



Plan de départs volontaires

PASSE-DROITS ET INÉGALITÉS EN SÉRIE

Le 18 juillet s'est tenue la deuxième réunion de la commission nationale de suivi du plan de départs volontaires (PDV).

Les informations transmises aux représentants syndicaux corroborent les critiques formulées par le SNJ à l'encontre du plan unilatéral de la direction.

Construit sur l'inégalité de traitement entre salariés, ce plan génère des conflits d'intérêt à l'intérieur des équipes.

Au 30 juin, date limite fixée par la direction pour les dossiers de départ en retraite, 366 salariés auraient fait acte de candidature. Parmi eux, 126 occupent un des emplois que la direction veut supprimer. Eux ne seront pas remplacés. Ils pourraient donc partir aux conditions définies par la direction, s'ils satisfont à tous les critères exigés.

En revanche, pour les 240 autres candidats à la retraite, l'incertitude est totale. Car pour eux, il faut trouver un remplaçant...

Le départ à la retraite de ces 240 volontaires est désormais subordonné à la volonté hypothétique de mobilité d'autres salariés dont le poste serait supprimé.

Or, au 18 juillet, seuls 3 salariés dans ce cas avaient fait acte de candidature pour une mobilité interne. 3 possibilités de départ pour 240 postulants, sacré bouchon sur la route des départs en retraite !

Le jeu de chaises musicales entre salariés, imaginé par la direction, porte en germe plusieurs effets pervers, notamment la menace de mobilités contraintes.

Le risque est grand de voir des salariés mis sous pression, parce qu'ils ne souhaitent pas quitter l'entreprise ou changer d'emploi alors même que des centaines d'autres sont candidats à un départ à la retraite.

Même embouteillage pour 35 autres volontaires au départ dans le cadre d'un projet création/reprise d'entreprises ou d'une demande de formation.

Conçu sur une inégalité de base entre des salariés auxquels il supprime l'emploi et ceux auquel il le préserve, ce PDV débouche sur une autre inégalité : certains pourraient partir dans des conditions financières plus favorables que celles prévues par les lois et accords, et d'autres ne le pourraient pas.

Enfin, la direction semble tentée d'accorder des passe-droits et de favoriser certaines candidatures afin "d'accélérer" la cadence. Là encore, le principe d'égalité de traitement n'est pas respecté. Pour les candidatures des cadres dirigeants (pour qui des règles particulières ont été mises en place dans le plan de départs), le nouvel organigramme s'adapterait en fonction des souhaits de départ. Un cadre dirigeant pourrait partir avec les indemnités maximales prévues dans le PDV même si son poste n'est pas supprimé, la direction disant : « faites nous confiance, au final il y aura bien 20 postes de cadres dirigeants en moins dans l'organigramme de France télévisions ».

Le SNJ n'a pas varié de position depuis la présentation du PDV devant le CCE le 15 octobre 2013. Il s'oppose à un projet déséquilibré, qui prévoit l'arrêt total d'activités (sous-titrage France 2 et AITV) et ne garantit pas l'égalité de traitement entre salariés.

C'est pourquoi le SNJ, aux côtés de la CFDT et de la CGC, a introduit un recours devant le Tribunal administratif de Paris contre l'homologation accordée par la DIRECCTE au plan unilatéral de la direction.

L'annulation de cette homologation permettrait de négocier un véritable plan de départs volontaires ouverts à ceux qui souhaitent quitter l'entreprise, sans arrêts d'activités. L'alternative existe. A eux seuls les 366 candidats à un départ à la retraite le démontrent. Cette alternative doit respecter les principes fondamentaux d'égalité et s'appuyer sur un projet de relance pour l'entreprise France Télévisions.

Paris, le 31 juillet 2014

SNJ France Télévisions

Pièce D 142 - e-mail : snj@francetv.fr

Raoul Advocat : 06 22 69 30 14 – Antoine Chuzeville : 06 80 26 18 36 – Emilien Jubineau : 06 11 71 23 36
Retrouvez-nous sur : **Twitter @SNJ_FTV et Facebook : Snj.ftv**