



Réorganisation de la Dir. de la Communication

Postuler sur son propre poste ?

Bienveillance 2.0

Nous pourrions croire que le dialogue de sourds ne concerne que des sujets dont l'Etat a la charge. Pas forcément ! Nous sommes surpris de voir que, même dans notre entreprise, il en est de même. C'est la question que FO se pose lorsque nous examinons **le projet de réorganisation de la direction de la communication.**

Avec ce point précis : le fait que chaque collaborateur du service devrait faire acte de candidature sur l'un des postes de la nouvelle organisation...y compris sur son propre poste !

Suite à la grande réorganisation de la direction des antennes et programmes (DGDAP), avec notamment la fin des directions par chaînes, il était logique que la direction de la communication se réorganise elle aussi, afin de s'adapter à cette nouvelle réalité.

Si la stratégie peut se comprendre, la façon de procéder, elle, a de quoi surprendre. **Tous les salariés ont été invités à adresser un CV et une lettre de motivation pour conserver leur propre poste et/ou pour postuler sur le poste de leurs collègues.**

FO s'en est étonné et a cherché à obtenir des explications. La direction nous a simplement répondu que **"seuls les personnels de la direction de la communication sont concernés"**, et qu'il n'y aurait **"globalement" aucune variation d'effectifs**. Ainsi, dans ce bouleversement, il n'y aurait donc pas de "jeu de chaise musicale", puisque chacun serait assuré de conserver un siège, **mais lequel ?** Que se passerait-il notamment si plusieurs salariés venaient à briguer le même poste ? **Et que deviendraient alors les collaborateurs qui ne seraient plus jugés aptes à poursuivre**

la mission qui leur a été confiée ? Ce fait d'envisager de **placer les salariés en concurrence, y compris là où il n'y a pas besoin de le faire, pose souci.**

Alors que le sujet fait l'objet d'une "info consultation" au CSE Siège, une expertise a été demandée par les élus. Pour rappel, pour établir son exposé, l'expert a été amené à auditionner des salariés de cette direction, et de reprendre l'essentiel de ces propos recueillis. **Et que disent-ils, ces salariés ?** C'est très clair : pour eux, il s'agit **"d'une remise en cause du travail accompli"**. Autre évocation : celle d'un **"sentiment d'avoir régressé professionnellement, qui décuple le risque d'inemployabilité interne ou externe"**.

La question reste posée : pourquoi procéder de la sorte ? Pourquoi de simples avenants ne suffiraient-ils pas, pour acter ces évolutions ? **Quid des entretiens individuels ?** Pourquoi ne pas utiliser les éléments recueillis lors de ces entretiens ? **Ceux-ci sont censés permettre de connaître avec précision les souhaits de mobilité professionnelle des collaborateurs mais aussi les éventuelles faiblesses et besoins en formations.** Est-ce parce que ces entretiens auraient été mal conduits par certains managers qu'il faudrait, que l'ensemble des **salariés se retrouvent fragilisés** de la sorte ?

Et plus globalement, est-ce que ce projet, tel que présenté, est **annonciateur de l'arrivée de nouvelles méthodes** particulièrement **anxiogènes**, à l'heure où notre entreprise engage sa transformation ?

Dans le cas précis de ce projet, la direction va-t-elle entendre ce ressenti des salariés, et accepter d'en tenir compte ?

Paris, le 12 décembre 2019

