



Syndicat National des Personnels de la Communication et de l'Audiovisuel

« Un plan de départs » (de licenciements donc) présenté comme un « plan de développement ambitieux »

C'est en tout cas ce qu'a déclaré au JDD Arnaud Lesaunier DRH « **Désormais on mêle un plan de départ et un plan de développement ambitieux, déterminant pour l'avenir de cette maison** ».

Il faut quand même oser dire vouloir **développer l'entreprise de façon ambitieuse et déterminante** alors qu'on espère virer **2.000 salariés** et qu'on supprime France Ô (avec environ 400 personnes potentiellement impactées), qu'on ferme France 4 à la veille des JO alors que la chaîne diffusait entre autres nombre d'évènements sportifs, qu'on supprime des émissions emblématiques, etc...

Seules les personnes pouvant partir en retraite à taux plein avec leurs trimestres toucheraient un peu plus que leurs indemnités de départ en retraite si elles décidaient d'y prétendre... pas les autres.

Le projet de **plan de ruptures conventionnelles collectives (RCC)*** que la direction appelait précédemment cyniquement « **Plan de recomposition des effectifs** » s'appelle désormais « **Dispositif de Mobilité Externe Sécurisée incluant un dispositif de fin de carrière conclu en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du Travail** (cf RCC) »... mais à part le nom et la présentation, rien n'a changé sauf certaines garanties qui ont disparu.

L'accord valide l'arrêt de la diffusion de France Ô du réseau TNT et sa bascule sur le réseau numérique (page 8),

Il prévoit une *Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) **de progrès*** (page 6 entre autres) mais indique qu'*une négociation dédiée se tiendra sur la définition de cette GPEC de progrès, ses modalités pratiques notamment de suivi de projet, ses moyens dédiés, notamment en matière d'amélioration de la qualité de vie au travail et de répartition de la charge de travail.* (Page 12) *L'amélioration de la qualité de vie au travail* à France Télévisions, quelle blague !

De plus, les engagements de recrutements chiffrés pour 2019 et 2020 ont disparu (page 11 du précédent projet d'accord), **de même que l'engagement de recruter prioritairement les précaires que la direction a elle-même reconnus « réguliers ou historiques voire premium »**: *Compte tenu de l'objectif poursuivi dans le cadre du présent Accord, les recrutements se feront en priorité sur les emplois permettant à la Société de disposer de profils nouveaux et complémentaires et lui permettre, notamment, de réaliser sa transition vers le numérique* (page 11 de l'accord).

La garantie de ne pas dénoncer unilatéralement l'accord collectif du 28 mai 2013 n'apparaît pas non plus dans la nouvelle mouture... pour cause, c'est tout le contraire qui a été dit à la Presse !

Ainsi, **ceux qui dénonçaient une casse sociale sans précédent** (2000 départs et 1100 embauches soit un différentiel **de 900 postes**) **s'en font aujourd'hui les maîtres d'œuvre** ; le seul bémol apporté est qu'ils « *contestent la capacité de l'entreprise à soutenir cet objectif* » mais pas l'objectif lui-même.

**La RCC est moins contraignante qu'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou qu'un plan de départs volontaires (PDV). Elle n'oblige pas l'entreprise à justifier de difficultés économiques, ni à proposer des reclassements et ne comporte pas de priorité de réembauche.*

Paris, le 16 mai 2016