

## Salaires 2009 :

### Faire semblant de négocier, ça prend du temps à défaut de rapporter grand chose

Deux réunions supplémentaires ont été consacrées à la négociation salariale pour 2009, les 10 et 15 juillet dernier. Force est de constater que la progression par rapport aux dernières propositions de la Direction reste plus que modeste.

Propositions initiales :

- ✓ une augmentation générale de 1% (avec 35 euros mensuels garantis pour les salaires inférieurs à 40.000 euros annuels)
- ✓ pour les salariés qui percevraient une mesure individuelle (promotion, avancement), l'augmentation ne serait que de 0,5% (avec 30 euros mensuels garantis pour les salaires inférieurs à 40.000 euros annuels)

Ces mesures sont calculées sur l'ensemble des éléments de salaire (à l'exception des heures supplémentaires, des primes exceptionnelles, de la part variable, de l'indexation Outre-Mer, des heures de nuit).

48% du budget disponible serait consacré aux augmentations générales, 52% aux mesures individuelles (qui toucheraient en moyenne 19% des effectifs à France Télévisions avec certains écarts significatifs : 14% à RFO, 28% à France 4).

Les mesures individuelles prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Concernant les non-permanents, la position de la Direction reste rigide, voire idéologique :

- ✓ **CDD de droit commun (occasionnels)** : augmentation générale de 1% pour ceux qui sont sous contrat lors de la mise en œuvre de la mesure avec rétroactivité mais pas de rétroactivité pour les personnels dont le contrat est terminé. La Direction s'appuie sur des bases juridiques qu'il sera souhaitable de vérifier, au-delà de sa position dogmatique.
- ✓ **Cachetiers, pigistes, intermittents techniques** : augmentation de 1% des minimas au 1<sup>er</sup> août 2009 seulement, hors barème négocié au niveau de la branche (contrat à durée déterminée d'usage constant). **Attention, il ne s'agit que des minimas et non pas des salaires réels perçus !**

Les organisations syndicales, dans leur ensemble, ont insisté sur plusieurs points importants :

- ✓ Demande d'augmentation générale en valeur absolue (donc en euros) plus équitable qu'une augmentation en pourcentage favorisant les plus gros salaires :
- ✓ Majorité du budget consacrée aux mesures générales plutôt qu'aux mesures individuelles
- ✓ Budget spécifique hors cadrage dévolu au redressement des disparités hommes/femmes (dont la loi a fixé le délai à la fin 2010)

D'autres demandes avaient été également formulées en vertu de dispositions permettant de les financer hors cadrage et avec défiscalisation pour l'entreprise :

- ✓ Prise en charge des frais de transports, tickets restaurant.

La CFDT est bien entendu favorable à ce genre de mesures mais craint, comme nous allons le voir par la suite, qu'il ne suffise pas de les présenter verbalement pour leur donner du crédit, il va falloir se bagarrer pour contraindre sérieusement la Direction à les envisager. C'est également le recours au rapport de force qui déterminera le niveau d'une augmentation générale supérieure à ce qui nous est proposé.

La Direction a finalement présenté « une dernière proposition » consistant à attribuer 1% à tous les personnels au 1<sup>er</sup> janvier 2009, qu'ils perçoivent ou non une mesure individuelle, ce qui fait passer le rapport entre mesures générales et mesures individuelles à 50 / 50.

Bien évidemment, elle s'abrite derrière le cadrage imposé par le Gouvernement et renvoie les propositions de mesures telles que la prime de transport ou les disparités aux négociations du futur accord collectif !

Sachant que la Présidence escompte des économies significatives sur les charges de personnel pour combler le déficit imposé par l'Etat actionnaire, on se demande bien comment le Président DE CAROLIS pourra régler « par le haut », comme il l'a déclaré, les disparités et envisager de nouvelles mesures !

Comme l'on fait remarquer plusieurs organisations, la Direction anticipe déjà sur la future politique salariale en privilégiant les mesures individuelles. Sachant qu'elle souhaite également remettre en cause les commissions paritaires qui, sans empêcher le pouvoir de décision de la Direction, permettaient une certaine transparence, on peut aisément anticiper sur ce que risque d'être l'avenir salarial des personnels s'ils ne se mobilisent pas rapidement pour faire échec à cette dérive qui s'inscrit bien dans un contexte ultra libéral « explosant » toutes les garanties collectives qui ont régulé les rapports sociaux depuis des années.

La Direction a finalement proposé un constat de désaccord que la CFDT ne signera pas, pas plus qu'elle ne signerait un accord qui ne répond pas aux attentes et aux besoins quotidiens des personnels.

---

**Constatant que non seulement nos interlocuteurs ne disposent d'aucune marge de manœuvre et qu'ils sont viscéralement scotchés à des positions d'ordre purement idéologique, la conclusion de ce premier round de réunions est clair :**

**FAIRE SEMBLANT DE NEGOCIER, CA PREND DU TEMPS A DEFAUT DE RAPPORTER GRAND-CHOSE !**

Sur le plan salarial, comme sur le plan des accords collectifs ou celui de la réorganisation de France Télévisions, rendez-vous est donc pris pour la rentrée afin que la Direction perçoive qu'il existe un rapport de force et que les salariés ne se laisseront pas faire.

Paris, le 16 juillet 2009