

Politique salariale en perdition !

3 années de suite sans augmentation générale, une politique salariale sans moyens, basée uniquement sur le salaire « au mérite »... fatalement les dirigeants de FTV allaient droit dans le mur !

Les quelques 9 000 salariés sous CDI en ont fait la brutale expérience, 2016 a été un naufrage: gel des salaires pour la majorité + baisse de 30% du nombre des mesures individuelles en trois ans.

Les journalistes en particulier ont été très maltraités : 300 mesures individuelles pour un effectif de près de 2 700 salariés. Dans certaines rédactions comme en Alsace, en Provence, Guadeloupe ou Paris, on est tombé à moins d'une mesure pour dix. 33 % des journalistes n'ont pas eu d'augmentation depuis au moins 4 ans.

La direction en convient «*le dispositif de revalorisation continue d'exclure une trop grande majorité de salariés* ». Bel élan de lucidité mais qui est responsable ? Qui a saboté les engagements de l'accord collectif ? Qui a fait que certains salariés ont cumulé les mesures individuelles, tandis que d'autres voyaient les augmentations leur passer sous le nez année après année ? Qui a refusé la transparence ? Pourquoi les salaires d'une partie de l'encadrement se sont-ils envolés ? Pourquoi les nominations à la Chaine Info et le coût du forfait-jours ont-ils amputé les mesures individuelles ?

Aujourd'hui, la direction de FTV tente de se dédouaner en proposant de réformer le système. Elle propose de doubler, de tripler, voire de quadrupler le nombre de mesures individuelles. BRAVO ! Oui mais, avec des augmentations à... 0,5 % du salaire de base !

Elle demande aux syndicats d'abaisser les taux plancher de 2,5 % pour les PTA et 3,5 % pour les journalistes contre un taux mini de 0,5 %. En

échange, la garantie d'une revalorisation minimum de 1% pour tous, au bout de 3 ans.

Proposition indécente :

Le calcul est vite fait. Qui s'estimera gratifié par une augmentation de 15 ou 20 € par mois ? Qui nous assure que les directions ne continueront pas leurs pratiques discriminantes et les mises à l'écart brutales : grosses augmentations pour certains et le minimum du minimum pour la majorité ?

Question d'équité, mais aussi question du budget. La direction constate qu'elle n'a même plus les moyens d'appliquer sa politique de salaire « au mérite ». Elle habille l'insuffisance de son financement et nous prépare aux vaches maigres : «*0,5%, quand il faut repartir la misère, c'est toujours ça de pris* » avoue la direction !

Pour la CGT, si l'accord collectif est à améliorer, c'est sur la question de la régulation sociale, au vu de l'expérience des 3 années écoulées.

La CGT demande la transmission aux DP de la totalité des informations concernant leurs collectifs de travail de façon à mesurer concrètement l'équité de traitement chaque année et tout au long de la carrière des salariés.

Par ailleurs la CGT a proposé la mise en place d'une réunion préparatoire en amont des coca sur l'emploi au cours de laquelle les DSC pourraient s'exprimer sur les candidatures à l'emploi mobilité.

Au delà, ce qu'il faut réformer, c'est l'état d'esprit de la DRH et des « managers ». Sans garanties d'équité et transparence toute réforme est inutile. Il faut aussi mettre fin au gel des augmentations générales qui pénalise la majorité des salariés et arrêter la casse de l'emploi permanent et non-permanent.

Paris, le 26 avril 2017