



Affichages : la direction recule, mais tout n'est pas réglé

Depuis plus de vingt ans, l'affichage des candidatures fait partie intégrante de la culture AFP. Cette transparence n'est pas née par hasard. C'est le résultat de mobilisations et de combats menés pour davantage d'égalité et de visibilité dans les parcours professionnels. En particulier le mouvement de femmes journalistes en 2005, qui dénonçaient dans une pétition intitulée « **Journalistes**

femmes à l'AFP : la sérénité n'est vraiment pas de mise » les discriminations et l'opacité entourant certaines nominations.

Parmi les signataires de ce texte figuraient plusieurs journalistes qui occupent aujourd'hui des postes de premier plan au sein de l'agence. Plus remarquable encore : parmi les rares hommes ayant à l'époque apporté publiquement leur soutien à cette démarche se trouvent notamment un responsable à la Direction de l'Information mais aussi l'actuel Directeur Général de l'AFP. Ils considéraient alors que davantage de transparence constituait un progrès pour l'entreprise. **Nous peinons aujourd'hui à comprendre pourquoi ce qui était considéré comme une avancée hier deviendrait soudainement un problème...**

C'est pourquoi la volonté, en catimini, cet été par la direction de remettre en cause cette pratique a suscité une vive incompréhension. Sous couvert de RGPD (le règlement européen de protection des données), elle entendait rompre avec un système de transparence profondément ancré dans l'agence. Pourtant, **l'affichage des candidatures** ne sert pas seulement à informer. Il **permet de vérifier la cohérence des recrutements, de suivre l'attractivité des postes, de mieux observer les enjeux de parité et d'égalité professionnelle, mais aussi d'exercer un contrôle collectif sur les choix de la hiérarchie.**

Le SNJ-CGT l'a dit dès le premier jour : **une transparence partielle n'est pas une transparence.**

L'argument mérite d'autant plus d'être discuté que l'État lui-même, pourtant à l'origine des règles qu'il invoque, continue dans certains cas à rendre publiques des [listes entières](#) de candidats dans la haute fonction publique. Un même système existe dans la magistrature. Une transparence parfois totale, y compris pour des fonctions autrement plus sensibles que celles des affichages internes de l'AFP.

La mobilisation a porté ses fruits

Contrairement à ce qu'ont pu affirmer certains ces dernières semaines, le boycott des réunions de la part de la CGT, du SNJ et de FO n'a pas constitué un geste symbolique sans effet. Les faits démontrent exactement l'inverse. Associé à la [lettre ouverte lancée sur Inside](#) à l'initiative du SNJ-CGT puis soutenue par l'ensemble des organisations syndicales, il a **obligé la direction à rouvrir le dossier et à revenir à la table des discussions. Sans cette mobilisation collective, aucun compromis ne serait aujourd'hui sur la table et les discussions seraient probablement closes depuis longtemps.**

La direction a accepté de renoncer au principe des « short-lists » automatiques et au seuil de cinq candidatures qui aurait pu conduire à écarter certains candidats avant même un entretien.

Elle souhaite toutefois conserver la possibilité de limiter le nombre d'entretiens lorsque les candidatures sont très nombreuses et que leur organisation devient compliquée pour « des raisons d'agenda ». Selon le Directeur général, une telle situation n'arriverait « peut-être qu'une ou deux fois par an ».

La direction affirme par ailleurs que toutes les candidatures seront étudiées. En revanche, les salariés dont le « parcours » serait jugé « trop éloigné » des compétences recherchées pour le poste ne seraient pas

systématiquement reçus en entretien de recrutement! Ils pourraient néanmoins bénéficier d'un entretien de carrière avec la Direction de l'information ou les ressources humaines afin d'échanger sur leur parcours et leurs perspectives d'évolution.

En parallèle d'un affichage sur Inside limité aux personnes ayant donné leur accord (le système qu'elle a mis en place à la rentrée), la direction accepterait désormais le principe de **communiquer parallèlement aux organisations syndicales la liste (presque) complète des candidatures**.

Mais des problèmes persistent

Si certains candidats souhaitent que leur nom n'apparaisse pas publiquement sur Inside, nous pouvons entendre cette préoccupation. Personne n'a vocation à imposer une exposition publique contre la volonté d'un salarié. Mais cette possibilité ne peut être acceptable qu'à une condition : qu'elle ne fasse pas disparaître le contrôle collectif qui constitue la véritable garantie de transparence du système.

Le SNJ-CGT considère que la transmission de l'identité de l'ensemble des candidats aux organisations syndicales constitue un point essentiel du compromis en discussion. Elle permet de concilier le respect des choix individuels et l'existence d'un contrôle indépendant des processus de recrutement.

Or subsiste toujours aujourd'hui un désaccord majeur : la direction refuse que certains salariés de statut local candidats à des postes de mobilité soient soumis aux mêmes règles que les autres. Elle estime que leur identité ne pourrait pas être communiquée aux organisations syndicales lorsqu'ils refusent l'affichage sur Inside en s'appuyant sur une « culture » et des « législations locales » différentes.

Pour le SNJ-CGT, cette transparence à géométrie variable n'est pas acceptable. Dès lors que des salariés postulent sur les mêmes postes et sont soumis aux mêmes procédures de recrutement, ils doivent bénéficier des mêmes garanties et relever des mêmes règles de transparence. D'autant plus sur les postes dépendant du périmètre des organisations syndicales françaises !

D'ailleurs jusqu'à présent quand les listes étaient affichées, les salariés de statut local candidatant à un poste de statut siège (contrat français) voyaient leur nom sur la liste au même titre que les autres candidats. Y a-t-il eu des plaintes ? Nous considérons donc que la règle ne devrait donc pas changer à partir du moment où ils candidateraient sur des postes en France, en M+ et en M-.

La discussion continue

La direction a prévu de recevoir à nouveau les organisations syndicales vendredi après-midi afin de poursuivre les discussions. C'est la preuve que ce dossier n'est pas clos et que la mobilisation engagée depuis plusieurs semaines continue de produire ses effets.

À l'heure où les inquiétudes s'accumulent sur les effectifs, les conditions de travail, la précarité, les perspectives offertes aux CDD, la mobilité internationale, le pouvoir d'achat ou encore l'avenir peu radieux d'une rédaction phagocytée par l'IA, personne n'avait besoin d'un recul supplémentaire en matière de transparence. Le SNJ-CGT continuera donc à défendre un système qui a fait ses preuves et qui constitue l'un des rares outils permettant aux salariés de comprendre les choix de la direction, d'en vérifier la cohérence et d'exercer un contrôle collectif sur des décisions qui concernent l'ensemble de l'entreprise.

Nous appelons les salariés à poursuivre leur mobilisation et à signer massivement la lettre ouverte. Plus nous serons nombreux, plus le message adressé à la direction sera clair. Car la transparence n'est pas le problème. Elle fait partie de la solution.