



U.C.S.A. cgt

Mesures salariales individuelles et bourses de l'emploi : pourquoi ça ne fonctionne pas ?

Un mail vient d'être adressé par la direction à chaque salarié pour autoriser la transmission de ses données salariales, de façon à permettre le travail des comités salaires. **La CGT invite vivement les salariés à y répondre positivement, avant le 21 novembre (vendredi prochain)** pour permettre un examen éclairé de l'ensemble des situations et repérer les inégalités de traitement.

Bref rappel

Lors de la négociation de l'accord collectif la direction de FTV voulait liquider le paritarisme qui existait depuis des années dans nos entreprises.

Au terme des débats, a été mise en place une régulation sociale qui passe par un renforcement du rôle des **délégués du personnel**. Le processus d'attribution des mesures salariales individuelles et le comblement des postes vacants doit se faire après consultation des délégués du personnel et avant une synthèse au niveau national. La 1^{ère} réunion du comité national s'est tenue le 17 novembre à Paris.

Salaires

Alors que l'attribution des **mesures individuelles 2012** avait fait l'objet d'une procédure juridique intentée par la CGT et Fo au terme de laquelle FTV a été condamnée pour n'avoir pas tenu les commissions paritaires, l'attribution des **mesures individuelles en 2013** a été un nouveau fiasco par manque de transparence.

Lors des comités locaux, la direction n'a livré que le strict minimum d'informations aux délégués du personnel, ne permettant aucune vision d'ensemble sur le positionnement et les historiques de carrière des salariés. Aucun dialogue constructif, rien sur les principes sensés justifier l'attribution des mesures.

Conséquence : la plupart des comités locaux suspendus par les DP, **de nombreux salariés laissés pour compte, un sentiment général d'opacité et surtout d'arbitraire**. Certains salariés se retrouvent sans mesure individuelle depuis 4 ans, 5 ans... voire 10 ans.

Pour cette année 2014, les comités salaire vont très prochainement se réunir. Il est impératif de tirer les enseignements de l'exercice 2013 afin de ne pas répéter les mêmes erreurs. Les syndicats ont donc demandé à la direction de fournir toutes les informations nécessaires à la tenue de ces comités. A savoir l'ensemble des informations sur les situations salariales individuelles. Au terme d'un laborieux débat, la direction a finalement accepté d'appliquer cette

disposition contenue dans l'accord (ce qu'elle n'avait pas fait pour l'attribution des mesures individuelles 2013).

Il est donc fortement recommandé aux salariés de donner leur accord pour que ces informations soient transmises au comité. Un seul mail suffit, à l'adresse suivante : mesures.individuelles@francetv.fr, (par exemple : « *j'autorise la direction à communiquer au comité de suivi des salaires de mon établissement les éléments d'information salariale individuelle me concernant.* »)

Emploi

Plus d'un an après l'entrée en vigueur de l'accord et des **Comités d'Orientation des Carrières (COCA)** chargés du comblement des postes vacants, force est d'en constater l'échec. Opacité, petits arrangements, guerres de clans, luttes d'influence qu'on devine à travers l'augmentation significative du nombre de nominations directes, et surtout, sans consultation des délégués du personnel.

Il est urgent que la direction revoie sa manière de traiter l'emploi en instaurant un véritable dialogue avec les délégués du personnel, en amont et en aval des décisions. Quels sont les postes vacants ? D'où viennent-ils ? Quelle priorité entre recrutement et mobilité ? S'agit-il d'une requalification juridique ? Quel délai de transmission de la décision ?

Les dysfonctionnements constatés, l'absence de réponse, l'opacité des choix, l'arbitraire des décisions tendent les relations dans les services et détériorent la santé des salariés. Ce sont autant de facteurs de risques psycho-sociaux de haut niveau, largement décrits par les rapports sur la situation de la santé à France télévisions.

Compte tenu de ces constats, le premier comité de suivi national des salaires et de l'emploi revêtait une importance particulière. C'était l'occasion pour la direction de reconnaître le rôle des élus et des représentants du personnel dans le dialogue social. Cela n'a pas été réellement le cas, faute d'une prise de conscience suffisante de ces enjeux majeurs. L'ensemble des organisations syndicales a émis les plus vives critiques sur la façon dont se déroule cette "régulation sociale", pourtant présentée comme un axe capital de l'accord collectif (accord collectif page 20 : « *l'entreprise entend consacrer le rôle de régulation et de contrôle des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives par la constitution de dispositifs de régulation contribuant à la bonne gestion des évolutions salariales individuelles et de la mobilité dans l'entreprise* »).

La CGT demande que les procédures de consultation des DP fassent l'objet d'une note de service claire et complète de façon à assurer toute la transparence sur cette question capitale pour la cohésion sociale de l'entreprise et l'égalité des chances.

Paris, le 18 novembre 2014