

## 2019: Bonne année?

La nouvelle année est là, et avec elle, à France Télévisions, des bouleversements structurels profonds.

En effet, 2019 sera une année de « recomposition des effectifs » : c'est le nom que donne la direction à son projet de redéploiement des emplois, de transformation des métiers ET de réduction des effectifs. D'aucuns parlent de 1000 à 2000 départs de salariés à l'horizon 2022, la direction affirme son souhait de disposer de personnels « polyvalents » voire « multitâches », et la pyramide des âges à FTV doit être, nous dit-on, rajeunie.

Les organisations syndicales représentatives sont donc invitées à négocier, dès ce début d'année : de janvier à mars, deux jours par semaine, c'est le « plan de recomposition des effectifs » qui est à l'ordre du jour. Un accord global sur les compétences complémentaires (jusque là négociées entité par entité – Outre-Mer, F3, Siège, Chaîne info) est en cours de négociation ; la direction met aussi au menu un « accord expérimental nouveaux emplois ».

Par ailleurs, les premières matinales communes réseau France 3 / France Bleu se mettent en place à Nice et à Toulouse. Allons-nous diffuser de la radio filmée, ou s'agit-il là d'une nouvelle façon de combiner les deux médias ? Ces expérimentations nous le dirons, mais d'ores et déjà, elles sont condamnées au succès (succès qui serait alors décrété...) puisque l'extension de ces tests est déjà prévue pour tout le réseau France 3. France Ô et France 4 ferment leur antenne linéaire pour n'exister plus que sur le web... La décision est prise mais le projet éditorial, humain et social pour ces deux chaînes n'existe pas : la charrue est mise avant les bœufs, et les personnels souffrent.

La position de la CFDT est claire :

- Nos métiers évoluent et leur transformation doit être négociée, expérimentée sous ses aspects techniques, organisationnels, éditoriaux. Les outils et supports doivent être évalués ainsi que leur intérêt réel dans l'exercice de notre mission de service public. Ce n'est pas parce que c'est possible que c'est nécessaire...
- L'évolution des métiers ne suppose pas forcément la polyvalence. Le personnel multitâche n'est pas forcément le plus compétent, le plus motivé, le plus impliqué dans ce qu'il produit. La chasse aux pseudos temps morts dans nos plannings débouche sur la suppression des temps de réflexion sur le travail : à terme, c'est une entreprise à deux vitesses qui est créée, avec des cadres « sachants », qui disposent des informations, et des salariés « exécutants », simples rouages dans une chaîne de production.
- Les expérimentations – de matériels, de pratiques – sont importantes, mais elles doivent être négociées et approuvées. Elles doivent aussi faire l'objet de bilans objectifs, qualitatifs et quantitatifs.

La pyramide des âges doit être rajeunie avec l'entrée dans l'entreprise de jeunes nés avec le numérique ; mais France Télévisions dispose aussi de personnels compétents, capables de se former au numérique, de s'impliquer et de travailler avec de nouveaux matériels et pour de nouveaux supports ! Et ces personnels doivent être impliqués dans la stratégie numérique de FTV : ils sont aussi consommateurs de télévision, quel qu'en soit le support, ils sont aussi utilisateurs d'internet et des réseaux sociaux, ils sont créatifs mais aussi critiques quant à la qualité de ce qui est proposé en termes d'information et de programmes linéaires ou délinéarisés. Il faut les écouter, au lieu de vouloir créer, là aussi, une entreprise à deux vitesses, avec des « vieux » qui feraient de la « télé à papa », et des jeunes, qui « hashtaggent » plus vite que leur ombre...

Et si on recrutait, en CDI, les CDD qui travaillent pour FTV avant qu'ils ne soient « vieux » ?  
Et si on cessait de considérer les salariés de plus de 50 ans comme des poids morts dépassés ?  
Et si on arrêta d'investir des millions d'euros dans des plans de départ de « vieux », pour privilégier une gestion dynamique des personnels et des carrières et une vraie politique de recrutement calée sur des objectifs éditoriaux ? Et si on arrêta de réorganiser sans cesse l'entreprise en créant des strates de direction, des placardisés, des doublons, que l'on fait ensuite partir dans le cadre de plans de départ, au prix d'engagements financiers qui pourraient servir autrement ?

La CFDT sait que tous ces sujets sont liés : réduction des ETP, polyvalences, objectifs éditoriaux. Nous sommes inquiets quand la direction semble considérer que la qualité ne doit plus, aujourd'hui, être notre marque de fabrique. Quand la réactivité est érigée en vertu principale du journalisme. Quand le projet d'avenir des programmes régionaux consiste en diffusion d'émissions radio. Quand France Ô et France 4 sont destinées à être diffusées uniquement sur le numérique, alors que la télévision reste encore, aujourd'hui, essentielle pour assurer une visibilité à nos programmes. Quand FTV accepte sans broncher de ne pas être, sur le web, un média de référence mais se plie aux règles des GAFAs, acceptant comme une fatalité que les internautes tombent sur nos contenus au hasard d'une recherche web...

La CFDT négociera donc sur ces sujets, sur la recomposition des effectifs et sur les nouveaux métiers. Mais nous ne braderons pas nos compétences, notre qualité de vie au travail, notre enthousiasme à exercer des métiers de la télévision, que ce soit pour le linéaire ou pour le web, que ce soit comme journaliste, technicien ou administratif.

*Paris, le 10 janvier 2019*

[Nos Délégués syndicaux centraux](#)

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

