



**Attention dispositif de régulation
de l'emploi non permanent**

L'EFFET BOOMERANG!



Croyant bien faire,
la direction de FTV a communiqué
lundi dernier sur son projet d'accord sur l'emploi
des CDD et intermittents. Le retour de bâton ne s'est pas fait attendre !
**Les collègues CDD et intermittents sont vent debout et
leurs collègues CDI ne laisseront pas faire !**

**La direction veut privilégier certain-e-s au détriment d'autres
et invente les « collaborateurs réguliers ».**



DISPOSITIF DE REGULATION DE L'EMPLOI NON PERMANENT

Il faudrait avoir travaillé 500 jours sur 5 ans ou 120 jours par an sur les 3 dernières années pour être considéré comme tel. A Lambersart, cela ne concernerait que 9 intermittents de la postproduction sur les 26 intervenant régulièrement et depuis longtemps.

pourquoi prioriser le nombre de jours de collaborations (500 jours sur les 5 dernières années) plutôt que l'ancienneté et la régularité de la collaboration ? Est-ce à dire que les collaborateurs dits « non-réguliers » ne pourront plus travailler à FTV ?



**La direction veut accompagner les collaborateurs
qui cesseraient de travailler pour FTV.**

Comment ? Quelles garanties apporte-t-elle ? Les CDD et intermittents craignent une baisse d'activité insidieuse, comme beaucoup la vivent déjà ! Une amélioration de l'indemnisation de fin de collaboration est évoquée. Comment est-elle calculée ? En quoi perdre ses contrats à FTV est une amélioration ?!

La direction parle de perspectives d'intégration, lesquelles ?

Y aura-t-il des créations de postes sur le lieu de travail habituel ? Combien ? Quel sera le calendrier ? Et que se passerait-il si le collègue venait à refuser une proposition de poste en dehors de sa région et de son activité ?

La direction veut transformer certains CDD en CDI.

Il faut avoir travaillé 135 jours en 2017, 145 jours en 2018, 2019 et 2020. Mais comment les collègues pourront-ils atteindre ce nombre de jours en étant restreints à 80 jours de travail par an ?

La direction veut instaurer des seuils.

80 jours pour les intermittents, 120 jours pour les CDD, des seuils au-delà desquels la RH contrôlerait leur dépassement. Certains seraient « privilégiés », les plus « dociles », on imagine. Une sorte de pré-casting aux futures embauches ?

Autant de questions laissant présager que le seul but de la direction est de se séparer de centaines de salarié-e-s CDD et intermittents de FTV sans passer par la case Prud'hommes, sans tenir compte du travail effectué par ces salarié-e-s sans qui la boutique ne tournerait pas.

Si FTV doit faire des économies, ce n'est certainement pas sur le dos des plus fragiles !



NOUS SOMMES TOUS DES CDD ! MOBILISONS-NOUS !