

Mobilité et affichages : plus d'opacité, mais c'est pour votre bien !

La direction de l'AFP a publié un communiqué le 7 septembre confirmant son intention de mettre fin à la publication des listes de candidats aux postes de journalistes de statut siège, listes actuellement diffusées sur Inside après la date limite de dépôt des candidatures. Motifs invoqués : protéger les données personnelles des salariés candidats et en finir avec le sentiment « d'humiliation » que ressentent certains recalés. Mais ce qui est présenté comme une mesure de conformité aux règles de protection des données constitue en réalité une atteinte à nos intérêts collectifs et individuels.

Aujourd'hui les affichages, demain quoi ?

Dans un système de mobilité imposée, la transparence n'est pas un luxe : c'est la condition même de sa légitimité. Lorsque les journalistes sont contraints de postuler régulièrement à de nouveaux postes, ils doivent pouvoir constater que les règles sont claires et appliquées de manière égale pour tous. La publication des listes ne sert pas seulement l'intérêt collectif. Elle répond aussi à l'intérêt individuel de chaque candidat : savoir qui sont les autres postulants, préparer son entretien en conséquence et s'assurer qu'aucune candidature ne sera ajoutée après la clôture de l'affichage.

Le communiqué du 7 septembre a opportunément omis de mentionner un autre bouleversement dans nos usages AFP. Car la direction compte également supprimer la garantie selon laquelle tous les candidats internes seront reçus en entretien. Cette étape essentielle du processus de nomination donne pourtant l'opportunité à ceux qui n'ont pas le profil idéal ou qui sont peu connus des chefs de défendre leur candidature. Elle constitue un garde-fou contre les risques de favoritisme et les inégalités de traitement.

L'abandon de cette garantie, avec des « shortlists » limitant les entretiens aux seuls candidats « présélectionnés », même lorsqu'il y a un grand nombre de candidatures, va donc nuire à la légitimité du système. Demain, comment pourrions-nous avoir confiance dans le processus si nous ne savons plus qui a candidaté et si certains candidats peuvent être écartés avant même un entretien ? Le système actuel génère déjà de la défiance. Ces changements ne feront que l'accroître.

L'argument de la direction, selon lequel les nombreux entretiens épuisent les encadrants et les RH, ne nous paraît pas entendable. C'est l'actuelle direction qui a décidé la mise en place de ce système après la réorganisation de la DRH/DirInfo en 2022 et c'est elle

qui s'est régulièrement félicitée de ce nouveau processus, soi-disant le plus équitable. Elle doit donc en assumer les conséquences.

Des garanties qui disparaissent une à une

Après la brutale réforme de l'expatriation, qui a réduit drastiquement les opportunités de mobilité pour les salariés de droit français, la direction s'attaque maintenant à de vieux usages qu'on croyait acquis. Encore une preuve que l'accord d'entreprise de 2017, que SUD n'a pas signé, n'offre pas au personnel des garanties suffisamment solides sur ce sujet. Depuis, la direction dispose de la marge de manœuvre nécessaire pour modifier nos usages sans concertation.

Souvent accusé à tort de rejeter toute réforme, SUD a pourtant tenté d'améliorer l'accord d'entreprise pour remédier à certaines lacunes de ce texte mal négocié. En 2024, nous avons réclamé une révision du texte et l'une de nos demandes visait justement à renforcer les garanties des salariés dans le cadre du processus d'affichage des postes et de nomination. Sans surprise, la direction avait rejeté la plupart de nos propositions pour conserver les mains libres.

Transformer la menace en rapport de force

La situation actuelle doit nous servir de leçon. En voulant modifier aujourd'hui la procédure par simple communiqué, la direction démontre elle-même pourquoi les garanties essentielles du processus de nomination doivent être inscrites noir sur blanc dans l'accord d'entreprise.

Les syndicats, mais aussi les salariés, doivent peser de tout leur poids pour maintenir un processus de nomination suffisamment transparent et protecteur. Il n'est pas impossible de trouver des compromis entre intérêts individuels et intérêts collectifs. Encore faut-il que la direction renonce à agir unilatéralement.

Le système atypique de mobilité forcée dans la rédaction de l'AFP présente des avantages importants tant pour l'Agence que pour ses journalistes, mais ces avantages ont un coût pour les deux. L'obsession de la direction pour ces coûts, qu'il s'agisse du respect de la vie privée ou des ressources nécessaires au fonctionnement du système, risque à terme de détruire les bénéfices qu'elle prétend préserver et, finalement, le système de mobilité lui-même.

Si nous partageons la colère d'autres organisations syndicales face aux agissements de la direction pour l'affichage des noms des candidats, nous avons estimé contre-productive leur décision de boycotter le CSE extraordinaire sur l'intelligence artificielle qui était prévu le 18 septembre et que la direction a décidé d'annuler. L'introduction de cette technologie comporte de nombreux risques pour l'ensemble des salariés et pour notre mission. Nous jugeons dangereux de laisser la direction agir sans nous informer ni nous consulter.

Si vous partagez notre volonté d'informer les salariés, de défendre leurs intérêts collectifs et individuels, de renforcer leurs droits, votez SUD.

Paris, le 13 septembre 2026

SUD-AFP (Solidaires-Unitaires-Démocratiques)

