

**Une démarche GEPP avec des départs volontaires, concrètement, qu'est-ce que ça veut dire ?**

Dans le cadre des négociations ouvertes avec les organisations syndicales, la direction va proposer un accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) comportant un volet de départs volontaires.

**Des départs volontaires, qu'est-ce que c'est ?**

Comme leur nom l'indique, ces départs seraient exclusivement volontaires. Aucun départ contraint n'est prévu dans le projet Radio France 2022.

Ils donneraient lieu à un accompagnement des salariés volontaires par l'entreprise. Les modalités de cet accompagnement seront proposées à la négociation avec les syndicats dans le cadre des discussions sur la démarche de GEPP.

**Qui serait éligible à ce dispositif ?**

Les départs seraient ouverts aux salariés des services/métiers concernés par des réorganisations prévues dans le cadre de la GEPP.

Ces départs seraient ouverts aux salariés souhaitant bénéficier d'une reconversion vers un autre projet professionnel ainsi qu'à ceux proches de la retraite.

Les salariés qui souhaiteraient se renseigner sur ce dispositif auprès de la DRH le feraient dans le cadre d'une garantie totale d'anonymat.

Dans tous les cas, des dispositifs d'accompagnement adaptés seront proposés (aménagement de fin de carrière, formations, soutien à la création d'entreprise...).

**Des départs volontaires, selon quel calendrier ?**

Les départs seraient progressifs, étalés sur 3 ans, en 2020, 2021, 2022.

**Des départs volontaires, combien ?**

L'objectif est de réduire le plus possible le nombre de postes supprimés et donc de départs volontaires.

Selon l'équilibre qui sera trouvé, nous devons réaliser entre 270 et 390 départs volontaires.

**Quelle différence entre une démarche GEPP et un PDV ?**

La démarche GEPP souhaitée par la direction garantit que les départs volontaires seront consécutifs à des réorganisations des services pour que le travail des équipes puisse se poursuivre dans de bonnes conditions. Dans ce cadre, les départs sont étalés dans le temps, au fur et à mesure de l'évolution des services, ce qui n'est pas le cas dans un plan de départs volontaires (PDV).

Dans une démarche de GEPP, les modalités d'accompagnement font impérativement l'objet d'un accord négocié avec les partenaires sociaux. Dans le cadre d'un PDV, il est possible à l'employeur de décider unilatéralement de ces modalités (avec validation des services de l'Etat).

Une démarche GEPP va bien au-delà de son volet de départs volontaires. Elle est d'abord destinée à organiser le développement des compétences et des parcours professionnels des salariés dans l'entreprise.

**La GEPP qu'est-ce que c'est ? Grande évacuation des Personnels par la porte**

Théoriquement la « Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels » qui a en gros remplacé la GPEC est destinée à gérer les déroulements de carrière et les évolutions des métiers. Depuis les ordonnances Macron, cette GEPP peut inclure, si accord avec les syndicats un dispositif de congé mobilité, façon élégante de parler de suppressions d'emplois. Ainsi la direction se dispense d'un PSE, (« plan de sauvegarde de l'emploi » sic) qui doit comporter des motifs économiques (il n'y en a pas pour Radio France) ou de toute autre procédure qui permettrait un minimum de contrôle de ces départs.

**Les départs volontaires qu'est-ce que c'est ?**

Merci Texto de nous dire qu'un départ volontaire est volontaire ! Cependant cette précision est peut-être nécessaire car il est facile de dégoûter un-e salarié-e pour le rendre volontaire – obligé-e...

Dans ce cas, « accompagnement » signifie qu'on prend la main du salarié pour le mener dehors en lui faisant miroiter une petite formation, pour mieux l'aider à « traverser la rue » comme dirait Emmanuel M...

**Qui serait éligible ?**

Dans sa grande bonté, la direction de Radio France propose à tous les salarié-es d'aller voir ailleurs et plus particulièrement pour les « secteurs et métiers concernés ». Tiens, tiens, des secteurs seraient menacés mais lesquels ? Tout se passe dans l'anonymat et la plus grande opacité.

**Calendrier des départs volontaires et combien ? Chantage à la signature :**

270 départs minimum, pouvant aller jusqu'à 390 si les organisations syndicales ne sont pas dociles et ne signent pas des accords remettant en cause les rythmes de travail, la pérennité de certains métiers et les congés !

Le nombre de suppressions d'emplois sera réduit si on accepte de travailler dans des conditions totalement dégradées et de faire payer les CDD, les cachetiers et les pigistes en amputant leur budget de 5 millions d'euros.

**Quelle différence entre une démarche GEPP et un PDV ?**

L'opacité dans le cadre du congé mobilité, l'absence de motif économique pour le congé mobilité alors qu'il est obligatoire dans le cadre d'un Plan de départs volontaires. Quant à la garantie d'une réorganisation des services préalablement aux départs, elle n'existe pas. Et puis, si l'on étudie les réorganisations proposées jusqu'à présent lorsque les départs sont importants, elles sont totalement inopérantes. Demain on travaillera moins bien, dans des conditions catastrophiques, pour faire plus en étant moins nombreux.

Accord négocié obligatoire dans le cadre de la GEPP, histoire de faire reposer une responsabilité sur les épaules des syndicats signataires. Jolie manœuvre !

Pour finir, la direction se cache derrière le monde merveilleux du « développement des compétences et des parcours professionnels » pour mieux camoufler des suppressions de postes dont la nécessité n'est pas avérée, postes dont nous avons plus que jamais besoin pour accomplir nos missions de service public !

