



CSE Central du 12 avril

Déclaration de la CGT

L'aiguille folle de notre boussole

Où en sommes-nous ? Où allons-nous ? Le monde change à toute allure et l'avenir de France Télévisions est flou. Redéfinition du COM, absence de trajectoire financière, mode de financement indéfini, scénario fusion, scénario holding, synergies, coopérations... Difficile de se projeter dans un tel contexte, difficile d'avoir confiance en quoi que ce soit.

Et que dire des coups de barre et des « stop and go » ? Pourquoi engage-t-on avec les organisations syndicales un travail sur le plan de charge des équipes légères de la Fabrique pour quelques semaines plus tard en annoncer la suppression ? Quel avenir pour nos moyens internes de fabrication, atout stratégique majeur de l'entreprise ? Pourquoi le projet de développement de chaînes régionales se retrouve-t-il empêtré dans les sables mouvants et se trouve-t-il brutalement percuté par le contre-projet Tempo sans aucune concertation préalable ? Pourquoi cacher aux salariés du Siège qu'ils vont bientôt devoir partager leur bureau dans le cadre du projet Campus ? Pourquoi enchaîne-t-on des projets dans tous les sens à en perdre le sens, sans parfois même les mener à leur terme ? Il y a régulièrement à France Télévisions un syndrome du poulet sans tête.

Ce n'est pas tant les évolutions organisationnelles que la manière dont elles sont conduites qui pose problème : fréquence et succession des changements sans paliers de stabilisation, avec des objectifs et des moyens sans cesse remis en cause.

Ces évolutions permanentes, enchaînées sans temps de « digestion » ni temps d'appropriation du sens, conduites sans cohérence managériale, fatiguent les salariés, les épuisent mentalement et provoquent un affaiblissement sans précédent des collectifs de travail.

La direction de l'entreprise doit porter clairement la prévention des RPS, au-delà de l'affichage marketing, notamment en la déclinant de manière cohérente avec sa stratégie et les valeurs qu'elle affiche.

Agir sur les RPS nécessite de questionner les changements organisationnels le plus en amont possible de leur mise en œuvre pour en analyser les impacts sur le travail. Cela implique que le salarié soit réellement partie prenante – et écouté.

La direction entend faire évoluer nos métiers. Mais évoluer pour quoi ? Selon quelle nécessité ? Economique ? Stratégique ? Pour faire moins bien ce qu'on a déjà du mal réaliser aujourd'hui ? Et pour quelle contrepartie ? Qu'est-elle prête à mettre sur la table ? La semaine de 32h sur 4 jours ? Un grenelle des salaires ?

Pour nous les choses sont claires, il faut se poser, il faut prendre le temps de la clarification stratégique, budgétaire et organisationnelle avant de définir les évolutions possibles et souhaitables, pour le bien de toutes et tous.

Paris, le 12 avril 2023