



Négociations Annuelles Obligatoires



# (NAO) 2023 : 3.7 % ?

Après la 1<sup>ière</sup> réunion de NAO, la Direction de TF1 n'envisage qu'une enveloppe de **3,7 %** de la masse salariale globale à **distribuer en augmentations individuelles et arbitraires...** 😞

➤ **RAPPEL DU CONTEXTE :**

- les restrictions salariales de ces dernières années,
- La **cession d'UNIFY** à « Reworld Média » **avec environs 400 salarié.e.s,**
- **l'inflation : + 6,2 %** de novembre 2021 à nov 2022,
- le SMIC a augmenté de 7,76 % ! + 1,8 % prévu au 1<sup>er</sup> janvier 2023...
- Résultat Net Groupe TF1 à 9 mois 2022 : **150 Millions d'€**,  
et sans doute **+ de 200 Millions d'€ attendus en fin d'année.**

*Dans ce contexte, cette proposition d'A.I. de 3.7%, serait « acceptable », si elle est couplée à la **demande unanime des O.S.** : « augmenter TOUS les salaires » par un montant minimum, que la CGT-TF1 a estimé à **155 € !***

### Participation / Intéressement TF1 / Salaires BRUTS

- Même s'il faut se réjouir des bons résultats du Groupe, nous dénonçons la volonté de la Direction de vouloir substituer les augmentations de salaires par « la course à l'intéressement ».
- Ne pas confondre l'intéressement, aléatoire, lié aux **objectifs**, avec la **participation** liée aux **bénéfices**.
- Les **salaires Bruts**, avec les **cotisations salariales et patronales**, contribuent à alimenter et à structurer **directement** toute la protection sociale de la société : Assurance maladie, assurance chômage, retraites.
- **En limitant les salaires**, c'est notre pouvoir d'achat qui stagne et c'est toute notre protection sociale qui est limitée.

### Prochaine Réunion NAO, 16/12, la CGT-TF1 continuera à revendiquer :

- 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**,
- **La prise en compte d'objectifs RSE à la hauteur des enjeux de la crise climatique**,
- Un management bienveillant et participatif, sans discriminations ni sanctions,
- L'expérimentation par accord de **la semaine de 4 jours** sur l'année 2023,
- Le respect des charges de **travail SOUTENABLES**, tout en y trouvant **du SENS !**

### Rappel NAO 2021-22 (hors Newen et Unify)

- Des augmentations de salaires toujours limitées et arbitraires avec une enveloppe globale de 2%
- 364 salarié.e.s (sur 1904) « **Zéro RIS** » en 2022. ( 884 en 2021 )
- 1367 salarié.e.s du Groupe TF1 ont bénéficié d'une augmentation de **3.1%** en moyenne en 2022.
- 213 salarié.e.s ont pu bénéficier d'une prime exceptionnelle de **1902 €** en moyenne.



# L'ENTRETIEN ANNUEL



Comment aborder votre entretien de « performances » et votre entretien professionnel ?

## L'auto-évaluation N'EST PAS OBLIGATOIRE !

Pour la CGT-TF1, l'auto-évaluation est **anxiogène, c'est à la hiérarchie d'évaluer l'atteinte des objectifs et les compétences métiers** par des échanges avec les salarié.e.s. **Elle est facultative.**

*L'auto-évaluation retourne la responsabilité vers le salarié, en le culpabilisant, et la psychologie humaine fait que le.la salarié.e a tendance à se dévaloriser.*

## Préparez vos entretiens

Notez durant l'année les événements importants, les problèmes et les réussites avec leurs raisons.

Les objectifs doivent avoir été définis de façon claire, mesurable, avec des moyens associés et agréés entre le salarié et son manager et **dans le respect de charges de travail soutenables tout en y trouvant du sens.**

### Pensez-y !

Répondez par écrit à toutes les critiques dans le dernier paragraphe d'observations avant signature

Abordez la revalorisation de votre salaire chaque année !

... et vos perspectives de carrières dans la partie entretien pro

Communiquez entre collègues vos salaires pour faire valoir vos droits : à travail égal / salaire égal

Listez vos demandes de formations

### Ne refusez pas l'entretien !

Au contraire **préparez-le**, argumentez sur tout ce qui paraît contraire à vos missions : manque de moyens, manque temps...

**Ne laissez pas sans réponses d'éventuels commentaires négatifs du manager !**

Ne pas accepter un entretien non planifié (délai de prévenance)

Exiger un délai de prévenance et un temps de préparation (**les salariés postés ont droit à des heures de préparation de leur entretien** – art.II.3 de l'accord GEPP)

### ➤ C'est le moment de demander une augmentation !

Le coût de la vie augmente, les augmentations de salaire sont nécessaires ! **Elles devraient suivre à minima l'inflation ...** Pensez à écrire vos demandes d'augmentation de salaire et de promotion dans la partie commentaire de l'entretien de performance. (source INSEE : **+6.2% d'inflation** au 11/2022)

Toutes les réponses à vos questions sur <https://ugictcgt.fr/guide-evaluation/>