

Avis du Comité social et économique de France Médias Monde dans le cadre du projet de PSE portant sur le Plan de départ volontaire

- Réunion du 23 septembre 2020 -

Le Comité social et économique a pris connaissance des documents transmis par la Direction le 10 juillet ainsi que le 18 septembre 2020 :

- Livre 2 portant sur le motif et le projet d'organisation
- Livre 1 portant sur les mesures d'accompagnement
- Livre 4 portant sur l'impact du projet sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Le Comité a également pris connaissance du rapport du cabinet PNL CONSEIL sur ces différents sujets ainsi que des [observations formulées par la DIRECCTE](#) dans son courrier du 18 septembre 2020 et des [réponses apportées par la Direction](#) le 21 septembre 2020.

En préambule, le CSE regrette un certain nombre de mauvaises pratiques dans cette procédure n'ayant pas contribué à un débat serein et éclairé. Le calendrier minimaliste décidé par la Direction pour le présent projet de PDV illustre un état d'esprit. Le temps dédié à l'information, la consultation et à la négociation est limité au strict minimum légal et intègre les mois de congés estivaux alors que la Direction a pressé les salariés et leurs représentants de prendre un maximum de congés avant le 31 août.

Ce calendrier est d'autant moins compréhensible que l'annonce du PDV date de décembre 2019, tout comme les chiffres économiques, comptables et financiers intégrés aux documents transmis en ouverture de la consultation le 23 juillet 2020.

Par ailleurs, l'absence de négociation, de plan d'action et même de travaux entrepris par la Direction sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) est un manquement préjudiciable. Le fait de ne disposer d'aucune méthodologie, d'aucun diagnostic et d'aucun outil en la matière n'est pas de nature à accompagner une démarche visant à se projeter ou permettre au CSE d'avoir une information plus complète.

1. Information et consultation sur le projet de réorganisation entraînant la suppression de 30 emplois, dit document Livre II :

Il ressort au titre des principaux éléments significatifs du Livre 2 que le motif évoqué de sauvegarde de la compétitivité s'apprécie mal compte tenu des efforts importants déjà consentis par les salariés et des bons exercices réalisés en 2019 et attendu en 2020 sur les plans comptable et financier.

- Le résultat d'exploitation a connu un fort redressement. Il s'affiche excédentaire à +2,4M€ à fin 2019. La forte progression de ce résultat a permis de générer en 2019 une trésorerie importante qui vient conforter un niveau déjà structurellement élevé puisqu'il s'établit à 61M€ à fin 2019. Ces éléments traduisent une situation comptable et financière tout à fait saine, au détriment d'investissements nécessaires.
- En outre, il apparaît que la crise sanitaire aura finalement pour effet d'améliorer la situation comptable de FMM -et donc vraisemblablement sa trésorerie- au regard d'un budget initial déjà visé en excédent. Le CSE remarque l'absence de prise en compte de ce nouveau contexte dans des hypothèses comptables qui n'ont pas évolué depuis décembre 2019.
- Si la Direction établit qu'un éventuel PDV permettrait de réaliser des économies sur la masse salariale de 2022, le CSE constate que l'équilibre comptable pourrait être atteint sur la période 2019-2022 sans pour autant recourir à ce Plan de Départ Volontaire.

Compte tenu de ces éléments, le CSE émet un **AVIS DÉFAVORABLE sur le projet de réorganisation entraînant la suppression de 30 emplois. Le CSE considère que ce plan de départ aurait pu être évité au regard des équilibres économiques. Il observe également que la situation de l'entreprise permet de dégager des marges de manœuvre financières permettant des moyens encore plus significatifs pour essayer de compenser les préjudices causés par cette mesure à ceux qui seront amenés à partir comme à ceux qui resteront.**

→ Avec 19 voix pour et 4 abstentions, la résolution est adoptée à la majorité des membres présents et constitue l'avis du CSE dans le cadre de la consultation sur le projet de réorganisation entraînant la suppression de 30 emplois, dit document Livre II.

2. Consultation au titre du Livre I sur le projet de départ volontaire - Articles L.1233-31 et suivants et articles L.1233-61 et suivants du Code du travail :

- sur le nombre de suppressions d'emplois envisagées
- sur les catégories professionnelles concernées
- sur le calendrier prévisionnel des départs volontaires
- sur les mesures de reclassement externe et d'accompagnement des salariés dont la candidature au plan de départ volontaire a été acceptée.

Au titre des principaux éléments significatifs du Livre I, il ressort que :

- sous couvert d'une définition particulièrement restrictive des catégories professionnelles, à savoir la langue de travail des journalistes et leur connaissance précise de la culture de l'économie et de la politique d'un pays, le plan cible de fait un nombre restreint de personnes et de services. Cela n'a pas échappé aux salariés concernés qui se sentent visés en tant que

personnes et s'inquiètent pour l'avenir de leur service avec une augmentation des risques psychosociaux.

- De plus, les choix opérés par la Direction dans la définition des mesures d'accompagnement accentuent ce sentiment de ciblage. Les mesures sont calibrées pour privilégier la population la plus âgée et qui ne cumule pas pour autant la plus grande ancienneté entreprise mais se révèlent bien moins incitatives dès lors qu'il s'agit des populations qui ne peuvent prétendre à un départ en retraite à brève échéance.

Compte tenu de ces éléments, le CSE émet un **AVIS DÉFAVORABLE, au titre du Livre I, sur le projet de départ volontaire. Le CSE ne peut accepter que le plan cible des personnes par leur appartenance à un service, par leur ancienneté, ou par l'idée que la Direction se ferait de leur mérite.**

→ Avec 18 votes pour et 4 abstentions sur 22 membres présents, la résolution est adoptée à la majorité et constitue l'avis du CSE dans le cadre de la consultation au titre du Livre I sur le projet de départ volontaire - Articles L.1233-31 et suivants et articles L.1233-61 et suivants du Code du travail :

- sur le nombre de suppressions d'emplois envisagées
- sur les catégories professionnelles concernées
- sur le calendrier prévisionnel des départs volontaires
- sur les mesures de reclassement externe et d'accompagnement des salariés dont la candidature au plan de départ volontaire a été acceptée.

N.B. Cette résolution et l'avis défavorable du CSE s'appliquent formellement aux 4 items du troisième point de l'ordre du jour.

3. Consultation au titre du Livre I sur le congé de reclassement :

Le CSE prend acte de la décision de la Direction de porter la durée du congé de reclassement au maximum légal, soit 9 mois + 3 mois de préavis avec une prise en charge de ce congé à hauteur de 75 % au-delà des trois mois de préavis.

Par cohérence avec la position déjà exprimée par l'instance sur l'ensemble des mesures prévues au titre du Livre I du projet de plan de départ volontaire, le CSE émet également un **AVIS DÉFAVORABLE, dans le cadre de la consultation au titre du Livre I sur le congé de reclassement.**

→ Avec 23 votes pour, la résolution est adoptée à l'unanimité et constitue l'avis du CSE dans le cadre de la consultation au titre du Livre I sur le congé de reclassement.

4. Consultation au titre des Livres II et IV sur les conséquences de la réorganisation en matière de santé, sécurité et conditions de travail et sur les mesures palliant les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et de risques psychosociaux.

Il ressort au titre des principaux éléments significatifs des Livres II et IV et des éléments mis en évidence par le rapport d'expertise :

Concernant MCD et avant de recenser les risques relatifs au projet de réorganisation envisagé, le rapport d'expertise dresse un constat inquiétant de la situation actuelle. Il fait état d'une situation qui s'est progressivement détériorée au fil des années et qui est marquée par un contexte psychosocial profondément dégradé avec des indicateurs d'alerte préoccupants comme un taux d'absentéisme très élevé dont il serait judicieux de rechercher les causes.

Le rapport souligne que ce climat délétère ne permet pas d'appréhender sereinement un projet de réorganisation qui pourrait avoir comme conséquence principale d'exacerber et accentuer les problématiques existantes.

Les journalistes de cette rédaction ne parviennent pas à identifier de « ligne éditoriale » structurée et peinent donc à s'inscrire dans un projet commun qu'ils ne perçoivent pas. Ils se plaignent en outre d'un manque de clarté des périmètres, des rôles et de la répartition des tâches et du travail.

Ils font en outre preuve d'une certaine défiance envers leur encadrement et un management perçu comme inégal et souffrant d'un manque de coordination.

Il apparaît donc prioritaire de résoudre les difficultés actuelles pour permettre, lors de la réorganisation, la mise en place de nouveaux principes de travail qui résolvent les difficultés actuelles.

L'un des principaux objectifs mis en avant par la Direction étant « d'améliorer la visibilité de MCD sur le web », le CSE souligne l'importance des préconisations figurant dans le rapport d'expertise et notamment :

- Favoriser une meilleure articulation du numérique avec les programmes existants et fédérer les journalistes de la rédaction autour d'un projet commun et d'une ligne éditoriale réaffirmée.
- Accompagner la montée en compétences de l'équipe notamment par le biais de la formation.
- Déterminer les missions de *Community Management* et les affecter à une ressource dédiée.
- Équiper convenablement les équipes dans le contexte de télétravail chronique induit par la crise sanitaire actuelle.

D'autre part, concernant la modification de la grille et la suppression d'émissions, la réorganisation de MCD devra impérativement prévoir de clarifier les synergies envisagées avec France 24. Il faudra notamment définir comment les émissions communes seront préparées et co-présentées et mettre en place toutes les adaptations nécessaires pour préserver au maximum la qualité des antennes lors de la production de contenus bi-médias.

Concernant RFI en portugais, le CSE relève que la mutualisation des contenus envisagée dans le projet est perçue par l'équipe comme n'ayant pas beaucoup de sens car elle ne s'adresse pas à la cible lusophone en Afrique.

Un recours trop fréquent à la traduction d'articles d'autres rédactions risque d'entraîner une perte de sens et un désintérêt pour le travail effectué. Il paraît plus opportun d'associer les équipes concernées à la recherche de synergies possibles.

Dans la perspective d'un développement des activités numériques, un effort particulier devra être entrepris au niveau de la formation aux différents outils avec des mesures d'accompagnement spécifiques.

Là encore, il conviendra de permettre aux équipes de faire face au télétravail chronique induit par la crise sanitaire actuelle dans de bonnes conditions, notamment matérielles.

Afin de ne pas nuire à la cohésion de l'équipe une attention particulière devra être apportée à la gestion de la charge de travail lors de la réorganisation. Il est également important que les personnes intégrées récemment puissent bénéficier d'un rythme de travail régulier, comme leurs autres collègues en CDI.

Concernant RFI en anglais, cette deuxième réorganisation en moins de deux ans est extrêmement mal vécue par une rédaction qui se sent abandonnée. L'absence de communication et de lien qui a précédé cette décision perçue comme injuste et soudaine a encore amplifié ce sentiment.

Alors que les objectifs fixés à la rédaction lors de la précédente réforme ont été atteints et même dépassés, les moyens supplémentaires prévus n'ont pas pour autant été alloués, notamment concernant la mise à disposition d'une personne dédiée à mi-temps au *Community management*.

Dans le cadre de cette nouvelle réorganisation, le CSE reprend les préconisations figurant dans le rapport d'expertise et notamment :

- Organiser les missions de *Community management* dans la future organisation en affectant une ressource dédiée.
- Associer étroitement la rédaction à la conception de l'organisation cible dans une démarche participative permettant de fédérer les initiatives et volontés individuelles.
- Valoriser le travail produit avec des indicateurs qualitatifs et pas uniquement quantitatifs.
- Équiper convenablement les équipes dans le contexte de télétravail chronique induit par la crise sanitaire actuelle.
- Trouver une solution permettant à la rédaction de diffuser un message pour dire au revoir à leurs auditeurs.

Ces constats appellent par ailleurs un certain nombre de demandes et de recommandations de la part du CSE :

- Structurer un plan de communication précis pour l'ensemble du personnel concerné par le PDV et la réorganisation qui abordera :

- a. Les mesures d'accompagnement pour ceux qui partent :
 - i. Public concerné.
 - ii. Dispositifs associés.
 - iii. Référent et modalités de contact.

- b. Les mesures de suivi dans en cas de souffrance au travail :
 - i. Public concerné.
 - ii. Dispositifs associés.
 - iii. Référent et modalités de contact.

- c. Le calendrier précis des différentes échéances du PDV avec une frise chronologique communiquée à tous.

- d. Le calendrier précis des différentes étapes de la réorganisation pour ceux qui restent.

Tout plan de communication devrait s'attacher à détailler les supports, les cibles, les vecteurs et les dates de communication.

- Formaliser la méthodologie selon laquelle sera définie l'organisation cible de chaque périmètre concerné, de façon participative en y associant étroitement les membres des équipes concernées. Cette méthodologie devra notamment répondre aux questions suivantes :
 - a. Comment l'organisation de demain sera-t-elle définie ? Quels sont les sujets imposés qui ne feront pas l'objet d'une négociation ? Selon quels critères seront-ils identifiés ?

 - b. Quels sont les sujets restant à définir ? Quelle sera la méthode pour les définir et dans quelle temporalité ? Qui sera associé à cette réflexion ? Quels critères permettront d'arbitrer entre les productions des équipes sur les sujets à définir ? Quelle sera la communication associée ?

- Définir un tableau de bord des indicateurs quantitatifs et qualitatifs des risques psychosociaux pertinents pour FMM et pour chacune des rédactions concernées afin de suivre la mise en œuvre de la réorganisation.

- Mettre en place une commission de suivi de la réorganisation au sein de la CSSCT afin d'identifier les indicateurs à améliorer et établir un plan d'action spécifique.

- Mener une action très soutenue de résolution des difficultés actuelles au sein de MCD avant d'avancer davantage sur le modèle d'organisation cible.

- Permettre à RFI en anglais de clore l'antenne par un « Au revoir » formel auprès de leurs auditeurs, selon un format qu'ils auront déterminé au sein de l'équipe de la rédaction.

- Assouplir les règles de remplacement par des salariés non-permanents pour la rédaction de RFI en Portugais

Compte tenu des différents éléments évoqués, le CSE émet un **AVIS DÉFAVORABLE, au titre des Livres II et IV sur les conséquences de la réorganisation en matière de santé, sécurité et conditions**

de travail et sur les mesures palliant les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et de risques psychosociaux.

Le CSE note que l'organisation du travail cible dépend du nombre de postes supprimés et qu'elle devra faire l'objet d'une nouvelle consultation de l'instance lorsque le nombre de départs effectif sera connu.

→ Avec 19 voix pour et 4 abstentions, la résolution est adoptée à la majorité des membres présents et constitue l'avis du CSE dans le cadre de la consultation au titre des Livres II et IV sur les conséquences de la réorganisation en matière de santé, sécurité et conditions de travail et sur les mesures palliant les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail et de risques psychosociaux.

5. Consultation sur les critères d'acceptation du volontariat et les critères de départage :

- Le rapport d'expertise remis au CSE observe que les critères de départage inclus dans le document de la Direction sont ceux généralement constatés dans pareil cas. Le CSE prend acte des critères de départage tels qu'ils sont formalisés dans les documents remis par la Direction.

Par cohérence avec l'avis rendu sur l'ensemble des mesures prévues au titre du Livre I du projet de plan de départ volontaire, le CSE émet également un **AVIS DÉFAVORABLE**, dans le cadre de la consultation au titre du Livre I sur les critères d'acceptation du volontariat et sur les critères de départage.

→ Avec 23 voix pour, la résolution est adoptée à l'unanimité et constitue l'avis du CSE dans le cadre de la consultation sur les critères d'acceptation du volontariat et les critères de départage.

Le CSE précise au besoin attendre de la part de la Direction qu'elle lui fournisse dans les meilleurs délais une réponse écrite et motivée aux préconisations et interrogations formulées dans les différents avis rendus lors de cette séance.