



U.C.S.A.\_cgt

## Liminaire CGT au CE du Siège du 1<sup>er</sup> septembre 2015

### Quelques questions autour des nominations

Mme Ernotte a pris ses fonctions de PDG de France télévisions. Dans le même temps, elle a procédé à la nomination des membres du comité exécutif. Les grands principes d'organisation et la composition de cette instance de gouvernance de l'entreprise avaient été sobrement décrits dans la note d'orientation stratégique adressée en mars dernier au CSA.

Sans empiéter sur les débats qui auront nécessairement lieu devant les instances compétentes, CCE et comité de groupe, on peut s'interroger sur certains écarts entre le projet initial et ce qui a été présenté le 24 août. Par ailleurs on notera que les quatre priorités de Mme Ernotte impliquent beaucoup de bouleversements à court et moyen terme, surtout si elle servent de base de discussion pour les Assises de l'Entreprise.

Ainsi en est-il du retour à l'identité des chaînes avec la nomination de directeurs exécutifs qui en auront la responsabilité avec des objectifs à la fois éditoriaux et économiques. Qu'en sera-t-il de la mutualisation des services et de l'imputation des charges compte-tenu de l'absence de compte d'exploitation à France télévisions? Après la douloureuse mise en place de l'entreprise unique, va-t-on rejouer le match des organisations en silo ?

Pourquoi parmi les directions fonctionnelles le secteur technique et système d'information est-il placé sous la direction financière de M. Lacroix ? Pourquoi Mme Ernotte qui prévoyait la création d'une direction spécifique ne l'a-t-elle pas retenue ?

Quid du comité d'orientation stratégique confié à Rodolphe Bellmer, composé d'une dizaine de personnalités extérieures et qui sera chargé d'aider la Présidente à "*appréhender les tendances dans ce milieu de l'audiovisuel constamment bouleversé*". N'y aurait-il donc aucune compétence en interne digne d'en faire partie?

Comment la direction compte-t-elle mener à bien l'information/consultation des instances au regard des modifications de structure qu'impliquent ces nominations ? Exemple avec le rattachement de la direction des sports à la DG stratégie/programmes ou celui de la communication interne à la communication externe et les modifications d'organisation de la RH.

Plus largement, comment la direction compte-t-elle organiser toutes les informations consultations sur les orientations stratégiques et leurs conséquences qui découlent de la nouvelle loi sur la rénovation du dialogue social d'ores et déjà applicable à notre entreprise ?

## Fichage des salariés illicite

Dans l'immédiat, il est une question d'actualité que la direction ne pourra pas éluder, c'est celle du fichage des personnels de FTV révélé il y a quelques jours et qui concernerait l'ensemble des salariés de l'entreprise. Comment la direction a-t-elle pu mettre en oeuvre un tel système d'évaluation des personnels sans procéder aux consultations prévues dans le Code du travail (CE, CCE, CHSCT) ?

A Strasbourg on annonce la suspension du dispositif, à Bordeaux on affirme qu'on continue comme avant, à Lyon on dit qu'on va porter plainte. On apprend que le fichier est utilisé dans les Outremer, les régions incriminent le national qui parle de détournement local, les nouveaux pointent les anciens, dont font aussi partie les nouveaux. Bref. Le moins que l'on puisse dire est qu'une extrême cacophonie règne sur ce dossier.

Une des justifications avancées par la direction est que l'Accord Egalité femmes/hommes signé par la CGT et FO prévoyait une revue des personnels. Or cette disposition de l'Accord concernait le moyen d'en finir avec le plafond de verre qui entrave gravement l'accès des femmes à l'encadrement dans notre entreprise.

Rien à voir donc avec cette "cartographie des potentiels des équipes", objectivement discriminatoire, qui prévoit de répartir les salariés en 9 catégories qui sont, je cite: "*Confirmé, expert, potentiels managériaux/ en risques, piliers, talents émergents/ Contre-productifs, démobilisés, décalés...*". En quoi cela peut-il permettre de détecter des potentiels managériaux féminins que de décider, à l'insu d'un salarié (comme par hasard le plus souvent sénior) qu'il est contre-productif, démobilisé ou décalé...

La CGT demande l'arrêt immédiat de ce fichage et l'ouverture d'une discussion loyale sur ce que pourrait être une véritable revue du personnel. La réunion programmée la semaine prochaine avec le nouveau DRH ne pourra exonérer la direction de procéder aux consultations appropriées des instances représentatives.

Quant aux salariés qui peuvent se sentir légitimement victimes du préjudice d'avoir été jaugés, catalogués, discriminés par leur management à leur insu, la moindre des choses serait de leur présenter des excuses et de détruire les fiches les concernant ainsi que les appréciations personnelles.

Pour Mme Ernotte, la priorité est de restaurer la confiance. L'occasion lui est donnée de mettre en pratique cette louable intention.

Paris, le 1er septembre 2015