



France Télévisions Son abracadabrante gestion du personnel

Le groupe public donne des leçons mais n'est pas exemplaire : il abuse des CDD et finit, à grands frais, aux prud'hommes.

PAR XAVIER MONNIER

Cela ressemble à une fessée déculottée. Le 5 février dernier, la cour d'appel de Paris a condamné France Télévisions pour le licenciement abusif de deux illustrateurs de presse de France 3 qui avaient dix-huit et vingt-cinq ans de maison : 150 000 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse + 150 000 euros pour perte de chance de perception de retraite + 37 492 euros pour rappel de prime d'ancienneté + 45 666 euros pour travail dissimulé, etc. Au total, chacun des protagonistes a perçu plus de 500 000 euros. Soit une note finale pour le groupe audiovisuel public supérieure à 1 million d'euros, sans compter les cotisations sociales...

On serait tenté de se réjouir pour ces deux journalistes illustrateurs, qui ont bataillé dix ans, de cours d'appel en Cour de cassation, avant de toucher leur énorme chèque. Collaborateurs permanents de la

télé publique – donc salariés de fait – mais payés sur factures, ils avaient été écartés en 2009 lors du regroupement sous une même holding de toutes les chaînes publiques. Le contribuable trouvera, lui, la plaisanterie un peu coûteuse. Ce seul procès équivalait à 8 000 redevances audiovisuelles (d'un montant de 138 euros)! D'autant plus que France Télévisions est coutumière du fait et se fait régulièrement punir devant les prud'hommes. «C'est un montant exceptionnel, mais il montre l'agacement des juges», commentent maîtres Oury Attia et Joyce Ktorza, les avocats des deux journalistes. Leur cabinet traite entre 50 et 100 procédures par an depuis 2009 en lien avec France Télévisions. Pour la seule année 2017, 60 décisions favorables à leurs clients ont été rendues, pour un montant de 2,34 millions d'euros. Et il y aurait au moins 160 procédures encore pendantes. «Le plus étonnant, c'est que nos



clients demandent toujours à transiger avec France Télévisions qui s'y refuse et, dans une logique jusqu'au-boutiste, se pourvoit souvent en cassation», s'étonne M^e Oury Attia.

BIEN SÛR, PAR NATURE, l'activité audiovisuelle exige une certaine souplesse dans la gestion du personnel. Et le statut d'intermittent, pour les métiers techniques, joue le rôle d'amortisseur. Mais, en l'occurrence, le groupe public semble avoir géré ses ressources humaines en dépit du bon sens. Selon les avocats, TF1 anime bien moins souvent les prétoires que son concurrent. «France Télévisions, c'est un peu comme l'hôpital, raconte un ancien responsable RH. Avec, dans le rôle des médecins qui tiennent les services, les animateurs, grands journalistes et rédacteurs en chef... Et, dans le rôle des infirmiers, des aides-soignants

et des brancardiers, les précaires qui font tourner la machine, jeunes rédacteurs et personnel technique.» Thierry Vildary, reporter à la direction des sports, confirme: «C'est sur les gens qui sont en bas de l'échelle que pèse l'essentiel des économies. Actuellement, je gère le cas d'une monteuse d'émissions. Cela fait vingt ou vingt-cinq ans qu'elle travaille pour France Télévisions, elle n'a jamais été régularisée. Et, à partir du moment où elle a saisi les prud'hommes, on l'a moins fait travailler.»

Mais est-ce au moins une façon d'économiser les deniers publics? Même pas. Dans un rapport de 2016, la Cour des comptes pointait un «recours aux salariés non permanents, juridiquement risqué et économiquement coûteux». Avec 14,1% de ses salariés embauchés sur des contrats courts à l'époque, une centaine de milliers de CDD signés par an, «un contrôle fiable est impossible (...), les risques au regard de la législation du travail apparaissent substantiels», estimaient les magistrats.

Et de citer l'exemple d'une scripte accumulant 650 CDD en douze ans auprès du journal de France 3, ou encore de cette maquilleuse, embauchée de façon non permanente depuis 1975... «Entre 2010 et 2015, 207 salariés en CDD ont vu leur contrat requalifié en CDI par décision du juge, dont 152 ont été réintégrés dans l'entreprise», indiquait encore la Cour des comptes. «Pour la direction, il est plus simple d'expliquer à la tutelle (l'Etat, et en particulier Bercy, NDLR) que l'on doit payer une grosse somme après une décision de justice plutôt que de justifier un départ négocié», décrypte notre ancien RH. Ou d'afficher un effectif en CDI trop important.

Sollicitée, la direction de France Télévisions réfute toute forme de cynisme. Elle se félicite au contraire d'avoir ramené le taux de précarité à 12,6%, contre 18% en 2012. Et de maintenir le recours à l'intermittent

(les CDD dits «d'usage») à 7,4%. De même conteste-t-elle toute «politique de judiciarisation» des conflits salariaux. «Le taux de contentieux annuel est entre 1 et 1,5%», indique-t-elle. Dans les rédactions, la situation semble effectivement en partie apurée. «Au service montage de l'actu, il y avait auparavant beaucoup d'intermittents, mais ça s'est fortement réduit», témoigne Manuel Tissier, président de la Société des journalistes. «Pour se prémunir juridiquement, la direction a encore raccourci les contrats. Ils limitent à quatre-vingts jours par an l'emploi des précaires», précise Marc Chauvelot, représentant SNRJ-CGT des personnels techniques et administratifs. Une mesure plus motivée par des considérations prudentielles que sociales. En 2018, le groupe a tout de même essuyé 6 millions d'euros de condamnation (de quoi produire une cinquantaine d'épisodes de «Plus belle la vie») et provisionné 20 millions pour la suite.

LA DIRECTION EST PRISE entre le marteau et l'enclume. D'un côté, elle doit composer avec des syndicats assez rigides. De l'autre, elle veut donner des gages à l'Etat qui la bombarde de contraintes (quotas de production française, par exemple) tout en réclamant des économies. Précisément 160 millions d'euros d'ici à 2022, pour un budget de près de 3 milliards d'euros. L'objectif de la maison, 9 840 emplois équivalents temps plein, consiste à en supprimer 1 000 dans les quatre ans. Voilà pourquoi elle s'est emparée du nouveau dispositif de rupture conventionnelle collective, a priori moins coûteux qu'un plan social: 2 000 salariés sont ainsi invités au départ, sur la base du volontariat – prioritairement les plus de 55 ans –, tandis que 1 100 autres seraient recrutés, en titularisant, à 50%, les CDD réguliers. Bref, il s'agit de réduire la masse salariale en jouant à la fois sur les effectifs et la pyramide des âges. L'offre, toujours pas approuvée par les syndicats début avril, est attractive: jusqu'à quatorze mois de salaires brut défiscalisés pour trente ans d'ancienneté. Seul problème avec ce type de dispositif, c'est encore la collectivité (l'assurance chômage) qui épongerait la note. ■



Delphine Ernotte, présidente de France Télévisions, propose un plan de départs volontaires de 2000 personnes.

UN GROUPE TRÈS SYNDIQUÉ

Aux dernières élections (ci-dessous, les résultats au premier tour), FO a gagné du terrain sur la CGT, qui reste le premier syndicat.



28,7%



19,7%



15,8%



12,1%

160
affaires en attente
de jugement environ.

6
millions
d'euros de «facture» aux
prud'hommes en 2018.

20
millions
d'euros de provisions
dans les comptes.