

Plan de restructuration Ouverture de la chasse aux vieux

Le projet de « recomposition des effectifs » proposé en grandes pompes par la direction ce 14 janvier confirme les pires craintes exprimées par la CGT depuis des mois.

Un projet d'accord qui fait froid dans le dos

Un texte de 54 pages qui décrit avec précision une redoutable ingénierie anti sociale : 1000 suppressions de postes à raison d'1 remplacement pour 2 départs d'ici 2022, ce sont **2000 départs programmés de seniors**, près du quart des effectifs permanents de l'entreprise !

Delphine Ernotte, qui a perdu la bataille du financement de FTV, pense-t-elle réellement faire payer la facture aux salariés ? Car s'il y a une incitation au départ pour ceux qui auraient atteint un âge plus ou moins proche de la retraite ce sont bien ceux qui restent qui devront absorber la charge de travail des sortants et le coût des indemnités de départ. A moins qu'il ne s'agisse d'accélérer la réduction du périmètre de l'entreprise ?

Une restructuration sans justification stratégique

Le président Macron, qui ne cesse de répéter qu'il ne déviara pas de son programme des présidentielles, n'avait pourtant jamais évoqué une restructuration d'une telle ampleur de France Télévisions.

De plus ce projet percute de plein fouet une des aspirations fortes des gilets jaunes pour le maintien des services publics. À l'heure de la prolifération des canaux de diffusion, de la désinformation et du fake news, n'est-il pas

au contraire prioritaire d'ancrer plus profondément l'audiovisuel public dans les nouveaux usages plutôt que d'en rétrécir le périmètre ?

Ce nouveau projet de réduction d'emplois se distingue des précédents par sa démesure. Un mouvement de transformation sans limite, qui va profondément déstabiliser FTV, ses collectifs de travail, ses structures, ses missions, à un moment où on n'a jamais eu autant besoin de service public.

Ce projet est une folie. Vu l'ampleur de la saignée sociale, ni les salariés, ni les ressources humaines et plus globalement le management ne seront capables d'amortir un tel choc.

Certes il n'est pas interdit de négocier des redéploiements de postes vers le numérique mais considérer d'emblée que la transition numérique conduit au licenciement des milliers de seniors de l'entreprise est la pire des politiques.

Quel message affligeant envoyé au reste du pays. La chasse aux vieux au nom de la transition numérique... quel cliché pathétique !

Comment un tel projet a-t-il pu germer au sein de l'entreprise ? Mais est-ce vraiment un projet né dans l'entreprise ? Ne s'agit-il pas plutôt d'un projet technocratique concocté de l'extérieur par des experts d'un cabinet privé sous l'égide du ministère des finances ?

Car on imagine mal qu'une telle approche ait pu emporter l'adhésion de qui que ce soit en interne. La partie évolution des métiers, par exemple, est une insulte à ceux qui ont fait le pari de l'intelligence collective à FTV en négociant des accords sur les compétences complémentaires ou celui sur la qualité de

vie au travail encadrant une dynamique d'expérimentations.

L'évolution maîtrisée des métiers, prônée par la CGT, ne consiste pas à généraliser des polyvalences pour détruire de l'emploi, bien au contraire.

L'expérimentation en Nouvelle Aquitaine (NoA) articule l'évolution des métiers avec des développements d'activités et de programmes, en particulier vers le numérique. C'est, sur ce point, le contre-champ exact du projet calamiteux de « rupture conventionnelle collective » (RCC).

Le prurit de la réorganisation permanente

Aucune entreprise n'a engagé un projet de ce type sur de telles bases dans un laps de temps aussi court sans déstabiliser gravement les collectifs et les salariés individuellement.

Et surtout en enclenchant une sorte de vis sans fin de restructuration permanente rendue possible par la rupture conventionnelle collective... sans aucun filet protecteur pour les salariés...

À ce titre les propos tenus par le directeur des ressources humaines : « *il est difficile de se projeter à 4 ans. On va de transformation*

continue en transformation continue » font froid dans le dos.

Comment ne pas y voir le prurit de la réorganisation permanente, les germes d'une répétition du syndrome France télécom Orange...

Certes l'environnement de FTV est en évolution rapide et profonde mais c'est justement cela qui doit conditionner le débat social ; certainement pas une approche formaliste qui n'offre aucune visibilité pour chacun.

Où est le projet d'entreprise ?

La CGT exige préalablement à toute négociation sur un plan de départ la présentation du projet stratégique qui sous-tend la nécessité de ce projet de restructuration, avec les volets économiques et sociaux. Quels sont les métiers en croissance et ceux en décroissance ? Ceux qui peuvent être convertis et ceux qui pourraient disparaître ?

La CGT, dans la foulée du CSE central de décembre 2018, appelait à la constitution d'une intersyndicale pour faire barrage à ce projet de rapetissement de FTV et de l'audiovisuel public. Cela est plus que jamais d'actualité pour que la direction retire son projet.

Paris, le 15 janvier 2019