

Alerte rouge sur les salaires

Lundi 20 mai 2019, 2^{ème} séance de pseudos négociations sur les salaires. On a maintenant une idée bien précise de ce qu'il y aura au bas de la feuille de paye en 2019.

	2018	2019	Différence
Augmentations générales	0 %	0%	
Masse salariale de référence CDI + CDD de droit commun	604 M€	582 M€	- 22 M€
Enveloppe pour les mesures individuelles au choix	4 M€	3 M€	-1 M€
Pourcentage réservé aux mesures individuelles au choix	0,66%	0,51%	-15 points
Taux moyen des mesures avec 33 % de bénéficiaires	3,1 %	2,3 %	-0,8 points
Primes individuelles ponctuelles	0,8 M€	1,8 M€	+1 M€
Montant minimum de l'augmentation garantie brut sur 12 mois	606 €	610 €	+ 4 €
Inflation	1,8 %	1,2 %	

Politique salariale punitive

La CGT dénonce cette politique salariale punitive, génératrice de démotivation, de rancœur et de conflits au sein des équipes. C'est un signe négatif que la direction envoie aux salariés auxquels on demande toujours plus, avec des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader.

Équité, transparence, respect des salariés... la direction a balancé toutes ses valeurs sociales par-dessus bord.

Au 1^{er} janvier 2019, plus de 2 800 salariés de FTV, soit plus de 1 sur 3, n'ont pas vu l'ombre d'une mesure salariale depuis au moins 3 ans. Certains attendent depuis 5 ans. S'ils décrochent une augmentation de 90 € par mois, elle sera très loin de compenser l'inflation cumulée sur les dernières années. Pire encore s'ils n'obtiennent que le minimum garanti : 50 € bruts mensuels.

100 € de pouvoir d'achat en moins sur la feuille de paye

Prenons le cas d'un salaire de 3 300 € brut. Une augmentation de 2,3 % sur un salaire de base de 3 000 € donne 70 € d'augmentation. Au bout de 4 années, l'inflation cumulée atteint 5,2 % soit une perte de 170 €. Différence 100 € de perte de pouvoir d'achat par mois au bout de 4 ans.

Et comment fait-on pour payer le loyer, les assurances, la vie quotidienne, l'éducation des enfants, la santé ?

Un pourboire sur la feuille de paye

Pour enfoncer encore un peu plus les salariés, la DRH vient superposer une troisième couche à sa politique de salaire au mérite. **Une enveloppe de 1,8 M€, pour distribuer des primes ponctuelles**, au coup par coup aux « salariés méritants », ce qui reviendra à sanctionner financièrement tous les autres. Un pourboire, qui va introduire encore plus de bisbilles dans les collectifs de travail et rendre la vie infernale aux managers.

Six années de gel des salaires à France Télévisions, ça suffit

Les mesures individuelles ne font pas une politique salariale. La CGT revendique des augmentations générales, seules mesures équitables et transparentes permettant de préserver le pouvoir d'achat.

La CGT demande expressément à Delphine Ernotte de renoncer aux primes ponctuelles qui seront la honte du service public.

Paris, le 23 mai 2019