

POLITIQUE SALARIALE A FRANCE TELEVISIONS

Pendant des dizaines d'années, les salariés de l'audiovisuel public ont bénéficié d'un maintien du pouvoir d'achat basé sur des augmentations générales suivant à peu près le taux d'inflation. Les dispositions conventionnelles garantissaient également une progression salariale de l'ancienneté et des échelons valorisant l'acquisition et le perfectionnement de la qualification. Ancienneté et qualification étaient en grande partie fondées sur des automatismes. Les salariés pouvaient également bénéficier de promotions au choix (sur poste vacant ou de technicité).

Le ralentissement de l'inflation puis une politique salariale restrictive (soi-disant destinée à favoriser l'emploi) ont rendu les mesures générales de plus en plus rares, voire inexistantes. Le maintien du pouvoir d'achat a alors été garanti par les automatismes salariaux, ce qui n'était pas vraiment leur vocation. Quant aux mesures individuelles, censées valoriser les compétences et l'investissement personnel, elles ont également été mises à contribution pour pallier l'absence d'augmentations générales.

Les Gouvernements successifs ont également commencé à privilégier la notion d'augmentation en masse des salaires en y incluant des éléments qui n'avaient jamais été pris en compte : mesures de promotion liées à des modifications de structures, primes et indemnités, mesures catégorielles.

Si techniquement, tout ce qui contribue à faire augmenter le salaire relève de l'amélioration du pouvoir d'achat, les autorités de tutelle, qui ont le vrai pouvoir de décision et les Directions ont utilisé cet argument de forme pour modifier l'aspect politique du dossier des salaires. Il existe d'énormes différences dans la nature et le montant des éléments de salaire que perçoivent les personnels. Tout le monde n'exerce pas le même métier, ne perçoit pas les mêmes primes, ne reçoit pas le même nombre de mesures ou d'avancements salariaux. Faire une moyenne générale ne signifie donc rien.

Par ailleurs, lors de la négociation de l'accord collectif, la Direction s'est acharnée sur la réduction, voire la disparition des automatismes pour ne laisser quasiment que les mesures individuelles comme moyen de progression salariale. Dans le même temps, elle s'empressait de faire disparaître le paritarisme qui, sans remettre en cause son pouvoir de décision, garantissait un minimum de transparence et d'équité en fournissant aux représentants des personnes des informations détaillées sur les parcours de carrière des salariés et en permettant la tenue de débats contradictoires.

.../...

Les derniers épisodes de la Négociation Annuelle Obligatoire confirment bien cette dérive en faisant apparaître le caractère totalement cynique de la politique suivie par la Direction et même en contredisant ce qu'elle met en avant pour justifier l'individualisation à outrance. Désormais, entrent en ligne de compte :

- **Les inéluctables** : automatismes (il en reste peu, au-delà de l'ancienneté et des mesures de rattrapage tous les 5 ans)
- **Les mesures individuelles au choix** : avancements salariaux et promotions fonctionnelles. Si on suit la logique de la Direction, le volume financier qui leur est consacré aurait dû être augmenté de manière proportionnelle à ce qui a été économisé sur les mesures générales. Or, il n'en est rien car en 2016, il y aura 2 fois moins de mesures individuelles qu'en 2015.
- **Les promotions liées aux structures** : sachant que les emplois de cadres de direction ont fortement augmenté au fil des restructurations (et ce n'est pas fini au vu de ce qui est prévu dans les régions), c'est la communauté des salariés qui paie l'addition ! Un comble !
- **Part variable des cadres de direction** : même remarque !
- **Forfait-jours** : sans entrer dans le débat de fond, il ne s'agit pas, à proprement parler, d'une mesure salariale au sens strict car elle est étroitement liée aux contraintes d'activité, voire aux dépassements horaires. Elle devrait être neutralisée dans le calcul de l'augmentation du pourcentage de mesure salariale dévolu aux mesures générales ou individuelles. Qui plus est, la Direction encourage, voire impose cette option aux personnels concernés !

La Direction n'a pas hésité à invoquer la co-responsabilité des organisations syndicales dans la gestion de ce dossier ! Evidemment, elle se trouve aujourd'hui dans l'impossibilité, faute de ressources financières dues à un calcul totalement faussé, de donner suite à sa stratégie d'individualisation à outrance. Elle finit aussi par reconnaître que l'éradication du paritarisme la rend seule responsable de cette impasse et ferait quelques propositions de retour en arrière, sans doute pour obtenir une sorte de caution locale.

Ce n'est pas ce genre de discours qui nous ramènera à davantage de sérénité avec une Direction qui ne cesse de renier ses engagements et fait le contraire de ce qu'elle préconise officiellement.

Paris, le 14 juin 2016