

Le plan de RTL entièrement dévoilé

EMPLOI

La direction de RTL a détaillé ce mardi matin le cinquième et dernier volet de son plan de transformation #evolve. Pour rappel, celui-ci prévoit la suppression de 105 emplois sur 600 (520 salariés et une moyenne de 80 pigistes). Cette fois, il s'agissait de présenter la réorganisation des services dits transversaux (marketing, ressources humaines, finances, informatique...) et du pôle numérique composé d'un ensemble de personnes réparties dans différents départements de l'entreprise (télé, radio, service informatique...).

Au total, 24 emplois vont être supprimés ; 20 postes (sur 140) dans les services généraux et 4 (sur 39) spécifiquement dans le support radio. Le numérique est peu touché car il fait partie des axes de développement de l'entreprise. Des investissements dans ce domaine seront nécessaires. La direction de RTL a d'ailleurs reparlé de son intention de lancer au premier semestre 2018 une plateforme numérique qui permettra de regarder des émissions en mode non linéaire (à la demande). Elle a été développée par M6 mais RTL pourra la personnaliser. Le groupe a aussi annoncé l'engagement d'un « chief digital officer » qui sera responsable de la nouvelle stratégie de l'entreprise sur le numérique.

On dispose désormais de la ventilation complète des pertes d'emplois par département : 15 à la régie publicitaire, 30 à la rédaction, 13 à la production (réalisation des émissions), 23 à l'antenne (diffusion des programmes) et 24 donc pour les services transversaux.

Des actions pas exclues

Quid de l'avenir, maintenant

que les grandes lignes du plan de réorganisation sont connues ? Ce jeudi, une assemblée générale du personnel a été convoquée par les syndicats. « L'objectif est de faire le point sur la situation et d'entendre les souhaits des travailleurs », nous explique-t-on. Il n'est pas exclu que des actions soient décidées à l'issue de cette AG.

Quoi qu'il en soit, la phase un de la loi Renault dite d'information et de consultation continue. Au rythme d'un conseil d'entreprise par semaine, les représentants du personnel vont poser des questions à la direction afin d'éclaircir ses intentions et d'en savoir plus sur la nouvelle organisation. « Les présentations que nous avons reçues ont été assez succinctes, explique un syndicaliste. On n'y voit pas clair du tout. On veut comprendre le plan dans le détail pour pouvoir, dans un second temps, venir avec des contre-propositions visant à réduire l'impact social. On veut aussi éclaircir les conditions dans lesquelles ceux qui resteront devront travailler à l'avenir ».

Lorsque les pistes des syndicats auront fait l'objet d'un examen par la direction et que les partenaires sociaux jugeront avoir été au bout de leurs discussions, on passera alors à la phase deux de la loi Renault, qui est la négociation du plan social proprement dit. Il faudra définir les conditions de départ (hauteur des primes, recours à la prépension...). C'est seulement une fois ces modalités fixées qu'on commencera à entrer dans le détail des personnes concernées par les départs. Combien de temps tout cela prendra-t-il ? La loi Renault ne prévoit pas de délais maximums pour aboutir. Cela peut encore durer des mois. ■

J.-F.M.