



L'ACTU-SOCIALE



En 2021 : pas de P.S.E. dans le Groupe TF1, Mais un plan d'économies sur les salaires et les emplois !

Dans un contexte anxiogène et contraint, même si le déploiement du télétravail a pu faciliter le travail de certains, **tous les salariés, dans un esprit collectif, ont été à la hauteur des exigences de continuité des antennes durant toute l'année 2020.**

La Direction fait le choix de nous diviser en limitant les augmentations de salaires à la discrétion des managers et au détriment de salariés les plus « anciens ».

Les représentants CGT se sont opposés à cette décision en réaffirmant notre demande de retour de l'augmentation générale et le maintien des emplois ! Particulièrement après 2020, en signe de reconnaissance du travail collectif de tous les salarié.e.s.

La DIRECTION de TF1 a décidé :

- Le GEL des SALAIRES de la majorité des salariés du Groupe TF1
- Des augmentations de salaires limitées et arbitraires (*enveloppe 0,7%+Primes*) pour :
 - Les salarié.e.s ayant moins de 5 ans d'ancienneté
 - Et/ou, les salarié.e.s avec un salaire \leq à 3845 € bruts / mois
- Des suppressions de postes en régie et au maquillage
 - Qui imposent aux autres métiers de prendre des tâches supplémentaires !
 - Qui entraînent la baisse du nombre de contrats pour les intermittents
- De ne pas renouveler certains CDD
- Du non remplacement de certains départs

La CGT n'a pas signé le volet salarial de cette « NAO 2021 » et demande la réouverture des négociations sur les salaires en 2021 !
En effet, après avoir réussi à dégager 77 millions de bénéfices (09/2020), les bénéfices attendus pour 2020 dépasseront sans doute les 100 millions d'€ !

➤ Dividendes / Intéressement TF1

La CGT-TF1 demande que ces bénéfices ne partent pas, une nouvelle fois, majoritairement en dividendes ! La Direction met en avant la récompense de « *surperformance* » de résultats sous forme de prime d'intéressement. La CGT-TF1 considère que ce contexte de crise est incompatible avec l'idée de « *superperformance* » ! Nous dénonçons la volonté de la Direction de vouloir substituer les augmentations de salaires par « la course à l'intéressement ». Cette démarche est illégale en raison de la différence de traitement fiscal de ces sommes. En effet, les salaires Bruts, avec les cotisations salariales et patronnales, contribuent à alimenter et à structurer **directement** toute la protection sociale de la société : Assurance maladie, assurance chômage, pensions retraites, etc.

En limitant les salaires, c'est notre pouvoir d'achat qui stagne et c'est toute notre protection sociale qui est limitée également avec la stagnation des cotisations.

NB : ne pas confondre l'intéressement qui est lié à des objectifs avec la participation qui est liée aux bénéfices.

Rappel 2020

Enveloppe RIS 1,5% de la masse salariale : 2,5% en moyenne réellement **distribué à environ 62% des salariés...**
 + 304 Primes exceptionnelles pour certains salariés (dont 156 salariés en + de leur augmentation)

➤ **73% des salariés** ont bénéficié d'une augmentation et/ou d'une prime exceptionnelle (**donc 1/4 de zéros RIS**)
Participation obligatoire en application de l'accord : **augmentée de 30%** pour « compenser le manque d'intéressement »

Pas d'intéressement alors que l'année 2019 était une bonne année ! (Résultat Net Groupe TF1 2019 : 155 M€)

NOUVEL ACCORD TELETRAVAIL

Le télétravail, c'est « OUI »... MAIS pas n'importe qui, pas n'importe quand, pas n'importe comment, et pas à n'importe quel prix !

Hors période exceptionnelle de crise sanitaire, le télétravail est obligatoirement sur la base du volontariat, il ne peut être imposé ! (voir le dossier CGT : <http://ugict.cgt.fr/teletravail>)

Les points de vigilance :

- **Charge de travail :** C'est le travail de votre manager de s'assurer que vous avez un nombre raisonnable de tâches à effectuer... mais c'est aussi votre devoir de signaler une surcharge de travail.
- **Temps de pause et repos / déconnexion :** s'octroyer des pauses dans la journée - respect des coupures repas - minimum 1h de repos entre 2 vacations
- **Equilibre vie pro. / vie perso. :** lieu de travail identifié, soirées et weekends respectés !

Pour la CGT-TF1, l'émulation et la créativité par le partage des idées, des problèmes et des solutions en temps réel et en présentiel sont indéniables et à pérenniser.

Le danger est l'isolement du salarié, coupé du collectif de travail !

Une négociation du nouvel accord commence début 2021, nous demandons :

- Une majorité de jours en présentiel, avec la possibilité d'y déroger en cas de besoin.
- La pérennisation et l'augmentation à 400 euros du remboursement des frais de matériel
- Une indemnité de frais de repas et de services (électricité, connexion internet, etc)
- Que les temps de réunion à distance, de e-learning soient inclus dans le tps de travail
- L'envoi par courriel pro. d'infos syndicales (actuellement interdite par la Direction)

« On a la chance d'être un Groupe suffisamment bien armé, équilibré et peu endetté »

(Gilles Péliçon – « 1 h avec » du 8/07 – replay sur l'Université TF1)

Pour la CGT-TF1, cela doit donner lieu à :

- Une reconnaissance du travail de TOUS, avec le retour de l'augmentation générale,
- Une + juste distribution des bénéfices en minimisant la part de Dividendes,
- Le maintien des emplois avec un plan d'investissement et de formation ambitieux.

Les représentants de la CGT TF1 & LCI tiennent à adresser leurs sincères vœux de belle et heureuse année 2021 à toutes et tous ! Après la terrible année 2020, et l'attente d'un printemps plus heureux !

Bientôt: notre communiqué « *lutte contre les violences sexistes et sexuelles* »

Continuez à prendre bien soin de vous et des autres,
les gestes barrières restent la règle !

Une bonne résolution pour 2021 : Se syndiquer ! Ne restez pas seul.e !

LE TRAVAIL
A PLUSIEURS VISAGES.
LA CGT A LE VÔTRE.

