

Nous aurions pu nous réjouir quand, il y a quelques années, la direction annonçait le triplement des programmes régionaux d'ici 2022. Nous doutions encore, alors, que nous devrions assurer ce temps d'antenne supplémentaire à moyens constants puis diminuant.

Aujourd'hui nous y sommes, nous l'avons déjà expérimenté avec les tranches de 11h53 et 18h53 : à moyens constants, il est impossible de maintenir des programmes satisfaisants : rediffusions, radio filmée, mutualisation massive, détournement de la notion de proximité... Un bricolage indigne des savoir-faire et de l'exigence des salarié-e-s, indigne aussi de notre mission de service public et des attentes des téléspectateurs-trices.

Non seulement les considérations économiques prennent le pas sur les objectifs qualitatifs mais le mode de management de notre entreprise incite les salarié-e-s à devenir complices de son système et de ses (non) décisions.



ATELIERS DE REGIONALISATION : UNE MECANIQUE PERVERSE

Après avoir sapé la dynamique des antennes en les privant au fil des ans de leurs **moyens de production et savoir-faire** (*exit les machino, électro, éclairo, chef de plateau, responsable de maintenance, scripts de production, réalisateur, producteur...*) la direction demande non seulement aux salarié-e-s de se substituer à ceux dont c'était le **métier** d'être inventifs, mais aussi de le faire dans le vide : **pas le moindre projet éditorial ni le moindre état des lieux des moyens (encore) disponibles.**

Elle joue sur le désir des salarié-e-s de **prendre part aux décisions**, leur envie de **défendre une activité, des métiers et des savoir-faire** qu'ils ne veulent surtout pas perdre, et des **programmes** qu'ils exigent respectueux des missions de service public et des téléspectateurs auxquels ils s'adressent. Mais in fine, que pourra-t-elle valider à l'issue de cette grande foire aux propositions ? Une télévision « MJC », au rabais, dont les salarié-e-s devront porter la responsabilité et subir les conditions ? La méthode est génératrice de frustrations et des risques psychosociaux qui s'ensuivent.

Depuis 15 ans les salarié-e-s des régions paient un lourd tribut aux économies exigées par la Tutelle. La direction doit revoir son plan budgétaire, **investir dans la production** au lieu de multiplier la création et le renouvellement de postes totalement déconnectés des réalités et des contraintes du terrain !

Les salarié-e-s ne sont pas dupes de l'argumentaire qui consiste à défendre les nouveaux outils (*numérique, UTS, automatisation des régies*) comme LA solution sensée « enrichir les métiers » et permettre « à la créativité de s'exprimer ». Ils savent parfaitement qu'il cache en réalité un objectif purement économique, l'émergence de nouvelles pratiques professionnelles qui permettront de réduire « les potentiels », de produire plus et plus vite, même si cela doit appauvrir les savoir-faire et tirer vers le bas la qualité des « contenus » et celle des conditions du travail.

La « régionalisation » doit se faire avec un projet éditorial et des programmes dignes des attentes des téléspectateur-trice-s – contributables, dans le respect des salarié-e-s et de leur professionnalisme.