



# ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

## France Télévisions

Question écrite n° 68531

### Texte de la question

Mme Sylvie Andrieux souhaite appeler l'attention de M. le ministre de la culture et de la communication sur la question des différences de rémunération entre les personnels de la holding d'audiovisuel public France télévisions. Le 9 juillet 2004, le Parlement votait l'intégration de RFO à France télévisions dans le cadre de la réorganisation du secteur débutée en août 2000. Le personnel permanent de la chaîne, quant à lui, était désormais régi par une convention collective qui garantissait l'égalité statutaire et salariale entre les filiales de la holding. Datée de 1994, celle-ci est encore en vigueur aujourd'hui. Pourtant, en 2002, une communication de la Cour des comptes soulignait déjà les défauts de la gestion du personnel de France télévisions : La cour établissait alors l'existence d'une hiérarchie des rémunérations des personnels des différentes filiales, notamment entre France 2 et les autres personnels du groupe. De même, un rapport d'information daté de septembre 2004 soulignait l'absence totale de mise à jour des textes applicables depuis dix ans, pourtant indispensable dans un secteur connaissant des évolutions économiques et technologiques rapides. Le constat des faiblesses du groupe en matière de gestion du personnel avait été renouvelé à l'occasion du dépôt du rapport annuel de la Cour des comptes le 2 mars 2005. Dans le cas du « réseau France outre-mer » (RFO), M. Hervé Gaymard, ministre de l'économie et des finances, avait alors indiqué à la cour que « l'intégration (de RFO) au sein de France télévisions devrait permettre une amélioration (sous peu) de la gestion de cette société et le développement de synergies avec les autres chaînes du groupe (...), notamment en ce qui concerne l'optimisation de la gestion des ressources humaines. » Aujourd'hui pourtant, les personnels dénoncent la constance des irrégularités : à diplôme et à travail équivalents, les rémunérations versées aux collaborateurs des différentes chaînes restent très disparates d'une filiale à l'autre. Il convient donc de rappeler que cette situation est en contradiction avec la législation en vigueur : en effet, l'alinéa 4 de l'article L. 133-5 du code du travail prévoit que les conventions collectives de branche conclues au niveau national doivent, pour pouvoir être étendues, prévoir les modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal ». L'article L. 140-2 alinéa 3 précise aussi que « sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Ainsi, l'employeur « est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés (...), pour autant qu'ils sont placés dans une situation identique » (Cour de cassation, soc., 28 novembre 2000). Toute infraction au principe d'égalité de rémunération proprement dite est alors passible d'une amende de 5e classe appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs rémunérés dans des conditions illégales. Elle lui demande donc s'il envisage d'intervenir afin de mettre un terme aux inégalités de traitement entre les personnels de la holding.

### Texte de la réponse

D'une façon générale, il est envisagé qu'un volet spécifique du nouveau contrat d'objectifs et de moyens (COM) que l'État s'apprête à conclure avec France Télévisions traite de RFO. Ce volet pourrait comporter, outre les objectifs de la société en matière d'évolution de la production locale ultramarine et la présence de l'outre-mer en métropole, des objectifs dans le domaine de la gestion des ressources humaines. S'agissant plus

particulièrement des rémunérations, le principe « à travail égal, salaire égal » tiré de l'article L. 122-45 du code du travail, prohibant la discrimination, vise en premier lieu les salariés placés dans une situation identique. Or, au sein du groupe France Télévisions, les tâches, le temps et les conditions de travail ainsi que l'environnement concurrentiel et technologique diffèrent d'une société à l'autre. C'est donc à la lumière de ces différences que doivent s'apprécier les politiques de rémunérations. Toutefois, par souci d'harmonisation, le groupe France Télévisions souhaite maintenir la stratégie, retenue en 2004, d'une évolution presque identique de la rémunération moyenne des personnels en place (RMPP) entre ses différentes sociétés. À ce titre, il convient de rappeler que RFO a bénéficié, dès avant son intégration, du même taux d'évolution de la RMPP que les autres chaînes du groupe. C'est du reste dans cette perspective que l'État avait choisi de notifier le cadrage salarial au niveau du groupe.

## Données clés

**Auteur :** [Mme Sylvie Andrieux](#)

**Circonscription :** Bouches-du-Rhône (7<sup>e</sup> circonscription) - Socialiste

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 68531

**Rubrique :** Audiovisuel et communication

**Ministère interrogé :** culture et communication

**Ministère attributaire :** culture et communication

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 28 juin 2005, page 6356

**Réponse publiée le :** 7 mars 2006, page 2430