La solitude du manager de France Télévisions

Communiqué • 25 septembre 2023

Un salarié licencié à l'issue d'une procédure disciplinaire à charge et bâclée ?
Et on découvre que ses deux managers n'ont jamais pris le temps de lui parler, de l'encadrer justement.
L'un d'eux ne s'est entretenu avec lui qu'une seule fois en quatre ans !

Un autre qui n'obtient toujours pas la reconnaissance salariale que les risques qu'il encourt au quotidien pour l'entreprise lui font mériter ?
Son manager n'a aucune marge de manœuvre pour plaider sa cause. Ce n'est pas lui qui décide. ***Les résultats des PARSI Info Sport sont éloquents à ce sujet.***

Impuissance encore pour ce 3ème manager du siège qui se voit imposer un salarié débarqué du réseau, non formé à la mission qui l'attend, quand lui-même défend une option plus pertinente pour son équipe.

Magasin, rédaction, fabrication, numérique… Cela se répète à l'infini, dans tous les secteurs. Quelques fois avec des conséquences plus graves encore.

Un salarié accusé par mails, à plusieurs reprises, d'abandon de poste alors qu'il se trouve sur son lit d'hôpital ?
Bien qu'informée de la situation par ce salarié, sa hiérarchie en copie n'ose pas intervenir.

Ces exemples pour vous montrer combien nos managers sont seuls et, comme beaucoup d'entre eux le disent, « entre le marteau et l'enclume » !
Il faudrait peut-être remonter aux années qui ont suivi la création de France•tv par la fusion des sociétés pour comprendre comment aujourd'hui, les chaînes de validation dans de nombreux services sont devenues illisibles pour les principaux concernés mêmes.
En effet, ***à diluer la chaîne de validation souvent nous n'arrivons plus à savoir qui en porte la responsabilité !***

Sans soutien, ni moyens, ni formation, les managers sont à la fois victimes et responsables de nuisances parce que c'est toujours le salarié en bout de chaîne qui subira ces carences.

Nous rappelons que l'obligation principale d'un manager est de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses équipes.

Ils n'ont même pas été familiarisés avec la gestion du télétravail de leurs équipes. Pour l'anecdote, nous constatons d'ailleurs ce nouveau phénomène surprenant, malgré la présence complète d'une équipe sur site, chacun reste seul enfermé dans son bureau face à son ordinateur pour participer aux réunions de service en visio !

Certains secteurs sont, à ce titre, exemplaires, au mauvais sens du terme, du malaise des équipes comme des managers.

Information et Fabrication ont été les plus impactées par le plan de RCC et, de façon intéressante, c'est là aussi que l'on enregistre le plus de procédures disciplinaires.

Un malaise des personnels qu'ils expriment dans leurs entretiens annuels mais là encore, les managers qui les signent en sont dépossédés au profit d'une RH qui derrière, n'en tient pas compte.
C'est le paradoxe dans une entreprise qui se veut agile mais qui fonctionne en silo.
Le manager n'a plus le droit de prendre des décisions.
Elles viennent d'un en haut éthéré qui les prive systématiquement de leurs responsabilités et les empêche d'assurer leurs devoirs les plus élémentaires.
Désormais l'opérationnel n'est plus qu'un rouage, une courroie de transmission sans valeur ajoutée, sans motivation.

Même dans le projet d'accord QVCT la direction a continué de vider les positions managériales de leur substance en refusant de responsabiliser les cadres comme éléments moteurs de cette même qualité de vie au travail.
Tout faux.

Nous vous le disons, le danger du silo, c'est qu'il exerce un phénomène de succion qui attire inexorablement vers le bas.
Les managers devraient être animateurs d'équipe, facteurs d'éclosion de compétences, d'engagement conforté des collaborateurs ; inutile de s'appesantir sur nos taux d'absentéisme supérieurs à toutes les moyennes pour développer sur l'engagement.
Leur parole doit reprendre tout son poids, face à leurs collaborateurs comme face à la direction.
Sauf à ce que cela relève d'une stratégie délibérée de l'entreprise, pour s'autodétruire, c'est incompréhensible.
Vous réduisez d'autorité les cadres de cette entreprise à des « idiots qui travaillent ». Or ça n'est pas la position de Force ouvrière.

En tant que partie prenante de l'entreprise et partenaire du dialogue social, notre position est simple.
Des managers de plein exercice, ce sont des missions claires, des décisions assumées et des équipes à qui l'on permet de s'épanouir.
C'est le retour de l'opérationnel au centre du dispositif, la fabrique de la télévision de service public, cet outil puissant au service de la démocratie.
C'est la fin du flou qui préside dans nos collectifs de travail.

FO demande donc que le problème récurrent de l'encadrement à France•tv soit pris au sérieux, avec des formations adaptées, nous demandons que les chaînes de validations soient revues, identifiées et simplifiées. Ce système actuel génère de l'injustice, de la démotivation, et de l'angoisse avec des conséquences sur la santé des collaborateurs.