

## Soir 3 / Numérique : Stop aux « expérimentations » sauvages !

Trois mois après avoir annoncé discrètement le projet de faire monter les sujets des BEX par les JRI, le rédacteur en chef de Nancy lance une nouvelle idée, une « expérimentation », qu'il demande de mettre en application dans les quinze jours, sans le moindre dialogue avec les salariés.

Petit détail, le mail qui annonce cette décision n'a été adressé ni aux scriptes, ni aux monteurs, ni aux mixeurs... Si c'est un oubli, ce n'est malheureusement pas le premier. Si c'est un acte manqué, il est symptomatique des relations entre les services de la rédaction et ceux de la technique.

Dans tous les cas, parler d'« expérimentation » pour imposer des changements d'organisation du travail sans aucune concertation avec les partenaires sociaux est en totale contradiction avec l'**Accord sur la qualité de vie au travail**, signé par la CGT et FO en juillet 2017.

Ce mail nous apprend que

à partir du 5 novembre 2018 et jusqu'au 4 janvier 2019 nous allons mettre en place une nouvelle bobine du soir 3 régional.  
Concrètement il s'agira d'un bout à bout des sujets les plus forts de la journée. Cette nouvelle bobine sera encadrée du point de vue fabrication par l'adjoint en charge du journal du jour.

Il n'y aura plus de journaliste identifié et dédié au Soir 3 régional durant cette période.

(...)

L'objectif de cette démarche à terme est de renforcer les équipes du numérique. »

Si les mots ont un sens, il y a lieu de s'interroger sur le vocabulaire et les formula-

tions employés : exit le montage, il est question ici de « bobine » et de « bout à bout » ; Comment prétendre renforcer les équipes du numérique en mettant en place une nouvelle formule pour une durée de deux mois ? Qu'advient-il à l'issue de ces deux mois ?

« Concernant les prépa ou les éventuels desk qui pouvaient se faire sur cette session nous adapterons le planning en fonction des besoins. »

Si « les prépa » (qui se faisaient par défaut et de manière non officielle sur cette vacation) restent réellement d'actualité, le journaliste devra-t-il jongler entre son temps de prépa et sa contribution au « numérique » ?

Déshabiller Paul pour habiller Jacques, c'était tellement prévisible...

« Le numérique », ce mot fourre-tout, deviendra-t-il un jour autre chose qu'un lieu sans règles, un terrain de jeu clivant et cloisonné, où règnent le culte du secret et les pratiques sous le manteau ?

Lors de la dernière réunion du CHSCT il y a un mois, les élus ont pourtant alerté les représentants de la direction sur le manque de cohésion entre le BRI, le numérique et la technique. La responsable de centre technique constatait elle-même « un réel problème de communication », tandis que le psychologue du travail pointait « la question du management », et celle de « l'homogénéisation des pratiques ». Nous sortions tout juste d'un gros coup de colère entre les « rédacteurs du web » et leur encadrement.

Où en est-on un mois plus tard ? A quoi aura servi cette alerte ? A quoi auront servi les recommandations du psychologue du travail ?

Quel enseignement l'encadrement du BRI et du numérique ont-ils tiré des cris et des larmes de leurs propres collaborateurs ?

A quoi joue notre direction locale ?

Cette nouvelle « expérimentation » est un projet sans contour ni cadre.

Dans le contexte actuel, cela ne peut que jeter le doute sur les intentions réelles de la direction et enfoncer davantage les salariés dans l'angoisse du lendemain. **Ce type de management est délétère pour les collectifs de travail, et va à l'encontre de toutes les préconisations sur la qualité de vie au travail.**

Pour mémoire, nous tenons à rappeler quelques principes contenus dans **l'Accord sur la qualité de vie au travail**, accord cadre que toutes les directions régionales sont tenues de respecter :

***Au travers du travail bien fait, c'est le contenu du travail autant que ses objectifs qu'il faut mettre en avant, à partir de ce qu'est le travail aujourd'hui et de ce qu'il sera demain.***

*Pour que le travail s'adapte mieux à l'homme, la qualité de vie doit :*

- Questionner concrètement les organisations, les conditions et les environnements du travail réel pour **mettre la dimension humaine au centre des dispositifs et processus organisationnels**,
- Lancer des expérimentations innovantes sur le travail et ses évolutions dans tous ses aspects **de manière participative**,
- **Agir avec les collectifs de travail** par des démarches responsabilisantes, participatives et pluridisciplinaires.

*(...)*

*La qualité de vie au travail et la qualité du travail doivent être intégrées dans les objectifs stratégiques de l'entreprise et de chacune de ses entités, dans les modes d'organisation, les pratiques managériales, les conditions de travail et les projets de transformation.*

Nous demandons à la direction régionale de **respecter cet accord, de le faire respecter** par les personnels encadrants, et **de le faire vivre** dans nos antennes régionales.

Nancy, le 29 octobre 2018