

« *Le contexte est difficile et les perspectives peu réjouissantes* » (*)

La tendance se confirme : la direction peine à trouver des « volontaires »

La commission de suivi du plan de départs s'est réunie le 6 novembre 2019 pour être informée sur les départs en retraite validés par la cellule d'accompagnement et consultée sur les départs pour projets professionnels.

A la date du 31 octobre, 640 départs ont été validés dont 41 pour des projets professionnels en dehors de FTV. Les départs s'effectueront massivement au 31 décembre 2019 avec 378 départs actés.

Avec 132 personnes inscrites en 2020, 62 pour 2021 et 67 pour 2022, le « succès » du plan est pour l'instant très mitigé, loin de l'objectif des 2000 départs souhaité par la direction et loin de la projection statistique initiale de 889 départs rien qu'en 2019. La direction envisage d'ailleurs de revoir à la baisse ses perspectives de départ pour 2020.

Le réseau France 3 et les PTA du Siège sont les premiers touchés

Les départs touchent prioritairement le réseau régional de France 3 (51% des départs alors que le réseau régional représente 34% des effectifs) et dans une moindre mesure les PTA du Siège. Les journalistes du Siège et les salariés des Outre-mer apparaissent moins concernés par le mouvement.

En revanche, constat frappant, beaucoup plus de départs chez les journalistes des régions de France 3, ce qui ne manque pas d'interroger sur cette disproportion.

La proportion d'hommes est plus importante que les femmes ce qui, selon la direction, devrait favoriser le rééquilibrage hommes/femmes. Cet effet d'aubaine en dit long sur le volontarisme de la direction en la matière.

Certains sites régionaux sont particulièrement touchés à ce jour. C'est le cas des antennes de Rennes, Lyon, Marseille, Bordeaux, et jusqu'à plus de 15% des effectifs de l'antenne de France 3 Côte d'Azur à Antibes !

Un manque d'anticipation catastrophique

Les métiers les plus impactés sont les monteurs (38 salariés soit 8% des effectifs), les OPS (32 salariés), les OPV (25 salariés). 14 scriptes se sont inscrites dans le plan dont une dizaine dès la fin 2019 alors que le « vivre » de remplaçant·e·s est quasiment asséché par manque d'anticipation.

La question centrale est donc celle de la continuité de l'activité, avant même celle des nouvelles organisations qui ne peuvent évidemment pas se décréter d'un coup de baguette magique et devront faire l'objet d'expérimentations.

(*) Stéphane Chevallier, directeur du dialogue social lors de la réunion du 6 novembre 2019

Départs pour projets professionnels : la coûteuse fuite des talents

Les dossiers instruits par le Cabinet Altedia doivent être validés par la commission de suivi. Sous prétexte de confidentialité, la direction n'a pas jugé utile de transmettre les dossiers en amont de la réunion. La CGT a dénoncé cette méthode et exigé la transmission de ces dossiers.

Sur 134 dossiers présentés, 41 ont abouti. La CGT estime qu'un certain nombre de ces projets auraient pu faire l'objet d'une évolution de carrière en interne, sur des compétences que FTV va devoir combler : marketing numérique, infographie, compétence drone, etc. Un véritable ratage pour l'entreprise puisque FTV sera dans l'obligation de former et/ou recruter sur ces fonctions indispensables.

Cette fuite des compétences et des talents s'explique aussi bien évidemment par la dégradation des conditions de travail (chez les infographistes du Siège par exemple) que par l'absence de perspectives offertes en interne.

Et maintenant ? La confusion à tous les étages ?

La direction du dialogue social affirme que la décision du remplacement appartient au management local alors que personne n'ignore que c'est le central qui décide des notifications budgétaires et qui détermine ainsi le volume d'ETP pour chaque entité. Une forme d'injonction contradictoire qui risque de plonger l'encadrement de proximité dans des problématiques organisationnelles insolubles.

Si l'objectif d'une baisse de 3% des ETP en 2020 est confirmé dans les prochaines semaines, la direction devra expliquer comment il sera possible d'assurer la continuité de l'activité. Va-t-elle en demander encore plus aux salariés restants ? Une réduction de la voilure est-elle prévue ?

Dans un contexte de triplement des programmes régionaux, de lancement d'un grand nombre de projets de développement, de besoins d'investissement croissants en particulier pour le numérique, cela serait particulièrement contradictoire.

La CGT ne baisse pas la garde

En local les élus de proximité constatent que les directions n'anticipent pas les départs alors que l'Accord du 7 mai 2019 est très clair sur le sujet : un travail est à mener en amont de la réorganisation des services qui perdent des salariés.

La direction l'a reconnu et l'a rappelé aux managers dans une lettre Repères leur demandant un travail d'échange et de réflexion partagée. La solution la plus évidente, dans l'attente des nouvelles organisations issues des expérimentations, est de remplacer les postes vacants.

Les arbitrages sur l'avenir des postes libérés sont donc à discuter dans les Instances de proximité et dans les CSE/CE. Pas de suppression de poste pendant la mise en œuvre du plan de départs (et donc jusqu'au 31 décembre 2022), sans que direction et organisations syndicales n'en aient débattu.

Dans l'Accord du 7 mai 2019, les organisations syndicales contestent la capacité de l'entreprise à soutenir l'objectif de suppression de 900 postes compte tenu des besoins et de la réalité du terrain. Elles entendent le démontrer lors de l'analyse projet par projet des besoins liés aux perspectives de développement.

Mais si la direction décide de toucher au périmètre des activités de l'entreprise, cela sera un tout autre débat.

Prochaine commission le 16 décembre

Paris, le 13 novembre 2019