



CSEC des 10 et 11 décembre 2020

2020, l'année triste

Crise sanitaire, crise sociale

Alors que les critiques ne faiblissent pas face à la volonté du gouvernement de porter atteinte à la liberté d'informer, voilà que sortent du chapeau, en catimini, trois décrets permettant de ficher des personnes pour leur simple appartenance à un syndicat, à un parti politique ou à une religion. Une nouvelle dérive sécuritaire d'un exécutif de plus en plus contesté dans ses actes.

Il faut dire que le rapport parlementaire sur la gestion de la crise sanitaire est accablant. Comment pouvait-il en être autrement avec la désorganisation délibérée de l'hôpital public engagée depuis des décennies ?

Cette crise sanitaire n'en finit pas de durer, inscrivant dans le temps ses effets délétères. Elle exacerbe les ressentis, génère des souffrances mal définies, fracture les collectifs de travail, précarise les plus fragiles.

A France Télévisions, 443 salariés malades depuis le début de l'épidémie, 629 en quatorzaine, au total 1072 salariés, plus de 10% des effectifs, que l'épidémie aura touché d'une façon ou d'une autre, et parmi eux, combien de formes graves ?

Cette parenthèse de la pandémie s'éternise, dessine d'autres rapports au travail, à l'équilibre vie professionnelle/vie privée et elle va nécessairement laisser des traces.

Une partie de la direction s'en accommode. Elle y voit un moyen rêvé pour avancer sans tabous sur le terrain de la dématérialisation. La crise devient une sorte d'accélérateur d'une innovation à tout va et en tous sens, avec parfois des mesures d'une brutalité inédite comme le licenciement express en visioconférence des illustrateurs sonores du Siège qui a provoqué l'indignation générale et entraîne aujourd'hui même le dépôt d'un préavis de grève unitaire au Siège.

La direction s'autorise, en contradiction totale avec les Accords, le gel systématique des postes laissés vacants par les départs, et fait subir, avec la suppression de 230 ETP supplémentaires par rapport à la prévision, un sort catastrophique aux personnels non permanents.

L'état de santé des salariés est préoccupant, en particulier du fait du clivage qui s'est installé entre ceux qui sont à distance et ceux qui sont présents dans les sites. Les médecins du travail pointent cette forme de détresse psychologique qu'on a bien du mal à repérer.

Comment ressouder les équipes ? Comment redonner de la cohésion à ce qui se délite ? Comment retrouver des leviers d'évolution professionnelle et géographique, mettre en place une vraie dynamique salariale, renouer avec des projets éditoriaux ambitieux fabriqués en interne, engager un plan de réduction de la précarité ?

Quoi de neuf dans le COM ?

C'est la question que l'on peut se poser à la lecture du projet transmis aux élus pour ce CSEC. L'équation budgétaire jusque 2022 est la même, les projets stratégiques sont les mêmes, l'effet de ciseaux entre besoins et moyens est le même.

La seule inconnue pouvait résider dans les rapprochements avec les autres sociétés de l'Audiovisuel Public, en écho assourdi au tonitruant projet de holding regroupant toutes les entités de l'audiovisuel public, aujourd'hui remis au placard. Force est de constater que les ambitions sont très mesurées.

Au final, nos budgets s'étiolent au fil des ans et on se demande comment la direction va pouvoir concilier ces baisses de ressources avec les projets présentés devant le CSA.

Le 7 mai 2019 a été signé un accord structurant sur le déploiement du projet d'entreprise. Si la direction s'emploie à appliquer le volet « départs » de cet accord, elle oublie le volet « embauches » qui y figure pourtant en toutes lettres et sans lequel aucune ambition de développement ne pourra se concrétiser. Les besoins pourtant sont criants, que ce soit sur le projet CDE au Siège, sur la régionalisation de France 3 ou en Outre-mer

La direction doit réunir sans tarder les organisations syndicales pour mettre à plat l'état des lieux de l'accord du 7 mai 2019 et de son application. Il en va du principe de loyauté inhérent au dialogue social.

Des projets, quels moyens ?

Alors que le projet de régionalisation de France 3 se fait encore et toujours attendre, la direction engage le 18h30 à charge d'emploi. On déploie avant de présenter le projet, sans

exposer la méthode de redéploiement de moyens... Il faut impérativement remettre les choses dans le bon ordre, faute de quoi c'est la conflictualité qui prendra le dessus.

Pour ce qui concerne les régies Mosar la CGT propose par exemple d'identifier un site du réseau régional, avec un plateau et des espaces attenants disponibles, afin d'y déployer une régie et d'expérimenter, sur de nouveaux créneaux régionaux, la fabrication de nouvelles émissions, avec des salariés volontaires. C'est cela l'esprit et la lettre de l'accord du 7 mai 2019 et de son corollaire GPEC. De nombreux sites disposent à l'heure actuelle de plateaux inexploités qui pourraient être utilisés pour concilier évolution technologique, professionnelle et développement des programmes régionaux.

De la même façon pour le CDE du Siège, on s'interroge sur la finalité réelle du projet. Ne s'agirait-il que d'un projet d'optimisation ne visant qu'à réduire drastiquement l'emploi des techniciens ? Pourquoi, là aussi, ne pas mettre à profit le site de Varet pour l'expérimentation d'une Control Room et de ses fonctionnalités ?

Une expérimentation est une œuvre d'humilité. Elle se donne la possibilité de modifier les choses par rapport au projet initial, parce que nul ne détient la science infuse. A FTV, depuis l'accord QVT de juillet 2017, des expérimentations fonctionnent en temps réel, sans préjuger de leurs conclusions, en Nouvelle-Aquitaine, à La Réunion, à Malakoff, à la Martinique...

Toutes ont été mises en œuvre sur la base du volontariat et ont recueilli une forte adhésion des personnels, condition indispensable du succès. Il faut savoir prendre le temps pour en gagner, n'en déplaise aux docteurs Folamour de l'automatisation et aux docteurs Moreau de la rationalisation...

Paris, le 10 décembre 2020