

NAC : ni Arcole, ni Berezina

Le texte du Nouvel Accord Collectif (NAC) comporte 3 titres :

Titre 1 : Personnels techniques et administratifs (PTA).

Titre 2 : Personnels en Contrat déterminé d'usage constant (CDDU).

Titre 3 : Musiciens des formations permanentes. Après avoir négocié pendant plusieurs années (*la remise en cause de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelle date de 2009*), notre syndicat a donc dû se déterminer.

Comme pour toutes les décisions importantes, **les adhérents de SUD Radio France ont décidé par un vote.** Au vu des dispositions du texte proposé, entre la probabilité, en cas de non-signature, de l'application de mesures unilatérales moins disantes et les perspectives « réjouissantes » des futures échéances électorales nationales, une grande majorité des adhérents s'est prononcée en faveur de la signature.

L'objectif de la direction était de mettre fin à tout paritarisme, tout mécanisme d'évolution salariale garantie. Les négociateurs de SUD Radio France, avec d'autres, ont entravé au maximum cet objectif.

Les salariés disposent d'un cadre qui leur apporte un certain nombre de garanties : ci-contre, un inventaire non exhaustif du résultat de cette négociation. Mais la signature du NAC n'est qu'une étape, elle ne marque pas la fin de notre mobilisation. D'ores et déjà, le titre 2, relatif aux personnels en CDDU, sera complété à l'occasion de négociations importantes qui vont débuter courant mai.

Paris le 11 avril 2017

- **La nomenclature des métiers et des emplois a fait place à une nomenclature des emplois.** Parfois, un emploi est également un métier, parfois non, mais nous avons combattu l'éclatement des métiers là où il aurait été bloquant pour les salariés. Ce n'est pas ça qui change l'essentiel. Désormais, tous les emplois sont répertoriés (à l'exception des cadres dirigeants) et une commission de suivi métiers-emplois est créée pour suivre l'évolution des emplois (au moins 1 fois par an).

- **Le système salarial** de la CCCPA était basé sur des grilles différentes. Avec le NAC, les salariés sont positionnés sur une même échelle de paliers, non plafonnée, et placés dans 9 groupes de classification, chaque groupe de classification débutant sur un palier différent.

- Avec la CCCPA, on évoluait au sein d'un métier par une promotion accompagnée d'un changement de grille. Certains métiers ne pouvaient bénéficier d'aucune promotion. Avec le NAC, cette évolution est généralisée et se fait par une promotion, qui s'accompagne maintenant d'un changement de niveau (A, B, C, S1, S2 et S3) au sein d'un groupe. Dans bien des cas, c'est la perspective d'une promotion supplémentaire dans le parcours. Les promotions vers S1, S2, S3 entraînent un passage au groupe de classification supérieur.

- La promotion est fixe et vaut toujours 7,5 %. L'avancement est également fixe et vaut 4,5 %. Pour mémoire, la Direction voulait imposer des montants très variables. De plus avec l'intégration de certaines primes au salaire de qualification, ces mesures sont calculées sur un salaire supérieur à celui de la CCCPA.

- Dans la CCCPA, les salariés bénéficiaient d'**avancements automatiques**, principalement tous les 4 ans jusqu'à un certain stade (échelons bloqués) mais n'avaient aucune garantie de promotion d'une grille à l'autre. La Direction n'avait qu'un objectif dans le NAC : voir disparaître ces automatismes. Mais nous avons obtenu des mécanismes de promotions garanties qui n'existaient pas jusque-là : au bout de 4 ans dans le niveau A, 10 ans pour B, 12 ans pour C, 14 ans pour S1, la promotion vers le niveau supérieur est automatique.

- **La prime d'ancienneté** devient plus favorable et plus équitable. Elle augmente plus vite et plus longtemps dans le NAC. Elle est maintenant calculée sur un montant commun : l'ancienneté est dorénavant aussi bien récompensée, quels que soient le métier et le salaire.

- **Les CPS**, commissions paritaires annuelles, sont remplacées par une commission de suivi des carrières. En CPS, les représentants des personnels pouvaient présenter tous les salariés des grilles de qualification B ; désormais, seuls les salariés n'ayant pas eu d'avancement depuis 4 ans ou de promotion depuis 10 ans pourront l'être mais la Direction ne donnera plus sa réponse en séance.

- **Le conseil de discipline** qui était convoqué pour toute sanction envisagée autre que l'avertissement ou le blâme fait place, dans le cas où la sanction envisagée est le licenciement, à une commission de discipline ; les organisations syndicales ont réussi, après une lutte opiniâtre, à conserver l'établissement d'un procès-verbal. Lorsque la sanction envisagée est le blâme ou la mise à pied, le conseil de discipline est remplacé par un entretien préalable.

- Lorsqu'une semaine comporte un jour férié (entre le lundi et le vendredi), elle est dite « ramenée » (réduite à 28 h). Maintenant, ce sera également le cas si le jour férié tombe un samedi.

- **Congés :** la période de référence pour les congés court maintenant du 1^{er} janvier au 31 décembre. Tout salarié bénéficie de 3 jours de fractionnement, sans condition, et de 2 jours supplémentaires pour des congés pris du 15 janvier au 15 mars et du 15 septembre au 30 novembre.

- L'attribution de jours de congés supplémentaires liés à l'âge ne débute qu'à 40 ans (au lieu de 30 dans la CCCPA) mais 1 jour supplémentaire est attribué après 60 ans. Et l'attribution de jours d'ancienneté débute dès 5 ans de présence dans l'entreprise au lieu de 10 ans.

Durant les longues négociations du NAC, les représentants de SUD Radio France n'ont eu de cesse de batailler ferme pour proposer et obtenir des améliorations sensibles au projet concocté par la Direction. Ils continueront dans cette voie lors des négociations qui débuteront la semaine prochaine.