



Il fut une époque pas si lointaine où, sous couvert de bienveillance, toutes les dérives étaient possibles à Radio France : conflit d'intérêt, sexisme ordinaire, harcèlement, voire agression sexuelle étaient largement couverts par une direction négligente ou complice. Nous savons malheureusement aujourd'hui que des bourreaux ont sévit très longuement, le plus souvent protégés par leur position hiérarchique, leurs relations ou leur statut de "star de la radio", la direction n'entendait alors que rarement la parole des victimes.

### Changement d'époque

Sur ces sujets, les syndicats n'étaient pas écoutés, mais depuis quelques années certaines révélations par voie de presse ont obligé la Direction à réagir. Désormais, le compteur des conseils de discipline grimpe à une vitesse vertigineuse. Nous pourrions nous en réjouir, dans une société où l'on dénonce enfin les comportements des prédateurs et autres harceleurs. Les sanctions sont à l'avenant et c'est bien naturel. Sauf que, après analyse, nombre de ces procédures disciplinaires et des sanctions prises paraissent suspectes ou dénuées de fondement, au mieux extrêmement fragiles.

Heureusement, les accords d'entreprise permettent la présence des représentants des salariés dans un grand nombre de commissions de discipline. Il apparait aux participants de ces commissions que les remarques et avis de leurs membres ne sont jamais prises en compte. Nous avons vu des salariés produire des éléments indiscutables, mettant en doute les griefs leur étant adressés ou les enquêtes ayant conduit aux procédures, sans que cela ne change quoi que ce soit in fine aux sanctions notifiées.

Les exemples de dérives sont déjà bien trop nombreux : licenciement abusif refusé par un inspecteur du travail qui a qualifié la démarche de "discrimination syndicale", dénonciations mensongères pour obtenir le départ d'un membre de l'équipe, motif de licenciement discutable sans tenir compte de circonstances atténuantes manifestes, etc.

Nous ne pouvons admettre qu'un changement d'époque entraîne inmanquablement son lot de "dommages collatéraux". Il est tout autant inadmissible d'observer des injustices manifestes que d'assister à des mesures "pour l'exemple".

Fait préoccupant également, le DRH n'est désormais plus le seul à pouvoir décider d'un licenciement. Cette délégation de pouvoir est accordée également depuis peu au Directeur RH du réseau Bleu, ainsi qu'au Directeur de la Direction du Numérique et de la Production. Et cette évolution pourrait gagner l'ensemble des directions de Radio France. Pour nous, c'est une remise en cause du principe d'impartialité qui doit s'appliquer lors de la commission de discipline et qui doit être incarné par la DRH centrale.

Faire régner la terreur n'est pas une politique RH valide, l'exemple de France Culture devrait servir de leçon.

Une sévérité extrême inédite difficile à comprendre alors que, pendant ce temps, un directeur peut provoquer chez un membre de son équipe un choc psychologique qualifié en accident du travail par la CPAM sans aucune sanction. Deux poids, deux mesures ?

### Aller au-delà de la com

SUD Radio France demande à la direction d'appliquer une politique disciplinaire qui soit exemplaire, juste et équitable.

La Présidente doit intensifier la lutte contre le sexisme, le harcèlement sexuel et toutes formes de harcèlement, au-delà des déclarations volontaristes. En revanche nous n'accepterons jamais que ce juste combat serve de justification à des campagnes punitives insensées et iniques.

Paris le 5 mai 2023

