



**SYNDICAT
DES MÉDIAS
SECTION INA**

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

REVISION : VERS L'AVENIR !

Cher.es collègues, la révision de notre ACE (Accord collectif) entamée en juin a enfin abouti. La CFDT INA ne s'est pas réfugiée dans le refus et la critique systématique : nous avons lutté point par point et systématiquement été force de proposition. **Nous avons en responsabilités décidé de valider cette révision à travers notre signature. Pourquoi ?**

Il existe grosso-modo 2 types de Délégué Syndicaux : *il y a ceux qui sont prêts à évoluer dans leur a priori pour protéger les salariés et l'entreprise, et ceux qui font passer leur idéologie avant tout et sanctuarisent le passé en refusant tout changement.*



L'ACE actuel a été obtenu et signé en 2012 grâce à la complémentarité de la CFDT et de la CGT où chacun avait su évoluer pour atteindre un compromis. Chacun était alors conscient du danger qui guettait avec, sans compromis, un droit du travail minimal qui risquait de s'appliquer brutalement. Aujourd'hui, nul ne peut nier le contexte de l'Audiovisuel public avec des réductions d'emplois massives à FTV et Radio France. Nul ne peut nier que le refus de toute évolution a entraîné chez Arte la dénonciation de leur ACE et de tous leurs acquis. Nul ne peut nier que la crise sanitaire s'accompagnera d'une crise économique profonde où l'argent public sera plus rare avec un Etat surendetté : on peut craindre que la culture et en particulier l'INA ne soient pas prioritaires dans le plan de sauvegarde de l'économie française. Nul ne peut nier non plus que la situation financière de l'INA est périlleuse : notre C.A. commercial a baissé de 20% avec les mêmes charges. Notre trésorerie est si faible que l'INA risque de ne pouvoir faire face à ses créances dès 2021. **Face à ce contexte sombre, la commande politique aurait pu être cauchemardesque (dénonciation de l'ACE, réduction brutale d'effectifs, abandon de certaines missions historiques).**

Pour empêcher ce scénario catastrophe, l'INA doit prouver qu'il est capable de se transformer et redresser la barre d'ici 3 ans si les pouvoirs publics n'amputent pas son capital humain et technique, que le dialogue social à l'INA ne consiste pas en une guerre des tranchées où les délégués syndicaux pratiqueraient une radicalité politique n'ayant rien à voir avec la défense des salariés et de l'INA, que l'INA est prêt à creuser un sillon inédit en matière d'offres numériques de contenus, de data, et de formations dans l'Audiovisuel Public et au-delà. Ces signaux relèvent de la responsabilité du Président de l'INA, mais un dialogue social mature, protégeant l'Institut et nos emplois est aussi de notre ressort.

La responsabilité des délégués syndicaux CFDT, c'est de tout faire pour préserver l'Institut et nos emplois avec.

Le sort de cette révision n'a reposé que sur la CFDT, nous regrettons le retrait total ou partiel d'autres délégations. Nous l'affirmons sereinement, si l'équilibre n'avait pas été atteint, nous n'aurions pas été signataires.



**01.49.83.21.02
CFDT@INA.FR**

[HTTP://CFDT.SAS.INA](http://CFDT.SAS.INA)

**Décembre 2020 :
« Révision, vers
l'Avenir ! »**



SYNDICAT DES MÉDIAS SECTION INA

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LA REMUNERATION

Depuis 8 ans, chaque salarié percevait 1,1% d'augmentation à chaque 1er janvier, et chaque automne venait le temps des augmentations individuelles (soit une mesure pécuniaire de 3,5%, soit une mesure fonctionnelle de 7%) : en moyenne, depuis 2013, chaque salarié.e obtenait une mesure individuelle tous les 5 ans et demi. Il n'y avait pas possibilité de sortir de ces deux types de mesures et les mobilités, qui représentent une prise de risque, n'étaient pas récompensées. Par ailleurs, le 1,1% d'un petit salaire n'est pas le même que le 1,1% d'un salaire confortable.

Mesure Générale		Sur 1 an	Sur 5 ans	Sur 10 ans
Actuelle : 1,1 % pour tous y compris Directeurs	Plus petits salaires	200 €	1 000 €	≥ 2050€ (avec point d'indice)
	Plus gros salaires	800 €	4 000 €	≥ 8100€ (avec point d'indice)
Révision : 384€ pour tous sauf directeurs	Plus petits salaires	384 €	1 920 €	≥ 4000€ (avec une revalorisation à 6 ans)
	Plus gros salaires	384 €	1 920 €	≥ 4000€ (avec une revalorisation à 6 ans)

Depuis 8 ans la direction reçoit des tutelles un cadrage salarial d'environ 1,75% pesant pour 1,2 millions d'euros annuel. La mesure générale de 1,1% représentait donc 63% du cadrage. Envisager un % de MG différent par groupes n'était pas plus équitable qu'avant puisqu'il y a des disparités salariales très grandes pour tous les groupes : par exemple, les groupes 4 actuels les mieux rémunérés gagnent plus que les groupes 6 les moins payés.

Cet écueil est évité par notre proposition du même montant fixe pour tous. Ce montant va représenter 1,4% de mesure générale pour les salaires les plus faibles et moins de 0,7% pour les salaires les plus élevés. Ce n'est que justice sociale face aux variations d'inflation et en récompense de l'ancienneté (elle vaut autant qu'on soit ouvrier ou cadre sup !). **Et c'est aussi justice car ce sont les métiers les moins payés qui feront le moins de télétravail.** Sur le montant de 1,2 million, il y aura seulement 86 000 € annuels qui iront vers les mesures individuelles (M.I) soit seulement 7% de MI en plus. Elles ne seront plus limitées à 2 seuls types de mesures, il y aura désormais :

- une augmentation individuelle, sans montée de niveau, de groupe, ou de grille (voir partie classification) qui sera comprise entre 2 et 3,5% (elle pourra atteindre 5% dans des cas particuliers de salariés embauchés trop bas, ou très peu promus dans les 10 dernières années)

- une montée de niveau : **nous avons obtenu que chaque groupe comprenne 7 niveaux.** Ces niveaux correspondent à des tenues de poste qui vont accroître la responsabilité des managers via des entretiens individuels plus objectivés. Les passages entre niveaux sont gradués entre 2,5% et 4% d'augmentation salariale : ainsi le passage du niveau 1 au niveau 2 vaudra 2,5% et l'accès au niveau 7 d'expertise vaudra 4%. **Cette graduation, à l'instar de la MG, vient aussi récompenser l'ancienneté à l'INA ce qui n'existait pas jusqu'à maintenant**

- **des augmentations de salaires liées à la mobilité professionnelle.** La possibilité de changer de grille vient s'ajouter à la montée de groupe fonctionnelle ou par une mobilité interne ; les augmentations associées de 5 à 8% selon les situations **seront utiles, en particulier pour les femmes et les jeunes** arrivés sur un niveau d'embauche minimal dans l'emploi précédent.

Au global, les MI seront moins élevées qu'actuellement mais surviendront bien plus souvent et sur une base plus objectivée par les managers : les garanties minimales par groupe permettront a minima une mesure individuelle entre 3 et 5 ans et il y aura 50 mesures individuelles chaque année de plus. **Cela sera motivant, ça confortera le rôle des élu.es de proximité, et ça lèvera les ambiguïtés des directions sur leur nombre de mesures.**

Décembre 2020 :
« Révision, vers l'Avenir ! »

01.49.83.21.02
CFDT@INA.FR

[HTTP://CFDT.SAS.INA](http://CFDT.SAS.INA)



**SYNDICAT
DES MÉDIAS
SECTION INA**

**S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS**

En faisant une simulation réaliste sur 10 ans, aucun.e salarié.e ne va perdre d'argent par rapport au système actuel ! **Bien au contraire, sur une période de 10 ans, avec un scénario prudentiel, chacun.e pourrait gagner a minima 600€ de plus :**

SYNTHESE	groupes	salaire moyen en 2020	salaire en 2030	évolution sur 10 ans	
				en montant	en %
ancien système	3	32 820	39 193	6 373	19,42%
nouveau système	II	32 820	39 821	7 001	21,33%
ancien système	5	41 430	49 475	8 045	19,42%
nouveau système	III	41 430	50 387	8 957	21,62%
ancien système	7	57 620	68 809	11 189	19,42%
nouveau système	IV ou V	57 620	69 802	12 182	21,14%

Retrouvez notre fichier complet avec nos hypothèses de travail sur notre site <http://cfdt.sas.ina/>

LA CLASSIFICATION

La CFDT INA considérait qu'un système d'échelons manquait, en particulier pour des situations transverses ou d'expertises. L'idée de la direction n'avait pas été suffisamment pensée avec trop d'écrasement et trop peu de respiration possible. Avec notre projet alternatif et sa démonstration, nous avons obtenu 6 groupes de classification permettant une répartition de 200 personnes par groupes entre les futurs groupe II jusqu'à V, ainsi que **7 niveaux qui permettront à celles/ceux qui adorent leur métier de s'y perfectionner tout en pouvant être reconnus jusqu'à l'expertise tout au long de leur carrière.** Nous avons forcé la direction à reconnaître à 32 collègues (sur 6 fonctions) devenu.es cadres de rester sur une fonction cadre. Nous avons obtenu d'étendre les filières d'ingénieurs dans les domaines informatiques, techniques, enseignement et recherche. Enfin nous avons obtenu la création de fonctions dans le domaine des data qui pourraient s'avérer cruciales à l'avenir.

Décembre 2020 :
« Révision, vers l'Avenir ! »

CSP	Groupe	Grille					
		Métier		Mission/Pilotage		Encadrement	
Employé	I	niveau 1	niveau 5				
		niveau 2	niveau 6				
		niveau 3	niveau 7				
		niveau 4					
Technicien Maîtrise	II	niveau 1	niveau 5			niveau 1	niveau 5
		niveau 2	niveau 6			niveau 2	niveau 6
		niveau 3	niveau 7			niveau 3	niveau 7
		niveau 4				niveau 4	
Cadre	III, IV et V	niveau 1	niveau 5	niveau 1	niveau 5	niveau 1	niveau 5
		niveau 2	niveau 6	niveau 2	niveau 6	niveau 2	niveau 6
		niveau 3	niveau 7	niveau 3	niveau 7	niveau 3	niveau 7
		niveau 4		niveau 4		niveau 4	
Cadre (cadre dirigeant)	VI						niveau 5
						niveau 2	niveau 6
						niveau 3	niveau 7
						niveau 4	

01.49.83.21.02
CFDT@INA.FR

Dans les 6 prochains mois, chacun/e se verra proposer une transposition dans un niveau. En tant que seuls signataires de cet accord nos élu.es auront un poids significatif pour des recours individuels ou collectifs : nous sommes à votre service et nous répondrons à toutes les demandes, sans exclusive ni interdit !

HTTP://CFDT.SAS.INA



SYNDICAT DES MÉDIAS SECTION INA

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

LE TELETRAVAIL

Le télétravail demandé par de nombreux collègues améliore la qualité de vie au travail pour beaucoup même si celle-ci varie selon qu'on soit en pavillon ou dans un petit logement. Ne soyons pas dupes non plus de la générosité de la Direction quant aux 3 jours possibles de télétravail : au vu de la situation de l'INA, il y a fort à parier que cette organisation ait des conséquences demain sur les locaux et la façon de venir en présentiel. **C'est un point de vigilance majeur pour la CFDT INA ! Contrairement à d'autres nous ne pratiquerons pas la politique de la chaise vide et nous entendons peser de tout notre poids pour garder l'humain au centre des enjeux. Les avancées obtenues vont placer l'INA à l'avant-garde des sociétés pratiquant le télétravail :**

- la modalité 1 du Télétravail permettra de faire entre 1 et 3 jours de télétravail par semaine. La moyenne réalisée par chacun.e variera selon les semaines et se situera au moins à 2 jours par semaine : **les indemnités s'approcheront donc souvent des 20-30€ nets par mois.**

- la modalité 2 du Télétravail est un forfait de 60 jours de télétravail à l'année et cela répond à notre revendication pour les fonctions plus saisonnières (D3I, DDEF, DAF) ou en rotation (DDCOL). Par équité, nous inciterons côté CFDT les collègues à demander à être éligibles quand bien même leurs fonctions ne leur permettront pas d'utiliser l'entièreté des 60 jours. Cela leur apportera une qualité de vie au travail accrue et les indemnités avec.

- enfin, nous avons obtenu un remboursement de 50% d'équipements plafonné à 150€, renouvelé tous les 5 ans pour des collègues désirant s'équiper d'un bureau, d'un fauteuil ou d'un écran ; ces équipements plus confortables appartiendront aux salarié.es. Une modeste indemnité annuelle pour remboursement de consommables est aussi octroyée (10 à 25€ par an).

La population actuelle de télétravailleurs devrait passer de 450 à plus de 860 personnes. Environ 60 salariés dont la présence physique continue est indispensable ne seront pas éligibles.

La partie Télétravail et indemnités est bien plus favorable que dans l'accord actuel (qui, hors pandémie, n'est que de 1 jour par semaine soit en moyenne 15€ bruts/mois) :

Télétravail		Avant l'accord sur un an	Après l'accord sur un an
pour 1 journée par semaine	indemnisation	142,20 €	110 €
	aide équipement	0 €	30 €
	remboursement consommables	0 €	10 €
	TOTAL	142,20 €	150,00 €
pour 2 journées par semaine	indemnisation	IMPOSSIBLE	220 €
	aide équipement	IMPOSSIBLE	30 €
	remboursement consommables	IMPOSSIBLE	15 €
	TOTAL	0,00 €	265,00 €
pour 3 journées par semaine	indemnisation	IMPOSSIBLE	330 €
	aide équipement	IMPOSSIBLE	30 €
	remboursement consommables	IMPOSSIBLE	25 €
	TOTAL	0,00 €	385,00 €

Retrouvez notre fichier complet avec nos hypothèses de travail sur notre site <http://cfdt.sas.ina/>

VERS L'INA VENIR !

L'entièreté de l'accord révisé s'appliquera dès le 1er janvier 2021 et près de 30% des collègues les moins rémunérés auront des gains de mesure générale de 150€ annuels dès le 1er janvier. Nous incitons toutes les personnes désireuses d'accroître leur télétravail ou de s'y inscrire à formuler leurs vœux à leur hiérarchie et leur gestionnaire RH dès maintenant via un mail (si le formulaire DRH n'est pas prêt).

01.49.83.21.02
CFDT@INA.FR

En attendant, cher.es collègues, malgré le contexte sanitaire pesant et interminable, nous vous souhaitons les fêtes de fin d'année les plus joyeuses et réconfortantes possibles, fidèlement, le collectif CFDT INA.

[HTTP://CFDT.SAS.INA](http://cfdt.sas.ina)