



Commission Outre-mer du CSEC

Compte rendu de la réunion du 24 septembre 2025

Liminaire des élus de la commission Outre-mer

Les élus de la commission Outre-mer tiennent à rappeler l'importance de préserver cette instance comme un espace de travail et de dialogue.

Cette commission ne doit être ni une chambre d'enregistrement, ni un espace sous surveillance. Elle doit rester un lieu d'échange, où les élus peuvent s'exprimer sans crainte d'un rappel à l'ordre, une fois de retour dans leur station.

Soulever des difficultés, pointer des axes d'amélioration ou alerter sur des dysfonctionnements ne relève pas de la critique gratuite, ni de l'opposition systématique. C'est, au contraire, un signe de notre engagement professionnel et de notre volonté partagée de garantir la qualité du service public, tout en veillant au respect des conditions de travail de chacun et chacune.

Les élus n'ont pas à rendre de comptes à leur hiérarchie sur les sujets qui peuvent ou non être soulevés en instance, à Paris. C'est l'une des bases du dialogue social. Charge, ensuite, à la direction d'apporter son éclairage pendant cette instance, si elle ne partage pas certains points de vue évoqués en séance.

Les élus de la commission Outre-mer restent attachés à un fonctionnement basé sur des échanges libres et respectueux. Ce sont là les conditions essentielles pour mener ensemble un travail constructif, à la hauteur de nos missions et des enjeux propres à nos territoires.

POINT 1 - VIE DE L'ENTREPRISE

En préambule, la Directrice du Pôle remercie Sylvain GUIDOT, DR de Wallis, à l'occasion de son départ en retraite et annonce comme nouveau directeur Sylvio SEXTIUS. Pas d'information à ce stade sur qui reprendra la DRH du Pôle. La direction du Pôle confirme sa mission de développer le quadri-media. Elle se positionne côté budgétaire dans une démarche programmatique triennale, proposition faite à la PDG. Il y a d'une part la stratégie éditoriale quadri-média qui se déploie sur trois ans et d'autre part les grands projets techniques (c'est le cas du MAM).

Le responsable de la Direction des Médias et du Public dresse un bilan assez précis très encourageant selon lui. Il faut rattraper le retard numérique que nous avons et prendre de l'avance. Cela entraîne une appropriation accélérée de la logique quadri-media, en gommant l'hétérogénéité qui reste marquée selon les territoires. Malgré tout, les chiffres montrent une progression exceptionnelle concernant les réseaux sociaux.

Pour les trois prochaines années, un travail sociologique plus affiné sera fait par territoire selon leurs spécificités de consommation du numérique (réseaux sociaux, You Tube).

Le directeur de la Direction des moyens et du développement présente le nouveau chantier à venir concernant la modernisation des infrastructures. Un plan 2026-2028 prévoit le renouvellement des serveurs, stations de travail, outils de montage et diffusion, avec un site pilote avant déploiement général pour les 9 stations. Les nouveaux outils doivent être adaptés à cette évolution, le PAM (production asset management) principalement, plateforme desservant les différents médias devrait simplifier la vie des utilisateurs au quotidien et fédérer les différentes pratiques. Des supports de formation seront prévus pour ces nouveaux outils.

Les membres de la commission ont exprimé des préoccupations liées à l'organisation quotidienne, notamment le manque d'équipements de base, les difficultés de formation et l'impact en ETP (équivalents temps plein). Il est estimé que 1,25 ETP par station sera nécessaire durant la phase de mise en place et de formation. La direction a insisté sur l'importance de planifier cet impact dans la durée afin d'éviter des déséquilibres organisationnels.

POINT 2 - INFORMATION SUR L'ABSENTEISME 2025 DANS LES STATIONS OUTRE-MER

La commission estime que le bilan reçu n'est pas assez explicite. Ce point traduit l'état de santé des salariés, il est donc important d'avoir des informations à jour. Le DRH souligne que le taux d'absentéisme dépend de la situation de chaque territoire. Pourtant le taux moyen est au-dessus de celui de France Télévisions, le taux de gravité est aussi plus élevé. Il faut en faire des points de vigilance. La maladie est le facteur le plus fréquent. Des EVL (équipe de veille locale) sont mises places dans chaque station, une à deux fois par an.

Les membres de la commission sont très inquiets de ces taux élevés et souhaitent avoir des documents plus complets pour pouvoir mieux comprendre les causes, échanger et proposer des solutions. D'après leur expérience de terrain, ils ne sont pas convaincus que les causes soient si différentes d'une station à l'autre. Ils penchent plutôt, en tout cas pour une part significative du taux d'absentéisme, pour une conséquence de l'organisation du travail imposée par la direction.

Un point santé sera mis à l'ordre du jour des prochaines commissions. La direction assure que pour les réunions futures elle fournira des documents plus complets.

POINT 3 - BILAN DE L'EMPLOI DANS LES STATIONS OUTRE-MER AU 30 MAI 2025

1.467 ETP, dont 9,2% de non-permanents.

19 départs pour 28 recrutements.

L'âge moyen des entrants est de 36,6 ans et l'âge moyen des sortants est de 63,9 ans.

La part des femmes dans les CDI est de 39,1%. C'est encore très loin de l'objectif qui est de 50%.

Concernant le recrutement de jeunes de moins de 30 ans, il est de 28,6%, pour un objectif de 32%.

Ces chiffres mettent en lumière deux points de vigilance :

- La féminisation des effectifs, notamment dans les métiers techniques où les candidatures féminines sont rares ;
- Le renouvellement générationnel encore insuffisant pour assurer une relève durable.

La direction reconnaît ces écarts et indique que la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) doit permettre d'anticiper les départs et de cibler les recrutements. Les élus rétorquent que FTV dispose d'un tel accord depuis 2013. Le résultat n'est pas là. La direction doit trouver d'autres moyens plus volontaristes et efficaces pour atteindre ses objectifs.

La direction présente la mise en place d'un dispositif inédit d'alternance en journalisme : 6 jeunes intégrés en septembre 2025. C'est une réponse à une injustice sociale et territoriale pour permettre à des jeunes sans moyens financiers de se former sans quitter leur territoire. Le représentant de Mayotte souligne que l'effort doit continuer pour les autres stations qui n'ont pas encore d'alternance, dont Mayotte.

La direction insiste sur l'effort budgétaire à faire dans le Pôle Outre-mer : des réductions d'effectifs reste à faire. Pour 2026, la direction propose un effort trois fois inférieur à ce qui aurait dû être exigé, en espérant que cela soit accepté par la PDG. Les élus s'insurgent : les efforts consentis par les salariés du Pôle sont déjà énormes avec d'importantes répercussions sur leur qualité de vie au travail. Il n'est pas possible d'aller plus loin.

La stratégie de la direction repose sur deux principes :

- Limiter l'impact sur les stations en répartissant les efforts de façon juste et mesurée, en tenant compte des besoins opérationnels des stations confrontées à une concurrence locale et à la nécessité d'assurer leur mission de service public ;
- Prendre sur les fonctions support du siège pour soulager les territoires.

La direction reconnaît qu'il faudra parfois ne pas remplacer des départs dans des secteurs où cela n'affectera pas l'activité, tout en veillant à la transparence et à l'équité des décisions. L'objectif est d'éviter des coupes brutales dans l'emploi en privilégiant la reconfiguration progressive et l'anticipation.

POINT 4 - POINT D'INFORMATION SUR LA PREVOYANCE INVALIDITÉ POUR LES SALARIÉS DE NOUVELLE-CALÉDONIE, DE LA POLYNÉSIE ET DE WALLIS ET FUTUNA

Les négociations concernant la prévoyance invalidité ont débuté le jeudi 24 septembre pour 2027. Le contrat restera en l'état jusqu'à fin 2026. C'est un point qui sera suivi par la commission Outre-mer.

POINT 5 - POINT MEDIA ET PUBLIC : REFORME DES REDACTIONS ET SOCLE EDITORIAL

A ce jour, tous les directeurs contenus et information et les rédacteurs en chef sont nommés. La direction note une évolution des usages : il y a une baisse continue de la TV et de la radio, une croissance forte du web et très forte des réseaux sociaux. Le public s'informe toute la journée (RS le matin et en continu ; web toute la journée ; RDV radio/TV à des heures précises). La direction confirme sa stratégie sur le socle quadri média. Les membres de la commission interpellent fortement la direction sur la formation, surtout sur les spécialisations. Un plan de formation est en cours d'élaboration pour 2026. Il y a une maturité hétérogène des stations, chacune avançant à son rythme. Un nouveau jalonnage sera fait d'ici la fin d'année. Un séminaire réunissant directeurs éditoriaux, délégués numériques et directeurs régionaux est prévu pour aligner l'accompagnement numérique, la ligne éditoriale et les continus hors info.

Les membres de la commission insistent sur les besoins d'équipement pour couvrir correctement les tournages et surtout l'accompagnement des salariés, pour ne laisser personne sur le bord de la route. La direction certifie que tout sera fait en ce sens.

POINT 6- RETOUR SUR LA VISITE MFTV CAMPUS

Une visite a été organisée ce lundi 21 septembre à MFTV, dans les nouveaux locaux de la gouvernance du Pôle Outre-Mer et de Malakoff qui se partagent au 4e et 2e étage. Les membres de la commission ont visité les régies et studios TV/radio, ainsi que le plateau de décor virtuel. Seul le centre de diffusion n'a pas été vu, il est encore en travaux. Une visite ultérieure est envisagée.

Pour la commission, la Présidente Véronique Lamartinière

29 septembre 2025