**Question de gestion** : Le dialogue social suffit-il à la cohésion de l’organisation ?

**CONFLIT SOCIAL A RADIO FRANCE**

**Document 1 : Présentation de Radio-France**

**R**adio France est une société nationale de radiodiffusion, constituée sous la forme d'une société anonyme à capitaux publics dont l’État est l'unique l'actionnaire.

Premier groupe radiophonique français, Radio France s'appuie sur sept chaînes complémentaires (France Inter, France Info, France Culture, France Musique, Fip et Mouv'), ainsi que sur les 44 stations locales composant le réseau France Bleu.

Au cours des dernières années, Radio France est devenu le premier groupe radiophonique français. Au total, ce sont environ 140 métiers qui sont présents à Radio France, regroupant plus de 4300 collaborateurs fiers d'appartenir à leur entreprise.

http://www.radiofrance.fr/l-entreprise/reperes

**Document 2**

Le 19 mars 2015, les salariés de Radio France ont été appelés à la grève par cinq syndicats (CGT, FO, SUD, UNSA, CFDT) pour une durée indéterminée.

«Face au désengagement de l’état, à l’étranglement budgétaire, aux projets de restructuration de la Direction de Radio France, qui portent atteinte aux emplois, aux métiers, aux contenus, à l’organisation du travail… Les salariés refusent les hypothèses d’économie budgétaire par la réduction de la masse salariale et ses conséquences sur l’emploi»

Quatre préavis ont été déposés. Ils portent sur :

- l’arrêt des externalisations au sein de la direction de l’établissement, l’abandon de la réorganisation du service propreté le maintien des effectifs et des moyens au service accueil et sécurité.

- l’abandon de la réforme des modes de production et de la verticalisation des métiers et des moyens de production.

- le maintien des effectifs et le retour à l’intégralité des programmes locaux dans le réseau des radios France Bleu.

- le maintien de l’ensemble des formations musicales permanentes.

Des préavis précis et parfois techniques qui ont aussi permis aux salariés de Radio France d’exprimer leur colère suite aux révélations du Canard enchaîné à propos des frais de rénovation du bureau du PDG Mathieu Gallet, et leur inquiétude au moment où la direction de Radio France a présenté pour la première fois de son histoire un budget 2015 en déficit de 21,3 millions d’euros. Les inquiétudes des salariés se sont concrétisées quand un premier document de travail, évoquait des économies d'au moins 50 millions d'euros, avec à la clé une réduction de la masse salariale.

Les salariés espèrent obtenir des modifications du futur Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM). Les COM sont négociés entre l’état et Radio France et définissent, entre autres, le budget que l’état alloue à la radio publique chaque année.

Plusieurs rencontres entre les représentants syndicaux et les personnes chargés de négocier par la direction ont eu lieu. Elles ont une fois de plus cessé le 30 mars.

**Le 1er avril (14 jours de grève)** : Mathieu Gallet a présenté, lors d'un CE extraordinaire, son plan stratégique destiné à redresser les comptes de la Maison ronde.

**Le 2 avril (15 jours de grève)**: Mathieu Gallet a présenté à la ministre de la Culture, Fleur Pellerin, son projet stratégique qui doit poser les bases du futur COM.

**Le 3 avril (16 jours de grève)** : La ministre appelle le PDG à "rétablir le dialogue social" à Radio France. Une assemblée générale du personnel a voté une motion de défiance à l’encontre de leur PDG

**Le 4 avril (17 jours de grève)** : une nouvelle réunion de négociations Mathieu Gallet a dit envisager 200 à 300 départs volontaires chez les salariés seniors. Le personnel a voté la poursuite de la grève et souhaite la nomination d’un médiateur

****

**Assemblée Générale des salariés de Radio France Mathieu Gallet, PDG de Radio France**

**1. Caractérisez l'organisation Radio-France (Doc 1)**

C'est une organisation publique, une société anonyme où l'état

est l'unique actionnaire. C'est le 1er groupe radiophonique français

**2. Quel est le climat social à Radio France ?(Doc 2)**

Le climat est conflictuel, les salariés sont inquiets et en colère

**3. Quelles sont les manifestation de ce climat social ?**

Les salariés sont en grève illimitée à l'appel de 5 syndicats

**4. Quelles sont les causes ?**

Le désengagement de l’état, l’étranglement budgétaire, les projets de restructuration de la Direction de Radio France qui portent atteinte aux emplois, aux métiers, aux contenus, à l’organisation du travail la réduction de la masse salariale et ses conséquences sur l’emploi

**5. Identifiez les partenaires sociaux du dialogue social formel ?**

Les cinq syndicats de salariés : CGT, FO, SUD, UNSA, CFDT

Le Comité d'Entreprise

Le PDG de Radio-France, Mathieu Gallet

La Ministre de la Culturel car l'organisation publique est sous sa tutelle

Mathieu Gallet et Fleur Pellerin le 7 avril

**6. Le dialogue social a pris la forme de réunions. Soulignez les réunions qui ont eu lieu.**

- Réunion d’information

- Réunion d’information-consultation

- Réunion de négociation collective

- Réunion de résolution de problème

**7. Ces réunions ont-elles permis de sortir du conflit ? Pourquoi ?**

Non car les salariés n'ont plus confiance en leur PDG, Mathieu Gallet. Il est fragilisé par les révélations du Canard enchaîné au sujet des frais de rénovation de son bureau. Il n'est plus le garant de la cohésion du groupe.

**8. Que proposent alors les organisations syndicales le 4 avril 2015?**

Les syndicats demandent la nomination d’un médiateur

**Prenez connaissance de la déclaration des syndicats le 8 avril -Doc 3-**

**Document 3 : Déclaration des syndicats présents**

**au Comité d’entreprise à l’issue de la réunion du 8 avril 2015**

***Radio- France***

***Un médiateur est nommé !***



**Document 4**

Nommé, le 9 avril 2015, par le gouvernement pour dénouer le conflit, à Radio France, Dominique-Jean Chertier est arrivé à 8 heures vendredi matin, après une première prise de contact jeudi soir, sitôt sa nomination annoncée. Il compte procéder  "*très simplement, des entretiens, avec la direction d’une part et avec les organisations syndicales, d’abord toutes réunies puis peut-être ensuite séparées*".

Dominique-Jean Chertier va tenter de faire reprendre les négociations. Mais, pour le médiateur, "*le dialogue social n'est jamais définitivement rompu. C'est une belle maison, il faut pouvoir s'en sortir rapidement*", a-t-il insisté.

Sa priorité, c'est de sortir de la grève, pour que les antennes de Radio France reprennent leur fonctionnement normal. C'est dans la durée qu'il doit rétablir le dialogue social. Il va en effet devoir accompagner la signature du contrat d'objectifs et de moyens de Radio France pour les quatre prochaines années. Au coeur des discussions : les pistes d'économies de Mathieu Gallet, le PDG, et le plan de départs volontaires de 300 à 380 personnes. Plusieurs objectifs pour cet expert du dialogue social.

En tout cas, sa nomination, a été bien accueillie jeudi par les syndicats.

France Info le 10 avril 2015



**9. A l’issue du Comité d'Entreprise Extraordinaire du 8 avril 2015 (doc 3), qualifiez l'état du dialogue social**

Le dialogue social est fermé, rompu

**10. Qui est le médiateur ? Qui l'a désigné ? (Doc 4)**

Dominique-Jean Chertier, le médiateur est nommé par Fleur Pellerin. C'est un ancien conseiller social de Jean-Pierre Raffarin à Matignon et ex-directeur général de l'Unedic

**11. Quelles sont les missions du médiateur ?**

- Rétablir le dialogue social par des entretiens avec les acteurs d'abord réunis puis séparés

- Accompagner la négociation

- Aboutir à un accord entre les parties

- Améliorer le climat social

**SYNTHESE**

**En définitive, le dialogue social suffit-il à la cohésion?**

Le dialogue social au sein des organisations vise à résoudre les problèmes qui se présentent (de préférence en les anticipant), par des accords, liés à l’organisation du travail.

Le dialogue social s’opère également sous contrainte de la loi, qui impose ou invite les entreprises à engager des négociations de plus en plus nombreuses.

Le dialogue social vise à améliorer le climat social (prévenir les conflits sociaux). Celui-ci se mesure par le degré de satisfaction et de cohésion régnant dans l’organisation.