



Négociation métiers techniques



Un marché de dupe au service des économies

En préalable à cette négociation qui concerne 8 métiers, la CGT a proposé une méthode claire afin que chaque partie soit au courant des conséquences sur l'emploi de la mise en place des évolutions de métiers proposées par la direction, en particulier pour les métiers polyvalents.

Car au-delà de la dégradation des conditions de travail que cela peut produire du fait de l'accumulation de tâches, cela peut amener à des suppressions de postes. Que compte faire la direction ? Suppression de postes ? Redéploiement sur de nouvelles activités ? Si oui lesquelles ? Ou bien économie d'ETP et donc de masse salariale ?

Une direction insincère

La direction a refusé de répondre à ces questions, prétendant être dans l'incapacité de le faire. Mensonge ou véritable incapacité ? Nous avons déjà une petite idée de la réponse. Mais il aura fallu attendre le début du mois de juillet pour avoir des éléments concrets. Ils ne sont d'ailleurs pas venus de la DRH en charge de la négociation, mais de la directrice financière de FTV qui a tenu un langage de vérité en commission économique du CSE Central.

En effet, FTV aurait une difficulté à tenir son niveau d'investissement car ces derniers ne produisent aucun retour sur investissement. Qu'est-ce que cela signifie ? Qu'aux yeux de la direction, les investissements techniques et sur des systèmes d'informations ne sont assortis d'aucun gain de productivité liés à des évolutions de pratiques professionnelles qui permettraient de substantielles économies sur la masse salariale.

Et bien voilà, les choses sont claires. Il aura fallu attendre le discours cash de la direction financière pour comprendre l'objectif réel de la direction sur l'évolution de certains métiers : **faire des économies de masse salariale et sur l'emploi.**

Dans ces conditions, comment accepter la moindre concession sur la mise en place d'une polyvalence qui n'a comme seul but de réduire la masse salariale ?

Un dogmatisme stérile

La CGT a fait de nombreuses propositions, notamment pour maintenir le périmètre existant de certaines évolutions à des cas de figure précis, en particulier sur les plateaux du Siège. La direction n'en a pas voulu, enfermée dans un dogmatisme absolu d'extension des évolutions de métiers à toute l'entreprise.

Mais quand cela l'arrange elle consent à des entorses incompréhensibles. Ainsi, alors que le métier de CTR (Cadre Technique de Réalisation) a disparu à Franceinfo au profit de celui de Chargé de réalisation, la direction veut déployer le CTR dans le réseau régional en y incluant, tant qu'à faire, l'infographie. Et en Outre-mer ce sera un Chargé de réalisation auquel on ajoutera des tâches d'exploitation, histoire de charger un peu plus la mule.

Un bricolage indigeste pour un empilage de tâches et une reconnaissance salariale au rabais, sans parler de la préparation du déploiement des régies automatisées puisque la fiche de poste

de CTR le permet : c'est la raison même de l'apparition de ce métier dans d'autres entreprises du secteur.

Et ce n'est pas tout : l'ensemble des salariés du réseau concernés qui ne pratiquaient que la mise en image ou l'infographie, et qui accèderaient à cet emploi, seraient formé.es à la seconde compétence et pourraient se voir demander d'exercer les deux, alors même que d'un point de vue salarial seul le montant de celle qu'ils/elles pratiquaient au préalable serait intégré au salaire de base. Une bassesse supplémentaire qui serait génératrice d'une inégalité salariale inacceptable.

La proposition de la CGT : le déploiement partout à FTV de l'emploi de Chargé de réalisation qui ouvre une véritable perspective de carrière aux techniciens sur tout le périmètre de l'entreprise – c'était même une proposition de la DRH de FTV en 2021 dans le cadre de la régionalisation de France 3 -, car nous défendons l'unicité des métiers qui permet une meilleure mobilité pour les salariés qui le souhaitent dans l'entreprise.

Cette perspective s'est vraisemblablement perdue dans les limbes suite au changement de DRH et à la reprise en main des négos métiers par une certaine frange de la DRH de FTV.

Qui va oser signer cela ?

Il est donc clair qu'à l'exception, peut-être, d'un ou deux métiers particuliers pour laquelle la direction a enfin entendu les demandes légitimes des salariés concernés, la CGT ne signera pas de tels accords. Car après des repositionnements fonctionnels insuffisants de personnels, assortis de faibles évolutions salariales, cela permettra à la direction de réaliser une économie massive d'emplois au prix d'une dégradation sans précédent des conditions de travail de ces nouveaux personnels polyvalents.

Cerise sur le gâteau, les métiers les plus polyvalents seraient a priori déployés dans le réseau régional, en Outre-mer et à la Fabrique en extérieur, et pas sur les plateaux du Siège qui nécessitent des salariés experts. Ce manque de respect pour le travail des salariés est inacceptable.

Pour la CGT, il ne faut pas céder à l'appât d'un faible gain de court terme qui ne mènera qu'à renforcer un individualisme délétère au sein des collectifs, et qui ne produira à terme qu'une déstructuration supplémentaire de nos capacités à produire des programmes de qualité. Qui pourrait par exemple imaginer, comme le propose la direction, un technicien de plateau qui serait seul, en extérieur ou en studio, en charge de la lumière, du son, des caméras, du cadrage, de la sécurité, des éléments de décor et de l'accueil du public ?

Parmi les rares avancées de cette négociation, l'aboutissement après 5 ans de travail sans relâche d'une proposition de redéfinition du métier de Chargé d'Édition Numérique qui permettra de nouvelles évolutions de carrière pour certains et une montée en puissance de ces fonctions si importantes pour nos activités numériques.

Paris, le 12 juillet 2024