



U.C.S.A.cgt

## Voilà l'été...

Des salariés virés de France télévisions sans crier gare au début de l'été, c'est déjà arrivé. Ainsi l'an dernier, la CGT a dénoncé des licenciements abusifs à Strasbourg, Caen, Montpellier, etc.

Quels sont les torts de ces individus - salariés permanents, CDD, mais aussi cadres - qui subissent les foudres de diverses directions ?

Il s'agit de professionnels reconnus, qui travaillent avec motivation, qui sont bien intégrés dans leur collectif, qui ont parfois le tort de s'exprimer ou de faire valoir leurs droits devant les Prud'hommes.

Il s'agit de salariés qui ne profitent pas d'un système, d'un réseau ou d'un clan... Ils ne s'arrangent pas pour quitter l'entreprise avec de conséquentes indemnités en faisant en sorte d'être éligibles en premier niveau du Plan de Départ Volontaire...

La journée de l'été 2015 frappe le chef de centre de Nancy remercié sans raison « avouée » à l'issue de sa période d'essai en dépit du travail remarquable qu'il a accompli dans une antenne durement frappée ces derniers temps (voir le tract intersyndical diffusé localement) ainsi que plusieurs CDD dits "historiques" des bandes annonces de France 2 qui se sont vu signifier leur fin de collaboration par un courrier lapidaire (une saisine a été adressée à la direction par la CGT à ce sujet).

Mais attention ! Se faire virer comme un malpropre ça n'arrive pas qu'aux autres. Cela peut s'étendre dans d'autres sites. C'est ce qu'on appelle le fait du prince. Ces pratiques rejoignent d'autres d'une violence similaire que nous dénonçons aussi (à Bastia ou à Vanves, où ce sont les représentants syndicaux qui sont visés).

Quelques mois après la restitution du Rapport Vaquin, la culture de la violence est loin d'avoir disparu à France télévisions. Plutôt que de choisir la voie du dialogue, de la régulation sociale, du compromis, de trop nombreux secteurs optent pour un management « far West », à la lisière du droit.

Cette option est désastreuse en coût économique et humain. Les ressources humaines de ces secteurs et la DDSQVT (la santé au travail) interviennent peu, laissent faire, voire accompagnent ces exclusions et ces méthodes brutales. L'argent perdu dans les procédures qui s'ensuivent ne semble pas être un problème pour nos décideurs. Est-ce parce qu'il s'agit d'argent public ?

Comment faire revenir à la raison ceux qui ont des responsabilités dans notre entreprise ? Les actes délictueux restent des actes délictueux. Être complice de harcèlement visant à priver des salariés de leur droit à l'emploi est condamnable.

La CGT défend et accompagne les salariés quelle que soit leur situation. Sa mission est claire et précise. Elle continuera à utiliser tous les moyens légaux visant à mettre fin aux troubles que subissent les salariés.

Paris, le 13 juillet 2015



## Persona non grata

C'est avec stupéfaction que les personnels de l'Antenne de Lorraine, tout d'abord, puis ensuite l'ensemble des représentations syndicales présentes lors de ce CE (CGT, CFDT, SNJ et FO) apprennent la décision de la direction du Pôle Nord Est de ne pas donner suite à la période d'essai du nouveau chef de centre, Enrico MORESI.

Si la direction est dans son droit, en agissant de la sorte, nous nous étonnons cependant de la brutalité d'une telle décision.

Il semblerait que soit reproché à Monsieur MORESI un manque d'implication dans la gestion des plannings, et son peu de soutien à un projet de magazine d'antenne. Etonnant, tout de même, de la part d'un professionnel confirmé, qui a eu l'occasion de montrer ses capacités professionnelles dans de grandes structures comme la RAI et Euronews...

Sur la question du planning, nous avons appris qu'il avait suggéré des propositions pour en améliorer les méthodes. A propos de notre grosse opération "Mondial Air Ballons", il avait proposé une captation en Ultra HD, afin qu'on soit les seuls en région à proposer cette offre; en plus ça permettait de faire reprendre confiance aux salariés lorrains, de mobiliser tout leur savoir faire, bref, de tirer les équipes vers le haut, après tous ces drames.

Et sur ce sujet, il semble qu'on lui ait clairement expliqué de s'occuper de ses affaires.

Durant sa courte période de présence à Nancy, Monsieur MORESI a fait preuve de qualités humaines très affirmées... et très utiles lorsque l'on connaît le climat actuel à Nancy, au niveau des RPS.

Il a su répondre avec efficacité aux nombreux problèmes soulevés par les membres du CHSCT, alors même qu'il commençait à entrer dans ses fonctions et ne connaissait de ce fait pas tous les dossiers à fond.

Cette éviction brutale, sans motifs clairement compréhensibles à première vue, ajoute donc des difficultés supplémentaires dans l'établissement de Nancy.

Qui plus est au début d'une période estivale tendue, et à la veille d'une grosse opération !

Que nous dit la direction à ce sujet ? Qu'elle a estimé que, malgré les qualités reconnues à M Moresi, pour lesquelles il avait été choisi, le salarié ne correspondait pas exactement au profil recherché. Que M Moresi ne s'est pas approprié le poste comme la direction l'aurait souhaité que les salariés de Lorraine doivent comprendre que la direction prend des décisions et les assume et que celle ci entreprendra dès la semaine prochaine des démarches pour rechercher un autre chef de centre



En Lorraine, nous pouvons dire que les salariés commençaient à apprécier de travailler avec M Moresi...et ils ont besoin de comprendre plus précisément ce qui a amené la direction à prendre une telle décision, afin que cette situation soit mieux vécue.

Ensuite, au-delà de l'explication nécessaire, permettant de comprendre, il y a aussi de réelles solutions à savoir trouver pour pallier ce départ : plus efficaces en tous cas que celles consistant à désigner comme chef de centre par intérim un autre chef de centre, par ailleurs absent une bonne partie de l'été. Pour toutes les tâches qui l'attendent (présence, entretien, CHSCT...), il y a vraiment besoin d'une présence effective à Nancy.

Strasbourg, le 10 juillet 2015.