

28 juin 2022

Nous attendons une gestion des carrières plus humaine et plus transparente

« **Nous ne pouvons distribuer l'argent que nous n'avons pas** », a répété le directeur général au fil des réunions de la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2022. À la demande unanime des syndicats d'un rattrapage des salaires pour compenser la baisse de pouvoir d'achat due à l'inflation, la réponse de la direction d'Ouest-France est, une fois encore : ZÉRO. Pourtant, il n'a pas fallu bien longtemps pour que nos dirigeants trouvent de l'argent pour financer la hausse des effectifs de la rédaction en chef et faire monter en grade une partie de ses membres. Les journalistes de base devront, eux, se contenter des félicitations du patron pour la couverture des élections. Ça fait toujours plaisir et ça ne coûte pas cher.

Quel est l'objectif de cette réorganisation de l'instance qui chapeaute la rédaction ? S'agit-il de relancer la qualité du premier quotidien français pour regagner des lecteurs ? De donner aux services généraux un fonctionnement qui remette du débat et de la concertation dans les fonctionnements quotidiens, qui améliore le fonctionnement entre le papier et le web ? Le communiqué de la direction générale, diffusé le 24 juin, ne dit rien de tout ça. Une seule justification est formulée : « *Gagner en fluidité, en agilité et en responsabilisation des personnes.* » Faut-il en déduire que la rédaction en chef manquait, jusqu'à présent, de « *fluidité* », « *d'agilité* » et de « *responsabilisation des personnes* » ?

On peut au moins se féliciter que la nouvelle recrue de la rédaction en chef est une femme, ce qui n'arrive pas tous les jours dans les hautes sphères de l'entreprise. Même si, avec quatre femmes pour douze hommes, on est encore loin de la parité. On note aussi que parmi les promus, on compte une seule femme pour trois hommes.

Au-delà de l'augmentation de l'effectif et de la masse salariale de la rédaction en chef, la principale évolution concerne la gestion des « ressources humaines » à la rédaction. On ne peut qu'espérer que le changement de responsable se traduira aussi par un changement de méthode.

Depuis plusieurs années, le SNJ dénonce régulièrement des dérives et anomalies dans la gestion des équipes et des carrières. La loi qui impose une gestion rationnelle des carrières des salariés, dite Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,

date pourtant de 2005. Au titre de l'égalité professionnelle, la direction s'était aussi engagée à ce que les postes disponibles soient publiés, afin que chacun, homme ou femme, puisse faire acte de candidature. On constate et on déplore que ce n'est toujours pas mis en pratique à la rédaction.

En fait, les nominations se font dans le secret des bureaux de Chantepie sur des critères que seuls les responsables connaissent. Il en va de même des promotions et des mutations, attribuées dans la plus grande opacité. Conséquences de ces pratiques : beaucoup de journalistes ignorent ce qu'il convient de faire pour progresser et voir leurs efforts reconnus. Et beaucoup se découragent de voir passer les trains, sans que jamais on les invite à bord. Les promotions récompensent-elles du mérite, des compétences, des parcours exemplaires ? Il est parfois permis d'en douter.

Pour éviter que des nominations sur des postes hiérarchiques ne tournent au fiasco, comme on l'a malheureusement parfois observé, les représentants du personnel avaient demandé à la direction générale que le service des ressources humaines participe à ces nominations. La direction avait été convaincue et avait annoncé, à l'automne dernier, que la responsable RH chargée de la rédaction piloterait le plan de mutations 2022. Il semble que ça n'ait pas plu à tout le monde. Fin 2021, la direction faisait machine arrière. C'est encore la rédaction en chef qui a œuvré. La RRH rédaction, poussée vers la sortie, est, elle, en arrêt depuis six mois.

Espérons que nous n'aurons plus, dans les années à venir, à nous élever contre ces pratiques et que les intentions « humanistes » énoncées dans la « charte des ressources humaines » seront réellement mises en œuvre. Dans la situation que traverse le journal, c'est un impératif, pas une option.

Contactez-nous : snj@ouest-france.fr ou contact@snj-of.fr