir un montant supérieur ou se transformer en passage d'échelon, de fonction ou de palier. Cette garantie de revalorisation constitue une des avancées de la négociation.

Plus d'information pour les comités locaux des salaires

Autre avancée : le rôle des comités locaux des salaires qui est renforcé. Les représentants du personnel disposeront de plus d'informations pour signaler les cas de salariés en disparité salariale et veiller au respect de l'équité de traitement.

C'est pourquoi cette année, plus que par le passé, il est important que les salariés qui

s'estiment en disparité salariale remplissent **la fiche** autorisant la direction à transmettre les informations afin que les comités locaux puissent faire leur travail.

Une fois donnée, l'autorisation du salarié est tacitement reconduite, sauf avis contraire de sa part. Il n'aura donc plus à faire la fastidieuse démarche chaque année.

Modification des règles des salaires

De plus les représentants du personnel recevront le bilan d'attribution des mesures individuelles de l'année précédente (données locales) et l'estimation du pourcentage de bénéficiaires et du taux moyen de revalorisation du salaire de base par population pour l'exercice en cours.

La direction présentera une compilation des données salariales individuelles anonymes des groupes de classification (PTA et métiers artistiques) et filières (journalistes) des salariés ayant demandé leur examen. Ainsi, les dispari-

tés seront mises en évidence... Charge à la direction de les expliquer.

Paralysés par la crainte des procédures prud'homales, les DRH refusent que les représentants du personnel puissent conserver ces documents. Ils seront donc seulement présentés en séance avec interdiction de communiquer les informations ! Un exercice de contemplation qui dénote un certain manque de confiance... Que craindre si on n'a rien à se reprocher ?

La loyauté des RH et des managers en question

Jusqu'à maintenant les RH et directions ont tout fait pour saboter les comités salaires sans un regard pour les exclus à répétition des mesures individuelles (41 % des journalistes et 16 % des PTA).

Les nouvelles règles impliquent un changement complet d'attitude de la part des RH et managers. Le pari est-il gagnable ? Encore une fois, cela dépendra du niveau d'information dont pourront disposer les représentants du person-

nel pour repérer les écarts et contraindre la direction à les corriger.

Le texte de l'accord, **Avenant N° 11 à l'Accord du 28 mai 2013**, est consultable ➔ [ici](#).

A noter que la signature unanime de cet avenant renforcera notre accord collectif face à une direction qui le juge trop favorable et qui n'a pas caché son intention de le revoir de fond en comble à l'issue des élections.

Accord transitoire

Le nouveau fonctionnement des comités salaires se fera en 2019 mais pour ne pas léser les PTA qui auraient dû bénéficier de l'ancien système, il a été décidé de leur appliquer les mesures garanties à 4 ans sur la base des 2,5% du salaire de base du salarié.

De la même façon, pour les journalistes sans mesure depuis 4 ans, des dispositions seront mises en œuvre avec des garanties de revalorisation de 2,5% à 1,5% du salaire, en fonction du niveau de rémunération du journaliste concerné. (voir ➔ [les dispositions dans l'accord](#)).

Les non permanents aussi

Les barèmes applicables aux pigistes sont revalorisés de +0,67% à compter du 1er septembre 2018.

Les barèmes applicables aux cachetiers de la radiodiffusion Outre-mer sont eux aussi revalorisés

à compter du 1er septembre 2018

La revalorisation des minima de grille garantis bénéficie également aux CDD relevant du régime général (hors pigistes).

Pour autant cet avenant ne règle pas tout...

Et la CGT poursuit son combat pour une augmentation générale des salaires :

- ➔ pour rémunérer nos qualifications
- ➔ pour l'égalité entre les femmes et les hommes
- ➔ pour en finir avec les disparités salariales
- ➔ pour la protection sociale
- ➔ pour relancer l'économie...



Lettres de la CGT

40 Télétravail
39 Compétences complémentaires F3
38 Qualité de vie au travail
37 GPEC Mode d'emploi
36 Nouveau contrat de génération 2017-19
35 VAE
34 Avenant 5 à l'accord collectif
33 Emploi, requalification, précarité
32 Congé maternité paternité adoption
31 Retraite
30 Document unique
29 Mutuelle santé
28 CET (Compte Epargne Temps)
27 Astreintes

26 Congés payés
25 Travail aux heures
24 Congés supplémentaires
23 Risques psychosociaux
22 Récapitulatif
21 Emploi et les COCA
20 Forfait jour
19 Entretien professionnel annuel
18 Règles du licenciement
17 Prévoyance
16 Représentation du personnel
15 Droit d'expression
14 Discipline au travail
13 Lire sa fiche de paie

12 Contrat de génération 2014-2016
11 Temps partiels
10 1er mai
09 RTT
08 Récupérations
07 Frais de mission
06 Temps de travail du week-end
05 Droit d'alerte et de retrait du salarié
04 Compte personnel de formation
03 Mesures salariales
02 Egalité professionnelle F/H
01 Heures supplémentaires
Présentation



Retrouvez les lettres de la CGT ➔ [ici](#)