

Intégration au piston : Petit manuel de l'historique désintégré

A France Télévisions, la gestion sociale du personnel pourrait se résumer ainsi : faites comme je dis, pas comme je fais. Un double discours qui frise l'insupportable lorsqu'il s'agit d'emploi.

Avant 2013, le paritarisme était déjà entaché de petits arrangements entre amis, qui ont fait tant de mal à la crédibilité de certains syndicats. Depuis 2013 et la suppression des commissions paritaires, la direction a ajouté à ces pratiques peu glorieuses le manque total de transparence, mais désormais, elle seule en est responsable. Nos RH se sont sentis pousser des ailes. Ils jouent avec les postes comme d'autres aux Légo : parachutages, résurrections de poste, voire créations de poste en sureffectif, tout leur est bon pour placer des protégés. Et pour en faire partie, mieux vaut être conjoint d'un cadre de direction, avoir des amitiés bien placées, ou disposer d'un carnet d'adresse fourni. Sinon, c'est la file d'attente assurée !

Tout récemment, en Provence-Alpes, deux opportunités de régler des situations de "précarité

longue durée", et surtout de neutraliser d'éventuelles actions aux **Prud'hommes** se sont présentées. Un poste de chef-monteur à **Toulon**, et un poste d'assistante d'émission à **Marseille** tout fraîchement créé.

Dans les deux cas, parmi les candidats, des CDD dits "historiques", avec plus de 1500 jours de collaboration au compteur, des "jours" générés précisément sur les sites de Marseille et Toulon.

Ecartant ces CV irréprochables (à en juger par le nombre de contrats signés par l'entreprise au fil des ans), la direction a choisi d'embaucher d'autres candidats que l'on pourrait qualifier de "parachutés", en arguant que « *l'ancienneté n'était pas le critère déterminant* » et que les candidats choisis étaient mieux "profilés" à son goût.

Mais quel est donc le "critère déterminant" ? Difficile de le savoir car les réponses tout comme les arguments sont bien évidemment à géométrie variable.

À Toulon notamment, le choix de la direction s'est porté sur une candidature de 500 jours de collaboration, loin derrière beaucoup d'autres, avec comme argument numéro 1 que c'était une femme.

De la discrimination positive ! Évidemment non affichée dans le profil du poste, car c'est interdit

par la loi. Or, il se trouve, qu'une autre candidatE avait plus d'ancienneté et de pratique sur le poste.

Réponse de la direction : « *Notre choix s'est porté sur la "mieux" compétente* »...

Comme si une collaboration régulière n'était pas en soi la reconnaissance d'une compétence ! Un comble ! ...

Des arguments incohérents pour justifier l'injustifiable.

Alors nous, Syndicat SUD, demandons à la direction d'orienter sa "discrimination positive" vers les CDD historiques pour se mettre en accord avec les préceptes de notre présidente.

Nous rappelons que les procédures prud'homales coûtent cher aux CDD qui les engagent pour leur survie, financièrement et surtout humainement. Mais elles coûtent aussi une fortune à l'entreprise qui perd très souvent face à ces «mammouths» de la précarité qu'elle a engendré.

Dans une entreprise aux prises à de graves difficultés nous rabâche-t-on inlassablement, alors que le plan de liquidation des salariés de France 3 est en marche, nous demandons à la direction d'adopter une attitude responsable vis à vis de ces collaborateurs durablement "éjectables".

Si ce n'est par humanité, un mot qui n'a absolument jamais sa place dans les débats, au moins par respect de la logique financière, car c'est d'argent public dont il s'agit ! Et d'un service public qui devrait rougir d'être toujours un si piètre employeur.