



Lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel APRÈS LES ENGAGEMENTS DE LA DIRECTION, LES SALARIÉ.ES ATTENDENT DES ACTES

Depuis trois semaines et l'actualité Amaia Cazenave, la lutte contre le sexisme, les comportements inappropriés et le harcèlement sexuel semble faire à nouveau partie des priorités de la direction de Radio France, qui brandit une nouvelle fois sa « tolérance zéro » dans un courrier envoyé aux salariés, rappelant au passage que certains comportements relèvent du pénal et peuvent être sanctionnés par une peine d'emprisonnement et ou d'une amende.

Nous verrons, très rapidement, d'ici cet été, si ce qui n'est toujours qu'un slogan depuis deux ans, prend enfin une autre dimension et se traduit effectivement en actes bien réels.

« Des témoignages qui nous font honte », « le sujet est grave », un « plan de bataille » pour s'attaquer aux « dysfonctionnements », de nécessaires « sanctions ». Les mots prononcés par Sibyle Veil et Catherine Chavanier lors du CSE central extraordinaire du vendredi 2 avril sont forts. Ils disent combien les dysfonctionnements du système d'alerte de notre entreprise ont été multiples et sont inadmissibles. Ils disent à quel point certains comportements incrustés dans nos stations sont intolérables. Reconnaître la gravité de la situation est une bonne chose. Mais derrière les grandes déclarations, les salariés et leurs représentants attendent que la DRH agisse avec la plus grande humilité. Pour mémoire, des cadres du réseau France Bleu, de la DRH journalistes, ainsi que la cellule de traitement des alertes étaient au courant, depuis 2018 pour certains ! L'enquête qui vient de démarrer devra d'ailleurs ne pas oublier d'aborder ce point. Etait-ce par manque de moyen, de motivation, d'organisation... ?

Pour faire la lumière sur les agissements subis par Amaia Cazenave mais aussi comprendre précisément d'où viennent ces dysfonctionnements, un dispositif d'enquête particulier est donc mis en place, avec l'intervention d'une personnalité extérieure Sophie Latraverse, ex directrice au secrétariat général du Défenseur des droits. Si le schéma de fonctionnement de cette enquête a bien été présenté aux élus, il n'a absolument pas été approuvé pour le moment par les représentants des salariés. Aucune consultation et aucun avis n'ont été formellement suscités lors du CSEC extraordinaire du 2 avril 2021 et des interrogations demeurent, notamment concernant les « directeurs sponsors », intégrés au dispositif de suivi et qui pour certains seront juge et partie.

Quid également de la présence de membres de la commission égalité professionnelle du CSE qui demandent à y participer ? Les modalités de mise en œuvre et de suivi de cette nouvelle enquête sont cruciaux, car ce travail a vocation à être élargi pour améliorer le système dans son ensemble. La direction peut montrer qu'elle est capable d'apprendre de ses erreurs et décider d'écouter enfin les salariés qui travaillent sur ces sujets et qui avaient déjà alerté sur les problèmes existants.

A ce titre, la voix du référent harcèlement (côté salariés) doit être écoutée plus attentivement, mais il est clair qu'une seule personne à ce poste pour plusieurs milliers de salariés ne suffit pas. Les textes fixent le nombre d'un.e référent.e par CSE, et la CGT demande le respect et l'application des textes, soit au moins 5 personnes avec les mêmes moyens et protections que le référent actuel. De plus en plus d'entreprises se dotent, par ailleurs, au niveau central, de binômes de référent.e.s femme/homme, ce qui nous semble être une option pertinente. Cela pourrait être une preuve de l'engagement de notre entreprise sur ces problématiques.

Il ne s'agit pas de faire table rase de ce qui existe déjà. Mais des changements profonds devront avoir lieu : mieux protéger les victimes, être capable de s'auto-saisir sur certaines affaires, réfléchir à une échelle de sanctions adéquate et qui ne soit pas à géométrie variable. La DRH a annoncé des négociations à venir sur l'introduction d'une nouvelle échelle des sanctions à mettre dans le NAC avec la mutation rétrogradation. Il faudra aussi accepter de jouer le jeu de transparence, tout en accélérant la dynamique de formation et de sensibilisation, et en progressant aussi en matière d'égalité professionnelle au sens large ! Les chantiers sont nombreux et les propositions émanant des salarié.es existent.

La direction a écouté, a dit entendre, et ne doit pas laisser ce moment se transformer en une énième occasion manquée.

Paris, le 16 Avril 2021