

## Préambule au CSE Central du 7 mars 2019

### Pour une GPEC de progrès à FTV

#### La RCC, projet mortifère

La CGT ne cesse de le répéter depuis des semaines : la Rupture Conventionnelle Collective (RCC) n'est pas adaptée aux besoins de l'entreprise, aux attentes des salariés, aux enjeux de développement et de transformation de notre service public au moment où sa survie est en question.

Dans le droit fil des positions exprimées à l'unanimité des élus et des syndicats lors du CSEC du 12 décembre 2018, la CGT, premier syndicat de l'entreprise, a refusé de s'inscrire dans un projet de réduction du périmètre de nos activités et de nos emplois.

L'entreprise n'en peut plus des suppressions d'effectifs qui se succèdent depuis trop longtemps. Aux 650 suppressions de postes constatées sous Rémy Pflimlin de 2010 à 2015, Delphine Ernotte en a ajouté 400 depuis son arrivée en 2015. Un total de 1050 postes que la RCC multiplierait par deux d'ici 2022 ? Ça suffit, la coupe est pleine.

Si l'on en croit l'exposé des attendus stratégiques présenté par le directeur de la transformation lors du CSEC du 19 février dernier, l'entreprise est en réalité confrontée à des enjeux de développement considérables, ceux de la régionalisation, de la mutation numérique, de l'accompagnement des nouveaux usages, sans pour autant abandonner nos publics actuels sur le linéaire (en télévision comme en radio).

Un effet de ciseaux (beaucoup plus de besoins avec moins de moyens) encore amplifié par le choix d'un recours prioritaire à nos moyens internes pour la fabrication de nos

programmes affiché par la direction. La RCC, à moins de croire en la pensée magique, n'est pas le véhicule adapté.

#### Urgence d'un nouveau projet

L'urgence d'un projet autre s'impose donc à tous. C'est ce qui ressort des débats du CSEC du 19 février et que la CGT, force de contestation et de proposition, entend porter aujourd'hui.

Si l'on peut admettre avec la direction la difficulté d'anticiper sur la cartographie des métiers et des emplois d'ici 4 ans, on ne peut évidemment pas déduire de cette incertitude la nécessité dogmatique d'une amputation de 1000 postes sur la période. Cela n'est pas rationnel.

C'est la raison pour laquelle la CGT propose de bâtir un nouveau dispositif, un accord cadre basé sur une GPEC de progrès, qui s'appuierait sur une déclinaison thématique des grands projets de transformation et des sous-projets qu'ils induisent. Régionalisation, virage numérique, refonte de l'information, rayonnement des Outre-mer, intégration verticale, industrie de programmes, fonctions supports...

Pas d'objectif de réduction d'effectifs a priori car nul ne peut objectivement le prévoir. Mais une approche pragmatique, empirique, des situations, avec des enseignements à tirer au fil de l'eau.

## Le pari de l'intelligence

Pour ce faire, le moyen de la GPEC, mis en avant par Delphine Ernotte lors de son arrivée à FTV, nous paraît bien plus intelligent qu'une RCC « bête et méchante », tirée du bric-à-brac des ordonnances Macron, et qui ne vise à rien d'autre qu'à priver le personnel de toute emprise sur son destin collectif.

Ce fantasme patronal, relayé en interne par la technostructure RH, n'a pas grand chose à voir avec notre entreprise et sa culture du dialogue social. Acter la RCC serait ouvrir un corridor (in)humanitaire à FTV pour pousser les seniors dehors, tenter d'attirer des juniors high tech... et mettre en place une usine à RPS à grande échelle.

Ce n'est pas pour rien si, sur les 35 000 entreprises de plus de 500 salariés que compte le pays, seules 57 ont à ce jour approuvé les plans de RCC (et 30 ont été refusées par la DIRECCTE parce qu'elles fléchissent les seniors pour les remplacer par des jeunes... cherchons l'erreur).

Le projet d'une GPEC de transformation que nous souhaitons négocier n'aurait pas les désavantages de la RCC tout en rendant possible, pour les salariés qui le souhaitent, un départ en retraite amélioré ou l'élaboration d'un projet personnel avec les mêmes conditions de défiscalisation et de non imposition des indemnités de départ.

## Une mécanique vertueuse

La principale différence résiderait dans la capacité à contrôler le devenir des postes libérés par la constitution d'une réserve de postes et un débat sur le remplacement des postes indispensables pour assurer la continuité de l'activité, sur la transformation d'autres postes en fonction de l'avancée des négociations sur l'évolution des métiers et leur redéploiement sur d'autres objectifs, voire enfin sur leur suppression éventuelle.

La CGT n'est pas opposée aux évolutions dans la mesure où elles ont du sens et de la pertinence, où elles contribuent au rayonnement de notre entreprise de service public et à la satisfaction de nos missions. Nous l'avons démontré à de multiples reprises.

La CGT s'inscrit dans une démarche de progrès, pragmatique, partant de l'analyse des projets et de leurs conséquences. L'évolution des métiers doit être maîtrisée par la négociation, tout comme le déploiement sur tous les supports de l'entreprise de demain. Le choix mortifère de la RCC signifierait une régression de notre audiovisuel public que la CGT combattrait avec toute sa détermination.

Paris, le 7 mars 2019