

## Intéressement ou arnaque ?

La CGT est historiquement opposée à l'intéressement parce qu'il ne constitue pas un élément de salaire pérenne, devenant ainsi un alibi pour ne pas augmenter les salaires. Les sommes distribuées étant exonérées de toutes charges sociales (sécurité sociale, chômage, retraite...), cela revient aussi à grever un peu plus les comptes sociaux, prétexte à des plans d'économies aussi drastiques qu'injustifiés.

Le versement d'un intéressement est subordonné au respect de 3 objectifs portant sur la maîtrise de la masse salariale, la performance des audiences et la responsabilité sociale et environnementale (RSE) de l'entreprise.

### Poursuite de la diminution de la masse salariale...

Contrairement à une entreprise privée qui cherche à augmenter son chiffre d'affaires, et donc mécaniquement aussi sa masse salariale, c'est le contraire qu'on nous vend à FTV. La maîtrise de la masse salariale passera par la réduction des effectifs permanents, des heures supplémentaires et du nombre de CDD, la maîtrise de la consommation de congés, privilégier les fonctions opérationnelles aux fonctions d'encadrement (on attend de voir), et l'effet Noria (un « jeune » coûte moins cher qu'un « vieux »).

**Conséquence** : plus votre charge de travail augmente à force de perdre des collègues, plus votre intéressement sera élevé ! Comment accepter ce jeu de dupes où la dégradation des conditions de travail serait monnayable ?

Est-ce cela la traduction de l'« *ambition partagée en matière de qualité de vie et des conditions de travail de France télévisions* » vantée à la toute 1ère ligne du préambule de l'accord QVCT mis à signature des organisations syndicales ? Une charge de travail acceptable et des effectifs à la hauteur des missions sont les ambitions de la CGT pour les salariés de FTV.

### ...ou révision du système salarial ?

La CGT revendique pour tous les salariés de FTV un système salarial dynamique et pérenne. Les mesures aléatoires comme l'intéressement, les primes exceptionnelles, le clientélisme et les mesurettees sensées rattraper année après année un retard accumulé doivent cesser.

Pourquoi ne pas abonder l'enveloppe des mesures salariales - qui elles augmentent le salaire contractuel - avec l'argent prévu pour cet intéressement (potentiellement jusqu'à 6M€) ? La direction dit que cela est impossible car l'intéressement n'est pas assuré chaque année. Et c'est bien cela le problème, c'est une variable d'ajustement sur le dos des salariés.

Nous devons retrouver un système motivant pour tous sans retards de carrière ou disparités soi-disant justifiés aux yeux d'une direction qui estime qu'entre -10% et +10% de la médiane, tout va bien, circulez ! Ainsi un écart de salaire de 20% serait acceptable ? C'est cela la lutte contre les disparités salariales à FTV ? Sans parler d'y inclure la prime d'ancienneté, la même pour tous,

ce qui minore le pourcentage d'écart entre les salaires de base. Tout est fait pour planquer la réalité du problème salarial à FTV. Par ailleurs, comparer les salaires contractuels plutôt que les salaires réels à une médiane évoluant à la baisse chaque année grâce à la diminution des effectifs, c'est tout bénéf pour la direction.

**Cette politique salariale doit cesser.**

## Une RSE très peu ambitieuse

En matière de RSE le critère retenu par FTV est la réduction de gaz à effet de serre lié aux consommations d'énergies des sites et parcs de véhicules de l'entreprise.

Pourquoi ne pas profiter de cet accord d'intéressement pour proposer un dispositif plus ambitieux mettant en valeur une approche collective, loin de l'individualisme sous-tendu par le système d'intéressement-bonus, et qui favoriserait coopération et travail d'équipe dans un but unique de transition écologique ?

Qualité de l'air et de l'eau, valorisation de nos déchets, baisse de la consommation électrique, véhicules moins polluants, pratique des mobilités douces, formation massive des salariés aux enjeux, privilégier le contact humain aux applis, etc. Mais sans se servir de l'argument écologique pour fermer des sites de fabrication mal desservis par le train, par exemple.

Et que dire du contrat de gestion de l'intéressement confié à Natixis, épinglé par des ONG pour ses investissements dans les énergies fossiles contribuant au réchauffement climatique et éclaboussé par un scandale de fraude fiscale ? La direction prétend qu'il n'y a pas d'incompatibilité avec les valeurs de l'entreprise. Où est l'exemplarité ? La même que celle qui est constamment demandée aux salariés.

Après un 1er accord d'intéressement couvrant la période 2020-2022, non signé par la CGT, un nouvel accord est en cours de négociation jusqu'au 12 juin pour la seule année 2023. La direction n'exclue pas de revoir les critères de calcul de l'intéressement en 2024...

**Nous avons une mission de service public, montrons l'exemple, faisons mieux, ne bradons pas les valeurs affichées par l'entreprise.**

Paris, le 7 juin 2023