

# Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

20<sup>ème</sup> focus

## L'emploi et les COCA, comment ça marche ?

Avec ses 9 000 postes sur 5 continents, le groupe France télévisions offre en théorie de multiples possibilités aux salariés désireux d'être embauchés, de

changer de lieu de travail (mobilité géographique) ou d'évoluer professionnellement (acquisition de nouvelles compétences, reconversion).

### Fin du paritarisme, et après ?

L'accord collectif du 28 mai 2013 a **supprimé le paritarisme**(\*) tel que nous l'avions connu. Alors qu'un dialogue constructif aurait dû s'instaurer avec les représentants du personnel, la direction a décidé de faire une lecture restrictive de l'accord afin de tenter de les maintenir à l'écart des décisions. De ce fait, le processus est devenu complexe et opaque. La CGT revendique une refondation de la régulation sociale à travers une plus grande trans-

parence dans les dispositifs.

L'emploi est un élément central de la vie de l'entreprise et l'un **des axes prioritaires de l'action syndicale de la CGT**.

(\*) Le paritarisme est un système dans lequel employeurs et salariés se concertent au sein d'instances décisionnelles où les deux parties sont représentées en nombre égal.

### Les bourses de l'emploi, mode d'emploi

Pour être recruté ou obtenir une mutation géographique et/ou professionnelle, l'accord collectif prévoit des **bourses de l'emploi** où des postes sont publiés puis pourvus lors de réunions appelées :

▮ **COCA** (Comités d'Orientation des **CA**rrières) pour les PTA relevant d'un groupe de classification inférieur au groupe 9, pour les salariés exerçant des métiers artistiques et les journalistes hors encadrement (sur la fiche de poste, l'intitulé du poste est précédé de la mention « PTA » ou « JOU »)

▮ **Comités mobilité** pour l'encadrement (sur la fiche de poste, l'intitulé du poste est précédé de la mention « CM »)

A chaque publication de poste l'accord collectif prévoit que les élus DP et les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise ont un rôle à jouer (➔ pages 22, 23 et 30 de l'accord collectif).

# L'emploi et les COCA

## Ce qu'il faut savoir si vous êtes candidat à un COCA

### ▮ Publication des postes à pourvoir

Tous les vendredis, via une communication aux salariés possédant une adresse mail FTV, sur monespace, sur les panneaux d'affichage de la direction. La direction informe également les élus DP lors de la réunion mensuelle. Le problème se pose pour les non permanents ne disposant pas de mail FTV et qui ne sont pas en contrat au moment de la publication du poste ou pour les CDI sans poste informatique.

### ▮ 3 semaines pour postuler

Tous les candidats qui postulent devraient bénéficier d'un entretien. Ce n'est malheureusement pas le cas puisque le plus souvent, seuls les « short listés » sont contactés. C'est pourtant le meilleur moyen d'entendre tous les désirs d'évolution. Si vous n'avez pas de nouvelles, n'hésitez pas à contacter le responsable RH dont le nom figure sur la fiche de poste.

### ▮ Communication de la liste des candidats aux élus DP et aux délégués syndicaux centraux (DSC)

La CGT a exigé, et obtenu, que l'ancienneté des candidats CDD soit mentionnée, permettant ainsi l'objectivation des critères. Malheureusement, les outils et la bonne volonté des RH ne suivent pas. Les anciennetés fournies aux élus ne prennent pas en compte l'existant avant 2006 et parfois s'arrêtent un an avant le COCA !

### ▮ DP et DSC doivent rendre un avis dans les 8 jours suivant la communication de la liste des candidats

La CGT envoie un soutien argumenté pour chaque candidat qui le sollicite ou qui accepte d'être soutenu. La CGT est la seule à faire ce travail. Cela permet aussi de débloquer des situations.

### ▮ COCA mensuel

Seuls siègent les représentants des ressources humaines.

Une fois la réunion passée, vous pouvez contacter la(les) personne(s) qui vous a(ont) reçu en

entretien.

Ils hésiteront peut-être à vous donner le résultat - qui ne sera définitif qu'après validation de la PDG - mais ils doivent au moins ne pas vous ignorer et vous donner des indications.

### ▮ Annonce des candidats retenus

Lors de la première réunion mensuelle des DP qui suit la prise de décision, même si le relevé de décisions n'a pas été publié (ce qui est toujours le cas). La RH prendra simplement la précaution d'ajouter « sous réserve de la signature de la présidente ».

La consigne pour les RH est d'envoyer au moins un courrier annonçant aux candidats malheureux que leur candidature n'a pas été retenue. N'hésitez pas à demander des explications, ce qui vous permettra, si besoin, d'améliorer votre prochaine candidature

### ▮ Publication sur monespace et affichage du relevé de décisions signé par la Présidente

Elle officialise les décisions prises par la direction, que ce soit sur les postes publiés ou les nominations directes (voir plus loin). Elle se fait systématiquement au moins un mois après la réunion. C'est beaucoup trop long, surtout pour les candidats qui ont postulé 2 mois plus tôt voire plus et qui attendent un signe des RH de proximité.

### ▮ Chaque année un comité national de suivi,

composé de représentants de la direction et des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, se réunit pour faire le point sur le nombre de postes comblés et les modalités de leur comblement, notamment pour vérifier les équilibres femmes/hommes et d'âge. Pour la CGT c'est l'occasion notamment de pointer les dysfonctionnements tenaces et de réclamer plus de transparence.

# L'emploi et les COCA

## A côté des publications, il existe aussi des nominations directes

Aujourd'hui, 1 poste sur 2 est pourvu par nomination directe : 70% de mobilités pour 30% de requalifications, et la proportion de femmes et de cadres encadrants est plus importante que pour les publications. La direction dit vouloir arriver à  $\frac{3}{4}$  de publications pour  $\frac{1}{4}$  de nominations directes. La CGT est favorable à une politique transparente qui permette à tous les salariés de postuler.

La direction justifie les nominations directes dans le cas de salariés détachés sur un poste vacant non publié ou encore pour donner la priorité aux salariés en reconversion dès qu'un poste se libère. D'où l'importance de faire connaître ses souhaits de mobilité professionnelle et/ou géographique en amont !



## En cas de recrutement

Une fois que le dossier présenté par la RH de proximité est validé par la direction centrale, le recrutement est accepté. L'ancienneté est calculée et vérifiée avec le salarié. Attention, le salaire de recrutement de certains CDD est calculé a minima. Parfois tellement en-dessous du salaire médian que la direction se sent obligée d'attribuer une mesure individuelle l'année du recrutement, chose théoriquement non autorisée. En 2014 par exemple, sur 66 PTA embauchés, 19 d'entre eux ont eu une mesure de « rattrapage ». Scandaleux ! Rapprochez-vous de vos élus pour vérifier

le salaire qui vous est proposé. Une correction imposée par les prud'hommes c'est possible, mais une embauche au bon niveau, c'est mieux.

## En cas de mobilité géographique

Les salariés CDI qui ont obtenu leur mutation bénéficient d'aides et de mesures d'accompagnement. Les CDD recrutés ne sont pas concernés, ce que nous dénonçons.

## Candidats prioritaires

La direction a élaboré une grille secrète de critères lui permettant de retenir le meilleur candidat.

**A noter :** Compte tenu du nombre important de contentieux en cours, la RH réserve certains postes vacants pour les requalifiés par les prud'hommes.

Les accords d'entreprise sur le contrat de génération et sur l'égalité femmes-hommes, signés par la CGT, instituent un examen particulier pour les

jeunes CDD, les femmes et les rapprochements familiaux. Malgré cela, la direction fait perdurer des situations pathogènes.

Si les critères professionnels sont évidemment importants, la CGT est très attentive et défend également les salariés connaissant une situation personnelle particulière : en attente d'un rapprochement familial, d'une requalification, du règlement d'une situation professionnelle intenable...



## Conseils pour les candidats à un Comité mobilité, à un poste dans une filiale du groupe<sup>(\*)</sup>, sur une mission ou un "poste PDV" :

Si vous êtes dans ce cas et que vous souhaitez être soutenu par la CGT, contactez-nous au plus tôt, afin de nous laisser le temps de vous aider efficacement, avant la tenue de la réunion. Un avis formel n'est pas attendu par la direction, mais nous avons le droit de nous exprimer et surtout le devoir de soutenir les salariés victimes d'injustices. Ce que nous ne manquons jamais de faire.

(\*) MFP : Multimédia France Productions ; FTP : France Télévisions Publicité ; FTD : France Télévisions Distribution

## Bon à savoir, pour ceux qui ont envie de tester un poste avant de sauter le pas ou d'élargir leurs compétences :

Être **FOR** (Formateur Occasionnel Ressources), participer aux projets de La Fondation FTV, assurer l'intérim d'un collègue encadrant absent, faire partie du vivier d'encadrement, occuper un poste en détachement temporaire, faire un échange avec un collègue pendant 3 ans... il existe de multiples possibilités pour changer d'emploi temporairement.

# L'emploi et les COCA

## Un outil de gestion de l'emploi appelé GPEC

La loi oblige les entreprises à négocier et mettre en place une **gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC)**. Cet outil vise à connaître et reconnaître les compétences individuelles et collectives afin de permettre la mobilité, le développement des compétences et la gestion des parcours professionnels des salariés et leur garantir non seulement le maintien dans l'emploi, mais également le bien-être au travail. C'est une nécessité dans un secteur comme le nôtre, soumis à une mutation technologique et éditoriale constantes.

D'ailleurs, l'accord collectif (👉page 30) met l'accent sur la mobilité professionnelle comme axe fort d'une politique de développement des ressources humaines.

Malheureusement, dans les faits, cette GPEC que

la CGT réclame depuis de nombreuses années pour donner des perspectives aux salariés, n'existe toujours pas et fait défaut à FTV.

**A noter** : l'accord collectif crée un **Espace Métiers, Emplois et Compétences** (👉page 60).

Composé de représentants de la direction et des syndicats représentatifs au niveau de l'entreprise, c'est le lieu d'échanges et de discussion sur les évolutions des métiers et des emplois de l'entreprise. La toute 1ère réunion aura peut-être lieu avant la fin 2015. L'occasion de faire le point sur les métiers les plus en tension (en train de disparaître ou nécessitant une mise à niveau des personnels suite à une mutation technologique) pour accompagner au mieux les salariés concernés.

Recrutement,  
promotion interne,  
ascenseur social :  
dans la concertation  
et la transparence

Prochain focus :  
**Le forfait-jours**

## Lettres hebdomadaires



R200 - 7, espl. Henri de France  
75015 Paris - 01.56.22.88.32