



france•tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

COMPTE-RENDU DU COMITÉ NATIONAL DE SUIVI SALAIRES ET EMPLOIS 2022

24 mars 2022

Le comité des salaires et de l'emploi s'est réuni pour le bilan annuel des mesures salariales individuelles et mobilités ou recrutements intervenus en 2021.

De quoi s'agit-il ?

Ce comité, créé par l'accord collectif de FTV, réunit les organisations syndicales représentatives au niveau de FTV et la direction. Les OSR disposent, pour formuler des questions, des observations, des revendications, d'informations normalement transmises 15 jours avant la réunion. Un délai qui n'a pas été tenu cette année, la direction estimant d'ailleurs que la date fixée (fin mars 2022) n'avait pas permis aux services de consolider les données afin de fournir des documents aux représentants des organisations syndicales dans les délais.

Le comité s'est tenu quand même, les OSR présentes se réservant la possibilité d'interpeller la direction ultérieurement sur les sujets abordés en réunion.

De quelles données parle-t-on ??

En matière salariale, le comité a pour mission de « veiller à l'équité et au respect de la diversité dans l'attribution des mesures, ainsi qu'à la bonne répartition de celles-ci entre les différents établissements de l'entreprise ».

Pour ce faire, la direction doit fournir des informations sur le nombre total de mesures attribuées, sur la répartition des mesures entre promotions et revalorisations individuelles, sur le taux moyen des revalorisations individuelles, la répartition du nombre de mesures par établissement, la répartition hommes / femmes et cadres / non-cadres, et par tranche d'âge.

En matière d'emploi, le comité est informé « du nombre de postes comblés et des modalités de leur comblement ». Sont fournies pour ce faire les données suivantes : nombre total de postes comblés, répartition des postes par nature du comblement, bilan par établissement, répartition hommes / femmes, cadres / non-cadres et par tranche d'âge.

Nous l'avons déjà évoqué plus haut, faute de communication des documents nécessaires au préalable, la réunion ne s'est pas tenue dans des conditions normales. Le débat a cependant eu lieu, au fil de l'eau...

Nominations : elles ont augmenté (environ 1/2 aujourd'hui contre 1/3 en 2020). La direction explique cette augmentation par la hausse du nombre de détachements sur des postes suivis de nomination, sans passer forcément par la case « appel à candidature ». Des détachements qui seraient un bon moyen, pour les salariés et les encadrements, de tester l'adéquation poste / candidat au poste.

Les représentants des syndicats comprennent le raisonnement... mais insistent : **ces missions, ces offres de détachement, doivent être toutes publiées, afin que chacun puisse se porter candidat.** La direction pense que son nouvel outil informatique RH (appelé « Marguerite ») pourra aussi faciliter ces appels à candidature.

En tout état de cause, la direction assure qu'en cas de création de poste, il y a toujours publication, sauf s'il s'agit d'un redéploiement ou de la transformation du poste d'un salarié qui resterait sur ce poste.

AVRIL 2022

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Les OSR précisent qu'il serait intéressant de disposer d'un bilan de ces détachements et missions. Quel taux de réussite ? D'échec ? Pourquoi ? La direction ne s'oppose pas à l'idée d'un tel bilan qualitatif, d'autant – et c'est notre position – que cela permettrait, si des difficultés d'adaptation au poste sont constatées, d'envisager des parcours de formation pour éviter les échecs.

Les OSR remarquent aussi que dans la procédure actuelle d'appel à candidature, les anciennetés des CDD candidats aux postes sont souvent fausses – en leur défaveur... La faute aux outils informatiques actuels, et une fois de plus, la solution s'appellerait... « Marguerite ».

Quelles sont les règles de republication d'un poste ? La direction estime qu'elle va republier si aucun candidat interne ne s'est manifesté, ou si elle estime qu'il n'y a pas assez de candidats.

AVRIL 2022

Quelques chiffres :

Postes mis en consultation : 319 soit 52% des postes à combler

Nominations : 290 soit 48% à combler

Recrutements externes : 68

Cdd en CDI : 111

Mobilités internes : 609

Promotions :

Depuis 2020, les promotions suivent les règles de l'avenant 16 et placent les salariés concernés **a minima à 90% de la courbe de tendance à âge et ancienneté égale** (= la médiane des salaires : 50% des salariés sont au-dessus de la médiane, 50% en deçà).

Si un salarié reste sans mesure individuelle après 4 ans, son chef de service est alerté et doit recevoir le salarié pour clarifier les raisons qui justifieraient le refus de lui accorder une mesure : c'est ce que prévoit l'avenant 16.

En 2022, **174 PTA sont toujours situés en dessous des fameux 90% de la médiane les concernant**. La direction explique que l'alignement à 90% de la médiane n'est pas systématique : on ne va pas augmenter un salarié « mal noté » par son encadrement ! MAIS ce critère de la « performance », ou du « mérite », a été mis entre parenthèses en 2021, lors du rattrapage salarial « disparité » concernant les femmes, qui ont été repositionnées au niveau de la médiane les concernant, parce que femmes !

Les OSR demandent donc qu'une nouvelle étape soit franchie en 2022 : le rattrapage salarial de tous les salariés embauchés par le passé à des niveaux bas, et qui, aujourd'hui sont moins bien payés que les jeunes recrutés puisque ceux-ci sont dorénavant embauchés à 90% de la médiane les concernant.

La direction envisage cette possibilité... mais rappelle que la résorption des disparités femmes / hommes est inscrite dans l'accord NAO 2021, un accord d'une durée d'un an, et que rien n'engage la direction pour 2022 – sauf à négocier une enveloppe en 2022. Mais une enveloppe qui serait prise... sur l'enveloppe globale dédiée aux mesures individuelles, contrairement à celle de 2021 qui était financée par ailleurs.

Injuste, selon nous : les inégalités de recrutement doivent être rattrapées par une enveloppe dédiée, prise ailleurs que sur celle des mesures individuelles, pour ne pas pénaliser l'ensemble des salariés qui ne sont pas responsables des variations de la politique salariale au moment du recrutement ! Parce que mécaniquement, rattraper les disparités signifierait alors manger une grande partie de l'enveloppe réservée à tous.

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

CFDT-FTV.FR



france.tv

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

AVRIL 2022

À noter, une nouveauté dans les comités « salaires » locaux : les encadrements locaux y participent. Leur présence était réclamée depuis longtemps par les organisations syndicales et les représentants du personnel.

Et c'est logique : si ce sont eux qui décident des augmentations des uns et des autres, il faut aussi qu'ils viennent expliquer leur méthode, leurs critères, aux représentants du personnel ! **Responsabiliser les encadrements, c'est aussi les encourager au dialogue avec les partenaires sociaux.**

Quelques chiffres

Enveloppe 2021 consacrée au rattrapage salarial : 2 257 000 euros, pour 820 mesures.

- 286 mesures au bénéfice des femmes dans le cadre de l'accord égalité professionnelle
- 45 mesures au bénéfice des travailleurs handicapés dans le cadre de l'accord Handicap
- 136 mesures liées à un écart de salaire au recrutement
- 205 mesures liées à un écart de salaire dû à un mauvais positionnement à la promotion

Taux moyen des mesures individuelles en 2021

- 33% des PTA ont bénéficié d'une mesure, à un taux moyen de 2,9%
- 33% des journalistes ont bénéficié d'une mesure, à un taux moyen de 2,8%

RAPPEL : les comités locaux des salaires se réunissent tous les ans. C'est le moment, pour vos représentants du personnel, de défendre votre dossier salarial et votre évolution de carrière – **à la condition que vous ayez autorisé la direction de communiquer vos données salariales** (salaire, ancienneté, âge, date de la dernière mesure...) aux organisations syndicales et aux élus de votre site.

C'est simple : **si vous ne donnez pas votre autorisation, on ne parlera pas de votre situation !**

Et plus vous serez nombreux à autoriser la communication de vos données, plus il sera possible de comparer les situations individuelles entre elles, de détecter les dysfonctionnements, les inégalités salariales, ou de comparer un collectif de travail dans un site avec un collectif équivalent ailleurs.



[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

Vous souhaitez nous poser des questions ?

Contactez-nous au : **01 56 22 88 21**

SUIVEZ-NOUS SUR

 @cfdt_ftv

 /cfdt.ftv

[CFDT-FTV.FR](#)