



ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

télévision

Question écrite n° 21558

Texte de la question

M. Georges Ginesta attire l'attention de M. le ministre de la culture et de la communication sur les règles qui prévalent en matière de gestion des carrières des personnels au sein de l'audiovisuel public. Il lui demande de bien vouloir lui expliquer le fonctionnement de l'avancement automatique qui s'applique, dans le cadre de la promotion des personnels permanents, aux grades et échelons. Il lui demande aussi de bien vouloir lui préciser ce que recouvre le mécanisme dit « de la triangulation » lié à ce système d'avancement ainsi que les conséquences qu'il induit en matière budgétaire. Il lui serait reconnaissant de bien vouloir lui indiquer les mesures qu'il compte prendre pour éviter tout dérapage.

Texte de la réponse

L'attention du ministre de la culture et de la communication a été appelée sur les règles qui prévalent en matière de gestion des carrières des personnels au sein du secteur audiovisuel public, notamment le fonctionnement de l'avancement automatique qui s'applique dans le cadre de la promotion des personnels permanents. Il convient d'indiquer en premier lieu que le mécanisme technique de « la triangulation », sur lequel s'interroge l'honorable parlementaire, concerne les personnels techniques et administratifs de l'audiovisuel public. L'évolution salariale de ces personnels s'effectue en application de la convention collective de l'audiovisuel public selon deux types de procédures : d'une part, celle de l'avancement qui résulte, au sein d'un même groupe de qualification, de l'accès à l'échelon immédiatement supérieur et, d'autre part, la voie de la promotion dans le groupe de qualification supérieur. L'avancement est « automatique » et en partie garanti par l'ancienneté. Chaque groupe de qualification comprend dix-huit échelons. À chaque échelon sont associées une valeur indiciaire fixe (identique pour tous les salariés se trouvant sur le même échelon du même groupe de qualification) et une durée dite « de stationnement ». La première moitié de ces échelons comporte des durées de stationnement comprises entre un et quatre ans. Les échelons de la deuxième moitié d'un groupe de qualification sont à durée de stationnement « illimitée ». Dans ce cas, l'ancienneté ne joue plus, les avancements ne peuvent résulter que d'une décision de la direction, après consultation des commissions paritaires. La promotion, quant à elle, résulte de l'accès à un groupe de qualification supérieure. Le salarié promu bénéficie conventionnellement d'une majoration de 7,5 % de son salaire indiciaire calculé. C'est le système de la « triangulation » qui permet de déterminer le positionnement du salarié dans la grille indiciaire de son nouveau groupe de qualification. Ce calcul se déroule en deux phases. La première consiste à calculer l'assiette correspondant à la situation salariale du salarié avant sa promotion, à laquelle s'applique l'augmentation de 7,5 %. La valeur indiciaire correspondant à l'échelon du salarié est prise en compte au prorata de la durée passée à cet échelon rapportée à la durée de stationnement de l'échelon. Le pourcentage ainsi obtenu est appliqué au gain indiciaire entre l'échelon du salarié et l'échelon immédiatement supérieur. Ce supplément indiciaire, résultant de l'ancienneté dans l'échelon du salarié, est alors ajouté à la valeur indiciaire de l'échelon du salarié. Le salaire théorique du salarié dans ses nouvelles fonctions est déterminé en appliquant à l'ensemble l'augmentation de 7,5 % prévue conventionnellement. Dans un second temps, l'application de la majoration de 7,5 % permet de déterminer la place du salarié dans l'un des échelons de la grille correspondant à son nouveau groupe de qualification : le

salarié est positionné sur l'échelon dont la valeur indiciaire est immédiatement inférieure au salaire théorique d'arrivée (la différence est reconvertie en « temps déjà parcouru » sur l'échelon d'arrivée). Cette méthode dite de « triangulation » résulte donc de la nature du système salarial de la convention collective de l'audiovisuel public qui tient compte de l'ancienneté. S'agissant des éventuelles évolutions excessives des charges de personnel que ces modes d'avancement et de promotion pourraient susciter, elles doivent être maîtrisées par la procédure du cadrage salarial qui, sans concerner les situations individuelles, limite la progression moyenne des salaires. Le cadre salarial établi par les autorités de tutelle fixe, en effet, les enveloppes maximales destinées aux mesures générales, catégorielles et aux mesures individuelles (automatiques ou au choix). Le respect de ce cadrage, contrôlé par la commission interministérielle de coordination des salaires, permet ainsi d'éviter les dérapages. Elle vise en outre à garantir qu'il n'y ait pas de divergence majeure dans l'évolution des salaires au sein des différentes entreprises publiques. En complément de ce contrôle du cadrage, les administrations de tutelle veillent au respect du budget de chaque société, et notamment de ses charges de personnel.

Données clés

Auteur : [M. Georges Ginesta](#)

Circonscription : Var (5^e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 21558

Rubrique : Audiovisuel et communication

Ministère interrogé : culture et communication

Ministère attributaire : culture et communication

Date(s) clé(s)

Question publiée le : 7 juillet 2003, page 5313

Réponse publiée le : 17 novembre 2003, page 8798