

Préambule au CCE du 3 mai 2016 sur les orientations stratégiques de FTV

1 ■ Orientations stratégiques

A l'ouverture de cette séance du CCE consacrée aux orientations stratégiques de France télévisions, la CGT tient à rappeler une nouvelle fois ses propres priorités :

- ▶ La mise en œuvre du **pacte de priorité sur le recours aux moyens internes**, la défense de notre industrie de programmes, la maîtrise de nos approvisionnements. Un coin a été enfoncé grâce à l'accord signé en décembre dernier avec les producteurs. Il faut transformer l'essai en engageant avec volontarisme la politique de ré-internalisation de la fabrication de nos programmes.
- ▶ Le développement des **programmes et de l'information en région et dans les Outre-mer** à travers un projet ambitieux de développement, pas une hypothétique soirée (unique) de prime time régional à l'horizon 2017... Marc Tessier avait imaginé il y a 15 ans un projet de Chaîne Info qui resurgit aujourd'hui ; nous n'avons pas oublié qu'il avait également envisagé des Chaînes régionales de plein exercice à travers le projet des TNR.
- ▶ La réussite de la **transition numérique**. Un vrai projet, déterminant, massif, assorti d'un vaste plan de formation pour tous les personnels et d'une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour fusionner le numérique avec les antennes et en finir avec le sous-développement de l'offre numérique en région et dans les Outre-mer. Le lancement d'une plate-forme du service public en S-VOD.

- ▶ La défense du **modèle social de FTV**. Cela passe par une stabilisation des structures et des organisations, le respect du contre-pouvoir syndical et du dialogue social. Les personnels ont subi 5 réorganisations depuis 2008, au gré des alternances et des coups de faux de Bercy ainsi que deux plans sociaux. Ils en ont ras le bol d'être brinquebalés dans tous les sens, ils ne veulent pas connaître de spirale à la France Telecom Orange.
- ▶ **L'emploi**, toujours au coeur de nos préoccupations. Nous voulons aborder la question de la pyramide des âges de façon intelligente. L'effet de noria et le raisonnement en masse salariale et non plus en ETP peuvent donner des marges significatives pour le développement de nos missions de service public. A ce titre il nous serait utile de disposer au niveau du CCE de la pyramide des âges analytique.

Tout cela ne pourra s'envisager sans une **reconstruction du modèle économique de FTV**, gravement déstabilisé par la réforme Sarkozy en 2009 et amplifié par Hollande en 2012. La CGT milite pour une réforme dynamique de la redevance et pour des ressources commerciales additionnelles, pub et diversification, n'en déplaise aux soutiens du privé comme MM. Leleux et Woerth, qui aimeraient parfaire le mauvais coup de janvier 2008 en supprimant totalement la publicité sur les chaînes publiques.

2 ■ La rumeur des régions

La semaine dernière la rumeur d'une nouvelle restructuration des régions a enflammé les réseaux. Faut-il vraiment que FTV calque sans attendre et de façon mécanique son organisation sur le nouveau découpage administratif issu de la réforme territoriale tout juste en train d'émerger ? L'organisation de France 3 à 13 établissements avec 24 régions administratives a perduré des dizaines d'années. Est-ce vraiment l'urgence que de devancer ainsi les attentes du pouvoir politique ?

Le bruit court que la direction voudrait supprimer les Pôles de gouvernance, alors même que leur mise en place, imposée, chaotique et durement ressentie par les salariés, commence tout juste à se stabiliser. Si une nouvelle réorganisation était dans les intentions de la direction, l'effet serait catastrophique. Cela nous entrainerait dans ce syndrome de la restructuration permanente précisément décrit par M. Vacquin comme une des principales sources du mal-être dans l'entreprise.

Au chapitre *"un changement d'organisation qui n'en finit pas"* son rapport décrit une réforme menée par ses moyens et non par ses finalités. *"En 5 ans l'entreprise a fait pour la mutation de son organisation et de son management un travail sans commune mesure avec des décennies d'immobilisme qui ont été les siennes. Vécue dans la douleur cette mutation est proche de son aboutissement."*

Si la direction engage ainsi cette nouvelle réorganisation, elle prendra un risque énorme en terme de risques psycho-sociaux, déjà très importants chez tous les personnels, techniciens, journalistes, mais aussi chez les cadres et les personnels administratifs. Car on peut légitimement craindre qu'elle se servira de cette réforme pour resserrer encore plus l'équation budgétaire en remontant au plan central les fonctions de gestion, si importantes pour le bon fonctionnement de l'entreprise au quotidien.

Pourquoi ne pas réfléchir à ajuster le modèle pour en corriger les effets pervers plutôt que de commencer par tout casser ? Les recommandations du CCE de 2009 sur la régionalisation sont d'ailleurs toujours d'actualité et ne demandent qu'à être mises en place. Ainsi en est-il par exemple des compétences éditoriales que les Pôles se sont appropriées.

Nous serons très attentifs à la proposition de la direction concernant les instances sociales, aux effets d'aubaine de la loi Rebsamen qui permettraient une nouvelle fois de réduire, comme dans une sorte de concrétion chimique, les moyens de représentation des personnels. La tentation de fusion des DP, CE et CHSCT en une seule Délégation Unique du Personnel (la bien nommée DUP) qui ne se réunirait que tous les deux mois, serait un nouveau recul et n'aurait d'autre effet que de désorienter encore un peu plus les personnels.

On ne rappellera pas ici le temps et l'énergie qu'il aura fallu mobiliser pour construire les nouvelles instances, les accords qu'il aura fallu négocier, le travail mené avec rigueur et constance, la gestion des ASC qu'il aura fallu construire, et l'épuisement syndical qui en a résulté, lui aussi pointé par Henri Vacquin.

Si la direction envisage de modifier les structures de l'entreprise en région, il va falloir le faire à un rythme supportable et selon un processus de consultation et d'élaboration concertée, comme l'avait promis Delphine Ernotte dans sa note d'orientation stratégique avant sa nomination à la tête de l'entreprise. Elle devra répondre à une démarche d'ensemble, clairement assumée et définie, visant à renforcer et donner des marges aux antennes de proximité et non au pas de charge ou par petits pas, sans débattre de la logique dans sa globalité.

Paris, le 3 mai 2016