

CSE Central, 12 et 13 décembre 2018 :

TRANSFORMATION... NÉGOCIATION !!!

Ca y est, la direction de France Télévisions est sortie du bois : elle annonce sa volonté d'ouvrir une négociation, au plus vite, sur la mise en place d'un plan de rupture conventionnelle collective. Négocier rapidement. **Négocier des départs, mais aussi la transformation de l'entreprise : revoir les métiers, modifier l'accord collectif d'entreprise ...**

« Ce n'est pas le grand soir », nous dit la direction ; « nous sommes toujours dans la logique du non remplacement d'un départ sur deux... Nous allons poursuivre ce travail de diminution des effectifs... Nous devons discuter formation, recrutement, évolution des métiers, conditions de travail et du temps de travail... Nous devons organiser la mobilité interne, la formation, recruter des profils jeunes et intégrer des non permanents »...

La direction ouvre la négociation sur le plan de rupture conventionnelle collective en janvier, et souhaite voir cette négociation aboutir à la fin du 1^{er} trimestre. C'est chaud.

D'autant que pour la CFDT, tous les sujets sont liés. Il y aura donc des départs ; des modifications d'organisation de travail ; une évolution de certains métiers (voire la disparition de métiers) ; des recrutements de non permanents ; de la mobilité, de la formation... Trois mois pour en parler ? Oui, c'est vraiment chaud...

La CFDT n'est pas opposée par principe aux plans de départ volontaires dans les entreprises. Mais nous sommes exigeants quant aux objectifs et aux modalités. Si l'objectif est de transformer l'entreprise, alors transformons-la... Mais le plan et la transformation ne devront pas servir à faire partir les copains ; à transférer des charges de travail des uns vers les autres et augmenter la productivité de salariés déjà parfois en surcharge ; à pousser à la sortie des salariés jugés trop vieux, pas assez « agiles », ou gênants... Ça, ce serait méga chaud.

Nous négocierons donc un plan de départ. **Mais avant tout, nous négocierons les conditions dans lesquelles ceux qui restent dans l'entreprise travailleront à l'avenir.** Ce sont leurs intérêts que nous défendrons face à la direction qui veut également modifier l'accord collectif, notamment sur le volet temps de travail.

La direction de France Télévisions s'engage : *« si aucun accord de plan de rupture conventionnelle collective n'est signé, il n'y aura pas de plan de licenciement sec »*. Nous nous en souviendrons en temps voulu.

Des questions... à négocier

Quels financements? On ne sait pas. La direction affirme pouvoir financer un plan de rupture conventionnelle collective d'ici à 2022.

Combien de salariés seraient-ils concernés ? Lesquels ? On ne sait pas. La CFDT estime que ce point sera central : le nombre de départs et les métiers exercés par les partants auront des conséquences sur le fonctionnement et l'activité de France Télévisions.

La direction doit nous présenter, parallèlement au projet de plan de départ, sa vision de la transformation de l'entreprise et de l'organisation du travail, afin que nous puissions négocier en connaissance de cause et en estimer les conséquences.

Combien d'embauches dans le cadre du renouvellement générationnel ? Quels profils pour ces nouvelles recrues ? Quels critères d'ancienneté appliqués aux CDD intégrés ? Quel avenir des autres CDD, fidèles à FTV ? Quels investissements de FTV en matière de formation, de conditions et d'organisation de travail pour ceux qui restent ?

Pour la CFDT, les départs, les métiers, le renouvellement générationnel, les CDD, l'organisation et le temps de travail, l'activité... sont des sujets liés. La négociation de ce plan sera donc complexe, et il faudra que la direction joue carte sur table... et que les organisations syndicales prennent leur responsabilité.

Nous n'accepterons pas un plan de départ au rabais pour les partants, ni un plan dont la conséquence serait la dégradation des conditions de travail de ceux qui restent.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Pourquoi la direction propose-t-elle ce dispositif ?

- ✓ Il permet de réduire les effectifs même si l'entreprise ne connaît pas de difficultés économiques.
- ✓ Il permet à l'entreprise de recruter par ailleurs, par exemple pour se rajeunir, ou pour développer de nouvelles compétences.

Comment ça marche ?

Un accord majoritaire est nécessaire ; toutefois, si des OS pesant au moins 30% en termes de représentativité signent cet accord, il peut être validé par un referendum d'entreprise : l'avis des salariés est alors sollicité.

Quels sont les enjeux ?

Un accord négocié définit les conditions et modalités de la rupture du contrat de travail des salariés concernés et volontaires. Ces ruptures de contrat ne sont ni des licenciements, ni des démissions.

La négociation doit porter, entre autres, sur

- ✓ le nombre maximal de départs envisagés et / ou de suppressions d'emplois
- ✓ les conditions pour en bénéficier et les critères de choix des candidats au départ
- ✓ le calcul des indemnités de rupture garanties*
- ✓ l'accompagnement et le reclassement externe des salariés : congé de mobilité, formation, reconversions, création d'activités nouvelles.
- ✓ Etc.

**Elles ne peuvent pas être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement.*

Paris, le 14 décembre 2018

[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

Vous souhaitez nous poser des questions ? Contactez-nous au : 01 56 22 88 21

