

**On ne pourra pas dire « *On ne savait pas* »!
Quand la direction se lâche dans les instances...**

Lors du CA du 20 octobre dernier, au point 4 du document du comité d'audit intitulé : « Point sur la négociation du nouvel accord collectif », on pouvait relever les propos suivants de M. Papet : « La négociation pourra conduire à une réduction des « inéluctables » et permettra d'acquiescer de la souplesse en matière d'évolution de la masse salariale. »

Cette réponse était destinée à rassurer les membres du CA, et surtout notre tutelle, sur « *l'impact financier structurant qu'aura la négociation sur l'évolution du COM* à venir.* » On ne peut être plus clair sur le « bénéfice » escompté par la direction avec l'abandon de la Convention collective !

BINGO ! « *Souplesse en matière d'évolution de la masse salariale* », « *réduction des inéluctables* » : les salariés vont trinquer et la direction aura les coudées franches pour restructurer, pressuriser, « dégraisser »... afin de rester dans l'enveloppe budgétaire !

Malgré ce souci d'économie, la DRH ne connaît pas la crise !

Au CCE de décembre dernier, on apprenait avec stupeur que l'augmentation du budget de fonctionnement de la DRH était de 1 million d'euros ! Comment la direction justifie-t-elle cette hausse très importante ? C'est pour mener la négociation de l'accord collectif !

1 million d'euros pour « dégraisser », pour « moderniser » ?

1 million d'euros, c'est le prix à payer pour nous appauvrir, nous asservir !

1 million d'euros (sur notre budget !) pour que la DRH puisse imposer les économies structurantes comme la « *souplesse en matière d'évolution de la masse salariale* » et la « *réduction des inéluctables* » ?

Il faut que le jeu en vaille bien la chandelle ! En tout cas, nous voici avertis !

Pour la CGT, c'est la preuve que ce qu'on nous présente comme une adaptation nécessaire de « textes conventionnels dépassés », un « toilettage » ou une « modernisation » grâce au management des « compétences » et des « critères classants »... n'est qu'une façon d'isoler les salariés et de les rendre vulnérables pour imposer plus facilement un changement radical de culture destiné à faire des économies sur leur dos !

De nombreuses recherches, comme celles de Bénédicte Zimmermann (EHESS), confirment notre analyse : « *Une constante est celle de l'individualisation du traitement des salariés. Quelle que soit la déclinaison, la compétence constitue pour l'employeur, au titre de ce principe d'individualisation, un mode de gestion de l'incertitude et un important levier de flexibilisation du travail.* »

En bon petit soldat, M. Papet emmène Radio France là où beaucoup d'entreprises l'ont précédée. D'ailleurs, côté direction, les projets de textes présentés en négociation sont transparents : ils organisent l'individualisation des salarié-e-s de Radio France et la flexibilisation de leur travail au nom d'une plus grande souplesse qui, en fait, ne profitera qu'à la direction.

* *Contrat d'objectifs et de moyens*

Paris, le 11 janvier 2010