

Arrêtons la cosmétique !

Après 6 ans d'expérience du 1er accord sur la qualité de vie au travail, nous pensions pouvoir partager avec la direction les écueils et les échecs de l'ancien texte afin d'améliorer la nouvelle copie. Que nenni ! Sans doute un excès d'optimisme de notre part.

Dogmatisme, mauvaise foi et pensée magique

La négociation, animée par la directrice du dialogue sociale, a été vécue par la CGT comme une vraie perte de temps. Après plusieurs tentatives de suicide, des dizaines de procédures pour Risques Graves et des centaines de plaintes et alertes en tout genre sur la santé des travailleurs à France Télévisions, la direction reste droite dans ses bottes.

Elle refuse d'admettre la déliquescence du climat social, l'augmentation de la pression au quotidien, les injonctions contradictoires transmises aux managers qui se répercutent directement sur les salariés et les conséquences pathogènes de certains dispositifs créés pour contourner les représentants du personnel. « Non, ça ne se passe pas comme ça à France Télévisions », à peine arrivée dans l'entreprise, la directrice du dialogue sociale (DDS) croit visiblement mieux connaître la société que les négociateurs des organisations syndicales dont plusieurs ont 25 ans de maison.

Les faucons de la DRH veulent faire la loi

La CGT a été force de proposition dans cette négociation afin d'améliorer l'accord de 2017. Mais les faucons de la DRH (ils se reconnaîtront) veillent au grain afin de ne pas se laisser entraver dans leur objectif : avoir les coudées franches. Exit donc les principales propositions de la CGT :

- ▶ Intégrer pleinement les référents harcèlement des CSE dans les procédures de la direction afin de stopper les décisions arbitraires. Ces dernières années, des salariés innocents ont été parfois gravement sanctionnés tandis que des RRH et managers coupables, eux, ont été « excusés ». Deux poids, deux mesures. La lutte affichée contre le harcèlement moral et sexuel, fer de lance de la CGT, est vraisemblablement devenue pour notre employeur l'arme parfaite - car confidentielle - pour couper des têtes et réduire le personnel tout en protégeant les encadrants. Sinon, pourquoi refuser cette transparence aux référents harcèlement élus du personnel ?
- ▶ Ouvrir les EVL (équipes de veille locale) à tous les représentants de proximité. Ce n'est pas à la direction de choisir l' élu qui viendra assister à ces réunions souvent dédiées aux risques psychosociaux, c'est à l'instance du personnel de choisir ses représentants. Cette sélection par la direction, encore une fois arbitraire car dépendant uniquement de la RH, a conduit à de très gros problèmes.
- ▶ Mettre en place un sondage simple, court mais régulier auprès des salariés pour évaluer et prévenir le mal-être le plus rapidement possible. Cette proposition a été retenue, à un détail près : pas question de partager les résultats avec les élus du personnel ! Récupérer et dévoyer les idées de la CGT apparaît comme le sport favori de la direction. Il existe des dizaines d'exemples en la matière.

Améliorer les conditions de travail, ça vous dit ?

Autres nécessités mis en exergue par la CGT et minimisés par la Direction :

- ▶ La refonte totale des documents officiels et légaux (DUER-PAPRIPACT-rapports SSCT) très mal exploités, afin de développer la prévention primaire des risques professionnels. La direction reste inexorablement axée sur la prévention tertiaire. En bref, des mesures se mettent en place après la survenance des incidents (troubles, arrêts maladie, accidents du travail ...).
- ▶ La clarification des diverses procédures d'alerte, notamment pour danger grave et imminent, qui restent traitées « au petit bonheur la chance », par des directions RH et opérationnelles ignorant leurs obligations et les textes de base du Code du travail.
- ▶ Des jours de congés spécifiques pour les aidants familiaux à qui la direction ne propose rien de plus que la loi ou les accords déjà existants.
- ▶ La possibilité d'un planning aménagé pour les séniors avec le développement du principe de tutorat, d'autant plus important avec le recul de l'âge de la retraite.

A l'heure où les salarié-es de France Télévisions subissent de nombreux projets de transformation qui demandent de gros efforts d'adaptation, à l'heure où la direction peut faire le constat de ses erreurs en matière de politique préventive – (absentéisme, bilans de préventeurs) - on aurait pu penser que la Direction allait faciliter la collaboration avec les organisations syndicales en matière de politique de santé.

Eh bien non, la direction de France Télévisions reste régie par des principes archaïques où le/la patron.ne a toujours raison. Elle n'a pas compris que l'entreprise est un lieu comme un autre, où les notions de justice et de démocratie sont essentielles au bien être des salariés. Un point reconnu désormais par toutes les études internationales comme indispensable au développement et à la performance de l'entreprise. En résumé, une direction très XXème siècle.

L'accord majeur aux oubliettes

L'état du corps social de l'entreprise est calamiteux. « Après moi le déluge », est-ce vraiment ce que pense notre direction ? Au vu de cette pseudo-négociation, on peut le penser.

La CGT était précurseure et novatrice dans le précédent accord QVT qu'elle a signé et porté, avec difficulté, pendant toute sa période d'application. Lors de son audition devant le CSA (devenu ARCOM) en 2020, Delphine Ernotte avait cité l'accord QVT de 2017 comme un accord majeur pour l'entreprise. Où est passée cette ambition ? Tout cela n'était-il que de la cosmétique devant les sages de l'audiovisuel ?

La CGT ne signera donc pas cette nouvelle mouture moins-disante de l'accord QVCT qui n'assume pas la réalité sociale de l'entreprise, ne règle rien des carences en matière de gestion des problématiques de santé et n'investit pas sur la prévention primaire, seule solution pour améliorer durablement la situation.

Paris, le 3 juillet 2023