



Oui au contrat de génération, non à la chasse aux CDD

Le SNJ a signé aujourd'hui le contrat de génération pour la période 2017-2019. Il y a 3ans, nous avons refusé de signer le précédent accord que nous trouvions peu incitatif et difficilement applicable. Les faits nous ont donné raison. Au terme des 3 ans d'application peu de salariés en ont bénéficié et de nombreux candidats intéressés par ce dispositif se sont heurtés au refus de leur hiérarchie.

La direction semble avoir compris le message. Elle propose cette fois un volet embauches non négligeable et des mesures d'accompagnement incitatives. Notre entreprise est vieillissante, moyenne d'âge 48 ans. Recenser les volontés de départs et favoriser le renouvellement générationnel est une nécessité.

Au chapitre des embauches, la direction prend des engagements chiffrés :
Chaque année 30% des recrutements seront réservés à des juniors (jusqu'à 30 ans) dont ¼ pour des jeunes issus de contrats d'alternance. À la fin de l'accord, en 2019, environ 250 alternants pourraient ainsi être recrutés en CDI.

Au chapitre de l'aménagement du temps de travail et de la préparation à la retraite :
Le dispositif prévoit, et c'est une nouveauté, que chaque demande (temps partiel, semaine de 4 jours etc....) soit acceptée sauf cas exceptionnel avec une possibilité d'arbitrage par la RH du siège en cas de refus local.

Autre nouveauté, pour les métiers reconnus "pénibles" comme les JRI, la demande sera acceptée de droit pour le temps partiel.

Financièrement, les conditions de départ en retraite progressive seront plus avantageuses pour les salariés de 60 ans et plus qui ont validé 150 trimestres :

- maintien des 5% de la prime forfait-jour
- perte de salaire compensée de 85 à 100% pour les temps partiels
- possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein pour les temps partiels

En échange ces salariés s'engageront à quitter l'entreprise 36 mois après la signature de l'avenant à leur contrat de travail.

Enfin les seniors bénéficieront d'un accompagnement personnalisé et seront prioritaires en matière de formation.

Le partage d'expérience et la transmission des savoirs seront favorisés avec la définition d'un cadre et d'objectifs chiffrés tant sur le recours aux alternants que la formation des tuteurs, parrains ou maîtres d'apprentissage.

Le SNJ sera vigilant sur le respect et l'application loyale par la direction de cet accord au sein de la commission de suivi annuelle mais aussi au quotidien, auprès des salariés de France Télévisions.

Nous veillerons également à ce que cessent les mesures discriminatoires visant à écarter de l'antenne les journalistes jugés trop âgés.

Nous serons enfin très attentifs à ce que la direction respecte ses engagements en matière d'embauches pour ne pas déséquilibrer les rédactions et alourdir la charge de travail de chacun.

Pour ces différentes raisons, le SNJ a décidé de signer cet accord. Ce n'est pas pour autant un blanc-seing que nous donnons à la direction.

Le SNJ n'oublie pas les CDD historiques dont une partie a plus de 30 ans. Nous veillerons à ce qu'ils ne soient pas sacrifiés sur l'autel du jeunisme et soient toujours prioritaires lors des 75% de recrutements restants.

Paris, 24 février 2017