



Vous faites « ONETRANSFO » ? Une transformation de TF1 mais avec qui ?

Comme nous le redoutions cet été, la mise en œuvre du plan « ONE TRANSFO » dans le Groupe TF1, se traduit bien par :

Moins de salariés pour plus de polyvalence et plus d'externalisations

Après la publication des résultats fin septembre (-13 Millions d'€), la Direction a annoncé un **nouveau plan d'économies, « RECOVER », de 30 millions pour 2017.**

85 millions d'€ ont été **exceptionnellement** dépensés en 2016 pour le lancement de LCI, des investissements techniques, 26 millions au titre des stocks de fictions françaises, mais combien pour les primes de départ ?

Ces résultats financiers sont conformes à l'objectif de l'année 2016 !

Mais qu'en est-il de l'objectif visant l'effectif de salariés du Groupe TF1 ?

A défaut de les avoir en réunion du Comité d'Entreprise, les chiffres seront connus en début 2017 avec la publication des résultats 2016. **Mais nous constatons tous déjà des dizaines de départs depuis cet été...**

**Pour la CGT-TF1, les salariés ne doivent pas être la variable d'ajustement
de la politique de transformation du Groupe.
L'objectif de rentabilité ne doit pas se faire à n'importe quel prix.**

Rappelons les choix faits par la Direction de TF1 ces dernières années :

80 % des bénéfices étaient distribués en dividendes aux actionnaires

- Sans diversifier les activités par des investissements,
- Sans créer de programmes innovants,
- Sans anticiper la transformation digitale par des embauches ou des formations,

Bilan : Des réorganisations au pas de charge et des chantiers lancés « à la va vite... »

Comment dans ces conditions aborder **votre entretien de « performances » ?**

L'auto-évaluation n'est pas OBLIGATOIRE !

Pour la CGT-TF1, l'**auto-évaluation** est **anxiogène (1)**, c'est à la hiérarchie d'évaluer l'atteinte des **objectifs** et les **compétences métiers** par des échanges avec les salariés. **Elle est facultative.**

(1) *L'auto-évaluation retourne la responsabilité vers le salarié, en le culpabilisant, et la psychologie humaine fait que la salarié a tendance à se dévaloriser.*

Dans le nouvel « **entretien de performance** », on évalue « **les compétences stratégiques** » (Innovation, Business(2), Digital, etc.) alors que nous considérons qu'ils sont de la **responsabilité du Comité de Direction.**

(2) *« Business : le collaborateur comprend les impacts business (...); est proactif sur l'optimisation des coûts (...); met en œuvre des actions visant l'amélioration de la rentabilité ».*

Suite au verso →

« ENTRETIEN DE PERFORMANCE » ou Classement des salariés ?

Les salariés soumis à une subordination, n'ont pas à donner les leviers d'amélioration de la rentabilité, d'autant plus quand il s'agit d'aggraver leurs conditions de travail...

Ce qu'il ne faut pas faire :

- Refuser l'entretien (au contraire préparez-le, argumentez sur tout ce qui paraît contraire à vos missions : manque de moyens, manque temps)
- Ne pas laisser sans réponses d'éventuels commentaires négatifs du manager
- Ne pas accepter un entretien non planifié (délai de prévenance)

Ce qu'il faut faire :

- Noter durant l'année les événements importants (les problèmes et les réussites avec leurs raisons)
- Exiger un délai de prévenance et un temps de préparation
- Répondre par écrit à toutes les critiques dans le dernier paragraphe d'observations avant signature
- Abordez la revalorisation de votre salaire, et vos perspectives de carrières
- Communiquez entre collègues vos salaires pour faire valoir vos droits : à travail égal / salaire égal



« Les brèves du syndicat CGT-TF1 »



- **Le syndicat CGT-TF1 ne cautionne pas la politique de la Direction des départs contraints des salariés.** Suite aux réorganisations, **les salariés concernés doivent tous retrouver un poste.**
- **Le 9 décembre**, les organisations syndicales et 5 salariés du service se sont réunis avec la Direction pour discuter du **bilan à 6 mois de l'externalisation du Cockpit (SOS maintenance) chez ASKI-DA.** Pour rappel : **notre pétition de 335 signatures demandait l'arrêt de cette externalisation. La CGT-TF1 demande la ré-internalisation de cette activité au sein de TF1 avec les embauches correspondantes.**
- Ces dernières années, la **Direction de la Rédaction** cherche à généraliser **les équipes à 2 au lieu de 3** (Rédacteur, JRI, Sondier/Monteur). Cela a engendré de nombreuses difficultés, **aboutissant à un mal être général** et à un taux d'absentéisme jusqu'à **15% pour arrêts maladie.**
La CGT-TF1 demande l'amélioration des conditions de travail par le maintien des équipes à 3, l'équipe à 2 ne pouvant être que l'exception. « *Retrouver un sens et une qualité dans leur travail* », c'est ce que la majorité des salariés de la rédaction de TF1 ont exprimé fin octobre en Assemblée Générale.
- Plutôt que de rechercher **encore 30 millions d'économies** pour augmenter **mécaniquement** les recettes avec ce nouveau plan **Fitness « RECOVER »**, la Direction doit poursuivre la recherche de leviers de développement diversifiés. **La transformation Digitale du Groupe TF1 doit se faire avec TOUS les salariés afin de garantir le maintien de TOUS les emplois.**
- **TF1 Production** : Vous souhaitez vous impliquer dans la vie de l'entreprise ? **Contactez-nous avant le 28/12 pour être candidat(e) aux prochaines élections professionnelles du 11 au 19 janvier 2017.**

Si vous aussi, vous avez **des questions, des propositions, des idées**, notre bureau syndical se trouve au **3^{ième} ét. Aile SUD.** Nous avons **besoin de témoignages sur des réorganisations en cours, des départs ou mobilités contraints...** A bientôt et d'ici là :

La CGT-TF1 vous souhaite de passer de Bonnes Fêtes !



Tél. poste 11297, et nos coordonnées ci-dessous :

La CGT-TF1 : SYNDICAT indépendant, ouvert et démocratique: l'adhérent est force de proposition !
syndicat.cgttf1@laposte.net **notre site :www.cggtf1.fr** **NOUVEAU, sur Twitter : @cggtf1**