



CSE Central du 15 décembre Déclaration de la CGT

Il n'y a pas de télé publique sans ses salariés

Montée des périls

D'ici 4 mois nous serons fixés sur l'identité du ou de la prochain·e locataire de l'Élysée.

Jamais les incertitudes sur l'avenir du service public audiovisuel n'auront été aussi fortes du fait d'un contexte particulièrement défavorable, entre les propositions hostiles et populistes de plusieurs candidats (privatisation partielle ou totale, reprise en main idéologique), la fin du COM de FTV en 2022 sans aucune perspective pour la suite et surtout la fin programmée de la perception de la redevance à partir de 2023 du fait de la suppression de la taxe d'habitation.

Rarement le sacro-saint principe de continuité de l'État – et de son service public audiovisuel – n'aura été autant menacé. Un manque total de respect pour les salariés de FTV investis dans leur mission et dont l'avenir est au cœur de nos préoccupations, ainsi que pour nos téléspectateurs.

Impasse budgétaire

A propos d'avenir, quel est celui de FTV ? Quelle sera sa stratégie au-delà de 2022 ? Avec quelle trajectoire budgétaire et quelle politique de l'emploi ? Dans un tel contexte, comment prétend-on négocier sérieusement une gestion prévisionnelle de l'emploi pour l'après 2022 si on n'a pas la feuille de route ?

Nous allons examiner ce jour le projet de budget 2022 de FTV. Un budget atypique dont l'équation initiale semblait pourtant insoluble. On comprend bien que les reports de charges et de recettes de 2021 sur 2022 permettent en quelque sorte de gagner du temps mais ce budget étonnamment à l'équilibre ressemble surtout à un affichage de transition.

Le Conseil d'Administration a validé ce budget hier, avant même que le CSEC n'ait pu donner son avis. Nous regrettons que la direction se soit empressée de communiquer cet audacieux cocorico à la presse puis aux salariés, bafouant incidemment les prérogatives des représentants du personnel.

La chasse aux ETP

Si la diminution des ETP semble se ralentir dans ce budget 2022, ce qui reste à prouver, l'entreprise est exsangue, à l'os, et il sera difficile de poursuivre nos activités et le déploiement

des projets en l'état actuel de nos moyens, qui entraîne partout une dégradation alarmante des conditions de travail des personnels en poste.

Les faits sont têtus : le déploiement de l'Accord cadre du 7 mai 2019 sur le déploiement du projet d'entreprise, est un échec : entre 2018 et 2022, ce sont 623 ETP qui auront été supprimés, et le volet embauche sur de nouvelles compétences et de précaires historiques n'a pas été réalisé.

Les chantiers de transformation en rafale ont profondément perturbé les salarié-e-s de l'entreprise. Le calamiteux projet TEPI, la compression des effectifs du CDE, l'arlésienne de la régionalisation, les fusions/mutualisations dans tous les secteurs, l'intensification du travail au numérique, les chimères de l'automatisation et de l'Intelligence artificielle avec des systèmes souvent défaillants et compliqués (Concur, H-Corpo, HR ForYou, Ariane Cloud...)

Un corps social malade

La spirale infernale de baisse des ETP va-t-elle se poursuivre ? Le premier train des suppressions d'emplois en cachera-t-il un autre ? L'objectif est-il d'aboutir à un service public donneur d'ordre à des sous-traitants privés avec leur moins disant social ?

L'année 2021 aura été particulièrement difficile pour les salariés, du fait de la pandémie bien sûr mais aussi des mesures d'économies sur fond de baisse des salaires alors que l'inflation d'envole. Pas très étonnant dans ce contexte que la motivation des salariés soit en chute libre, que le repli sur soi progresse. L'aspiration au télétravail n'y est pas étrangère et l'enjeu sera de rendre les sites beaucoup plus attractifs pour les salariés.

Nous sommes réunis ce jour pour le dixième CSE Central de l'année 2021 dont 6 réunions ordinaires. Une année encore une fois hors norme pour les élus qui peinent à suivre le rythme infernal des projets de transformation qui s'enchaînent, souvent à la hussarde, des alertes qu'il faut gérer, des négociations tous azimuts, qu'il faut assurer en parallèle.

Quel New deal ?

La fatigue des salariés est réelle et l'absentéisme grandissant en est le symptôme le plus alarmant. Il faudra bien plus que des séances de relaxation, de yoga ou des concours du plus moche pull de Noël pour passer le cap.

Il est temps de faire une pause, de pouvoir simplement prendre le temps de faire son travail. Si on veut invoquer Franklin Roosevelt, commencer par combler les postes laissés vacants par les départs en retraite, arrêter les plans d'économies et la chasse obsessionnelle aux ETP, revoir les organisations pathogènes du travail, mettre un terme au management toxique et se donner les moyens d'être une télévision réellement citoyenne.

Nul doute que cela sera considéré comme un luxe par les pantins médiatiques de l'extrême droite. Mais il s'agit pour nous d'un impératif catégorique afin que chacun retrouve du sens dans cette période si singulière.

Paris, le 15 décembre 2021