

NAO 2020

Le mirage des primes...

Les choses se présentaient un peu mieux début du mois de mars, avec la proposition de d'augmenter de 60% l'enveloppe destinée aux mesures individuelles. Elle serait passée de 3,5 M€ à 5,6 M€, de quoi satisfaire un plus grand nombre et/ou d'augmenter le montant des mesures. Et puis patatras, la crise sanitaire a tout mis par terre...

Création d'une prime covid avec un budget de 3,2 M€

Crise sanitaire oblige, la direction a sorti l'idée d'une prime covid, financée par... l'argent des mesures individuelles. Près de 2 millions d'euros repris sur cette enveloppe. Tous ceux qui espéraient une mesure d'augmentation ou une promotion à la hauteur de leur investissement risquent de devoir encore attendre.

Certains pourront peut-être se consoler avec une prime, mais ce n'est pas la même chose. C'est un fusil à un coup avec un avantage majeur pour la direction : en 2021, les compteurs seront remis à zéro, sans effet report sur la masse salariale, alors qu'une augmentation ou une promotion, ça reste pérenne pour le-la salarié-e.

Prérogative du manager

Et comment seront-elles attribuées ces primes ? Sur quels critères ? Quelle fourchette ? On n'en saura rien, opacité totale : « *c'est la prérogative du manager* » affirme la RH. Lui seul saura apprécier comment « *valoriser la contribution de chaque collaborateur* » pendant la crise sanitaire.

Au passage, on charge encore un peu plus la barque de l'encadrement, déjà passablement fatigué par la crise sanitaire, de l'aveu même des directions opérationnelles. On souhaite donc bien

du plaisir aux managers qui devront affronter la colère de tous ceux qui auront été considérés comme « non méritants ».

Où est passé le million d'euros de primes 2019 ?

1 200 primes ponctuelles allant de 150 € à 6 000 € ont été allouées l'année dernière, en toute opacité. Quel usage sera fait des 3,2 millions cette année ? Quelles garanties d'équité ? Est-ce une prime uniforme de 400 € pour chacun des 8 000 salariés, ou l'inverse ?

Pour la Présidente de FTV tous les prétextes sont bons pour pousser chaque année un peu plus loin sa politique d'individualisation des salaires. En 2019, c'était la transformation numérique, cette année la crise sanitaire. En 2 ans, on assiste à un quadruplement de l'enveloppe des primes, passée de 800 000 € en 2018 à 3,2 M€ en 2020.

Politique salariale punitive

En parallèle, le gel des augmentations générales depuis 7 ans et des mesures individuelles dérisoires ont des conséquences : 38 % des salariés ont eu une mesure inférieure à 2 % après 3, 4 voire 5 ans d'attente. Certains ont dû même se contenter de 50 € brut/mois.

Sous couvert de récompenser le mérite, la généralisation des primes est un poison qui entretient les rivalités et mine la cohésion des collectifs de travail.

Pour la CGT, la priorité reste d'abord et avant tout l'augmentation générale des salaires pour préserver le pouvoir d'achat ainsi que la réduction des disparités salariales.

Paris, le 25 juin 2020