



Projet d'accord sur l'intéressement : Une menace pour les conditions de travail et les revenus des salariés

Alors que la Présidente de France Télévisions vient d'être reconduite pour un mandat de 5 années, le premier accord que la direction propose porte sur l'intéressement. La gravité de la situation actuelle ne montre-t-elle pas que les priorités sont ailleurs ?

Après deux séances de négociation, un projet est en ce moment même soumis par la direction à la signature des organisations syndicales. Si le principe d'un intéressement peut séduire certains salariés dans le contexte actuel de très faible évolution salariale à FTV, ses dispositions sont en réalité particulièrement dangereuses pour leurs conditions de travail comme leurs revenus.

Un marché de dupe à peine voilé : le choix des critères

Le principe de l'accord sur l'intéressement est présenté explicitement comme tel : dans le contexte d'austérité budgétaire à FTV (cf. les multiples plans d'économies des dernières années), les « efforts » des salariés (comprendre : la dégradation subie de leurs conditions de travail) auraient désormais une contrepartie. Sa nature, une prime (et non du salaire) calculée selon 3 critères distincts :

- 1- le respect de la masse salariale prévue au budget ;
- 2- le respect des objectifs d'audience ;
- 3- la réduction d'émission de gaz à effets de serre.

Le premier critère est une indexation de l'intéressement sur la masse salariale. Ainsi, dans le contexte de gel des augmentations générales depuis 7 ans, les salariés sont sommés, pour voir leurs revenus individuels augmenter en apparence, d'accepter une limitation du total des salaires (sic !). On prend d'un côté pour donner de l'autre mais sans assurer la moindre pérennité de la mesure. Résultat : cela débouche

mécaniquement sur une perte de revenus dans la durée en l'absence de report d'une année sur les suivantes (contrairement à une augmentation salariale).

Entre autres éléments, l'accord indique que sont également pris en compte dans le calcul de la masse salariale : la limitation du recours aux CDD (nos collègues précaires apprécieront), le remplacement de salariés âgés par des plus jeunes (la saison 2020 de la chasse aux « vieux » est donc officiellement ouverte à FTV), et la « maîtrise de la consommation de congés » (tant pis pour la santé et la vie privée des nombreux salariés travaillant le weekend ou en horaires décalés).

Le texte introduit même un critère supplémentaire : il prévoit un bonus sur le montant de l'enveloppe si le niveau de la masse salariale est inférieur aux prévisions ! Bref, il introduit le principe d'une prime allant à l'encontre du propre intérêt des salariés. Un « luxe » réservé jusqu'ici aux encadrants au travers de la part variable. Ces derniers deviendraient au passage doublement incités à réaliser des économies sur le dos des salariés.

Le second critère, lié aux audiences, est par nature aléatoire (sachant que la grande majorité des salariés a très peu de moyen, voire aucun, pour agir dans ce domaine), et aisément manipulable : il suffit pour la direction de fixer des objectifs trop ambitieux et le tour est joué.

Le troisième critère, lié à l'émission de gaz à effet de serre, est particulièrement sournois. En effet, derrière une apparente bonne volonté, il s'agit ni plus ni moins d'établir un dispositif qui fait semblant d'inciter les salariés à se préoccuper d'écologie, alors que l'organisation des conditions de fabrication dépend légalement et factuellement de la direction. Bref, du greenwashing à peu de frais sur un sujet pourtant d'une importance extrême.

Une prime hautement improbable

Comme si le choix de critères hautement contestables ne suffisait pas, le versement d'un intéressement est par nature conditionné à des résultats annuels positifs (l'accord y fait là encore explicitement référence). Cet accord porte sur la période 2020-2022. Or, le texte le reconnaît d'ailleurs, le contexte de crise sanitaire met largement à mal un budget 2020 d'ores et déjà prévu en déficit. Traduction : une prime d'intéressement nulle au titre de 2020.

Les perspectives 2021 et 2022 ne sont guère plus réjouissantes. La trajectoire financière 2019-2022 prévoit déjà en effet une nouvelle baisse des ressources publiques chaque année à laquelle il faudra ajouter des reports de charge de 2020 liés à la crise sanitaire comme le bonus de 20 millions d'euros pour les producteurs privés ou le maintien de France 4 non prévu initialement.

On peut en plus raisonnablement penser qu'en l'absence d'augmentation d'impôts (promesse présidentielle renouvelée par le Premier ministre cette semaine), la CAP (Contribution à l'Audiovisuel Public) a en plus peu de chance de faire l'objet d'une augmentation substantielle. Le versement d'une prime est donc de toute manière très peu probable sur la période.

Une attaque en règle contre les principes fondamentaux du service public et de la vie en société

Il y a enfin un problème sur la nature même du dispositif. L'idée de l'intéressement est simple : quand une entreprise privée fait des bénéfices, elle est en mesure de verser des dividendes à ses actionnaires. Dans le secteur privé, l'intéressement permet aux salariés de bénéficier d'une partie des bénéfices que dégage l'entreprise dans un contexte économique favorable et/ou exceptionnel.

N'oublions cependant pas que, selon les travaux récents sur l'évolution des revenus réels au cours des dernières décennies, ce genre de mesure marginale n'a absolument pas compensé la tendance générale à la baisse de la part des revenus du travail dans la richesse créée.

Mais surtout, le principe de bénéfice n'a absolument aucun sens dans le cadre d'un service public, sauf à considérer que son objectif n'est plus de servir le public et donc à le détourner de son unique raison d'être.

Enfin, l'éventuelle et très improbable rémunération envisagée se ferait sous forme de prime et non de salaire. Elle serait donc exempte de la majorité des cotisations sociales. Or, dans cette période qui s'annonce critique pour nos systèmes sociaux (assurance chômage, assurance maladie, retraites, etc...), le tour de passe-passe entre des salaires, qui les alimentent, et des primes qui n'y participent que très superficiellement est en soit particulièrement odieux et dangereux.

Des critères d'attribution hautement suspects, l'incitation pour les salariés à des comportements nuisant à leur propre intérêt, le tout dans un contexte économique ouvrant peu de perspectives réelles de rémunération et des effets délétères pour la vie en société : voilà le contenu de cet accord.

La CGT de FTV met donc en garde les salariés contre le trompe-l'œil de l'intéressement et réaffirme son engagement pour l'amélioration réelle de leurs conditions de travail et de rémunération. Si la direction souhaite négocier des accords loyaux fondés sur l'intérêt des salariés et du public, elle trouvera en la CGT un interlocuteur honnête et constructif. Ces conditions minimales n'étant pas réunies ici, la CGT ne signera pas cet accord.

Paris le 27 août 2020