



Lettre d'ouvriers à une ouvrière

LIMINAIRE FO AU CSE CENTRAL, DEVANT LA PRESIDENTE DE FRANCE•TV, DELPHINE ERNOTTE CUNCI.

Madame la Présidente nous tenons à vous souhaiter la bienvenue pour l'exercice de votre nouveau mandat.

Le moment, on peut le dire, est historique puisque c'est la première fois que l'on cumule deux mandats à la tête de l'entreprise et que vous êtes, de plus, élue depuis peu, Présidente de l'Union européenne de radiotélévision.

Ce mandat s'ouvre-t-il sous le signe de la continuité ou sera-t-il l'aube d'une nouvelle ère ?

Vous êtes une femme d'action et ce n'est pas l'immobilisme qui vous caractérise, vous n'avez guère le choix d'ailleurs vu la vitesse des changements dans le secteur de l'audiovisuel.

La situation des finances de l'entreprise est contrainte et la situation exceptionnelle que nous vivons n'arrange rien.

Il va donc falloir, comme pour votre premier mandat, que vous agissiez à moyens financiers constants, nous le savons.

Nous regrettons la traumatisante fermeture de **France•Ô** et nous ne supporterons plus ce type d'amputation.

Nous, **Force Ouvrière** et les élus des différents CSE, faisons le triste constat que le mal être au travail est devenu un problème majeur, dans tous les secteurs de notre entreprise.

Les nouvelles instances de sécurité au travail, privées de moyens par la mise en place des ordonnances Macron, sont débordées et ont de plus en plus de mal à œuvrer.

Comment en sommes-nous arrivés là ?

L'énorme baisse des effectifs n'est pas la seule cause du problème.

L'évolution, les changements et les nouvelles innovations techniques sont parfois difficiles à suivre et surtout à accepter.

La pyramide des âges n'avantage pas **France Télévisions**.

L'accord de RCC, que nous avons négocié doit nous permettre d'accueillir des jeunes pousses, du moins nous l'espérons.

Les savoirs faire sont encore nombreux et variés encore faut-il prendre soin des « vieux arbres » !

Ils peuvent être source d'enrichissement ou d'empoisonnement à vous de choisir.

Quelles sont vos marges de manœuvre et quelles sont les nôtres ?

Notre chance est peut-être de ne pas travailler dans une entreprise commerciale, mais dans une entreprise de service public. Il est primordial de le rappeler.

Une nouvelle conduite de l'entreprise est-elle possible ?

Le temps de toute façon jugera.

L'institut Gallup (<https://www.gallup.com/home.aspx>) dresse un portrait des entreprises françaises. Nous ne souhaitons pas ressembler à ce que beaucoup considèrent à leur arrivée dans les entreprises comme une mauvaise caricature ! En son temps, l'ancien directeur des ressources humaines avait annoncé les possibles changements de comportement chez certains responsables de l'encadrement qui seraient même formés à de nouvelles techniques... Malheureusement nous n'avons rien vu arriver.

Force Ouvrière avait, elle, évoqué une voie : celle de « l'entreprise libérée ».

Et pourquoi, madame la Présidente, ne seriez-vous pas porteuse de ce nouveau projet source d'intelligence collective

Vous avez la chance d'être entourée de salariés créatifs qui donnent et qui aiment ce qu'ils font. Ils sont passionnés.

L'amour du métier est pour vous, et pour **nous**, un levier fantastique.

Vous avez souvent dénoncé des organisations de travail en silos et proposé de travailler de manière agile, en mode « projet » pour atteindre nos objectifs. La nomination de notre nouvelle directrice des ressources humaines n'est évidemment pas un simple hasard.

L'architecture et l'organigramme de notre entreprise est-il en phase avec l'objectif ?

Nous prenons acte de la réorganisation de la direction générale. Nous espérons seulement qu'elle n'est pas que politique.

Elle sonne un peu comme une célèbre danse de Camille Saint-Saëns.

L'organisation de notre entreprise est historiquement pyramidale. Mais le bâtiment est traversé par des piliers. Et il existe des piliers dans les piliers qui rendent cette organisation beaucoup trop ... verticale. Il faut apporter de l'horizontalité pour plus de cohésion et d'efficacité.

Le sang de l'entreprise, ce sont ses salariés, les journalistes, les opérationnels et toutes les fonctions supports. Sans l'avis des artisans et des sachants, aucun objectif, aucune décision acceptable et pertinente pour tous, n'est possible. Pour être agile, il faut que les outils mis en place soient le fruit et la proposition des salariés. Si vous donnez la possibilité à ces derniers de se former et de participer, la voie de l'innovation et du développement nous est ouverte.

Madame, Il n'est plus possible de continuer à subir des outils comme les régies automatisées, le logiciel CONCUR ou le CDE, encore plus artificiels que leur intelligence.

Laissons les sachants proposer leurs outils pour innover.

Les journalistes doivent pouvoir relayer l'information de manière factuelle, en toute liberté et indépendance, qu'elle soit politique ou religieuse.

Il en va de la crédibilité du service public.

N'oublions pas notre direction et ses encadrants, ils font partie intégrante de « l'intelligence collective ».

Mais ils sont là avant tout pour remplir le carnet de commande, donner du souffle, faire le liant, fixer des objectifs et peut être en porter de nouveaux, proposés par les équipes.

Peut-être cette révolution culturelle pourra-t-elle permettre de désengorger les bureaux des pleurs que sont devenues nos organisations syndicales.

Ne nous oublions pas non plus, nous les élus, dans nos différentes instances. Nous pouvons aussi être en souffrance, en situation salariale compliquée, en discrimination syndicale latente. Madame, nous rêvons d'un dialogue social respectueux, calme et apaisé, pour avancer ensemble. Vous l'aurez compris, à **Force Ouvrière**, nos désirs sont constructifs et exigeants

Vous êtes à la barre de l'entreprise pour cinq ans, nous avons aujourd'hui confiance en vous.

Aurez-vous la force, Madame la Présidente, d'être la cheville Ouvrière de la construction de cette nouvelle « entreprise libérée » que nous appelons de nos vœux ?

Paris, le 7 octobre 2020