



Syndicat National des Personnels de la Communication et de l'Audiovisuel

Pôle Outre-mer : Chronique d'un système qui dure parce qu'on le laisse durer

Concernant le pôle Outre-mer de France Télévisions à quoi doit-il s'attendre ?

La vérité n'est certes pas interdite mais elle devra attendre encore avant d'éclore... il sera probablement trop tard et quelques-uns oseront dire : Si on avait su !

Ils n'ont plus que les mot "*portail*" et "*visibilité*" à la bouche, depuis la disparition de France Ô comme si les quelques milliers de clics seulement par mois avait permis quoi que ce soit.

Voici donc ce que beaucoup savent et que trop peu osent dire.

Personne ne peut vraiment dire qu'il ne savait pas. On sait, à Paris comme dans les stations ultramarines. Partout.

On sait ce qui abîme les équipes. On sait ce qui fatigue les gens. On sait ce qui ne fonctionne pas.

On sait aussi pourquoi cela continue. Parce que décider peut coûter cher. Parce que se taire est plus sûr. Puis parce qu'il est souvent plus simple de déplacer un problème que de le régler.

Une difficulté apparaît ? Elle est signalée. Puis elle est reformulée. Minimisée puis classée (souvent à la verticale). Au final, ce n'est plus un problème urgent, mais un "**sujet à suivre**".

Un mail reste sans réponse. Un départ est présenté comme un "choix personnel". Une alerte devient une note interne. C'est ce qu'une poignée ose appeler : gestion !

Peu à peu, on apprend à ne pas trancher. À attendre. À laisser les situations s'user d'elles-mêmes. On appelle cela de la prudence.

Ce système ne repose pas sur une seule personne. Il fonctionne grâce à une suite de petits renoncements.

À Paris (ou à Malakoff) on valide sans trop creuser. Dans les stations, on joue la fuite en avant, en sachant très bien ce qui se passe. Entre les deux, chacun évite d'être celui qui dira stop. Le système tient parce que chacun fait sa part. Le plus souvent, en silence.

La compétence ne pose pas problème en soi. Ce qui dérange, c'est ce qu'elle met en lumière. Alors on l'épuise. On l'enferme dans des réunions multiples. On la décourage jusqu'à ce qu'elle lâche. **Ici, on ne brise pas les gens brutalement, on les vide lentement !**

Un service se fragilise. Un autre “tient comme il peut”. **Ailleurs, on surcharge toujours les mêmes. Et on appelle cela assurer la continuité. Les salariés volontaires, engagés, force de proposition deviennent vite des “cas compliqués” dès qu’ils dérangent un manager, un équilibre local ou un arrangement déjà en place.**

Quand les intérêts personnels ou les jeux de position passent avant l’intérêt collectif, proposer devient dangereux. L’énergie ne sert plus à améliorer les choses. Elle sert à tenir.

Dans les territoires ultramarins, ce fonctionnement ne fait pas que venir de Paris. Il s’installe localement. Certaines pratiques y sont acceptées, parfois protégées, parce qu’elles arrangent des équilibres, des intérêts ou des positions bien installées. **Ce qui serait contesté ailleurs devient ici “normal”.**

Ce n’est pas par ignorance. C’est par habitude. Par confort parfois. Par peur aussi.

La distance, l’isolement et le manque d’arbitrages rapides facilitent cette situation. **Le système n’est pas seulement subi. Il est parfois défendu, parce qu’il apporte une stabilité, même mauvaise.** Tant que chacun y trouve un intérêt, même limité, il continue.

On voit partir des salariés solides en expliquant que “le métier est dur”. On parle de fragilité individuelle, alors qu’il s’agit souvent d’une usure organisée. Quand les alertes ne remontent pas, ce n’est pas un hasard.

Pourtant, les outils existent : Audits; Contrôles; Procédures; Tableaux de suivi. Mais ces outils ne cherchent pas toujours la réalité. Ils la remplacent.

Ce qui ne rentre pas dans les cases disparaît. Ce qui dérange n’est pas mesuré. Ce qui est mesuré l’est souvent après avoir été arrangé. Le malaise est connu mais tant qu’il reste discret, tant qu’il ne dérange pas l’image, il reste acceptable.

Ce système n’est pas un accident. Il dure. Il se répète. Il résiste à tout. Quand un mode de fonctionnement persiste sans jamais être corrigé, ce n’est plus un problème subi. C’est une organisation.

Ce système fonctionne parce que ceux qui pourraient l’arrêter ne le font pas. Ne pas décider, c’est déjà décider. Ne pas corriger, c’est valider.

Dans ce contexte, certains censés représenter les personnels — pas tous — laissent passer et finissent par s’adapter au système qu’ils devraient encadrer. Ils privilégient l’équilibre, la négociation discrète, la préservation des positions. La paix sociale devient alors une gestion des places plus qu’un combat collectif.

Tout le monde sait mais tout le monde s’adapte. Le vrai talent n’est pas de diriger. C’est de durer assez longtemps pour ne jamais avoir de comptes à rendre. (Cela vaut pour tout le groupe, soit dit en passant)

La question n’est donc plus de savoir si ce système existe. La question est de savoir combien de temps encore on acceptera de l’appeler *normal*. Tant que le silence restera la règle, à Paris comme dans les stations ultramarines, rien ne changera vraiment. À part les visages et les noms sur les portes.