



Mesures salariales 2025

Austérité sauf pour les producteurs privés

Une politique salariale déconnectée de la réalité du travail

Pour certains cela commence dès l'entretien annuel. Petit à petit les salariés qui ont des compétences « au-dessus des attentes » se les voient ramenées au niveau « attendu ». C'est pourtant le résultat d'un investissement professionnel reconnu par un chef de service, une reconnaissance parfois symbolique parce que non rémunérée, mais correspondant néanmoins à une réalité. Ne pas voir son travail reconnu à sa juste valeur entraîne démotivation et sentiment de déclassement. La direction prétendait qu'il n'y avait pas de consigne à ce sujet, les faits démontrent le contraire et cette direction nous ment ouvertement. En réalité, elle prépare le terrain à la revue du personnel qu'elle entend mener en 2025.

Pour la plupart des salariés permanents de FTV, cela continuera à l'occasion de l'attribution des mesures salariales 2025, mais il faut résister, ne pas se laisser déclasser par son encadrement sans réagir. Appuyez-vous sur les DS CGT si nécessaire.

Des miettes à négocier

D'habitude la Négociation annuelle obligatoire (NAO) se fait en trois réunions, mais la direction annonce d'emblée à la seconde qu'il n'y a quasiment rien à négocier donc pas de troisième réunion. C'est sûr que lorsqu'il y a 40 % de budget en moins sur les salaires (-7 M€), cela ne laisse aucune marge de manœuvre.

Compte Épargne Temps

En raison du niveau des finances de l'entreprise, la monétisation des jours de CET sera limitée à 5 (contre 8 en 2024). Mais en termes de dépôt de jours sur le CET, pas de limitation en 2025, ce sont les règles de l'accord collectif qui s'appliquent. C'est reculer pour mieux sauter, puisque tout ce qui est stocké dans les CET devra être payé un jour.

Mesures salariales individuelles

L'enveloppe prévue est quasi identique à 2024 (3,5 M€), mais comme les mesures coûtent plus cher, cela fera moins de mesures. La direction évalue le taux d'attribution pour les PTA à 23 % et à 20 % pour les journalistes. Cela fera beaucoup de déçus, il est loin le temps où l'entreprise garantissait au moins 33 % de mesures par an...

Pas de mesure générale

Le montant que toucherait chaque salarié au titre d'une mesure générale est tellement ridicule que ce serait vexatoire : entre 9 et 18 €/mois, jusqu'à 35 € en faisant jouer les vases communicants entre les enveloppes. Pitoyable ! Cela s'appelle l'austérité.

Pas d'évolution de la prime d'ancienneté

Pas sûr que la direction accepte de faire évoluer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Mais si c'est le cas, elle n'évoluerait au mieux que de +1 %. Ne comptez pas là-dessus pour compenser l'inflation ou voir reconnu votre investissement professionnel.

Revendications de la CGT

La direction rejette notre proposition de rester sur le même budget que l'année dernière, mais 10,5 M€ au lieu de 17,5 M€, c'est un gouffre. Elle ne répond pas à nos demandes de fléchages des enveloppes.

En parallèle, la direction maintient l'intégralité des investissements dans la production privée en allant même au-delà de ses obligations avec plus de 520 millions d'euros. S'il y a des économies à faire, pourquoi les producteurs privés ne seraient-ils pas eux aussi mis à contribution ?

La CGT demande encore et toujours que l'enveloppe des primes exceptionnelles de 600 000 € soit reversée sur d'autres mesures.

Cette année encore les salariés seront livrés à l'arbitraire. Ce n'est pas acceptable !

Nous ne négocions pas le partage des miettes. L'exercice 2025 ne pourra qu'entraîner frustration et souffrance au travail, voire des contentieux juridiques pour discrimination salariale.

Paris, le 5 mars 2025