

RÉUNION DE NÉGO DU JEUDI 25 FÉVRIER 2010

P. Papet propose une « relecture » de la partie du texte consacrée au Développement RH. Les organisations syndicales lui rappellent qu'il ne peut s'agir d'une « relecture » car le chapitre ne pourra, en aucun cas, être considéré comme clos tant que la négociation n'est pas finie (en principe, en novembre 2010). En clair, pour les OS, et notamment la CGT, tout est négociable jusqu'au bout ! D'autant qu'il est impossible de donner quitus à une seule partie du projet d'Accord de substitution alors que la DRH n'a toujours pas fourni son projet global, à part le maigre (et plutôt inquiétant) document remis début février (cf. *Journal des négos de la CGT* n° 4).

//L'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique, ou la différence entre les belles promesses et les actes !

Lors de la première réunion, l'enjeu était que la mobilité géographique ne puisse être imposée aux salariés, et **la CGT demandait qu'il n'y ait pas de clause de mobilité géographique dans le contrat de travail...**

La DRH se lance dans un grand discours : tout sera prévu dans l'accord pour encourager la mobilité des salariés - il peut s'agir de changement de service ou de ville -, notamment en la rendant plus attractive financièrement. Remarquez, ce ne sera pas difficile, puisqu'il n'est pas rare, aujourd'hui, que des salarié-es qui choisissent de « bouger » y perdent, au final, en termes de pouvoir d'achat ! Or sur ce point, P. Papet ne propose rien de concret... Le texte qu'il soumet aux OS dit : « Une mesure salariale sera systématiquement attribuée, sous réserve d'une carence de 5 ans, à l'occasion de la mutation volon-

taire d'un-e salarié-e, lorsque cette mutation n'est pas accompagnée d'une augmentation salariale ou d'une promotion », mais pour connaître le montant de cette mesure salariale (ce qui est quand même le plus important), « On verra en fin de négo », dit-il ! Idem pour **les aides à la mobilité géographique** qui compensent les frais d'une mutation (déménagement, recherche de logement, double loyer, transports...) dont le montant est défini en annexe : « On ne parle pas gros sous tout de suite, ce n'est pas l'objet de la négo, on verra ça lors de la négociation annuelle obligatoire ! », dit le DRH. Mais, demande la CGT, « vous engagez-vous à ce que ces aides soient réévaluées chaque année ? » Réponse : « Non, cela figerait les choses, et puis certaines années cela n'augmentera pas. »

Tout cela ne ressemble pas vraiment à des mesures d'accompagnement de la mobilité à l'initiative des salariés... Et ce n'est pas très engageant quand on sait qu'actuellement, à celui qui est en mobilité, dans l'attente de trouver un logement pour lui et sa famille, Rf octroie généreusement... 53 € par nuitée. Allez vous loger à ce tarif-là à Paris ou Nice ! **Autre problème soulevé par les OS :** aujourd'hui, en cas de mutation de province vers Paris, l'accord prévoit une prime de compensation en cas de différence de loyer,

le même jour ... novembre 2011



mais rien de province à province – par exemple de Guéret à Lyon, ou de Cherbourg à Toulouse. C'est carrément discriminant pour les salarié-es des régions, disent les OS. P. Papet s'engage à tenter de résoudre le problème. Mais à force de tout renvoyer à la fin de la négociation, on risque l'embouteillage avec une accumulation de dossiers chauds à traiter !

// La formation professionnelle, ou comment notre DRH découvre la vraie vie pendant la négo

L'accord proposé par le DRH affirme que « la formation professionnelle constitue un droit pour les salariés en CDI ou en CDD ». La CGT s'en réjouit, sauf que ce n'est pas parce qu'on l'écrit que ça se passe



comme ça ! La preuve : aujourd'hui, allez trouver un CDD qui a reçu une formation, et cherchez bien... Il n'y en a pas (ou presque), parce qu'aucun chef de service ne l'accepte et, bien souvent, on fait comprendre au CDD : « Ce n'est pas une bonne idée, on verra ça plus tard. » Ce qui fait qu'aucun CDD n'ose demander à bénéficier de ce droit ! Mais ça, il semble que P. Papet l'ait découvert en séance, quand les OS le lui ont raconté.

Autre exemple : le nombre de fois où l'on demande à un CDD de venir sur le lieu de travail quelques jours avant sa prise de service pour qu'il voie comment ça se passe sur le terrain, hors contrat, « gratuitement », histoire d'être opérationnel le jour J. C'est ça, la réalité concrète à R.F. Pourtant P. Papet ne semble pas la connaître et se contente de répondre qu'il n'est pas question de créer une sorte de « CDD de formation » qui « serait une formule trop contraignante ». Seule concession : il accepte d'ajouter au texte du futur accord : « Les salariés nouvellement recrutés (en CDI ou CDD, ndlr) bénéficient de la formation d'adaptation nécessaire à l'exercice de leur métier à R.F dans les premiers temps de leur embauche. » Mais « cette formation fera partie de la négociation de l'accord trien-

nal sur les formations métier par métier. » Bref, la discussion est ouverte mais encore une fois, il faudra attendre !

Au final, les OS, et notamment la CGT, obtiennent que les salarié-es nouvellement recrutés (CDI et CDD) bénéficient d'une formation d'adaptation. Mais ce n'est pas gagné car, lorsqu'on demande au DRH, à propos du plan de formation (qui est à l'initiative de l'employeur), qu'il écrive que l'entreprise doit s'organiser « pour faire face à l'absence des salariés en formation sans pénaliser le fonctionnement de leur service **et sans surcroît de travail pour le service** », il refuse la dernière partie de la phrase car « le surcroît de travail est une question d'appréciation par le chef de service, c'est du cas par cas ! » Donc pas question de remplacer systématiquement un-e salarié-e parti-e suivre une formation pourtant demandée par R.F – il y avait eu le même blocage lors de la négo sur l'accord formation. On marche sur la tête !

Autre problème soulevé par CGT : les formations inscrites dans le plan doivent, évidemment, se dérouler sur le temps de travail. Or, il était prévu que la partie de ces formations concernant les compétences et les qualifications soit effectuée hors temps de travail ! Finalement, P. Papet accepte de retirer la notion « hors temps de travail » pour toutes les formations à l'initiative de l'employeur. Ouf !

Notez cette petite amélioration par rapport aux textes conventionnels actuels, proposée par les OS et acceptée par P. Papet : **les étudiants sous convention avec une école** auront droit à « une gratification pour les stages supérieurs à un mois » – aujourd'hui, elle intervient au-delà de 2 mois le plus souvent.

Quant aux CIF, la direction refuse toujours d'assurer la rémunération complémentaire qui permettrait pourtant aux collègues qui les entreprennent de ne pas perdre d'argent et même de ne pas renoncer à leur





projet pour cause de budget trop serré. Nous avons ramené la direction au texte de la Convention collective en faisant acter que « le salarié retrouve son poste de travail » - au lieu qu'il « retrouve un

poste de travail correspondant à sa qualification et à sa rémunération antérieures ».

// La nature des contrats de travail, ou quand Patrice Papet accepte les propositions de la CGT !

La CGT demande, conformément à un arrêt récent de la Cour de Cassation, qu'« en aucun cas, le CDD ne peut avoir pour objet le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail, ni pour remplacer un salarié qui, travaillant dans un service, a été envoyé en renfort dans un autre service en grève pour prêter main-forte aux non-grévistes »... « Je suis d'accord » : ce sont les termes exacts du DRH. Si c'est vrai, voilà une bonne nouvelle qui romprait avec les mauvaises habitudes prises par la direction de R.F, notamment à Paris. Mais la CGT attend de voir le texte pour y croire vraiment...

L'autre bonne surprise de la journée : nous obtenons la reconnaissance de la spécificité de certains métiers, que la direction avait gommée. Pour les musiciens, la défense de l'annexe 11 ; pour les artistes, la reconnaissance de leur convention collective ; pour les CDD d'usage, le maintien d'une annexe qui doit permettre d'améliorer l'accord national, de préserver les quelques dispositions plus favorables à R.F puis de les améliorer.

À propos des journalistes à la pige, la DRH propose un texte très succinct, une seule phrase, en fait ! « Les journalistes rémunérés à la pige bénéficient à R.F d'un contrat de travail écrit. » La CGT réclame qu'on détaille les cas de recours à la pige et, avec le SNJ, qu'on ajoute au texte actuel - comme c'est le cas aujourd'hui dans l'Avenant audiovisuel à la Convention des journalistes -, un barème de

piges. Et qu'on mentionne que les pigistes aussi cotisent à la caisse de retraite complémentaire. « Ce sera ajouté », dit P. Papet... mais plus loin, dans d'autres parties de l'accord.

Sur le recours à la pige, le DRH accepte d'entrer un peu dans les détails, et précise sa volonté de le limiter au maximum : la pige ne doit plus être utilisée, comme dans les locales, pour remplacer ce qui est en fait du CDD. Elle doit rémunérer une commande précise faite à un journaliste sur un thème particulier. La CGT souscrit à ce principe : aujourd'hui, R.F use et abuse du recours aux pigistes qui lui coûtent beaucoup moins cher qu'une journée de CDD ! Reste que cette belle volonté ne doit pas masquer l'éradication des pigistes. Diminuer le nombre de piges oui, mais virer les pigistes, non ! C'est leur mode de rémunération qui doit changer, c'est tout.

// L'embauche, ou à quoi joue la direction ?

La question se pose lorsqu'on étudie le cas des musiciens du Chœur et des Orchestres de R.F, et plus précisément la question de leur période d'essai. En effet, la loi ne permet plus de maintenir une période de 6 mois renouvelable une fois. Or, les musiciens tien-



nent à cette période qui garantit l'indispensable très haut niveau de recrutement. La Direction, ne découvre pas ce fait... mais n'a pas de solution à proposer... La DRH est en contact avec la Direction de la musique (!) qui travaille sur le sujet paraît-il. Comme pour la délocalisation des orchestres et du chœur, « on s'en occupe »... mais sans grogne syndicale, pas d'action, pas d'information ! Il s'agit, assurément, d'un problème difficile, n'inquiéterait-il que les OS ?

Désormais, c'est le Code du Travail qui fixerait la période d'essai : 2 mois pour les ouvriers et employés, 3 pour les agents de maîtrise et techniciens, 4 pour les cadres. Résultat : dans sa proposition d'Accord, la DRH reprend précisément ces dispositions. La

CGT demande que l'on conserve les périodes d'essai qui sont actuellement prévues par nos Conventions: 1 mois pour les journalistes, 2 mois pour les non-cadres, 3 mois pour les cadres. Refus de Patrice Papet qui en reste à sa proposition. Il argumente en expliquant que, certes, la période d'essai sera allongée mais que, désormais, elle ne sera plus renouvelable. Pour la CGT, ces périodes d'essai allongées ne correspondent à rien pour de nombreux métiers où les salariés enchaînent des années de CDD avant d'avoir droit un jour au CDI...

LA MÉTHODE PAPET

Alors qu'il avait initialement annoncé sa volonté de créer un texte unique pour tous les salariés de Rf, P. Papet semble accepter l'idée d'ajouter des cahiers (ou annexes) spécifiques pour répondre aux particularités de certains métiers (musiciens, journalistes, CDD d'usage, temps partiels). Pour la CGT, sur le principe, c'est une bonne idée. Mais le problème, c'est, encore une fois, que le DRH renvoie cette discussion à plus tard, « en fin de négociation »...

Ce qu'on peut dire après cette séance : les choses avancent encore très (trop) lentement, et nous voici fin février sans être véritablement entrés dans le vif du sujet :

- la classification des métiers et la volonté de la DRH de casser les automatismes pour créer des progressions salariales individualisées au maximum (+ la fin des CPS) ? La Direction entamera les discussions « début mars » : ce devait être « fin février »,
- les « quelques aménagements » prévus à propos de nos avantages sociaux ? On ne sait toujours rien !
- L'idée de reprendre un texte "concernant les musiciens et choristes des Formations musicales permanentes " (comme pour les journalistes, les CDD d'usage, les temps partiels) annexé à l'accord de substitution semble enfin s'imposer. La CGT s'en félicite: le détail des presque 90 articles de l'annexe 11 ne peut se diluer dans un texte général.

//L'audience du 16 février au Tribunal de Grande Instance

Elle opposait le SNRT CGT aux directions de France Télévision, INA, Rf, RFI et à l'AESPA pour que les délais de négociation de l'Accord de substitution soient conformes aux délais de dénonciation de la Conv. coll. : un délai de préavis de 6 mois et de survie de 3 ans à compter de la date d'expiration de la convention (15 mois après sa mise en cause). Soit jusqu'à juillet 2013 au lieu de novembre 2010 comme l'impose la Direction. De même pour l'Avenant Audiovisuel public à la Convention collective des journalistes imposant un délai de préavis de 6 mois et de survie de 18 mois à partir de la date d'expiration de la convention (15 mois après sa mise en cause).

L'avocate de la CGT a bien rappelé la responsabilité de l'État et des employeurs dans la casse des acquis des salarié-e-s de l'audiovisuel public : « Dans cette affaire c'est au niveau de l'État, qui assume en réalité la direction du groupe constitué par les entreprises de l'audiovisuel public, qu'a été prise la décision de brutalement priver les personnels du droit issu des Conventions collectives en vigueur depuis plus de 25 ans au sein des entreprises du secteur. L'INA, Rf et RFI ne peuvent mettre en avant ni obligation ni nécessité de dissoudre l'organisation patronale. Au contraire, la direction de Rf a reconnu qu'il s'agissait d'une décision politique.

Ainsi, plutôt que d'avoir à respecter les règles contraignantes de la dénonciation des accords collectifs concernés, les employeurs du secteur de l'audiovisuel public ont préféré détourner les mécanismes de la mise en cause, adoptant une attitude déloyale dans l'exécution des accords collectifs. Le Tribunal ne pourra que constater la fraude ainsi opérée et faire produire à la mise en cause des conventions collectives concernées les effets d'une dénonciation, s'agissant notamment des délais de préavis et de survie. »

Si, le 7 avril, nous obtenons satisfaction, la Direction osera-t-elle faire appel ?

