

La direction a présenté aux instances le diagnostic Stimulus

Rappelons que le cabinet Stimulus a été sollicité par le comité de pilotage mis en place par l'accord sur les risques psychosociaux pour établir un diagnostic. Avec le budget modique de 118 000 euros (!) dédié aux risques psychosociaux, il a été demandé à ce cabinet, qui travaille également à France Télécom (!!!) depuis plus de 10 ans, d'établir un diagnostic de ces risques à Radio France pour réaliser ensuite un plan de prévention sur cette question. Comme nous l'avons déjà dit dans un précédent tract, ce cabinet travaille selon une idéologie comportementaliste qui l'amène à tout centrer sur l'individu et son stress, réduisant la question au seul stress et à la seule responsabilité du salarié, évitant ainsi d'aborder les causes de la souffrance dans l'organisation du travail, et la responsabilité de l'employeur quant aux risques psychosociaux !

Ce diagnostic, comme chacun pouvait s'y attendre, est d'une qualité médiocre. Plusieurs raisons à cela :

- L'accord signé en 2010 a tenté d'écarter les CHSCT de la question des risques psychosociaux en mettant en place une usine à gaz constituée d'un comité de pilotage et de cellules de veille qui n'ont aucun pouvoir et où la direction est toute puissante.
- Le cabinet Stimulus s'est emparé de ce diagnostic en refusant toute intrusion sous prétexte d'une construction « scientifique » du questionnaire.
- Le taux de réponse extrêmement faible (près de 80% des salariés de Radio France ont refusé de répondre) témoigne de l'échec de la méthode et, constitue un cinglant désaveu.

Pourquoi ce diagnostic est-il médiocre ?

- Parce que fondé sur une idéologie « individualisante » du stress qui recherche « des populations à risque » et non des « situations à risque » comme le préconise le rapport final du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail d'avril 2011 (collège mis en place à la demande du Ministère du Travail dont le rapport est disponible à l'adresse suivante : <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/site/Rapport-College-SRPST.pdf>). Le questionnaire est fondé sur le ressenti, la santé personnelle de chacun sans jamais analyser ni rechercher les causes dans l'organisation collective du travail.
- Parce qu'il ne prend pas en compte les spécificités de l'entreprise, les données sociales propres à Radio France (absentéisme, arrêts de travail, statistiques de recours à l'infirmerie, turn-over, questions traitées dans les CHSCT...) comme cela est recommandé par l'INRS. Sa seule « adaptation » à la réalité de l'entreprise est dans la dénomination des catégories de personnels...et elle est fautive.
- Parce qu'il fait des comparaisons avec le panel de Stimulus, dont on ne sait rien de la composition si ce n'est le nombre de salarié-e-s, alors qu'il existe des statistiques nationales bien plus sérieuses.... Pour en conclure que tout va bien puisque les chiffres sont inférieurs à « leur » moyenne nationale.

La méthodologie de ce diagnostic est contestable

- Le faible taux de réponse (21,4%) indique une forte réticence à l'enquête. Stimulus n'en donne aucune explication.
- Aucune information n'est donnée sur le calcul de la représentativité statistique de l'échantillon des répondants, au niveau de chaque groupe examiné (direction, famille de métier, groupes de population à risque....). Cela est d'autant plus grave du fait du faible taux de répondants. Aux questions des élu-e-s, il a été répondu que Stimulus, dans une démarche scientifique (Science, si tu n'étais pas là ! que ferait-on ?) vérifiait cette représentativité par une formule mathématique !!!
- On ne sait pas comment sont construits et pondérés les indicateurs de facteurs de stress à partir du questionnaire.
- Il n'y a rien sur les conflits éthiques du salarié avec les orientations et valeurs de l'entreprise, comme par exemple la conception du service public. (indicateur pourtant recommandé par le Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux).
- Il n'y a rien sur le climat social et l'organisation de l'entreprise, ses projets relatifs aux métiers, l'organisation du temps de travail, les effectifs, la gestion des ressources humaines, les innovations en cours ou à venir (autant d'indicateurs pourtant recommandés par le Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux).
- Il n'y a aucune analyse des dispositifs d'évaluation des risques psychosociaux mis en place par Radio France jusqu'à présent, rien sur le plan de prévention (recommandé par le même collège).
- Il quantifie uniquement le stress, qui est la réaction d'un individu à l'exposition à certains facteurs de risque. Alors que les directions d'entreprise ont l'obligation d'analyser et prévenir les risques professionnels pour sauvegarder la santé physique et mentale des salariés. Il diagnostique donc l'une des conséquences des risques psychosociaux mais jamais les risques eux-mêmes.

En réalité, il n'y aucune étude qualitative de l'organisation du travail permettant de retrouver les causes pouvant engendrer des souffrances. C'est une opération « poudre aux yeux » menée par la direction de Radio France, et un marché prometteur pour le cabinet Stimulus.

Ne nous laissons pas abuser par ce leurre ! C'est par la mobilisation de tous dans les services, par les moyens à la disposition des élu-e-s DP et CHSCT que nous imposerons l'objectif de santé que l'OMS décrit ainsi : « Un état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté. ».

Morceaux choisis

Voici les trois principaux facteurs de risques à Radio France selon Stimulus :

- Un manque de clarté de l'organigramme de la direction du salarié
- Un manque de clarté de l'organigramme de Radio France
- L'insatisfaction d'un déménagement passé.

La solution serait donc de distribuer les organigrammes aux salarié-e-s ?!!...

Et si nous parlions des déménagements futurs !!!....

LES FUTURS DEMENAGEMENTS DANS LA MAISON DE LA RADIO... ou comment imposer, grâce au bâtiment, la nouvelle organisation du travail avant la négociation de l'accord collectif

Les emménagements se font à marche forcée. Ces nouveaux locaux, leur implantation, leur disposition sont en fait la préfiguration d'une nouvelle organisation du travail par la disparition programmée de certains métiers imposée de façon insidieuse. La direction espère ainsi faire entériner plus facilement ses projets destructeurs de la qualité de la radio publique :

Une vitre supprimée dans les studios et on remet en cause toute l'organisation de la production et les métiers qui y contribuent... La production réalisée avec des nuisances permanentes et on habitue les salarié-e-s à faire moins bien dans des conditions moins bonnes... Des activités éloignées les unes des autres, alors que les liens entre elles étaient indispensables, et on les habitue ainsi à ne plus travailler ensemble, amenant, doucement mais sûrement, à la disparition du cœur d'activité de certains métiers...

Alors que ces déménagements provisoires et définitifs sont prévus depuis plusieurs années, l'étude précise sur l'espace, le volume, l'adaptation à l'activité, les liens fonctionnels, les flux, l'environnement de travail n'a pas

été faite. Deux mois avant les déménagements définitifs, certains services ne savent toujours pas comment ils vont pouvoir travailler dans leurs nouveaux locaux et comment ils vont pouvoir poursuivre leur activité dans des conditions normales. Les informations données sont parcellaires et aucune concertation avec les salarié-e-s n'existe. Ce manque de concertation n'est pas le fait d'une direction débordée par l'ampleur de la tâche, il est volontaire et vise à imposer une nouvelle organisation du travail !

La direction prend là une lourde responsabilité dans la survenue de graves conséquences psychosociales. C'est pourquoi Il est essentiel que chacun signale les problèmes rencontrés avant et lors de ces emménagements pour faire valoir, avec les élu-e-s du personnel, les droits de chacun à disposer de conditions de travail normales qui ne mettent pas sa santé en péril. Il n'est pas question que nous acceptions des conditions de travail dégradées !

La phase 1 du chantier arrive à sa fin : la direction annonce que les déménagements dans les locaux de la tour, radiale et petite couronne se dérouleront à partir de juillet 2011. Les directions situées dans le bâtiment front de Seine entre la porte B et F, quant à elles, doivent être relocalisées puisque la prochaine phase de travaux concerne ces espaces.

Ces déménagements sont mal vécus par les personnels qui n'ont pas été consultés, dont les activités réelles de travail n'ont pas été prises en compte et qui se retrouvent mis devant le fait accompli. Nous avons d'ores et déjà un certain nombre de motifs d'inquiétude :

Pour les futurs locaux définitifs

- Des problèmes de flux pour les services prestataires, studios et cellules, services de documentation, DGATTN, DGASABIG, médecine du travail et enfin le self qui vont être implantés dans la tour, radiale et petite couronne alors que les moyens d'accès sont limités. L'expertise du CHSCT en 2009 avait pointé ce problème qui risque, à terme de créer des embouteillages et des difficultés d'accès à ces services. Cela n'a pas empêché la direction de poursuivre sans état d'âme ce projet en l'aggravant même pendant la période des travaux puisque des directions vont emménager dans les locaux de la tour, radiale, petite couronne, alors qu'aucune passerelle n'existe et que deux ascenseurs ne seront pas en service.
- Des nuisances sonores qui risquent d'être extrêmement importantes lors des travaux sur l'auditorium pour les directions qui auront emménagé dans la petite couronne, dont les studios et cabines des moyens mutualisés.
- Des studios et cellules de la petite couronne trop petits, peu éclairés et en nombre insuffisant.
- Une dégradation de l'environnement de travail avec des plafonds très bas (2,07m) dans les espaces simple hauteur de la tour, des fenêtres qui ne s'ouvrent pas, des locaux en second ou troisième jour, des open space pour des activités qui ne conviennent pas à ce type d'espace, des brises soleils réduisant l'entrée de la lumière naturelle dans des bureaux déjà peu éclairés et enfin cerise sur le gâteau, des verres sérigraphiés posés sur toutes les fenêtres de la petite couronne composés d'une multitude de petits points noirs, cause de malaise à chaque regard sur l'extérieur.
- Des services de documentation implantés loin de leurs utilisateurs et/ou loin de leurs fonds.

Pour les emménagements provisoires

- La direction financière qu'il est projeté, au dernier moment, d'installer au second étage de la petite couronne dans des locaux très sombres.
- Quelle sera la qualité des studios provisoires construits au 10^{ème} étage à la va vite pour l'antenne de France Culture ? Comment va s'organiser la circulation des personnels avec le studio qu'il est prévu d'utiliser dans l'agora ? Autant de questions pour lesquelles les salarié-e-s risquent de n'avoir de réponse qu'après coup et donc trop tard !

Et pendant ce temps dans les locales...

Les cas de souffrance au travail se multiplient : après France Bleu Orléans, c'est au tour de France Bleu Alsace. A chaque fois, ce sont des pressions, des menaces, les exigences d'un management autoritaire qui impose des choix éditoriaux sans concertation qui musèle les initiatives des salarié-e-s, qui nie leurs compétences. Ces méthodes, basées sur le mépris, la méconnaissance du travail et du personnel, la non prise en compte des remarques et alertes, conduisent à des situations invivables pour les salarié-e-s. Situation très bien décrite par l'anthropologue Michel Feynié dans son livre « les maux du management. Chronique anthropologique d'une entreprise publique » (cf article dans Sud Ouest du 9 mai 2011). A France Bleu Orléans c'est un préavis de grève qui a du

être déposé. A France Bleu Alsace le CHSCT agit pour rechercher les causes dans l'organisation du travail. Là comme ailleurs, c'est bien l'organisation du travail mise en place et les méthodes de management qui sont en cause. C'est bien l'objectif qui consiste, coûte que coûte et sans état d'âme, à faire plus avec moins de personnel sans souci de qualité ni de professionnalisme qui conduit à ces situations. Une chose est certaine : Stimulus et son diagnostic n'ont rien vu parce qu'ils...ne voulaient pas voir. Il serait malvenu, par conséquent, que Radio France demande les services de ce cabinet pour intervenir sur ces deux régions...et ailleurs !

A quelle sauce les producteurs seront-ils mangés et la production grignotée?

Comme chaque année à cette période, les productrices et producteurs, mais aussi les reporters et autres précaires de nos chaînes entrent dans une zone de grande turbulence !

A défaut d'une organisation et d'une gestion fondées sur la confiance et le respect des personnes on terrorise par le silence. Les grilles d'été n'ont toujours pas été présentées aux organisations syndicales dans les instances. Les directions des chaînes n'auraient-elle aucun projet éditorial ? Les directions s'enferment dans des pratiques et des méthodes d'un autoritarisme d'un autre âge pour aborder les grilles d'été et de rentrée.

On se croirait à la Star académie où l'on érige en principe que certains tirent le bon numéro et d'autres tirent « un mauvais lot » !

A-t-on commencé à recevoir les cachetiers ? Qui a-t-il été reçu ? Qui va « dégager », sur quel critère ? Qui va être coopté dans les cénacles politico-médiatiques parisiens ?

L'argument de la liberté éditoriale ne tient pas face à l'arbitraire et aux caprices qui semblent guider les choix. Dans une entreprise de Service Public d'information et de programme, les salariés et les organisations syndicales ont le droit d'être informés sur les contenus et les choix éditoriaux. Et si la précarité est la règle, alors il faut la payer. Or le gré à gré ne fonctionne que pour quelques happy few alors que pour l'immense majorité un barème non écrit mais bel et bien appliqué fournit des salaires indignes.

Avec les festivals, les grilles d'été et autres journées ou semaines thématiques, toute la chaîne de production est sommée de suivre, malgré les manques de personnels, les locaux de moins en moins disponibles ou adaptés, les décisions non partagées et les tocades du moment.

Cette maison est passée du « Marche ou rêve » au « marche ou crève », de « Écoutez la différence » à « Circulez dans l'indifférence » !

Il faut d'urgence rappeler quelques principes aux directions des chaînes. Ce ne sont pas des principes archaïques ou des tabous mais l'engagement du service public en matière de respect des droits des salarié-e-s et des auditeurs. Car comment peut-on prétendre à l'excellence en réduisant les moyens nécessaires ?

Comment prétendre respecter les personnels et se soucier de leur santé au travail (RPS) en les mettant devant des objectifs impossibles, des injonctions contradictoires, des paroles dévalorisantes : « Il n'y a plus de moyens, tu te débrouilles, tu montes chez toi, fais moins bien, on t'en demande pas tant... ».

Comment prétendre donner leur chance à de jeunes collaborateurs en les lançant sans expérience, sans moyens, pour boucher des trous d'une grille, en les larguant sans parachute !

Comment vouloir des équipes performantes si la définition des métiers n'est pas respectée (Attapro, col-spé, documentalistes, producteurs, chargés de réalisation, réalisateurs...).

Avec des moyens de production au rabais, c'est toute la chaîne de production qui est méprisée et mise en danger. Bricolage, copinage, rafistolage, flingage... Arrêtez le massacre ! Respect des personnes, des métiers, des modes et des moyens de productions nécessaires à des émissions dignes de Radio France. La CGT ne laissera pas passer les plats, elle se battra avec et auprès des salarié-e-s.

OPA inamicale sur France Culture

Les derniers mois ont vu une direction qui se rôde en alternant calineries à l'égard de certains (doublement du cachet des producteurs annoncé dans le journal Libération) et mesures d'évictions pour d'autres avec appropriation de l'antenne lors des journées spéciales ou des programmes d'été. Pour mémoire :

- Licenciement d'un réalisateur, « à l'insu du plein gré de la direction de la chaîne », sans motif autre que d'avoir critiqué la ligne éditoriale, quelques semaines après la remise du Prix Italia –un peu l'équivalent pour la radio de la Palme d'or pour le cinéma- à ce même réalisateur. Cette sanction avait entraîné une lettre des réalisateurs à la direction, ainsi que le dépôt d'un point à l'ordre du jour du CHSCT pidf sur les pressions et les menaces de risques psycho-sociaux existant au sein du service Fictions.

- Fin des producteurs dits tournants et des contrats « ouverts », opération certes entamée par des directions précédentes mais cette fois ci parachevée. L'avis de décès est officiel.

- Main-mise et omniprésence, y compris à l'antenne, lors de journées spéciales (Le Caire, Athènes), avec éviction d'une partie de l'équipe de production initialement prévue.

- Tentative d'attribution à la nouvelle conseillère de programmes d'une série de – excusez du peu !- 25 émissions de 30 minutes pour la grille d'été en tant que productrice. La charge de travail de conseiller de programme, faisant partie de la direction de la chaîne, serait-elle si légère qu'on puisse allègrement, et sans doute pour la simple beauté du geste, mener à bien une production de cette ampleur ? La réaction des personnels et le dépôt d'un point au CE pidf ont fait que le projet a été confié à quelqu'un d'autre. A suivre...

Les brèves...

FORMATION : loin des yeux loin du cœur...

Saviez-vous que le studio de formation de Campus Radio France est un studio global (sans vitre entre la cabine et le studio), contre les avis du CHSCT et du CE pidf ? Et d'ailleurs, vous savez que Campus Radio France et ses salarié-e-s (dit *le service de la formation* en langage courant), ne sont plus à la Maison de la Radio. Ni même à Mangin. Mais de l'autre côté de la Seine...Triste symbole. Triste réalité surtout pour les salarié-e-s de Radio France désireux de solliciter le service de la formation...quoi qu'en disent nos gentils patrons dans leurs magazines de propagande.

DPA : 51 CDD à la brigade et 20 postes vacants. Cherchez l'erreur

Depuis plus d'un mois le planning de la brigade de renfort et de remplacement bat des records...on compte pas moins de 51 CDD au planning global pour assurer les remplacements dans les centres techniques d'antenne et de production. Quand on voit que la moitié des titulaires du même service sont en mobilité ou en détachement on arrive à un taux de remplacement de 68% par des CDD. On croit rêver. De l'aveu de la direction au moins 20 postes ne sont pas pourvus à la Direction de la Production et des Antennes de la DGATTN...IL FAUT ABSOLUMENT EMBAUCHER au moins les 20 plus anciens CDD, nous ne laisserons pas la DRH réduire unilatéralement et sournoisement le nombre de postes à la DPA.