

Le 29 novembre 2010

- 1- Propositions + Libres : principes généraux
- 2- Politique des BSO et avantages en nature
- 3- Demandes spécifiques
- 4- Egalité professionnelle
- 5- Analyse des écarts sur les 10 emplois Types
- 6- Personnel en détachement ou en mission
- 7- Mise en place d'un Plan Epargne Retraite au sein de l'UES C+
- 8- Revalorisation des titres restaurants
- 9- Télétravail
- 10- Revalorisation CESU
- 11- Demande d'ouverture de négociation sur la mobilité

## 1- Propositions +Libres : principes généraux

### ▪ Revalorisation générale & des minima des grilles de salaires

"+Libres" souhaite que les efforts collectifs de l'ensemble des collaborateurs ayant permis la réalisation de ces résultats soient récompensés.

Ainsi, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, nous souhaitons :

- Une augmentation généralisée des salaires : 0.9 %, quelle que soit la catégorie de salariés, pour l'ensemble des salariés dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale
- Une répartition différente de l'enveloppe d'augmentation individuelle : quelle que soit la catégorie de salariés, la répartition de cette enveloppe s'effectuera en fonction d'une échelle dégressive dont le critère principale devra être le salaire annuel brut

Salaires annuels brut < à 35500 €	=> 5 %
De 35501 à 42 000 €	=> 3 %
De 42001 à 55 000 €	=> 2 %
De 55001 à 67 000 €	=> 1.5 %
Salaires annuels brut > à 67001 €	=> 1%

- Une augmentation de 2.7 % tous les trois ans pour les salariés du groupe ne percevant pas de BSO dont le salaire est inférieur à 1.5 x le plafond de la sécurité sociale (hors majoration)
- Une augmentation des minima de grille et toutes les primes de 3 %

Nous insistons pour que les enveloppes offrent aux managers une marge de manœuvre suffisante pour garantir la motivation des salariés et soient décorrélées des rattrapages individuels (inégalités) et des promotions internes.

Comme les années précédentes, nous demandons que le principe des augmentations individuelles soit clairement encadré par des outils de mesure "objectifs" et fiables. L'obtention, comme le refus de cette augmentation devront être clairement motivés par le manager. En cas de désaccord du salarié, nous demandons que le cas du salarié soit analysé en toute objectivité par sa DRH.

Il convient alors pour chaque salarié de comprendre clairement l'augmentation qui lui aura été attribuée en lui notifiant le détail de celle-ci par le biais du courrier remis par son manager.

### ▪ Groupe 8 : clarification

Nous demandons depuis des années une clarification du groupe 8 selon la répartition suivante :

- Cadre Dirigeant des CODIR percevant des BSO
- Cadre hors CODIR percevant des BSO
- Cadre hors CODIR ne percevant pas de BSO
- Cadre hors CODIR dont le salaire est inférieur au plafond de la sécurité sociale

Cette distinction permettrait d'avoir une vision plus réaliste de la situation afin d'entreprendre des actions correctives en fonction des situations.

## 2- Politique BSO & Avantages en nature

Alors que la direction a mis en place une "Charte Ethique", chaque année nous ne pouvons que regretter l'opacité qui règne encore et toujours autour de l'attribution des "BSO", comme de certains avantages. "+Libres" souhaite que soient publiées les conditions d'obtentions des différents niveaux de BSO et de tous les avantages en nature, afin de s'assurer que les ayants droits sont traités équitablement, quel que soit leur service. Compte tenu que la NAO doit porter sur les éléments de rémunération, il paraîtrait d'ailleurs logique que les BSO soient intégrés dans la négociation collective, compte-tenu du fait que plus de 450 salariés en bénéficient. Nous demandons à la Direction de fournir aux Organisations Syndicales une cartographie de la population « cadre » percevant un BSO soit un bilan chiffré sur les critères d'attribution, les niveaux de statut bénéficiaires, le rapport hommes/femmes et le montant moyen perçu en fonction du sexe, l'échelle des valeurs de la rémunération et le rapport entre la rémunération fixe et variable dite BSO.

Nous souhaitons connaître le montant total de l'enveloppe destiné au BSO et concernant moins du tiers de l'effectif du groupe, comparée à l'enveloppe de la NAO.

Il serait par ailleurs pertinent de s'interroger sur le bien fondé même de ce type de "management par objectifs", à l'heure où la direction souhaite encourager la prise de parole managériale, nous constatons les dérives sur les moyens employés par certains managers pour atteindre leur BSO, notamment en fin d'année. Nous pouvons légitimement débattre sur le fond lorsqu'il est question du pilotage d'une activité en fonction de la rémunération du BSO au détriment de l'entreprise et de la motivation des salariés. Comment ne pas regretter que les objectifs permettant d'atteindre les BSO ne soient pas partagés et connus par l'ensemble des équipes ? Comment ne pas regretter les conséquences de ce système visant à déréguler la motivation des salariés travaillant pour le BSO de leur manager et espérant tout au plus une augmentation indexée sur le coût de vie ?

Nous constatons malgré des discours de transparence que l'opacité sur ces thèmes est toujours d'actualité...Il serait opportun que la Direction s'interroge sur les conséquences de sa propre politique salariale par le BSO et ce dans l'intérêt de l'entreprise et de la motivation des salariés.

## 3- Demandes spécifiques CRC

**+Libres** souhaite début 2011 engager des négociations sur :

- **Les samedis tournants.** Nous souhaitons la mise en place en période basse d'un samedi sur deux en jour de repos et de 1 sur 3 en période haute. Par ailleurs, il nous semble important d'exclure du dispositif de rotation les jours fériés.
- **La refonte des parts variables Conseillers Clientèles et des Techniciens Conseils.**
- **L'uniformisation de la PV** entre les Assistant Support Métier et celles des Conseillers Clientèles/Techniciens Conseils

**+Libres** souhaite que soit pris en compte dans le calcul du 13 ième mois la part variable. Nous souhaitons par ailleurs que cette part variable soit prise en compte dans le calcul de l'intéressement et de la participation.

## 4- Demandes spécifiques chaînes low cost : >Télé – INFO SPORT / Journalistes

### >Télé

La spécificité de la situation de cette entité au sein de l'UES, toujours soumise à une politique d'austérité drastique imposée par l'actionnaire, nécessite un traitement particulier dans le cadre de la NAO.

Nous demandons donc à ce que les efforts consentis depuis des années par l'ensemble des salariés soient récompensés. Nous demandons donc une augmentation générale de 2% pour l'ensemble des salariés en plus de ce que nous demandons pour l'ensemble de l'UES.

Par ailleurs nous demandons un effort particulier sur les personnels de l'édition qui ont vu leur périmètre s'étoffer dans des proportions importantes du fait de la mise en place du nouveau système d'exploitation Dalet. Nous demandons donc 5% d'augmentation pour les chefs d'édition et les assistants chefs d'édition qu'ils soient permanents ou pigistes.

Enfin nous demandons à ce que les journalistes pigistes bénéficient du même montant de piges que leur collègues travaillant pour Canal +.

### INFO SPORT

Au regard de la charge de travail, en ce qui concerne la chaîne INFOSPORT, nous demandons à la direction d'étudier spécifiquement l'échelle des rémunérations comparée à celle de l'Édition/>Télé sur des métiers et critères identiques et d'apporter des mesures correctives au besoin.

### Travail de nuit des journalistes

**+Libres** demande que la direction respecte la législation en vigueur en ce qui concerne la rémunération des heures de nuits.

## 5- Egalité professionnelle

"**+Libres**" rappelle son attachement au principe d'égalité professionnelle. Nous rappelons que l'accord devra comporter des objectifs vérifiables en matière d'égalité professionnelle.

Nous réitérons vivement notre demande sur le principe d'une enveloppe spécifique dédiée à la réduction des écarts de salaires inexpliqués. Le montant de cette enveloppe sera au moins équivalent à **0,75 %** de la masse salariale permettant de rattraper les écarts constatés.

**Planifier des objectifs annuels** : nous demandons à la direction de planifier des objectifs annuels qui d'ici 2011 permettront de réduire ces disparités.

**Définir des écarts de salaires acceptables** : Nous demandons de définir une politique d'écarts résiduels acceptables, c'est-à-dire de réduire ces écarts en fonction de critères objectifs mesurables tels que l'ancienneté, le diplôme, le parcours professionnel, le profil de postes, etc., de ceux plus difficilement mesurables comme la performance et la compétence.

**Définition et suivi de cohortes** : Nous demandons également à la direction d'analyser statistiquement une population de salariés entrés dans la société à une date identique sur des profils de postes identiques sur l'ensemble des groupes, afin de suivre non seulement leur évolution de carrière mais aussi l'évolution des rémunérations dans le temps. La direction doit pouvoir se doter d'outils de mesure. Un plan d'action devra pouvoir apporter des réponses concrètes en termes de mesures correctives.

## 6- Analyse des écarts sur les 10 emplois Types

Les représentants du personnel de la Commission Salaire ont constaté et argumenter valablement les écarts de salaires sur des emplois types, ancienneté et âge comparables. Certaines typologies d'emplois types voient le salaire x 2,5 rapporté au salaire moyen brut mensuel. La performance individuelle expliquerait tout à elle seule ?

Nous avons par ailleurs constaté que des nouveaux embauchés étaient parfois mieux rémunérés que le salaire moyenné brut mensuel du personnel déjà en place, personnel qui formera sans doute le nouveau et jeune recruté. Le seul diplôme est-il plus important que la compétence et l'expérience acquises ?

Même s'il est difficile de remettre en cause la politique d'embauche à l'extérieur lorsqu'elle existe pour une certaine catégorie de personnel, et qu'il semble légitime de payer plus cher l'expertise, la connaissance de nouvelles technologies, l'expérience, ... On ne peut que constater que cette politique entraîne un creusement des écarts déjà existants du fait de la non reconnaissance de l'ancienneté, de l'expertise dans un même poste.

Au même titre que nos demandes sur les aspects d'égalité professionnelle, nous demandons à la direction d'une part d'attribuer une enveloppe spécifique en 2011 pour gommer ces effets, d'autre part de mener un grand chantier sur l'analyse des écarts de salaires, et de se donner les moyens dans le cadre de négociation de mettre en place un calendrier d'action prioritaires en vue de mesures correctives et de définir une politique d'écart résiduel.

## 7- Les salariés en mission ou en détachement

L'an passé, nous avons sensibilisé la Direction sur cette catégorie de personnel. Dans bien des cas, nous avons pu constater qu'aucune mesure n'avait été envisagée. Par ailleurs, les missions ou détachements semblent être de plus en plus nombreuses et plus longues. Compte tenu du fait que le détachement est de plus en plus utilisé dans le cadre de la mobilité, une attention particulière devra leur être portée du fait que leur rattachement hiérarchique est souvent multiple, ce qui ne facilite pas l'obtention d'augmentations individuelles. Une enveloppe spécifique devra leur être dédiée.

Un salarié en mission ou détachement devra pouvoir être en mesure de percevoir une augmentation individuelle au même titre qu'un salarié intégré dans un service. La DRH devra pouvoir lui apporter une réponse claire et objective à son cas particulier. Il sera par ailleurs nécessaire que des entretiens individuels soient réalisés pour ces salariés.

Nous demandons par ailleurs, de nous indiquer le nombre de personnel dans ce cas de figure et de nous fournir un état chiffré sur cette population ayant bénéficié ou non d'augmentation individuelle.

## 8- Mise en place d'un Plan épargne retraite

Comme l'an passé, nous renouvelons notre demande d'ouverture de négociations sur la mise en place d'un Plan d'Epargne Retraite avec la possibilité d'y déposer les jours accumulés sur le CET. De même, nous souhaiterions la poursuite et l'amélioration de la politique d'abondement sur le PEE.

## 9- Revalorisation des titres restaurants :

A compter du 01 janvier 2011, nous demandons à la direction de porter la valeur du ticket restaurant à 9 €. Par ailleurs, nous souhaitons que la part patronale soit portée au maximum du plafond.

## 10 - Télétravail

Comme en 2010 +Libres demande qu'une réflexion de fond soit menée sur le sujet en 2011. En effet, le cadre juridique permet désormais d'institutionnaliser et de développer le télétravail. Il n'est pas exclu que certains collaborateurs puissent de part leur métier accéder au télétravail dans un cadre négocié entre la direction et les organisations syndicales. Le télétravail pourrait être aussi considéré comme une proposition alternative pour les travailleurs handicapés.

## 11 - Revalorisation CESU

Compte tenu que depuis la mise en place des CESU dans le groupe, aucune revalorisation n'ait été envisagée depuis maintenant au moins trois ans, nous demandons à la Direction soit de revaloriser la valeur du chèque CESU ou le montant de sa participation.

## 12 - Demande d'ouverture de négociation sur la mobilité

Enfin, sur le sujet de la mobilité interne, nous pensons que ce sujet mérite toute l'attention, c'est pourquoi, nous souhaitons engager avec la direction des pistes de réflexion pour faire de ce sujet un vrai enjeu de l'accomplissement professionnel et personnel des collaborateurs.