



La rentrée des invisibles de Vanves

Après deux mois de coma artificiel, la vie reprend en cette rentrée à la station dans la plus grande précipitation. Mais faut-il s'en étonner ?

Pas vraiment, vu que rien n'a été anticipé, qu'aucune information n'a circulé, qu'aucune procédure n'a été préparée, ni à fortiori testée, et qu'aucun des problèmes anciens (oreillettes en régie son, par exemple) n'a été résolu.

Alors qu'il y a eu plus de deux mois pour préparer les nouvelles configurations techniques, c'est à 20 minutes de l'antenne que des informations fondamentales sont livrées en catimini aux techniciens dans les couloirs.

Les mêmes approximations, les mêmes incohérences, les mêmes bricolages, les mêmes petites choses, la même absence de prévision, se répètent une fois de plus.

Si organiser veut dire anticiper, alors nous sommes confrontés à une désorganisation volontaire, à une forme de renonciation, à un déni du travail, que les sociologues et les médecins du travail appellent à juste titre : *le travail empêché* ou *la qualité empêchée*.

Cette précipitation et ce manque d'anticipation malmènent les salariés, notamment celles et ceux qui se trouvent en « bout de chaîne », comme les techniciens de mixage et de régie. Ces derniers n'ont plus d'autre moyen pour arriver à accomplir leur mission, que leur persévérance et leur surplus de conscience professionnelle, par ailleurs jamais reconnues.

Des salariés mis au pied du mur et qui n'ont pas d'autre choix, vu que la continuité de l'antenne en dépend, que celui d'agir dans le stress, jusqu'à perdre le sens de leur travail, ainsi que leur santé.

Ces techniciens en première ligne, qui sauvent les émissions au quotidien, sont aussi les premiers à être pointés du doigt, convoqués et sanctionnés à l'apparition du moindre problème. C'est la politique du « bouc émissaire ».

Pour tout remerciement, ces salariés « bénéficient » de leur invisibilité au générique, et il vaut peut-être mieux...

Le privilège d'avoir les noms mis bien en évidence au générique est maintenant l'apanage des sociétés privées, ces sociétés de coproduction qui squattent nos moyens et notre argent public, précisément celui qui manque pour produire nos émissions en interne.

Dans ce contexte, les salariés sont exposés de manière constante et répétée à ce qu'il est convenu d'appeler : les risques psycho-sociaux. Ce détournement orchestré de nos moyens, génère une véritable planification de la souffrance au travail.

Quelles sont les perspectives dans un tel environnement?

La régie fly ?! Il est évident que la sortie du mois d'août à la Réunion, sera le prétexte pour « auréoler » cet outil d'une réussite fort opportune. Mais cela ne dupe personne. Les conditions d'exploitation (installation fixe, situation de terrain connue), le temps de préparation (longue préparation, repérages faits en amont), le matériel (un flight case supplémentaire d'appareils et d'accessoires), les effectifs (nombre de postes adaptés à la situation) ne correspondent d'aucune manière au projet fumeux que la direction a eu le culot de nous proposer. Un projet « low-cost » censé, comme certains le disent, sans vraiment le penser, « sauver l'activité », mais qui en réalité nous plonge dans l'amateurisme et le repli industriel.

Autant de facteurs augmentant les risques sur la santé physique et mentale, déjà bien entamée, des salariés de Vanves.

L'Aviwest, le Ka-Sat et la régie fly ? Les tournages de prod sans éclairagistes et sans temps de préparation ? Ou bien, les prestations techniques offertes au privé sur le grand plateau ?

Le mode « low-cost » est l'équivalent du « fast food », il est notre malbouffe à nous : vite installé, vite consommé, il rend malade. Et tant que nous ne disons pas stop, il n'y a pas de raisons pour que ça s'arrête.

Pour les salariés qui seraient choqués par ces traitements et par une telle indigence de perspective, il leur suffira de lire les communications, en l'occurrence abondantes, de la direction, car elle est réellement, oui vraiment, préoccupée par leur vie professionnelle. La direction « combat les risques psycho-sociaux »...

Le fichage des salariés à leur insu lors des entretiens annuels en est une nouvelle démonstration.

Il est temps d'arrêter cette spirale mortifère : la saignée de notre potentiel de fabrication et la dilapidation de notre argent public.

La CGT réaffirme le recours prioritaire aux moyens internes avec des moyens à la hauteur de nos missions, démarche indispensable pour redonner vie à notre entreprise, rétablir l'équilibre de nos ressources et prévenir efficacement la souffrance au travail.