



RADIO FRANCE

La Direction ne prenant toujours pas en compte les revendications de l'intersyndicale :

les négociations restent bloquées !

AG Intersyndicale

Lundi 7 Juin 2010

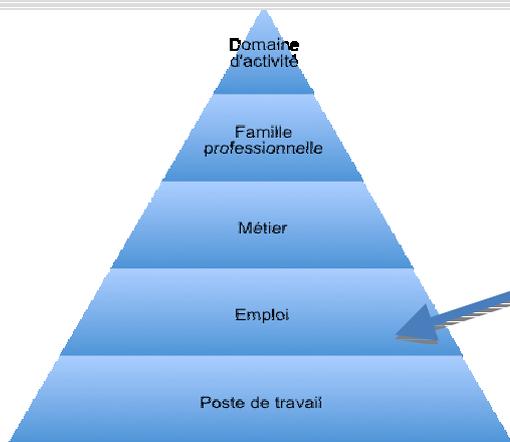
12h30 – 14h30

STUDIO 105

Vous trouverez dans ce dépliant l'explication du projet de la Direction.

PREMIERE ETAPE : METIER / EMPLOI , FAIRE LE DISTINGO.

Aujourd'hui à Radio France une centaine de métiers sont définis par les textes actuels (convention collective + accords conventionnels). Demain la Direction entend baser sa classification sur une liste de plus de 200 emplois, qui évoluerait au fil du temps selon les besoins de la Direction.



La Direction définit l'emploi comme suit :

« Ensemble des activités ou missions confiées à un salarié, répondant à une finalité bien identifiée. Plusieurs postes peuvent relever du même emploi s'ils assurent les mêmes activités ou des activités proches dans les mêmes types de responsabilité. »

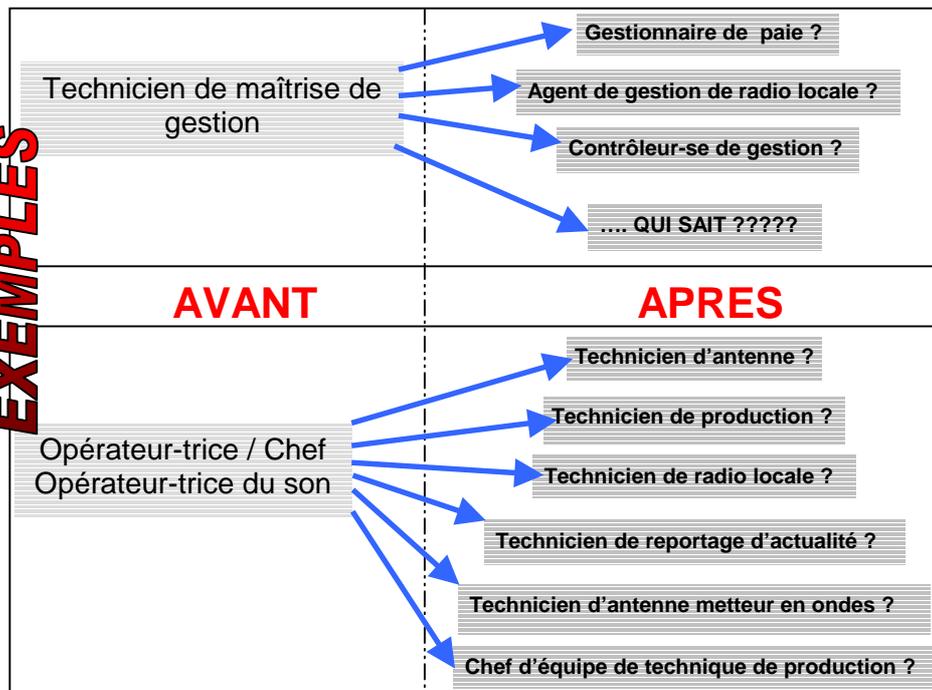
Métier, emploi, pour l'intersyndicale ce n'est pas un problème de terminologie mais bien de méthodologie :

Pour la Direction, il s'agit de « coller au plus près des situations réelles, de ne pas figer les choses »

L'intersyndicale ne conteste pas le fait que des emplois existent, parfois au sein d'un même métier, mais s'oppose au fait de construire une classification et donc des rémunérations sur ces emplois et non plus sur les métiers comme à l'heure actuelle.

Les conséquences sont graves : isoler les salarié-es, cloisonner les situations de travail, contraindre la sectorisation professionnelle des personnels sur leur emploi et finalement sur leur poste ; et donc complexifier les déroulements de carrière, en imposant mobilité et flexibilité.

EXEMPLES



AVANT

APRES

Idée reçue N°1

« La convention collective fige les choses. » (C.Mettot)

FAUX : La notion de métier n'a pas empêché ni la numérisation, ni le passage sur internet, ni d'être la première entreprise à lancer le podcast...

LES 52 EMPLOIS REPERES

DOCUMENT DIRECTION

CLASSE 1

Personnel de nettoyage

CLASSE 2

Agent d'accueil et sécurité
Chargé-e d'Accueil
Chargé-e des relations auditeurs

CLASSE 3

Assistant-e direction/service
Comptable
Contrôleur-euse de sécurité
Gestionnaire paie
Pompier
Régisseur/euse de formation musicale
Régisseur-euse d'établissement en Radio locale

CLASSE 4

Agent de gestion radio locale
Assistant(e) d'édition

CLASSE 5

Attaché(e) de production
Documentaliste
Programmeur/trice musical(e)
Technicien-ne d'antenne
Technicien-ne d'assistance aux utilisateurs
Technicien-ne de production
Technicien-ne de radio locale
Technicien-ne énergie climatisation

CLASSE 6

Attaché-e de presse
Chargé(e) de partenariat
Chargé-e de réalisation
Chef d'équipe technique production
Conseiller(ère) littéraire
Contrôleur(euse) de gestion
Coordinateur-trice des moyens de production
Planificateur-trice
Responsable commercial(e) régional(e)
Responsable comptable
Responsable conduite d'antenne
Responsable d'achat
Responsable de formation (DGATTN)
Responsable de gestion RH direction/chaîne
Responsable d'un secteur maintenance bâtiment
Responsable d'un secteur logistique
Responsable technique radio locale
Technicien-ne d'antenne metteur en ondes
Technicien-ne de reportage d'actualité
Webmaster

CLASSE 7

Chargé(e) de production
Juriste d'entreprise
Responsable de la programmation musicale
Responsable de programmes radio locale
Responsable habillage antenne
Responsable technique de chaîne

CLASSE 8

Conseiller/ère de programmes
Responsable multimédia

CLASSE 9

Administrateur (trice) chaîne, délégation, direction
Directeur/trice de radio locale
Responsable d'un service de communication

VOUS NE VOUS TROUVEZ PAS DANS CETTE LISTE ?

.... RIEN D'ETONNANT ...

LA DIRECTION NE COMMUNIQUERA LA LISTE COMPLETE QU'AU COMPTE GOUTTE

(voire même après la négociation...)

DEUXIEME ETAPE : LES CRITERES CLASSANTS, ECLATER LES METIERS

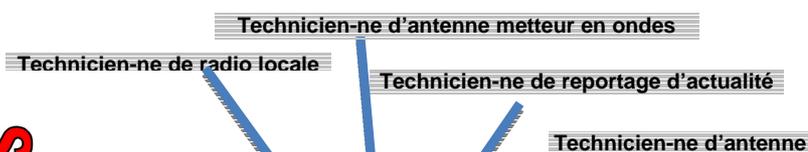
Les critères classants permettent à la Direction d'attribuer à chaque emploi de sa liste un salaire minimum correspondant.

Chaque emploi (et non pas chaque salarié-e) est « pesé » selon une grille de six critères (voir ci contre), évalués chacun de un à six selon la description de l'emploi (voir page 2).

L'emploi se voit alors doté d'une évaluation chiffrée qui détermine ainsi sa classe, c'est-à-dire son salaire minimum. Un emploi évalué en dessous d'un autre emploi se retrouve sur une classe inférieure.

B15 : Opérateur-trice / Chef Opérateur-trice du son

EXEMPLES



Technicien-ne de radio locale	CLASSE 5
Technicien-ne d'antenne	CLASSE 5
Technicien-ne de reportage d'actualité	CLASSE 6
Technicien-ne d'antenne metteur en ondes	CLASSE 6

Idée reçue N°2

« La convention collective est figée et ne permet pas l'émergence de nouveaux métiers. »

FAUX : Ce sont les employeurs de l'audiovisuel public qui ont bloqué l'évolution de la convention collective. Malgré tout, quand elle l'a voulu, la direction de RF n'a pas empêché l'apparition du métier d'attaché-e de production par exemple !

Idée reçue n° 3

« Les critères classants sont une méthode moderne de gestion de l'entreprise . »

FAUX : Leur apparition (début des années 70, dans la métallurgie) date d'avant la rédaction de la convention collective (1984).

LES 6 CRITÈRES CLASSANTS

DOCUMENT DIRECTION

Critère 1 : Formation - Expérience

Ce critère mesure le niveau de connaissances théoriques et/ou pratiques nécessaires pour la tenue de l'emploi quel que soit son mode d'acquisition : formation initiale, continue, VAE, expérience professionnelle.

Critère 2 : Technicité - Complexité

Ce critère mesure la technicité des opérations et la complexité des activités à réaliser dans le cadre de l'emploi, la nature des dossiers traités, la diversité des problèmes rencontrés. Le degré de complexité et de technicité s'évalue à travers :

- le type de situations : simples et répétitives, complexes dans un ou plusieurs domaines,
- la gestion de la simultanéité et de l'imprévu,
- le type de réflexion à mener : répétition de solutions connues, adaptation, innovation.

Critère 3 : Communication – Relations

Ce critère caractérise les différents modes de relations et de communication (écrits ou oraux), tant en interne qu'en externe, nécessaires à la tenue de l'emploi.

Il s'apprécie par la diversité des relations professionnelles, le niveau et la variété des interlocuteurs. Il renvoie à la notion d'échanges, d'animation, de remontée d'informations, de coopération et de négociation.

Critère 4 : Autonomie – Initiative - Créativité

Ce critère exprime les marges de manœuvre et la part d'initiative inhérente à la tenue de l'emploi. Il s'exprime au travers du système de délégation et de contrôle (moyens, résultats, procédures, instructions, organisation).

Il mesure également la part de créativité, le type de propositions, l'apport de solutions et leur mise en œuvre.

Critère 5 : Management – Gestion des ressources

Ce critère mesure la dimension d'organisation du travail, d'animation des équipes, d'encadrement hiérarchique et/ou fonctionnel. Il renvoie à la notion d'arbitrage, de prise de décision et de responsabilité sur la gestion des ressources humaines, techniques et financières.

Il se réfère également à la notion d'anticipation, de développement et de conduite du changement.

Critère 6 : Impact - Contribution

Ce critère mesure les conséquences des actions et/ou décisions prises dans le cadre de l'emploi sur le fonctionnement de l'entreprise en terme de résultats et/ou d'image et/ou d'impact sur les antennes et les productions (multimédia, production musicale, etc.). Cette contribution s'apprécie en fonction :

- du périmètre : secteur, service, département, direction, entreprise,
- du temps nécessaire pour apprécier les effets : court, moyen, long terme,
- de la pérennité et du degré de réversibilité des actions et/ ou des décisions.

TROISIÈME ÉTAPE

L'État veut faire des économies : BLOQUER LES SALAIRES

En plus des critères classants appliqués aux emplois, la Direction fait disparaître les grilles de rémunérations de la Convention Collective. Le résultat est simple: c'est la **fin de la progression salariale garantie**. À la place, la Direction propose une unique évolution salariale « au mérite » et prétend que « 90 % des salariés vont être gagnants ».

Rien ne peut cacher le projet de la Direction : c'est bel et bien **de faire des économies sur le dos des salariés**.

....Suivez le guide....

Bien comprendre la progression garantie actuelle :

Actuellement, nous sommes tous situés dans une grille (B9, B11, B16, B21.1, etc) et un niveau (NR, N1, N2...) A chaque niveau de chaque grille correspond notre salaire de qualification.

Au sein d'une grille, le passage d'un niveau à l'autre est automatique (tous les ans pour les niveaux NR, N1 et N2, puis 3 ans pour N3 et tous les 4 ans ensuite)

Chaque passage d'échelon peut représenter une augmentation de 3 % à 8 % du salaire NR (selon la grille).

Autre phénomène lié à la grille : la promotion. Pour la plupart des métiers, les salariés ont des perspectives d'évolution de carrière, passage de B7 à B10 puis B18, ou bien de B15 à B21.1 puis B23.

Une promotion correspond à une augmentation de 7,5%.

Tous-tes les salarié-es seront gagnant-es?

Ce n'est qu'une illusion, et comme pour tous les tours de magie, il y a un truc !

D'un côté, la Direction « gonfle » un peu la prime d'ancienneté et de l'autre, elle supprime les grilles et la progression garantie.

Le truc est particulièrement grossier ! Le gain n'existe qu'à court terme... 1, 2, 3 ans, et après tous les salarié-es seront perdant-es jusqu'à la fin de leur carrière. La chute risque d'être vertigineuse et la réalité bien amère.

Et dire que messieurs Hees et Papet nous certifiaient que ce serait la même en mieux ! Pas pour les salarié-es de Radio France en tout cas.

GRILLE B16

NIVEAU	Durée	Nombre de points	Valeur (salaire brut) (1 point=0,869€)
NR	1 an	1700	1477,33 €
N1	1 an	1820	1581,62 €
N2	1 an	1940	1685,90 €
N3	3 ans	2060	1790,18 €
N4	4 ans	2172	1887,51 €
N5	4 ans	2284	1987,08 €
N6	4 ans	2396	2084,52 €
N7	4 ans	2508	2181,96 €
N8	4 ans	2620	2279,40 €
N9	4 ans	2732	2376,84 €

Idée reçue n° 4

« Les automatismes empêchent la promotion au mérite. »

FAUX : Chaque année, au travers des CPS, chaque chef de service peut attribuer un certain nombre de mesures salariales (avancement ou promotion) à un certain nombre de ses collaborateurs-trice.

Le nouveau système salarial, c'est la disparition des automatismes de la grille.

La Direction ne propose que l'ancienneté (0,8% par an pendant les 20 premières années, puis 0,5% par an du salaire minimum de classe, jusqu'à un plafond de 21%) et les mesures au choix pour compenser cette perte sèche pour les salarié-es, ainsi qu'une éventuelle mesure NAO!

EXEMPLE

