

Négo du 6 mai 2010 : première réunion de négociation sur les métiers et les rémunérations. **La direction passe à la vitesse supérieure, les syndicats résistent !**

**La CGT dit NON aux grilles d'emplois établies sur des critères classants qui aboutissent à une évaluation injuste et non à la suppression des avancements automatiques !  
Il faut se mobiliser pour faire reculer la direction !**

On rentre donc dans le « noyau dur » du futur accord collectif à radio France, qui viendrait se substituer à l'actuelle convention collective propre à l'ensemble de l'audiovisuel public, annexes comprises, ainsi qu'à l'avenant journalistes.

### // LA DIRECTION TAILLE DANS LE VIF !

Depuis plusieurs années tout est déjà dit et écrit pour le gouvernement et les ministères concernés : la convention de l'audiovisuel public était trop « chère », trop « bloquante et figeante », pas assez souple, donc il faut en finir avec les avancements automatiques, et il faut mettre en place de nouvelles organisations, notamment l'annualisation du temps de travail, et au passage diminuer le nombre de salarié-es qui bénéficient des RTT.

Le nouveau document « global » remis par la direction le 3 mai 2010 prend des allures de « Minidou : avec un assouplissant ça grattera moins fort » ! Mais comme la direction a la main très légère et que F. Fillon vient d'annoncer des restrictions budgétaires... Ça gratte beaucoup ! et ce n'est pas le tour de France lénifiant de P. Papet qui prouvera le contraire !

... le mois suivant



### // EXIT LES METIERS, VOILA LES EMPLOIS, C'EST LE BALLON D'ESSAI QU'IL FAUT TRANSFORMER !

Dans le projet global que la direction daigne enfin envoyer aux OS, il n'y a rien sur les métiers. Et pour cause : la direction veut travailler uniquement sur les emplois, qui sont le niveau en dessous des métiers. Voici quelle définition de l'emploi donne le cabinet « Bienfaits et Associés » (ça ne s'invente pas !) qui travaille pour la direction : « Ensemble des activités ou missions confiées à un salarié, répondant à une finalité bien identifiée. Plu-

«... leurs postes peuvent relever du même emploi s'ils assurent les mêmes activités ou des activités proches dans les mêmes types de responsabilité. » Pour le consultant il s'agit de décrire le contenu des emplois afin de disposer des éléments nécessaires à leur « pesée » effectuée à l'aide de critères classants, afin de les insérer dans une grille de rémunération.

Même si elle répète à qui mieux mieux que ce qu'elle classe, ce sont des emplois et non des salariés, les lapsus révélateurs de C. Mettot (« classer les individus... euh les emplois ! ») mettent bien au grand jour ce que la CGT crie haut et fort depuis le début des négociations : la direction veut atomiser les salarié-es. C'est pourquoi elle ne s'intéresse qu'à la « mission », l'objectif de l'activité de chaque salarié, donc à son emploi. Sur un total de 200 environ, elle n'en dévoile que 52 qu'elle appelle « emplois repères » (voir ci-contre), qui deviennent l'outil de base de sa méthode de classification. C'est d'autant plus cynique et pervers que la direction ne souhaite dévoiler la totalité des emplois qu'après une éventuelle signature, au CCE de décembre. Et ce n'est qu'après que chaque salarié serait informé de son positionnement sur un emploi dans une classe, et de son salaire !

*je plaisante Roger, je plaisante :  
gâteau d'anniversaire / bougies  
... bougies / moteur !*



Si un salarié n'est pas content, il pourra faire appel à une commission de 5 membres issus de la commission d'évaluation des postes. Des membres qui seront donc à la fois juge et partie ! Et le syndicat pourrait intervenir « en recours » à la toute fin. C. Mettot, sans état d'âme, dit que nous

allons passer d'un paritarisme qu'il appelle déjà « a priori » à un paritarisme « a posteriori », « de recours » !

## // AMALGAME, ENFUMAGE PERMANENT ET CYNISME...

Les syndicats posent 3 préalables à la reprise des négociations :

1. l'introduction dans la négociation de la liste et la définition des métiers, pour parvenir à l'amélioration du système actuel,

## LE VENDREDI 7 MAI À 19 H, LA DIRECTION NOUS A ADRESSÉ LA LISTE SUIVANTE DES INTITULÉS DES 52 EMPLOIS REPÈRES AVEC LEURS MINIMA POUR CHAQUE CLASSE :

### CLASSE 1 OE1 : 1 500 €

Personnel de nettoyage

### CLASSE 2 OE2 : 1 600 €

Agent d'accueil et sécurité

Chargé-e d'Accueil

Chargé-e des relations auditeurs

### CLASSE 3 TAM1 : 1 860 €

Assistant-e direction/service

Comptable

Contrôleuse de sécurité

Gestionnaire paie

Pompier

Régisseur/euse de formation

musicale

Régisseur-euse d'établissement en

radio locale

### CLASSE 4 TAM2 : 2 040 €

Agent de gestion radio locale

Assistant(e) d'édition

### CLASSE 5 TAM3 : 2 220 €

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 CAD1 : 2 400 €

Attaché-e de presse

Chargé(e) de partenariat

2. la reconnaissance de l'expérience professionnelle par des évolutions salariales garanties tout au long de la carrière,
3. le maintien du paritarisme.

Devant l'obstination de la direction, la réunion s'est donc transformée en une simple réunion d'information, les syndicats estimant que la direction doit s'expliquer au maximum.

**Mais maintenant, il va falloir passer à la mobilisation, ce ne sont pas les coups de gueule des syndicats qui changeront la donne mais bien l'engagement de chacun et chacune.**

Il faut bien faire comprendre à cette direction obstinée que nous ne sommes pas prêts à brader nos métiers, nos salaires et nos carrières !

**Il y aura une Assemblée Générale intersyndicale, soyons y présents en masse. Uni-es nous serons plus fort !**

### **//LE SYSTEME DE LA DIRECTION, IL FAUT LE COMPRENDRE !**

Prenons un exemple : le métier d'opérateur/chef opérateur du son. Il serait divisé en 7 emplois : technicien-ne d'antenne, technicien-ne d'assistance aux utilisateurs, technicien-ne de production, technicien-ne de radio locale, chef d'équipe technique production, technicien-ne d'antenne metteur en ondes et technicien-ne de reportage d'actualité. Ces emplois seraient positionnés majoritairement dans la classe 5 dont le salaire minimum serait, à ce stade des négociations : 2 220 € (brut). Hormis pour les techniciens d'antenne metteur en ondes, les chefs d'équipe technique de production et les techniciens de reportage d'actualité qui seraient eux positionné-es en classe 6, 2 400 € minima de recrutement.

Dans la classe 5, on retrouverait 3 autres « emplois-repères » : attaché-e de production, documentaliste et programmateur/trice musical-e.

Le métier de chargé-e de réalisation qui, dans l'actuelle CCCPA, se situe dans les mêmes grilles (B15, B16 et B18) se retrouverait dans la classe 6.

Quant aux administratifs/ves qui se trouvaient en B18, ils et elles sont éclatés en plusieurs emplois dans d'autres classes. Mais comme la liste de 52 emplois-repères (environ 2 000 personnes) ne représente pas tous les emplois répertoriés par la direction (plus de 220), il est difficile aujourd'hui de s'y retrouver ! (voir liste ci contre).

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 CAD2 : 2 580 €**

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 CAD3 : 2 760 €**

Conseiller/ère de programmes  
 Responsable multimédia

#### **CLASSE 9 CAD4 : 2 940 €**

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

Pour la CGT le problème n'est pas que la direction classe ses emplois seule, le problème c'est la méthode qu'elle emploie ! Que la direction abandonne réellement les critères classants et la CGT participera à l'élaboration d'une classification basée sur une évaluation des métiers au travers de la seule qualification professionnelle qu'ils requièrent (diplôme et expérience professionnelle). Car alors les résultats pourront être très différents et beaucoup moins subjectifs comme ça aurait été le cas si les directions avaient amélioré la CCCPA comme on lui demandait.

## **// SYSTEME SALARIAL, À MOYEN ET LONG TERMES, TOUS LES SALARIE-ES SONT PERDANT-ES !**

Le but du jeu c'est « de caser nos emplois dans nos grilles de salaire », affirme la direction. Et P. Papet avoue : « Notre système salarial va nous coûter cher au début, mais sur le long terme, on est gagnant » ! Et on voit bien comment : en intégrant toutes les primes au salaire (dont la Prime de Fin d'Année) et en repositionnant l'emploi auquel est rattaché le salaire ainsi reconstitué (qui n'est que la rémunération annuelle actuelle brute divisée par 12 mois) dans une classe qui ne mentionne qu'un minima, chaque salarié-es sera obligatoirement, au début, au-dessus de son salaire de qualification actuel, mais aussi du minima de la nouvelle grille (voir ci-contre). Ce ne sera en aucun cas une augmentation de salaire.

Mais la direction cherche à acheter les salarié-es en revalorisant les minima des classes et donc la prime d'ancienneté, unique levier d'augmentation automatique, qui y fait référence. De même, par le même mécanisme, les salarié-es qui touchent des heures supplémentaires et des heures majorées y gagneront car leur taux horaire augmentera. Autrement, dans la mesure où les automatismes (tous les 1, 2, 3 et surtout 4 ans) disparaissent, la seule progression « automatique », et donc assurée, ne proviendra plus que de la prime d'ancienneté qui sera proportionnelle au salaire de qualification et au nombre d'années d'ancienneté : 0,80 % par année d'ancienneté jusqu'à 20 ans, 0,50 % par année d'ancienneté au-delà de 20 ans. Les autres progressions sont aléatoires : la mesure générale au moment de la NAO, les mesures individuelles (base 3 %) et les promotions (base 5 %) qui sont liées à des changements... d'emplois.

La progression proposée par la direction sera donc nécessairement, au terme d'une carrière, en dessous des progressions actuelles.

Et pour les cadres, à partir de la classe 9, une part de rémunération pourra varier en fonction de l'atteinte d'objectifs fixés et évalués annuellement.

**La CGT veut rester sur les métiers, les automatismes et le paritarisme. Le système salarial actuel peut être conservé et amélioré ! Il faut se mobiliser !**

L'enjeu n'est pas de s'associer à la direction pour appliquer des critères classants, l'enjeu c'est de se battre pour dire :

**NON AUX CRITERES CLASSANTS,  
NON AUX GRILLES A MINIMA  
MAINTIEN DE NOS ACQUIS !**

