

Préambule au CSE Siège du 14 mai 2020

Dialogue social à la peine, pacte vers quelle transition, de vrais moyens pour les non permanents

Dialogue social à la peine

Le dialogue social est à la peine à France Télévisions. Le questionnaire de la direction initialement réservé aux salariés équipés de connexion VPN puis élargi à ceux équipés de VIP Access, a été unilatéralement conçu par la direction qui n'a pas souhaité y associer le CSEC et la CSSCT Centrale, en dépit de la résolution unanime adoptée en séance de CSEC.

Dialogue social à la peine quand la présidente organise un nouveau tchat avec les salariés pile poil pendant la séance de notre CSE du Siège.

Dialogue social à la peine quand la direction de l'information s'autorise à contredire les engagements formels pris devant les élus de maintenir l'organisation inchangée jusqu'au 15 juin en imposant sans sommation le retour sur site, à compter du 11 mai de la moitié des monteurs placés en télétravail.

Dialogue social à la peine quand la direction financière organise directement des séminaires avec ses équipes pour jauger les conséquences psychosociales de

l'organisation « en mode dégradé »...

Y aurait-il une volonté de contourner les instances sociales à FTV? On l'a vu avec la tentative, heureusement empêchée, de mettre en sommeil notre CSE, avec l'absence de présentation d'un plan de continuité de l'activité (PCA) et de l'absence de présentation du plan de reprise d'activité (PRA).

Pour ce qui nous concerne, nous estimons que les instances représentatives doivent tenir toute leur place dans l'évaluation des conditions de travail mises en place pendant et après le confinement. Les salariés ne peuvent se faire déposséder de leur parole et des moyens de se faire entendre.

Pacte vers quelle transition ?

Le cap nouveau est arrivé, c'est le pacte de transition subrepticement devenu la nouvelle feuille de route de l'entreprise.

Nouvelles organisations du travail, autres façons de travailler, évolution des métiers, généralisation du télétravail... « Il est indispensable de tirer un bilan

positif de cette période si contrainte » peut-on entendre côté direction.

Ah oui ? Et exercer un bilan critique de cette période si contrainte ne pourrait-il pas être aussi indispensable ?

La crainte que la direction s'appuie sur les pratiques d'organisation du travail « en mode dégradé » testées pendant le confinement pour les pérenniser et chambouler le cadre social laborieusement construit dans l'entreprise est bien réelle.

Pas question pour nous d'entériner une organisation du travail en mode dégradé avec l'alibi du COVID 19.

Exemple avec l'émission exceptionnelle sur le déconfinement organisée avec le car de Rennes et une équipe entièrement parisienne, venant donner raison aux pires craintes des équipes régionales de la VM de se voir séparées de leur outil de travail. Autre exemple avec l'externalisation jusqu'à fin juin de la fabrication de Passage des arts via la commande à AMP des moyens de prestation par le Studio de FTV et au détriment de nos moyens internes.

Troisième exemple, toujours à la Fabrique, avec la consigne de la direction qui est en train de mettre le feu aux poudres dans tout le secteur sur les réseaux sociaux « à noter que cette configuration (en télétravail) n'est pas uniquement temporaire. La Fabrique ne reviendra pas à un fonctionnement « comme avant ». Désormais, réalisateurs et monteurs ne seront plus ensemble

physiquement. Même si le monteur est en station, le réalisateur sera à distance. »

La réaction des réalisateurs a été immédiate : si la Fabrique décide de travailler définitivement comme cela, nous irons monter nos films ailleurs...

Des moyens réels pour les non permanents

Enfin il y a la lancinante question des non permanents, frappés de plein fouet par les conséquences de la crise sanitaire.

FTV est évidemment comptable de ces milliers de salariés en situation de précarité qu'elle utilise de manière pérenne et permanente depuis des années, 15% des ETP au Siège selon le bilan emploi de fin 2019.

Ces non permanents ne peuvent être sacrifiés sur l'autel de l'orthodoxie budgétaire par une direction en quête d'économies tous azimuts.

L'idée du don de jours de congés payés au bénéfice des non permanents rejoint à s'y méprendre la proposition de députés LREM, saluée par la ministre du travail, de demander aux salariés de céder une partie de leurs jours de congés pour répondre aux besoins des soignants.

Derrière cette proposition, on peut clairement entendre la petite musique qui estime que les salariés en télétravail et confinés à domicile peuvent bien des efforts puisqu'ils auront eu deux mois de vacances...

Le sujet, c'est bien évidemment les moyens que se donne l'entreprise et plus largement la solidarité interprofessionnelle pour répondre aux besoins, au-delà des opérations caritatives aussi généreuses soient-elles. On peut d'ailleurs inciter les promoteurs de ces nobles propositions à aller donner leur sang quand l'EFS s'installera dans le Foyer Jacques Chancel ou à faire des dons au Secours Populaire pour aider les plus démunis d'entre tous. Là n'est pas le sujet.

Les non permanents de France

Télévisions ont besoin d'un système stable et crédible pour répondre à ces besoins indispensables, à l'instar de celui imaginé par nos entreprises sœurs de service public que sont Radio France, FMM et Arte.

Ce système reposant sur la moyenne des 6 derniers mois ne consiste pas « à financer des emplois fictifs » comme le directeur du dialogue social de FTV l'a prétendu à plusieurs reprises. Ses collègues de Radio France, FMM et Arte apprécieront.

Paris, le 14 mai 2020