

Intervention de la CGT à l'ouverture de la séance de relecture de l'accord RCC

Suite au CSE Central du 7 mars et à l'adoption d'une résolution sur le plan de départs, le projet alternatif de la CGT devait être présenté aux autres organisations syndicales. C'est maintenant chose faite à l'ouverture de cette séance de relecture de l'accord sur la RCC que la CGT a refusé de négocier.

La CGT a refusé d'entrer dans la négociation de la RCC pour plusieurs raisons qu'elle a exposées à plusieurs reprises.

La RCC est un dispositif nouveau, issu des Ordonnances Macron, qui vise principalement à simplifier les départs pour l'employeur en les rendant beaucoup moins coûteux qu'un plan social.

Le volontariat inscrit dans le dispositif est assez illusoire dès lors que sont très prioritairement fléchés les seniors (trop souvent et trop abusivement considérés comme inaptes à accompagner le virage numérique.)

Le projet présenté à FTV comporte de surcroit une quantification des départs et des non remplacements (1000 suppressions de postes) totalement démesurée au regard de la réalité de l'entreprise et de ses activités.

Le projet conduirait donc à une dégradation sans précédent des conditions de travail pour les personnels restant en poste et une montée tout aussi spectaculaire des risques psycho sociaux pour ceux qui, fléchés par les départs, refuseraient d'obtempérer.

Il est fort à craindre que la fixation d'un objectif quantitatif contraigne un certain nombre de chefs de service à faire en sorte que les seniors dont ils ont la charge finissent par accepter de quitter l'entreprise.

Surtout, la RCC n'a pas besoin d'apporter de justification économique, ni de s'inscrire dans un projet stratégique.

Elle ouvre un corridor aveugle de départs, sur un temps très long (4 ans) pendant lequel l'employeur fera ce qu'il voudra, où il voudra,

quand il voudra en terme d'organisation du travail.

Une façon insupportable pour nous d'exclure la représentation du personnel du sujet majeur de l'emploi dans une entreprise qui se targue du haut niveau de dialogue social.

Toutes ces raisons ont donc amené la CGT, dans le droit fil de la résolution adoptée le 12 décembre 2018 en CSE Central, à ne pas entrer dans la négociation d'un dispositif aussi déséquilibré et à exiger la tenue d'un CSE Central portant sur les orientations stratégiques.

Ce CSE Central s'est tenu en deux temps, les 19 février et le 7 mars, et la direction a eu l'occasion d'exposer de façon synthétique les grandes lignes de ses orientations pour la période. Entre autres pour la réussite du virage numérique.

Au cours de ces débats, il est apparu évident pour la CGT que le véhicule imaginé pour accompagner la transformation de l'entreprise et l'arrimer à l'ère du numérique ne pouvait être celui de la RCC.

Comme le faisait remarquer Henri Vacquin dans son diagnostic sur la situation socio organisationnelle de FTV de 2014, on ne pilote pas une entreprise par les moyens mais par les finalités. Or la RCC ne répond aucunement aux enjeux de la finalité.

Qui peut objectivement soutenir que l'entreprise pourra supporter la suppression de 1000 emplois nets d'ici 2022 ? Cette quantification, totalement arbitraire, percute le projet d'entreprise et l'inscrit inéluctablement dans un déclin qui fera perdre FTV sur tous les tableaux.

Le maintien d'une offre de référence sur le linéaire, la nécessité absolue de ménager au service public la place qui lui revient sur le numérique, le mur d'investissement à mobiliser pour accompagner ce mouvement... Tout cela créé « un effet de ciseaux » particulièrement sensible : beaucoup plus de besoins à satis-

faire avec beaucoup moins de moyens disponibles... Equation insoluble.

La méthode n'est pas la bonne et nous prôtons une approche autre, pragmatique, empirique, fondée sur des projets tangibles que la négociation via un accord cadre avec les représentants du personnel permettra de jauger avec réalisme.

Nous avons entendu lors du CSEC la direction de la transformation avancer un certain nombre de thèmes que nous avons regroupés 6 grandes catégories.

Notre contre proposition les reprend, la régionalisation, le rayonnement des outre-mer, les modes de fabrication de l'information, les chantiers technologiques, l'éditorial et la production, l'avenir des fonctions support, et se propose de les expertiser, en projets et sous projets de taille et d'ampleur différentes, afin d'en dessiner les contours sociaux.

Bien entendu la marge d'incertitude est immense pour ce qui concerne l'emploi, l'effort d'accompagnement en formation, les mobilités dans et hors l'entreprise, et doit être prise en compte de manière réaliste. Il est objectivement impossible de dessiner avec précision la cartographie métiers/emplois pour les quatre ans à venir.

C'est la raison pour laquelle nous proposons de repenser le dispositif RCC en GPEC de transformation de façon à se donner les moyens d'ajuster, au fil de l'eau, les moyens nécessaires à l'aboutissement de ces projets.

Cela exclut donc tout affichage de suppressions d'emplois a priori.

Cela peut s'articuler avec un dispositif d'aide au départ pour les salariés qui le souhaitent... On a bien entendu comme tout le monde, le désir d'un grand nombre de salariés seniors de quitter une entreprise qui se sera trop souvent montrée ingrate. On comprend bien aussi que le « marketing RH » autour de ces aides au départ en retraite a créé une attente du côté des salariés éligibles.

Mais pas besoin de passer par la RCC pour cela. La direction peut parfaitement via un accord collectif, favoriser les départs volontaires

qui bénéficieraient des dispositions de défiscalisation et de non imposition prévues pour la RCC.

C'est ce que le cabinet d'avocat spécialisé que nous avons consulté nous a affirmé. Depuis les ordonnances du 28 décembre 2018 les sommes versées dans le cadre d'accord collectif GPEC sont exonérées avec la limite de 2 PASS (plafond annuel de sécurité sociale) pour les cotisations et 6 PASS pour les impôts. Ces éléments sont contenus dans le code des impôts – Article 80 Duodecimes.

Les postes laissés vacants par ces départs connaîtraient plusieurs destinations. Soit ils devront être immédiatement remplacés pour assurer la continuité de l'activité. Et on pourra prioritairement mettre ces embauches à profit pour dé-précariser l'entreprise. Soit, si l'activité est organisée différemment ou carrément supprimée, redéployée sur des besoins nouveaux, en particulier dans l'univers numérique.

Les postes seraient alors épargnés, mis en réserve dans un « pot commun », dans l'attente de la définition du besoin émergeant, et contribuer ainsi à une transformation vertueuse de l'entreprise, voire une recomposition des effectifs selon le terme en vigueur, sans nouvelle saignée sociale.

La CGT rappelle que l'entreprise, depuis 2012, a déjà connu 1050 suppressions de postes et qu'une nouvelle amputation de grande ampleur aurait toutes les chances de l'anéantir à un moment où la nécessité du service public n'a jamais été aussi cruciale.

Pour le reste, le projet imagine un dispositif d'information consultation « matricielle » (selon le degré d'impact potentiel) parallèle à ces négociations à mener sur ces projets, sous projets et pour le contrôle du déploiement et du suivi.

Voilà la proposition résumée de la CGT de FTV. Elle vous a été adressée ainsi qu'à l'ensemble des salarié-e-s de l'entreprise. A ce stade, compte tenu des éléments que nous portons au débat, le retrait du plan de RCC de FTV au profit de la négociation d'un accord GPEC est-il envisageable ?

Paris, le 12 mars 2019