

# **RAPPORT D'ACTIVITÉ n°2**

Septembre 2020 à février 2022

Lutte contre le harcèlement sexuel  
et les agissements sexistes

**Renaud DALMAR**

**Référent salarié-e-s**

CSE.Central Radio France

Rappel du mandat de référent-e, loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » :

*La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a créé le mandat de référent « en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ». Un référent « désigné par le comité social et économique parmi ses membres [...], pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité » (article L2314-1 du Code du travail). Ce mandat, s'il n'est pas clairement défini par la loi, s'inscrit dans les prérogatives des CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel. Ainsi, le CSE « peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ». Par ailleurs, le signalement d'un harcèlement sexuel entre dans le champ du « droit d'alerte » accordé au CSE, ce qui provoquera de la part de l'employeur le déclenchement d'une enquête interne. Le législateur a aussi prévu qu'un référent soit nommé côté direction, parmi les services de ressources humaines, dans les entreprises de plus de 250 salariés, pour que les salariés disposent d'au moins deux interlocuteurs privilégiés sur ces questions, un côté représentation des salariés, et un côté direction.*

Ce rapport a été présenté oralement à la CSSCT Centrale de Radio France du 10 février 2022.

Transcription à l'écrit : Stéphanie RENONCOURT

-----

Je tiens à rappeler en introduction, comme je le fais en début de chaque *conférence théâtralisée sur les Violences Sexuelles et Sexistes*, que le référent salarié-e-s, même s'il travaille en étroite collaboration avec la DRH Centrale, est indépendant et libre d'action dans le cadre légal et la confidentialité inhérente à son mandat.

Je vous propose un retour sur la situation et les actions engagées en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes à Radio France sur la période s'étalant de septembre 2020 à janvier 2022.

Mon précédent rapport d'activités n°1 portait sur la période mars 2019 septembre 2020.

Il y a quelques mois, nous avons vécu dans l'entreprise une très importante séquence sur le sujet. Elle avait pour point de départ un unique témoignage, recueilli dans le cadre d'un reportage télévisé. Je vais donc élargir la focale à d'autres situations.

Depuis septembre 2020, nous avons beaucoup travaillé sur la question des violences sexuelles et des comportements sexistes, à Radio France.

Je dis « nous », car j'ai travaillé en toute confiance et très efficacement avec la cellule des violences au travail de la DRH centrale, plus particulièrement avec Sophie COUDREUSE et Jocelyne JEAN. Je tiens absolument à le préciser. Ensemble, nous avons examiné les alertes, analysé les situations, mais également travaillé sur la prévention - notamment par le biais des conférences théâtralisées. Cette collaboration me semble déterminante pour nous faire progresser, car tout n'a pas commencé en mai 2021 avec l'arrivée de Mme Latraverse.

Je dis « nous » également, car je me suis souvent fait le relais du travail des élu-e-s et des RDP, surtout dans les régions. Ce relais a permis de proposer un interlocuteur extérieur au collectif de travail, de faire remonter des situations à la DRH Centrale et de sortir du traitement local. Beaucoup d'élus ont jugé ce fonctionnement très intéressant et efficace.

## **BILAN DES ALERTES**

**Depuis juillet 2020, j'ai déposé 11 alertes officielles, de diverses natures :**

**4** pour harcèlement sexuel ou agissements sexistes, dont **2** à l'encontre de salarié-e-s non permanent-e-s ;

**2** pour propos injurieux, sexistes ou homophobes en public ou sur les réseaux sociaux.

Parmi ces 11 alertes, j'en ai également déposé 5 pour harcèlement moral, pressions, dénigrement, humiliations, violences verbales générant des troubles, dont 3 concernant des plaignant-e-s stagiaires, apprenti-e-s, CDD ou pigistes.

Dans 50 % des alertes pour violences sexuelles et sexistes, les personnes mises en cause ont un comportement sexiste ou relevant de harcèlement sexuel à l'égard des femmes, mais sont également à l'origine de pressions, humiliations ou propos injurieux à l'encontre d'hommes. Ces comportements relèvent d'une tentative de domination par divers moyens.

Dans 80 % des alertes pour violences au travail, les « mis en cause » étaient des cadres.

Sur ce plan, Radio France ne fait pas exception, dans la mesure où la position hiérarchique confère par nature une autorité susceptible de favoriser ce type de comportements. Juridiquement elle constitue de fait une circonstance aggravante.

Certaines de ces alertes ont été lancées collectivement, dans les CSE de régions. Bien qu'elles n'aient pas été consignées dans le « registre des alertes », elles n'en demeurent pas moins des alertes et doivent être traitées comme telles. Néanmoins, le fait qu'elles ne figurent pas au registre est problématique.

Je pose donc la question à la Direction : **où se trouvent ces registres, pour les régions ? Comment rédiger ces alertes, aujourd'hui ? Est-il possible de le faire à distance, par mail ?**

Cette question est importante, car elle relève de la bonne information aux élu-e-s.

Certaines situations n'ont pas donné lieu à une alerte, car elles ont été traitées très rapidement. Je citerai un exemple : nous avons été alertés avec Sophie COUDREUSE le matin même d'une conférence théâtralisée. Sophie a mis en œuvre une action immédiatement après la conférence. Plusieurs situations de ce type se sont produites, qui ne figurent donc pas dans les bilans.

Enfin il me faut évoquer le **sexisme insidieux**, qui fait trop rarement l'objet d'un recadrage, encore moins d'une enquête. Je citerai donc quelques exemples significatifs :

Une animatrice du réseau Bleu s'est entendu dire : « Tu as une trop forte personnalité, cela commence à poser des problèmes à l'équipe ». Que sous-entendent ces propos, ne relèvent-ils pas du même registre que « Ne vous énervez pas, madame » ?

Les voix font souvent l'objet de remarques :

« Les voix fluettes, ça ne le fait pas, en radio », ou encore : « Ta voix ne va vraiment pas, il faudrait te mettre à la bière ou au sexe ».

À une journaliste du planning, lors d'un entretien individuel, il a été dit : « Tu fais trop fragile pour faire du reportage ».

Enfin, au cours d'une discussion avec plusieurs femmes journalistes d'une rédaction nationale, elles m'ont dit : « Nous retardons toujours le moment d'annoncer une grossesse, par peur des yeux levés au ciel, de remarques quotidiennes ou de la mise à l'écart ».

Je tiens à rappeler ici que **le sexisme est une discrimination**. Le fait de l'énoncer lors des conférences théâtralisées ne suffit pas. Nous devons traiter ces questions en interne, avant qu'elles ne le soient par la HALDE ou par la défenseuse des droits.

Parmi ces alertes j'ai extrait une situation qui me semble symptomatique de Radio France, en ce qu'elle concentre plusieurs éléments que l'on retrouve dans d'autres affaires.

Cette situation a donné lieu à une enquête interne, puis à un licenciement pour harcèlement sexuel caractérisé.

Le « mis en cause » était un cadre de proximité, dont les propos et agissements à l'encontre du collectif duraient depuis plusieurs années. Son comportement avait fait l'objet d'alertes des élu-e-s en CHSCT, il y a plusieurs années. À l'époque, cette personne avait été recadrée par un cadre régional, mais sans être inquiétée dans son parcours professionnel ni que cela figure dans aucun dossier. La hiérarchie estimait qu'il s'agissait d'un « excellent professionnel à qui l'on pouvait passer quelques défauts, au regard de ses compétences ».

Fin 2020, ces comportements caractérisés se sont accentués et focalisés sur une personne, durant plusieurs mois.

Par ailleurs, ce cadre manageant par l'humiliation et la violence verbale, l'alerte portait également sur du harcèlement moral, mais ce dernier n'a pas été caractérisé, du fait d'un refus de témoignage de dernière minute.

Lorsqu'en 2020, les élu-e-s et les RDP ont alerté la hiérarchie, elle leur a répondu : « Nous savons qu'il est comme ça, il faut faire avec ».

**Il n'y a eu aucune prise en compte du fait que, par ses comportements, il rendait insupportable la vie professionnelle des salarié-e-s dont il avait la responsabilité de santé et de sécurité, ni de l'atteinte à la santé de la personne visée.**

Il y a eu là un rejet très clair, de la part de la hiérarchie, de ses obligations en matière de santé et de sécurité.

L'enquête interne menée par la DRH centrale a provoqué un clivage, au sein de la station, entre les défenseurs de la victime et ceux de l'agresseur.

Un climat de suspicion et défiance permanente s'est installé à la suite d'une rupture de la confidentialité durant l'enquête - communication des noms des témoins et de la victime à l'ensemble des salarié-e-s de la station - et d'une communication catastrophique de la Direction, assortis de cette fameuse formule en réunion collective, que je vous livre ici : « On aurait mieux fait de traiter ça entre nous plutôt que d'aller raconter ça à Paris. Maintenant, il est licencié, alors que franchement, il n'y avait pas de quoi ». Je vous laisse apprécier la capacité d'évaluation des faits par la hiérarchie, au regard de la caractérisation pour harcèlement sexuel. Le problème est qu'entre le recadrage de 2017 et l'alerte de 2020 il n'y a eu aucune intervention de la DRH.

La question se pose : **s'agissait-il d'un refus ou d'une impossibilité d'intervention ?**

La même question se pose aujourd'hui, dans toutes les situations de violences au travail.

Un an après, la victime a beaucoup de mal à s'en remettre. Même si la sanction disciplinaire constitue une reconnaissance de ce qu'elle a subi, au sein du collectif de travail, il reste compliqué d'avoir osé témoigner.

Sur la communication autour de cette affaire, la direction de France Bleu et la DRH Centrale ont eu beaucoup de mal à s'exprimer en CSE, alors qu'il y avait matière à prévention. Je reviendrai plus loin sur la question de la communication particulièrement complexe et qui constitue un réel problème aujourd'hui.

Mon intention n'est pas de faire de cette situation une généralité, mais d'éclairer les dysfonctionnements qui se sont produits tout au long du processus, afin d'en tirer un maximum d'enseignements.

Je vous propose maintenant d'évoquer la séquence qui a débuté le 21 mars 2021, avec la diffusion par Canal Plus d'un documentaire intitulé : « Je ne suis pas une salope, je suis une journaliste », dans lequel témoigne une journaliste de Radio France, spécialisée dans le sport. De mon point de vue, ce moment a donné lieu à des prises de parole débridées en interne comme en externe, remettant en cause le travail des personnes chargées de ces questions et qui ne nous ont pas fait progresser, à ce moment-là, dans la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail. Je ne pouvais pas manquer de le dire, aujourd'hui, même si les débordements et les crises font aussi partie, parfois, du processus de progrès.

Je m'arrêterai sur les évolutions dues au travail de Mme Latraverse, intervenue à Radio France à la suite de ce témoignage.

Premier point : nous sommes passés de la recherche de preuves ou de faits avérés à la constitution d'un faisceau d'indices, ce qui devrait nous permettre de traiter des situations sur lesquelles nous ne disposons pas de multiples preuves, ou de situations restées jusque-là sans suite, au prétexte de la non-confirmation par plusieurs témoins.

Deuxième point très important : depuis juillet 2021, la confidentialité du témoignage est désormais assurée jusqu'au bout du processus (on parle parfois de témoignage anonyme, mais cette appellation n'est pas conforme, juridiquement).

En fait, il s'agit de ne pas révéler à la personne mise en cause les noms des plaignant-e-s, des éventuels témoins ni leurs récits bruts, mais seulement une synthèse des faits reprochés.

En quelques semaines, ce fonctionnement a permis de libérer la parole, notamment celle des salarié-e-s non permanents en situation précaire.

Le troisième point important : l'absolue nécessité de maintenir une intervention post-enquête, parce que d'une part un éventuel processus disciplinaire ne met pas fin au traumatisme des victimes et d'autre part les collectifs de travail sont très secoués par ce genre de situation.

La présidente et la DRH ont également annoncé un grand plan d'action dont nous avons encore un peu de mal à percevoir les contours, hormis les conférences théâtralisées, mais qui faisaient déjà partie des mesures de prévention décidées en 2019, ainsi que la mise à jour du dispositif de traitement des alertes, mais qui ne figure toujours pas dans l'onglet DRH de l'intranet au 8 mars 2022.

Enfin, il a été annoncé le recours à d'éventuels prestataires pour conduire les enquêtes, mais là non plus, je ne dispose pas d'informations précises.

Le moment culminant de cette séquence fut l'intervention de la présidente en CSE Central et en comité des managers, dont j'ai relevé deux notions importantes qui s'appliquent à l'ensemble des violences au travail :

**« Prioriser la régulation effective, la protection des personnes et la prévention sur le contenu de l'activité », et : « le rôle de l'encadrement est avant tout de réguler la relation de travail et d'accompagner les équipes ».**



En matière de communication, en tant que référent salarié-e-s, je n'ai reçu aucune information sur le traitement réservé aux situations signalées par Mme Latraverse.

Aucune information, si ce n'est par « Radio couloirs » sur les dispositions disciplinaires engagées.

Je m'interroge d'ailleurs sur ce refus, de la part de la DRH Centrale, bien que nous travaillions ensemble. Cela me paraît dommageable pour la confiance, indispensable pour nous permettre de progresser dans le traitement de cette problématique.

Réactions au discours prononcé par la présidente en comité des managers :

Je citerai quelques exemples, issus des conférences théâtralisées qui se sont déroulées immédiatement après : tout d'abord, la crainte de se retrouver dans une « américanisation » du harcèlement, expression citée par plusieurs participants, qui ont affirmé ne plus oser monter dans l'ascenseur avec une femme. Cette crainte est souvent liée à une incompréhension du sujet, que nous avons relevée à plusieurs reprises, lors des conférences.

D'autres en ont déduit qu'ils ne pourraient plus complimenter une collègue sur sa nouvelle robe. Beaucoup ne font toujours pas la différence entre une attitude récurrente et un échange ponctuel accepté.

Ce type de remarques montre l'importance du travail effectué lors de ces conférences théâtralisées pour expliquer ce que sont le sexisme et les conséquences des univers de travail sexualisés.

J'évoquerai une autre réaction, plus complexe :

« Si on ne peut plus dire à une *CDDette* : "on va debriefer au restaurant", la vie sera bien triste ». Je précise que ces propos ont été tenus par un cadre, lors d'une conférence.

Nous avons alors expliqué que la personne en CDD qui venait d'arriver se voyait imposer, de fait, l'obligation d'accepter ce fonctionnement inapproprié, de par sa situation précaire.

Ces réactions touchent en fait à la question **des usages** et à la crainte de certain-e-s cadres de premier niveau de ne plus pouvoir faire « comme avant » et « comme vu faire ».

De devoir en quelque sorte **passer de l'usage à la méthode**.

L'enseignement que nous avons tiré d'un certain nombre de réactions, exprimées lors des conférences, est qu'il existe une méconnaissance, de la part d'une partie de l'encadrement, de l'obligation de santé et de sécurité envers les salarié-e-s, y compris plusieurs semaines après l'intervention de la présidente.

Mme CHAVANIER avait annoncé le lancement d'un processus de réflexion et de formation de l'encadrement, sur lequel les élu-e-s, là encore, attendent des informations.

En contrechamp de ces réactions, il est tout de même important de souligner que nous avons noté au cours de ces conférences beaucoup d'interventions de cadres, évoquant leurs responsabilités et indiquant qu'ils attendaient des sollicitations de la part de leurs équipes. Certains ont vraiment pris le sujet en main.

Enfin en novembre, à Paris comme en région, nous avons dressé le constat d'une méconnaissance de l'existence de personnes-ressources au sein de Radio France, notamment des référents. Constat confirmé en mars 2022 (5 sur 55 participants).

A ce jour, le livret d'information en préparation depuis juin 2021 n'a toujours pas été distribué. J'en profite également pour souligner que dans le « Texto » du 8 mars 22 au paragraphe consacré au Violences Sexuelles et Sexiste les noms et les coordonnées des personnes ressources au sein de l'entreprise, à savoir les référents employeur et salarié-e-s, n'étaient pas mentionnées.

Vous aurez compris que je considère ces conférences théâtralisées comme un élément majeur de prévention, car elles permettent d'intervenir au cœur des collectifs de travail.

Les personnes présentes aujourd'hui qui ont participé à ces conférences peuvent je crois témoigner des questionnements et des débats qu'elles déclenchent.

Elles permettent non seulement une prise de conscience collective, mais aussi de se rendre compte du rôle que chacune et chacun peut jouer dans la lutte contre cette discrimination et atteinte à la personne.

La question qui se pose est celle de l'après. Certaines conférences remontent maintenant à plus d'un an. Il faudrait suggérer aux cadres d'organiser régulièrement, deux ou trois fois par an, des réunions sur ce sujet, pour permettre à nouveau le débat. À certains endroits, il n'y a pas encore de réelle prise en compte de ces enjeux.

Il serait d'ailleurs intéressant de disposer des chiffres de participation, en présentiel et notamment des salarié-e-s non permanent-e-s qui ont difficilement accès à cette formation même lorsqu'ils et elles la demandent.

Une réaction récurrente depuis le début des conférences, et toujours exprimée aujourd'hui, est la suivante :

« De toute façon, il ne s'est jamais rien passé à Radio France sur ces sujets. On ne voit pas pourquoi ça changerait, aujourd'hui ».

À chaque fois, cela nous oblige à expliquer qu'il se passe des choses, ce à quoi on nous rétorque qu'effectivement Radio France fait beaucoup de discours. Nous donnons alors des chiffres, nous évoquons des exemples de situations qui ont été traitées, et la réponse est très souvent : « **Pourquoi ne sommes-nous pas au courant ?** »

Ce qui nous renvoie à la problématique de la communication, sur laquelle la présidente a reconnu que nous avons beaucoup de progrès à faire, et de l'information sur les sanctions éventuelles.

Cette question requiert davantage de précisions. On n'annonce pas forcément le type de sanction. **Or, pour une prévention efficace, cela ne suffit pas !**

Je reprendrai le terme que j'avais employé dans mon précédent rapport, celui de « publicisation des sanctions ».

**Il faut que nous franchissions le pas et que la direction communique sur les sanctions.**

Un exemple : lors du CSE Nord-Ouest du 9 mars 2021, dans le cadre d'un point d'étape sur une situation en Bretagne, la Direction a livré les conclusions d'une enquête caractérisant **des faits de harcèlement sexuel**. Les élu-e-s ont eu le sentiment d'un progrès, et qu'un pas était enfin franchi. Quelques semaines plus tard, lors du point sur les sanctions disciplinaires liées à cette situation, il a pourtant fallu que les élu-e-s « arrachent » l'information sur le licenciement.

Sur cette question de la communication, les avocats de Radio France ne nous font pas progresser, à cause de précautions juridiques excessives. Le traitement de ces situations de violences sexuelles et sexistes au travail mérite de prendre quelques risques.

**Il faut aller plus loin sur la communication.**

A ce jour j'estime que même après le travail effectué par Mme Latraverse, nous n'avons pas fait de progrès sur ce sujet.

L'information des salarié-e-s de Radio France ne peut pas dépendre de médias extérieurs, parfois enclins à déstabiliser Radio France. Mieux vaut le faire en interne.

**La communication sur les enquêtes et les éventuelles sanctions reste un axe majeur de prévention.**

## SALARIE-E-S NON PERMANENT-E-S EN CONTRAT PRECAIRE

Je tiens à évoquer la situation préoccupante des salarié-e-s non permanent-e-s en contrat précaire, population plus largement exposée au risque de violences sexuelles, ainsi que Mme Latraverse l'a souligné dans son rapport et comme j'ai pu le constater depuis le début de mon mandat en 2019. Ce statut introduit le facteur de la peur, permettant des abus.

Ainsi, un jeune salarié a attendu cinq ans d'être titularisé en CDI avant de témoigner de ce qu'il avait subi lorsqu'il était CDD.

Ce que j'ai constaté en 2020 se confirme en 2021 ; les parcours dans les premières années à Radio France sont de type initiatique semé d'obstacles. Ils ressemblent à un bizutage ou à un stage de survie, sans que cela ne semble déranger certains cadres ou certain-e-s salarié-e-s titulaires. C'est pourtant le cœur du problème.

Selon un rédacteur en chef, « travailler à Radio France relève de la survie permanente, il faut donc se forger une sacrée armure ».

Autre remarque d'une rédactrice en chef : « Une femme jeune quand elle arrive dans une rédaction doit intégrer cet univers de travail, sinon elle ne tiendrait pas ».

Élément sociologique important, les populations précaires, hommes et femmes, sont naturellement constituées de jeunes qui considèrent les ambiances de travail sexualisées comme oppressantes et inacceptables. Ils/Elles le manifestent parfois avec virulence et se retrouvent en conflit avec les plus ancien-ne-s, qui ont pour certain-e-s intégré ces environnements dégradés et n'y font plus attention, ce qui génère souvent des conflits.

Cependant, il faut noter une avancée notoire en 2021 dans la libération de la parole au sein de cette population. Cela est assez clairement corrélée à l'attention que nous lui avons portée, toutes et tous, et au respect de la confidentialité des témoignages.

Cela étant, il faut rester vigilant sur un point extrêmement important : si elles et ils prennent le risque de témoigner, sans que cela n'aboutisse à une véritable prise en compte de la situation ni que le/la « mis-e en cause » ne soit obligé-e de revoir son fonctionnement ou ne subisse de conséquences professionnelles dans les cas graves, cela nous fait perdre énormément de crédibilité et de confiance de leur part. D'autant plus, lorsqu'ils et elles entendent des propos tels que « les CDD parlent trop, cela ne peut pas durer » !

Pourtant, ces CDD, CDDU ou pigistes participent encore trop peu aux conférences théâtralisées, à hauteur environ de 5 % seulement, ce qui est problématique. Les contrats trop courts, par exemple, ne permettent pas d'accéder à cette formation.

Question à la direction :

**Où en sommes-nous de la mise en place du rapport inversé sur les conditions de travail pour les salarié-e-s non permanent-e-s ?**

Cela permettrait aux personnes non permanentes de faire un retour, en toute confidentialité (ou anonymat), sur les conditions de travail rencontrées dans les différents services, chaînes ou stations locales. Sur la question des VSST cela pourrait passer par le biais d'un sondage de type « violentomètre ».

## TRAITEMENT DES SITUATIONS PROBLEMATIQUES

Si certains propos ou comportement sexistes peuvent être traités sur le moment par l'encadrement de proximité, je pense qu'il doit en être tout autrement des environnements de travail sexualisés, des gestes inappropriés, du harcèlement sexuel et bien entendu des agressions sexuelles. Dans ce type de situations, il apparaît nécessaire de faire intervenir un tiers au collectif de travail (cellule des violences au travail de la DRH Centrale ou prestataire). La DRH Centrale doit accompagner les managers dans cette démarche, mais il faut que ces situations lui soient rapportées. Elles ne doivent pas passer sous les radars, au risque de s'aggraver.

Je souhaite également faire un focus sur le problème de la prescription dans les situations de violences au travail en général.

La libération de la parole et les dispositifs mis en place ont permis de faire remonter des faits anciens, qui n'avaient pas vraiment été traités jusqu'alors et c'est le « pas vraiment » qui est problématique.

En effet, une situation, qui a été portée à la connaissance de la Direction, d'un cadre par exemple, et qui a été simplement notée mais non signalée à un niveau supérieur, voire étouffée, est réputée traitée. Donc considérée comme prescrite et non re-traitable.

Une des conséquences problématiques est l'approche seulement juridique : en estimant que s'il n'y a pas eu sanction, c'est qu'il n'y a pas eu d'affaire, et donc pas de victime. Or rien n'empêche de considérer les plaignants comme des victimes et d'adopter une approche RH.

Questions à la direction :

- **A quel niveau d'encadrement considère-t-on qu'il y a signalement à la direction ?**
- **Et par conséquent : A quel niveau le/la cadre engage-t-il/elle sa responsabilité ?**

Je tiens à préciser que dorénavant au regard du manque d'information interne aux élu-e-s, à chaque alerte, j'informerai le/la secrétaire du CSE concerné en lui indiquant qu'une alerte a été déposée dans son périmètre, ceci afin qu'il ou elle puisse demander une communication à la fin du processus.

Par ailleurs, je procéderai à l'inscription des alertes sur les registres des alertes afin de rendre la prise en compte obligatoire.

Enfin, je m'étonne qu'aucune modification du règlement intérieur n'ait été apportée, afin de considérer le harcèlement moral caractérisé et le harcèlement sexuel caractérisé (de type 1 ou 2) comme faute grave donnant lieu systématiquement à licenciement. Notre entreprise serait un peu plus en phase avec la loi qui considère le harcèlement moral ou sexuel comme un délit. Et surtout traduirait dans la réalité le discours « tolérance zéro ».

## ENSEIGNEMENTS

Après avoir participé à la quasi-totalité des conférences théâtralisées et aux débats qu'elles suscitent, et après avoir beaucoup échangé sur le sujet avec diverses personnes au sein de l'entreprise, un des enseignements importants que je souhaite mettre en avant est **la méconnaissance ou l'incompréhension des conséquences sur la santé psychologique et physique des salarié-e-s que peuvent provoquer les comportements sexistes, les propos ambigus, les ambiances de travail sexualisées insupportables et bien entendu le harcèlement sexuel.**

En effet parfois, face à l'accumulation de ce type de comportements, les réactions peuvent être vives de la part des victimes. Or on peut dire aujourd'hui, au regard de la façon de réagir de certain-e-s cadres face à la virulence compréhensive des victimes, qu'il s'agit **d'un déni du risque traumatique.**

Je citerai en exemple la remarque d'**une** cadre de très haut niveau : « Il faut faire avec, c'est votre N+1, il faut prendre sur vous ». Elle s'adressait à une personne qui avait subi des propos et remarques ouvertement sexistes et à caractère sexuel très appuyés depuis plusieurs années.

Preuve que nous devons absolument nous pencher sur cette question du déni traumatique.

Deuxième enseignement : on oppose à notre impatience de voir la situation changer rapidement, l'existence d'un supposé contexte culturel interne qui demanderait un temps long pour évoluer, propos visant probablement à nous calmer. Je ne partage pas cette vision. Il existe, à Radio France, un système qui permet ce type de comportements, avec des cadres qui managent sans formation et sans contrôle, et reçoivent brusquement des injonctions du sommet. Je ne crains pas de dire qu'il existe des baronnies qui perdurent, dans certaines directions ou certaines stations locales. Il s'agit d'un problème structurel, pas seulement culturel.

Autre enseignement : celui d'un clivage générationnel.

Certains ou certaines ont intégré des relations de travail sexualisées qui ne leur posent pas de problème, qui parfois même les « amusent » (selon leur propres propos), sans qu'ils ne se posent la question du ressenti collectif.

Je citerai quelques exemples de réponses de femmes plus anciennes dans l'entreprise à de jeunes femmes CDD qui participaient à des conférences :

« Il faudra bien t'y faire, moi, ça m'amuse », ou

« Nous sommes toutes passées par là, nous n'en sommes pas mortes », sous-entendu, c'est toi qui arrives chez nous, tu dois accepter nos usages. Voilà un paramètre culturel !

**En revanche pour les plus jeunes, cet environnement est inacceptable et insupportable, ce qui crée des clivages très toxiques au sein du collectif de travail.**



Dans le même ordre d'idées, il apparaît un problème sur la distinction vie professionnelle/vie privée. Des salarié-e-s précaires ou non, nouvellement arrivé-e-s, ont peur de s'exclure du collectif de travail en refusant de participer à des repas de fin de semaine par exemple, avec parfois le sentiment qu'il s'agit d'un passage obligé pour s'intégrer.

Ce mélange entre vie professionnelle et vie personnelle est toujours vecteur d'ambiguïté. Certaines personnes ne font plus de différences dans leurs comportements, entre des amis et des collègues, même lorsqu'il existe une autorité hiérarchique.

Certain-e-s cadres, qui ont tenté d'intervenir, à juste titre, sur le sujet et se sont vu reprocher de vouloir « casser l'ambiance » ou l'équipe.

Je tiens à dire qu'après de nombreux témoignages je m'interroge vraiment.

**Pourquoi si peu de bienveillance à Radio France à l'égard des nouveaux arrivants,** contrairement à d'autres secteurs d'activité, voire d'autres médias ?

Pourquoi une mise à l'épreuve, plutôt qu'un accompagnement ?

## DEMANDES ET PROPOSITIONS

La première est que le livret d'accueil mentionnant le nom des personnes-ressources -qui arrivera bientôt je l'espère- soit distribué à toutes celles et tous ceux qui passent au minimum 5 jours au sein de notre entreprise. De la stagiaire de 3e, au CDI. (Ce n'est pas un hasard si je cite les stagiaires de 3e.)

Je demande également que le référent, ou tout lanceur d'alerte, soit informé du traitement envisagé de son alerte et des éventuelles conséquences disciplinaires.

Aujourd'hui, je ne suis pas informé, et c'est un vrai problème. Le lanceur d'alerte est seulement considéré comme un témoin. Nous aurons peut-être l'occasion de l'évoquer lorsque nous serons consultés sur le dispositif d'alerte.

Je demande la mise en place, pour les salariée-e-s non permanent-e-s, du **rapport inversé**. Cela permettrait aux personnes non permanentes de faire un retour, en toute confidentialité (ou anonymat), sur les conditions de travail rencontrées dans les différents services, chaînes ou stations locales.

Sur la question spécifique des VSST, cela pourrait passer par le biais d'un sondage de type «violentomètre».

Ce serait de nature à nous faire progresser sur cette question.

Enfin je réitère ma demande de 2020 sur la communication nécessaire autour de ces situations et des sanctions. Il faut changer d'époque, car, encore une fois, **la communication constitue un axe majeur de prévention. Afin de briser les cercles d'impunités.**

Je voudrais conclure en disant que la direction de Radio France a fait un grand pas en permettant à la parole de se libérer et en prenant en compte les situations, mais aujourd'hui, nous avons une obligation de résultat. Nous ne pouvons pas être en-dessous des promesses faites. Il faut examiner chaque situation, avec des dispositifs plus affutés et plus efficaces.

RENAUD DALMAR

Merci à Céline GEOFFROY et Eva COLL pour leur aide tout au long de l'année et pour la finalisation de ce rapport.

**Renaud DALMAR**


Référent salarié-es – CSE Central

*Lutte contre le harcèlement sexuel et le sexisme*

**06 09 15 64 49**

[renaud.dalmar@radiofrance.com](mailto:renaud.dalmar@radiofrance.com)



inter radio bleu radio culture radio musique radio fip franceinfo:  l'orchestre national de france radiofrance l'orchestre philharmonique de radiofrance le chœur de radiofrance la maîtrise de radiofrance