



U.C.S.A.cgt

Un relevé de conclusions qui ouvre des perspectives sur la reconnaissance de la pénibilité, l'internalisation des activités et l'emploi non permanent

Les négociations sur le Plan de Départs Volontaires (PDV) n'ont pas permis d'aboutir à un accord. Le PDV sera donc **un plan unilatéral de la direction** si elle obtient l'homologation de la Direction Régionale du Travail (DIRECCTE).

La CGT s'est toujours opposée aux suppressions de postes, tout en soutenant qu'un dispositif alternatif de départs à la retraite avec remplacement des partants, dans le cadre d'une internalisation des activités, permettrait un rajeunissement des effectifs et la requalification de nombreux précaires.

Conformément à **l'avis négatif voté par le CCE et la plupart des CE**, la CGT a obtenu de la direction qu'elle intègre dans son plan unilatéral les mesures plus favorables négociées ces dernières semaines.

Le PDV est ramené à 339 postes au lieu de 361 prévus initialement. La suppression des 21 postes de monteurs en région est annulée. L'indemnité de rupture est réévaluée, les mesures additionnelles indexées pour les outremer, une aide à la mobilité est instaurée, la durée du congé de reclassement prolongée, les frais de formation sont mutualisés, le rachat de trimestres pour la retraite à taux plein est abondé, le suivi du dispositif, en particulier pour les salariés de l'AITV et du sous titrage info de France 2, sera renforcé.

Cela reste très insuffisant et ne remet pas en cause les vives critiques de la CGT **contre les suppressions de postes et les suppressions d'activités**. Les **conditions de travail** des personnels restant risquent fort de se dégrader à moins que l'activité résultant d'un départ ne soit purement et simplement supprimée, ce qui serait inacceptable.

La reconnaissance de la pénibilité du travail

Ce relevé de conclusion entérine le dispositif **d'aide au départ en retraite pour des personnels ayant exercé des métiers pénibles contre l'embauche de jeunes de moins de 30 ans**.

C'est une mesure importante qui va permettre à des salariés, non concernés par le PDV, de partir en retraite dans des conditions plus favorables et à des jeunes d'obtenir un emploi. Cette disposition touchera des JRI mais aussi des OPV, des OPS, des machinistes, des travailleurs de nuit des régies finales...

Les négociations vont se poursuivre sur la pénibilité pour élargir l'éventail des possibilités de tels départs, en tenant compte notamment des évolutions législatives en cours sur la reconnaissance de trimestres supplémentaires.

Cela pourrait permettre de diminuer encore le nombre de suppressions de postes grâce à l'économie générée par **"l'effet de noria"** (la différence entre le salaire d'un partant et celui d'un jeune entrant) car ce dispositif a vocation à s'inscrire dans le temps.

La poursuite des négociations sur l'internalisation des activités

L'autre point majeur de ce relevé de conclusions est la poursuite des négociations sur **l'internalisation des activités**, tant en matière de **production**, via l'utilisation de MFP, qu'en matière de **fabrication** de nos programmes. Jamais les échanges sur ce sujet d'importance stratégique ne sont allés aussi loin.

Les négociations vont donc reprendre dès ce mois de mai et repartir de l'état des lieux mené lors des négociations sur le PDV mais les sujets ne sont désormais plus liés. Les négociations pourront s'appuyer sur les **nombreuses contre-propositions** formulées par nos experts en matière de **recours prioritaire aux moyens internes**. Dans le contexte de réduction budgétaire drastique de France télévisions et d'évolution législative sur la détention des droits de production les enjeux sont énormes.

L'occasion nous est peut-être enfin donnée de **desserrer le verrou des fameux Décrets Tasca qui asphyxient nos entreprises depuis plus de 20 ans et entravent toute possibilité pour FTV de recourir prioritairement à ses moyens internes**.

La poursuite des négociations sur l'emploi non permanent

Enfin, le relevé de conclusion confirme la poursuite des négociations sur l'emploi non permanent afin de résoudre de nombreux cas douloureux par la **transformation des emplois CDD en emplois CDI**.

Vu le nombre de **contentieux prud'homaux** en cours, le plus souvent soutenus par la CGT, et la situation difficile de très nombreux CDD, cette **négociation est également primordiale**.

Il va de soi que cette négociation s'appuiera aussi sur les possibilités offertes par les départs en lien avec la pénibilité.

Une signature clairvoyante et responsable

En raison des délais contraints imposés par la Loi sur la sécurisation de l'emploi issu de l'ANI, **le temps a manqué pour mener à bien ces négociations** sur ces thèmes alternatifs.

Grâce au relevé de conclusions signé par la CGT, la ré internalisation des émissions, la prise en compte de la pénibilité, l'intégration de CDD, deviennent des sujets de négociation à part entière.

La CGT continuera d'agir comme elle l'a toujours fait, avec détermination et dans un esprit constructif, pour l'intérêt de tous les salariés, pour la sauvegarde de notre entreprise de service public et de ses missions.

Paris, le 5 mai 2014