

Déclaration liminaire au CSE

Régionalisation de France 3 : l'enlisement annoncé

On connaît donc enfin le nom du directeur du réseau régional, le 5e depuis 2014.

Quelle attente ! Cela fait 3 semaines que le réseau de France 3 n'a, dans les faits, plus de tête.

L'accouchement a été si laborieux qu'on en vient à se demander si la fonction est si peu attrayante en interne, qu'il ait fallu aller chercher quelqu'un à l'extérieur.

Dans ce contexte, quel est l'intérêt de ce CSE ? Nous nous réunissons aujourd'hui dans une instance présidée par un DRH dont on ne sait pas s'il sera encore là demain. Aucun de celles et ceux qui décideront de la politique du réseau régional n'est a priori autour de cette table aujourd'hui. Alors à quoi bon ? S'agit-il de continuer à faire tourner les hamsters dans la roue dans un mouvement perpétuel ?

Nous venons donc de connaître 3 semaines d'attente, d'incertitude sur la personne qui sera chargée d'incarner la régionalisation de France 3.

3 semaines de vide et de point mort pour ce qui est pourtant présenté comme un des projets phares de la présidence Ernotte 2.

Après avoir pâti du confinement, l'ambitieux projet d'inversion du modèle de France 3 n'est pas près de voir le jour.

L'appétit de transformation de l'ancienne directrice du Réseau est allé se rassasier au 8e étage de la maison, mais il y a fort à parier qu'il va falloir plusieurs mois pour relancer un processus de projets régionaux désormais embourbé.

En effet, on a peine à croire qu'un directeur qui ne connaît pas le réseau de France 3 soit directement opérationnel. Il va lui falloir s'acclimater, et même s'il est cornaqué par un second maison, gageons qu'il lui faudra au moins 6 mois.

Or la direction ne cesse de nous répéter que la régionalisation commencera à se déployer en janvier. Qui peut le croire ou même le souhaiter ?

Alors que les ateliers n'ont pas commencé, il n'est pas question de tordre le bras à la méthode prévue par l'accord cadre du 7 mai 2019 sur le déploiement du projet d'entreprise, juste pour rattraper le temps perdu.

L'agenda du corps social n'est pas celui de la haute-direction.

Nous allons l'évoquer dans cette instance, l'expérience de NoA a démontré qu'on ne peut mener à bien un projet réussi sans respecter pleinement les préceptes de la QVT, sans associer pleinement, et dès l'amont, les salariés. Il a malheureusement fallu un grave accident du travail à Bordeaux pour que la direction se résolve à appliquer la méthodologie qui a permis de modifier l'organisation et de stabiliser la situation. Pourquoi ne l'a-t-elle pas fait dès le départ ?

Ce retour d'expérience porte un message impératif : on ne peut réussir la transformation sans une écoute ouverte et bienveillante à ce que les salariés ont à dire de leur travail. Cela doit s'appliquer à tous les projets, à commencer par l'expérimentation de régie automatisée à Rouen. Cela implique un changement fondamental dans l'approche des managers, donc une action massive de formation et de montée en compétence des encadrants sur la méthode participative et la prévention des risques psychosociaux.

Ce travail a-t-il été fait ? Pas le moins du monde et c'est bien ce que nous dénonçons : nous sommes très loin du compte.

Paris, le 1^{er} octobre 2020