

Nouvelle-Calédonie la 1ère

Diviser pour mieux régner ?

Deux journalistes ont contesté une décision concernant leur situation salariale. Après réexamen de leurs dossiers, le Pôle Outre-mer a reconnu qu'une erreur avait été commise.

Jusque-là, rien d'anormal : une erreur signalée, une erreur reconnue, une erreur corrigée.

Mais le directeur des contenus et de l'information en a décidé autrement. Il a choisi d'informer quelques salariés de la rédaction, en citant nommément les deux journalistes concernés, de la démarche qu'ils avaient engagée, sans leur accord. Et c'est bien là le problème...

Rappelons une évidence : les éléments relatifs à la situation salariale individuelle d'un salarié relèvent de sa sphère personnelle et n'ont pas vocation à être diffusés auprès de ses collègues sans son accord.

Si la Direction souhaite soudain faire de la transparence salariale une grande cause à Nouvelle-Calédonie La 1ère, pourquoi pas. Mais dans ce cas, autant aller au bout de la logique : **on attend avec impatience le prochain mail présentant les salaires et augmentations des membres de l'encadrement.**

Curieusement, nous ne sommes pas certains qu'il arrive...

CECI EST UNE MÉTHODE, PAS UN ACCIDENT.

À la CFDT, nous connaissons le management participatif, collaboratif, transversal. Il faut désormais compter avec le management délateur : celui qui, lorsqu'un salarié conteste une décision qui le concerne, juge utile d'en informer ses collègues en donnant son nom.

Quel était l'intérêt professionnel, pour ces deux salariés, d'une telle divulgation ?
Aucun. Nous le cherchons toujours.

En revanche, ses conséquences sont beaucoup plus faciles à identifier : **exposer ceux qui font valoir leurs droits**, alimenter les commentaires et **installer de la défiance**, au moment précis où la station aurait besoin de **reconstruire la confiance**.

Exposer nommément deux collègues qui ne faisaient qu'exercer un droit légitime n'est donc pas anodin. C'est aussi un signal envoyé à toute la rédaction : **lorsque vous contestez une décision individuelle, votre démarche peut devenir l'affaire de tout le monde**.

Ce n'est pas la première fois que la méthode nous interpelle. Nous avons déjà rapporté, dans un précédent tract, ces propos attribués au même directeur souvenez-vous :

« Il va falloir vous bouger le cul. Un article par jour, ce n'est pas rentable. Il y a du monde derrière, plein de gens qui attendent à la porte de la rédaction. »

Hier, les « gens qui attendent à la porte ».

Aujourd'hui, deux collègues qui contestent une décision salariale et dont la démarche est exposée nominativement devant leurs pairs.

Deux épisodes qui posent la même question : pourquoi recourir à la pression individuelle quand la station aurait justement besoin d'apaisement et de collectif ?

POUR LA CFDT, la situation de Nouvelle-Calédonie La 1ère est suffisamment compliquée pour ne pas en rajouter.

La station n'a vraiment pas besoin de ça. Elle n'a pas besoin que les salariés s'interrogent sur ce qu'il adviendra s'ils contestent demain une décision qui les concerne. Elle n'a pas besoin que des situations individuelles deviennent des sujets collectifs simplement parce que quelqu'un a décidé de donner des noms sans l'accord des concernés.

Et elle n'a surtout pas besoin de salariés dressés les uns contre les autres. Elle a besoin de respect, de confiance et d'une direction capable de rassembler ses équipes plutôt que de les exposer.

PLUTÔT QUE DE DIVISER POUR MIEUX RÉGNER, IL SERAIT PEUT-ÊTRE TEMPS DE RASSEMBLER POUR MIEUX TRAVAILLER.