

# LE RETOUR!

## « *Cela ne vous regarde pas* » : Aveux d'une négociation déloyale.

Le 12 octobre, après deux réunions de négociation sur les métiers avortées par la faute de la direction qui refuse de répondre à l'exigence unanime des syndicats de loyauté dans la négociation (transparence sur la méthode de classification et de pesée des emplois), la direction s'est montrée sous son véritable visage.

À la question: « **Qui compose le comité de pesée ?** »

**La DRH répond: « Cela ne vous regarde pas » !**

Devant l'indignation unanime et le refus tout aussi unanime de poursuivre dans ces conditions la négociation, la DRH est sortie « penaude » d'avoir lâché une vérité jusque là réprimée! Les choses sont désormais claires pour celles et ceux qui doutaient encore de la déloyauté de cette négociation.

Mais, sur le fond aussi, cette négociation est encore plus déloyale. En effet la direction refuse de répondre à la demande de la CGT de fonder la négociation sur l'existant partagé et vécu (la Convention Collective) pour écrire le futur texte d'accord collectif.

En effet, comment appeler « négociation » ce qui n'est qu'une relecture collective d'un texte déjà pensé et ficelé par une équipe obscure (« comité de pesée » et cabinets de conseil en « Ressources Humaines ») ?

La marge de négociation des Organisations Syndicales devient alors si étroite qu'elle s'apparente à du « toilettage ». Impossible de toucher à la structure ni à sa logique.

Or, c'est bien la logique même des grilles à « critères classant » avec destruction des métiers, des automatismes et des paritaires qui est en cause et qui ne doit pas être mise en place à Radio France! C'est là le cœur et le sens de ce qui est défendu par les délégations CGT. Nous n'acceptons pas de faire semblant en partant d'un texte déjà écrit et jamais discuté ni discutable : « les grilles à critères classant » !



Nous devons rester fermes sur cette position car nous n'oublions pas que lorsque nous sommes déterminés et soutenus par les salarié-es dans nos revendications pour pouvoir négocier dans des conditions loyales, la direction cède. C'est ainsi que nous avons obtenu la transformation des « groupes de travail métiers » (qui détournent le lieu de négociation) en séances de

négociations officielles. N'oublions pas non plus notre victoire devant les juges sur la durée des négociations !

Les salarié-es doivent donc être informé-es du contenu et des enjeux de la NAC au plus près des séances de négociations, la CGT s'y emploie par le biais du journal, des tracts et des réunions d'information. Les salarié-es devront se faire entendre très vite sur leur refus et leurs attentes pour peser dans la négociation.

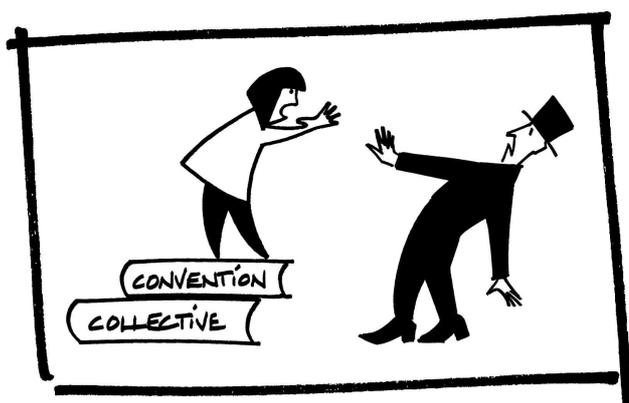
### **Petit rappel pour comprendre l'abandon des grilles « Parodi » au profit des grilles « critères classant » :**

L'ancienne grille de classification était une grille dite Parodi du nom d'un ancien ministre qui, entre autres, avait édicté à la Libération des arrêtés qui établissaient dans chaque secteur d'activité des listes hiérarchisées de métiers.

Le passage d'une grille Parodi à une grille à « critères classant » permet aux directions de passer des attributs du poste en termes de tâches à accomplir aux compétences (capacités ou aptitudes comportementales à détenir pour occuper un poste ou une fonction).

L'explicitation des critères de classement conduit à avaliser dans la négociation les conclusions des experts alors que dans une grille Parodi la hiérarchie salariale résulte de l'action syndicale et exprime un état du rapport de force ainsi qu'un compromis sur une certaine représentation des identités professionnelles.

La notion d'ancienneté et de déroulement de carrière passent elles aussi à la trappe dans ce système.



Pour s'y préparer on avait déjà introduit un élément qui n'existait pas dans l'ancienne convention, l'entretien professionnel. Il s'agissait de préparer et d'habituer les salarié-es à l'individualisation et de glisser de la qualification à la notion de compétence.

L'individualisation et l'évaluation des compétences

remettent en cause la notion même de garanties collectives et les solidarités collectives dont les Organisations Syndicales sont porteuses dans la défense de la hiérarchisation des emplois. On ne peut plus alors gérer collectivement les risques associés aux déroulements de carrières et l'on est alors sous le régime de l'individualisation des salaires, du salaire au mérite!

### **Les critères classant :**

Ils sont en général au nombre de 5 : L'autonomie, l'initiative, la responsabilité, le niveau de formation, la communication.

### **À Radio France la DRH en a établi 6 :**

1. Formation, expérience;
2. Technicité-complexité;
3. Communication-relations;
4. Autonomie-initiative créatrice;
5. Management-gestion des ressources;
6. Impact contribution («*conséquences des actions faites par les salariés dans l'emploi pour l'entreprise*»).

Notre analyse pour les 2-3-et 4 : il s'agit d'être polyvalent et de savoir "être" conformément aux exigences des directions.

Le 5ème concerne les cadres. Mais le 6ème renvoie à la responsabilité individuelle opposable face aux résultats, à l'image de l'entreprise! Opposable : que l'on peut vous reprocher devant le tribunal des Prud'hommes pour une condamnation pour faute, par exemple.

### **Dans quel esprit la CGT négocie-t-elle ?**

La position de la CGT n'est pas idéologique, comme certains voudraient le faire croire mais bien pragmatique : nous refusons un système qui rajoute toujours plus de tâches aux salarié-es car l'activité à moyens constants et le gain de productivité demandés par le COM (contrat d'objectif et de moyens passé avec l'Etat) l'exigent.

Cet ajout de tâches, sans réelle formation ni qualification, induit une souffrance au travail pour les salarié-es.

Mais la Convention Collective (protectrice des droits collectifs) interdit ce type de management et de gestion des personnels ! Ce sont les « métiers » bien définis, notamment du point de vue de la qualification et le salaire avec ses automatismes, et les paritaires de notre Convention Collective qui interdisent de charger la barque des salarié-es sans les qualifier et ce, sans augmentation de salaire.

On sait bien que, depuis les années 80 où a été négociée notre Convention Collective, les métiers ont beaucoup évolué. Cette évolution a parfois été prise en compte par des avenants mais pas toujours, à cause du refus du collègue employeur.

Au lieu d'adapter les grilles existantes pour y faire entrer les métiers manquants ou de faire évoluer la définition d'un certain nombre d'autres métiers, la direction cherche dans les négociations actuelles à détruire la Convention Collective et les grilles Parodi.

La direction veut mettre en place les grilles dites « critères classant » pour détruire les « métiers » et les remplacer par des « emplois » qui isolent les salarié-es, et permettent d'augmenter à l'envi les tâches et de juger individuellement chaque salarié-e (sur sa bonne volonté, sa compétence, sa personnalité) sur sa capacité à les accepter et à les exécuter !

Cette logique est au cœur des « critères classant » et ne peut pas être inversée ou adoucie dans ce cadre.

Nous exigeons donc de partir de la Convention Collective, de l'améliorer (nous avons été force de propositions en négociations sur « la vie du contrat de travail » par exemple), d'y inclure les nouveaux métiers qui n'existaient pas à l'époque de sa signature, d'enrichir les métiers qui ont évolué.

On voit clairement que la logique des « critères classant » va entraîner une plus grande souffrance au travail (véritable manne pour les cabinets en ressources humaines qui proposent, après avoir instauré ce système, des expertises du stress et des entretiens individuels de type coaching ou formation...). C'est ce qu'on exprimé les élu-es du CHSCT parisien dans la déclaration du 14/10/11 (voir page 4).

### **Petit Rappel des échecs de la négociation à la déloyale de la direction de Radio France!**

En 2009, notre direction, comme celle de RFI et de l'INA, affirmait que la dissolution de l'Association des Employeurs du Secteur Public de l'Audiovisuel était une « mise en cause » de notre Convention Collective, ce qui ne donnait qu'un délai d'un an pour la négociation.

Grâce à notre action en justice, nous avons fait échouer la tentative de la direction d'imposer en négociant à la va-vite un texte défavorable aux salarié-es.

Pour les journalistes, la direction a bâclé la négociation pour imposer un accord au rabais et s'est vu opposé un front syndical qui a exercé son droit d'opposition. Sans parler de l'accord d'étape qu'aucun syndicat n'a voulu signer !

En 2009 toujours, les PDG de l'Audiovisuel public et le gouvernement ont voulu faire croire à la mort de l'Audiovisuel public mais, là encore, la justice a tranché en notre faveur ! La Cour de Cassation a rappelé en avril 2011 « l'existence d'un groupe audiovisuel public » confirmant un précédent positionnement d'instances européennes, dans un arrêt au sujet du plan social pour RFI.

Enfin, la direction a abandonné ses « groupes de travail métiers » devant notre refus et l'argument selon lequel il s'agissait d'un détournement de la négociation. Là encore, tous les syndicats ont refusé cette pirouette et ont obtenu la transformation de ces réunions « informelles » en séances de négociation !

# Déclaration des élu-es CGT du CHSCT pdf sur le plan de prévention des risques psychosociaux.

Paris, le 14/10/2011

Les élu-e-s CGT constatent que le plan de prévention des risques psychosociaux présenté par la direction n'aborde jamais les vraies questions. Il ne fait qu'effleurer les risques qui découlent de l'organisation collective du travail, conséquence de l'absence de prise en compte de celle-ci lors du diagnostic effectué par le cabinet Stimulus qui s'est intéressé au stress de l'individu plutôt qu'aux situations de travail.

Les risques psychosociaux les plus graves ont été savamment évités.

Comment croire à la volonté, affichée par la direction de Radio France, de réduire les risques psychosociaux alors que les propositions de la direction de Radio France dans le cadre des négociations sur le Nouvel Accord Collectif, si par malheur elles étaient appliquées, constitueraient la plus grande source de souffrance au travail jamais connues dans l'entreprise ?

Comment cette direction peut-elle prétendre lutter contre les risques psychosociaux et en parallèle tenter de casser les références aux métiers, piliers de l'ensemble des collectifs de travail à Radio France ?

L'éclatement des métiers en emplois va conduire à une individualisation destructrice, une rupture des collectifs de travail, causes d'isolement des salarié-es. Cet isolement, dans un contexte d'intensification des charges de travail (nouvelles activités assurées à effectifs constants) va conduire à des situations de grande souffrance, des risques de harcèlement moral, de mise en danger de la santé de chacun.

Comment cette direction peut-elle proposer les bilans individuels annuels comme action préventive alors que ces entretiens constituent l'un des rouages les plus féroces de l'isolement du salarié dans les nouvelles méthodes de direction ? Ils ne constituent en aucun cas la prévention mais l'une des causes des risques psychosociaux !

Comment cette direction peut-elle prétendre lutter contre les risques psychosociaux et en parallèle organiser les premiers déménagements à marche forcée, sans aucune concertation, selon une logique qui ne tient jamais compte du travail réel des différentes entités. Ces choix imposés souvent par des pressions exercées sur les salarié-e-s vont constituer l'autre source majeure destructrice de la santé physique et mentale des salarié-es.

Comment cette direction peut-elle imposer ces déménagements comme elle le fait et prétendre résoudre la question de l'ergonomie des espaces de travail par ces propositions : « réaffirmer l'idée que l'aménagement du poste de travail participe au bien être au travail, associer les intéressés en amont en leur qualité d'expert du métier lors de réaménagements. » ?

Nous atteignons là le sommet du cynisme !!!

Les élu-es CGT alertent sur le leurre que représente ce plan de prévention qui n'en est pas un. La prévention consiste à empêcher que des organisations de travail portent atteinte à la santé des salarié-es. La nomenclature des emplois proposée par la direction, l'organisation du travail induite par la réhabilitation, doivent faire l'objet d'une analyse des risques qu'elles comportent comme toute nouvelle organisation du travail projetée à Radio France. Si la direction avait fait cette analyse de risque pour ces projets, elle aurait dû reconnaître qu'ils sont dangereux pour la santé des salarié-es.

Les ignorer dans ce plan de prévention des risques psychosociaux c'est se moquer des salarié-es et des instances qui les représentent. Les élu-es CGT du CHSCT pdf demandent que soit réalisé un plan de prévention basé sur l'analyse des organisations collectives de travail actuelles et en projet et non sur le diagnostic empirique et approximatif effectué par Stimulus.

**Vous pouvez retrouver tous nos tracts, notre « journal des négos » depuis le 1<sup>er</sup> n<sup>o</sup>, nos TEXTA et les documents officiels comme la Convention Collective et autres documents de base de la négociation sur le site de la CGT**  
**<http://www.cgt-radiofrance.org>**