



Supprimer les emplois n'est pas une stratégie

Lors du CSEC du 7 mars 2019, les élus CGT ont proposé une alternative au projet de Rupture Conventionnelle Collective (RCC) de Delphine Ernotte qui acte la suppression de 1000 postes à France Télévisions d'ici 2022 ([voir la résolution](#)).

Ce projet d'accord alternatif ([ci-dessous](#)) préfère s'appuyer sur la compréhension des grands projets stratégiques et leur déclinaison pour dessiner la cartographie future des emplois et des métiers, plutôt que de décider a priori d'un nombre de suppressions de postes.

Parallèlement, la possibilité de quitter l'entreprise serait facilitée pour les seniors (sur la base du volontariat) et les postes libérés par les départs seraient soit remplacés (en particulier par les précaires) soit mis dans un « pot commun » afin de favoriser les redéploiements et accompagner la transformation.

C'est cette mécanique vertueuse et pragmatique que la CGT met en débat dans l'entreprise.

Il n'y a aucune fatalité à ces suppressions d'emplois

Paris, le 8 mars 2019





Résolution du CSE Central de France Télévisions

Les élu-e-s du CSEC rappellent que dans un **contexte marqué par de profondes évolutions**, il est nécessaire de maintenir fortement notre **présence sur le linéaire** et d'accentuer dans le même temps **l'évolution du service public vers l'univers numérique** des plateformes.

Ils prennent acte du **lancement de 6 projets stratégiques majeurs** : la régionalisation de France 3, le pôle Outremer, la modernisation de l'information nationale, la refonte de l'éditorial et de la production, l'innovation technologique et le rôle redéfini des fonctions support.

Les déclinaisons opérationnelles de ces projets vont demander un énorme travail d'analyse et d'expertise sur leur impact potentiel à tout niveau. Les élus affirment que nul n'est aujourd'hui capable de définir avec précision la **cartographie métiers/emplois** pour les quatre ans à venir.

Ils réaffirment que le **dialogue social est incontournable** et doit être de très haut niveau pour réussir l'ensemble des transformations nécessaires, en particulier via des **transformations de postes**,

Même si les élu-e-s sont conscients des nécessaires adaptations, ils refusent que le nombre de suppression de postes soit défini a priori.

Tout cela afin de **favoriser la pleine réussite des projets** pour l'entreprise, ses salariés et les publics car la durée, la profondeur et la concomitance potentielle des différents projets vont soumettre FTV et les salariés à de **multiples adaptations et changements** potentiellement porteurs de Risques Psycho-Sociaux.

Les élus demandent la négociation d'un accord GPEC de transformation selon plusieurs axes :

- Un accord cadre pour 4 ans, amendable **annuellement** en fonction des évolutions des projets et de l'évolution de la courbe des emplois. Avec un principe **d'accord expérimentation métiers** sur chaque projet comme prévu par l'accord sur la *Qualité de Vie au Travail*. Le bilan partagé des expérimentations permettant le déploiement des projets.
- En parallèle des Information-Consultation des instances sur les projets et sous projets, une **négociation par projet aura lieu sur les impacts emploi/fonction/lieu** sur les postes à pourvoir, les postes supprimés, postes redéployés, les nouveaux métiers, les expérimentations. Un point mensuel

dans les CSE concernés par le déploiement des projets sera réalisé ainsi qu'un point récurrent en CSEC.

- **L'effort de formation devra être amplifié** et ajusté en fonction des conclusions des expérimentations. Avec un **dispositif de reconversion salariés** (mobilité professionnelle et/ou géographique, formation) qui concernera aussi bien les personnels CDI que CDD selon deux principes clés : **le volontariat et la réduction de la précarité**.
- Un plan de départs articulé autour d'un congé mobilité pour celles et ceux qui n'ont pas leur nombre de trimestres pour une retraite à taux plein. Pour ceux qui ont tous leurs trimestres une indemnité incitative de départ à la retraite.
- Le gel des postes libérés mis dans un pot commun afin de favoriser les remplacements, la mobilité interne, le redéploiement en fonction des besoins qui vont s'exprimer durant la période et ceci pour les 6 grands projets stratégiques et leurs déclinaisons en sous-projets.
- Un processus d'info-consultation des instances de haut niveau sur les projets stratégiques, leurs déclinaisons avec des commissions de suivi et d'ajustement pour chacun d'eux et les moyens ad hoc.

Résolution adoptée par 13 voix sur 23 et 10 abstentions.

La CGT s'associe à la résolution.

Paris, le 7 mars 2019

Pour une GPEC de transformation 2019-2022

Un accord cadre, durée de 4 ans, avec plusieurs volets :

Un préambule politique :

- qui rappelle que, dans un contexte marqué par de profondes évolutions, il est nécessaire de maintenir fortement notre présence sur le linéaire et d'accentuer notre évolution vers l'univers numérique des plateformes.
- qui affirme que nul n'est aujourd'hui capable de définir avec précision la cartographie métiers/emplois pour les quatre ans à venir, que si l'on peut comprendre que tous les départs ne seront pas remplacés qu'il est impossible d'en déterminer le nombre a priori.
- qui réaffirme que le dialogue social est incontournable et doit être de très haut niveau pour réussir l'ensemble des transformations nécessaires, en particulier via des transformations de postes,
- qui affiche que tous les départs ne seront pas remplacés sans que le nombre ne soit a priori défini tout comme le nombre de suppression de postes.
- Tout cela afin de favoriser la pleine réussite des projets pour l'entreprise, ses salariés et les publics car la durée, la profondeur et la concomitance potentielle des différents projets vont soumettre FTV et les salariés à de multiples adaptations et changements potentiellement porteurs de Risques Psycho-Sociaux.

L'accord s'articulerait dans un premier temps autour des 6 projets stratégiques majeurs, tant sur les objectifs que leurs déclinaisons opérationnelles : la régionalisation, les Outremer, la modernisation de l'information nationale, la refonte de l'éditorial, l'innovation technologique, le rôle redéfini des fonctions support.

Ces objectifs étant posés, le projet d'accord propose l'articulation suivante :

1. Un volet GPEC, central au dispositif,

avec un principe clé de revoyure annuelle pour ajustement en fonction des départs constatés et des besoins liés au déploiement des projets :

- **A partir de la déclinaison des 6 projets stratégiques** (ou plus si le séquençage est modifié), une **identification des besoins des métiers**, soit parce qu'ils sont bousculés par le numérique soit parce qu'ils sont liés à l'évolution des organisations de travail sera réalisé, et soumis à consultation du CSEC.
- **Afin de conserver une appropriation de la transformation par les collectifs de travail** concernés, il est acté un principe d'**accords** d'expérimentation **métiers** chaque année sur la base de l'accord sur la Qualité de Vie au Travail. Chaque année, bilan des expérimentations avec évolution métiers, avenant à l'accord actant des évolutions métiers et lancement, par accord de nouvelles expérimentations.
- **L'effort de formation sera redéfini** en fonction d'un plan de déploiement pluriannuel déterminant les métiers prioritaires et les sites de déploiement. Un **dispositif de reconversion salariés de haut niveau** sera alors négocié (mobilité professionnelle et/ou géographique, formation) et concernera aussi bien les personnels CDI que CDD selon deux principes clés : **le volontariat et la réduction de la précarité**.
- **Un congé mobilité est mis en place** : pour départ à la retraite et pour projet personnel (maintien de rémunération xx% pendant yy temps puis indemnité de départ).
- Les parties conviennent qu'en parallèle des I-C sur les projets et sous projets, une **négociation par projet aura lieu sur les impacts emploi/fonction/lieu** : poste à pourvoir, postes supprimés, postes redéployés, nouveaux métiers, expérimentations. Un point mensuel dans les CSE concernés par le déploiement des projets sera réalisé ainsi qu'un point récurrent en CSEC.

2. Un dispositif d'incitation au départ et de gestion des postes libérés,

en lieu et place d'une RCC inadaptée au pilotage des enjeux. Le régime fiscal et social de ce dispositif alternatif est identique à celui de la RCC, à concurrence de 2 plafonds sécu (81 048 € en 2019 pour les cotisations sociales, et exonération d'impôts) aussi :

- **Le congé mobilité est le véhicule permettant la sortie** de l'entreprise pour projet personnel ou pour le départ à la retraite. Avec maintien d'un % à déterminer du salaire jusqu'au terme du départ réel. Visibilité sur la date de départ dès signature.
- **Suite au départ d'un salarié** en congé mobilité, le poste est soit pourvu (postes vitaux) soit maintenu sans être comblé et placé dans un **pot commun** en attente de sa « destination professionnelle ». Selon la nature des projets le poste est remplacé, transformé, ou supprimé.
- Ce pot commun servira, lors les Informations-Consultations des IRP sur chacun des projets et lors de la **négociation métier sur chaque projet** (nature des évolutions, mesure des écarts, etc...) à **ajuster les impacts sur les emplois.**
- **Un bilan trimestriel en commission mixte Emploi-Formation/Economique du CSEC, à la charge de la direction et un point mensuel dans les différents CSE** seront réalisés afin de suivre les évolutions et provoquer un échange sur les situations réelles de terrain. Une commission GPEC mensuelle (OS signataires) sera chargée de faire le point avec la direction sur les départs engagés.

3. Les processus d'info consult, de l'ICOS, aux projets et sous-projets, déploiement et suivi.

- **Présentation des Orientations Stratégiques** : ICOS du CSEC commencée le 19 février 2019.
- **Déclinaison des Orientations Stratégiques** : déterminer toutes les Informations-Consultations, les ventiler dans le temps, les articuler entre les instances.
- **Présentation de tous les grands projets stratégiques et les sous-projets** qui en découlent. Lancement des Informations-Consultations : déclinaisons organisationnelles, moyens (dont investissements), conséquences potentielles sur les métiers, les organisations travail et sur l'emploi. Doublement des délais prefix pour les I-C sur les projets et sous projets.
- **Présentation en CSSCTC et CSSCT des CSE des mesures d'accompagnement et de soutien organisationnel aux salariés concernés** par les plus hauts degrés d'impact (voir matrice ci-dessous).
- Pour chaque projet/sous-projet, mettre en place une méthode type :
 - Dès que la direction a l'intention de lancer le processus, elle en informe le CSEC qui réunit la Commission Mixte Projet (CMP) pour défricher les grandes lignes du projet.
 - La CMP est à la main du CSEC dans sa composition. Base des pdts des commissions du CSEC pour la réunion 0,
 - Adaptation de la CMP en fonction des projets, avec membres de CSE ou autres.
 - Possibilité groupes de travail locaux dans établissements.
 - Volume de Crédit d'Heure à définir par projet, droit de tirage du CSEC.

Matrice stratégie/projets par degré d'impact potentiel

Sous-projets :	Projets stratégiques						
	Régionalisation	Information	Production	Fonctions supports	Malakoff	MIF	OM premières
Nouvelles Régies	xxx	x			xxx	xx	xxx
Diffusion CDE	xx	x			xxx	?	xxx
NRCS	xxx	xxx			xxx		xxx
Process fabrication information	xxx	xxx			xxx		xxx
Bassins géographiques		?		xx	x		xxx
Ariane 3	xx		?	xxx			xx
Contenus numériques	xxx	xxx	xxx		xx	xxx	xxx
Matinales/ Radios filmées	xx						xxx
Diversité	x	x	xxx		x		x
Plateformes numériques	xxx	xxx	x		xx		xxx
Nouvel OSCAR	xx		xxx		xx		xx
Mon Planning	x	x	x	xxx	x	x	x
RSE	x	x	x	x	x	x	x

Synthèse

En synthèse, nous proposons :

- **La négociation** d'un **accord cadre pour 4 ans amendable annuellement** en fonction des évolutions des projets et de l'évolution de la courbe des emplois.
- **Un plan de départs** dont une part est articulée autour d'un **congé mobilité** pour celles et ceux qui n'ont pas leur nombre de trimestres pour une retraite à taux plein. Pour ceux qui ont tous leurs trimestres, indemnité incitative de départ à la retraite.
- **Le gel d'une large part des postes libérés** mis dans un pot commun afin de favoriser le remplacement, la mobilité interne, le redéploiement en fonction des besoins qui vont s'exprimer durant la période et ceci pour les 6 grands projets stratégiques.
- **La création d'une commission de suivi par projet**, paritaire, cadre de la GPEC opérationnelle à vocation :
 - o D'analyse de l'impact de la transformation des métiers en perspective de leur redéfinition,
 - o D'une mesure des besoins de formation en situation et de la possibilité de débloquer des budgets ad hoc de manière décentralisée,
 - o Des moyens en temps-hommes consacrés à l'accompagnement, ceci à partir d'enveloppes budgétaires déblocables en fonction de l'urgence des situations locales,
 - o De renforcer le rôle des RH de proximité, dans leur rôle d'appui-conseil.
- En fonction, les commissions des CSEC et des CSE régionaux pourront se mobiliser afin à leur niveau d'être parties prenantes du projet de transformation.
- Dans ce cadre, **négociations de sous-accord « expérimentations »** qui suivraient de façon identique les projets énoncés ci-dessus.