

Commission Outre-mer du CSE Central de FTV

COMPTE-RENDU DE LA RÉUNION DU 15 JANVIER 2026

Présents : LAMARTINIERE Véronique (Martinique), ALI-COMBO Abal Kassim (Mayotte), SENE Laura (Guadeloupe), CHOI Dimitri (Saint-Pierre et Miquelon), LEC- KAO Jean-Hugues (La Réunion), LIUFAU Malia-Lafaela (Wallis et Futuna), MONTOBAN Frantz (Guyane), GUENANI Leila (DOPOM), LIAO Hubert (Polynésie), TUI Kaio (Nouvelle Calédonie)

Présents pour la direction : Sylvie GENGOUL, Fabien AMET, Laurent CORTEEL, Emmanuel TOURPE, Nicole AMILCAR, Thierry JACOB, Maxime POLIERO, Sylvio SEXTIUS, Valérie FILAIN, Bénédicte GAMBEY, Pascal LAVENAIRE, Muriel BARTHELEMI, Jean-Philippe LEMEE, Laurent SALCEDE, Toufaily ANDJILANI, Gilles DEROUET

Ordre du jour

- **Point 1 : Information sur les grands chantiers : Rh, Editorial, Médias,**
- **Point 2 : Point d'information sur la réforme des rédactions,**
- **Point 3 : Orientations stratégiques du Pôle Outre-mer pour les 10 stations par rapport au vu des restrictions budgétaires,**
- **Point 4 : Point d'information sur le plan de continuité d'activité (PCA) et du plan de retour d'activité (PRA),**
- **Point 5 : Point d'information sur ZENON, Point 6 : Questions diverses**

Point 1 – Information sur les grands chantiers : RH, Éditorial, Médias

Point RH

La Direction identifie la charge de travail comme chantier RH prioritaire pour 2026. Elle s'appuie sur des travaux existants issus de la démarche DSQVT, notamment un document méthodologique portant sur l'évaluation de la charge de travail. Elle précise que la charge de travail ne peut être réduite à une seule dimension quantitative, mais qu'elle recouvre : des aspects physiques, mentaux, cognitifs et émotionnels ; des conditions d'organisation, d'environnement et de management. L'objectif annoncé est de poser un diagnostic objectivé, partagé par tous, à partir d'indicateurs communs, afin d'éviter des débats non étayés et de construire des réponses adaptées.

Un second chantier RH est annoncé concernant le métier d'animateur radio, avec la volonté de dresser un état des lieux des situations existantes, d'interroger les modèles de rémunération, de reconnaissance et de performance, de réfléchir aux parcours professionnels, à la formation et aux reconversions possibles. La direction précise qu'il ne s'agit pas d'une remise en cause des personnes, mais d'une réflexion globale sur l'avenir du métier et la performance des radios.

Une élue s'interroge sur l'absence du mot « recrutement » dans la présentation RH. Elle alerte sur la surcharge de travail constatée dans les stations, les risques psychosociaux liés au multitâche, le taux d'absentéisme élevé. Elle demande que le renforcement des effectifs soit considéré comme un chantier prioritaire. Elle interroge également la direction sur les moyens humains associés aux ambitions numériques, notamment autour de YouTube, et sur le cadre juridique, économique et éditorial de cette plateforme. Enfin, elle questionne l'accompagnement des personnels en fin de carrière.

La Direction indique que la situation ne peut être analysée de manière simpliste et que le recrutement ne peut être posé comme réponse automatique à la question de la charge de travail. Elle précise que les situations de suractivité et de sous-activité coexistent, la responsabilité de la direction est d'agir sur la base de données objectivées, et non sur des perceptions, elle ne souhaite pas formuler de promesses qu'elle n'aurait pas la capacité de tenir dans le contexte budgétaire actuel. La direction réaffirme que les projets doivent être dimensionnés aux moyens disponibles, et que l'ambition éditoriale doit rester cohérente avec les ressources existantes. Concernant les animateurs radio, elle rappelle que des démarches de régularisation, de formation et de reconversion ont déjà été engagées, notamment à Wallis-et-Futuna, avec un accompagnement individualisé.

D'autres élus interpellent sur le statut des animateurs, leur droit et qu'ils font partie intégrante de la société.

La Direction réaffirme que ce chantier intégrera tous ces paramètres ainsi que des formations si nécessaires.

Point Éditorial

La Direction présente un projet éditorial structurant pour 2026 visant à faire du pôle Outre-Mer un média public de services, centré sur les besoins des publics (« aide- moi », accompagnement, information utile). Ce projet repose sur une utilisation renforcée des réseaux sociaux, la création d'un écosystème d'entraide et de services et une adaptation des formats aux spécificités de chaque territoire. L'objectif est de renforcer le lien avec les publics et de positionner le pôle comme un acteur incontournable du quotidien et des situations de crise.

Point Médias

La direction des médias expose les 4 priorités 2026, dont la première consiste à faire de 2026 "l'année YouTube ». Elle rappelle que : YouTube est aujourd'hui la première plateforme de diffusion mondiale, notamment auprès des moins de 30 ans, la présence sur YouTube est indispensable pour remplir les missions de service public, un cadre juridique, éditorial et de propriété intellectuelle existe déjà et a été diffusé aux stations. Les autres priorités portent sur le développement d'outils de mutualisation de contenus entre stations, le renforcement de l'appui aux équipes via l'Académie digitale, une meilleure connaissance des publics.

Les membres de la commission interrogent et alertent la direction sur les moyens humains associés au déploiement de YouTube, les risques liés à la dépendance à une plateforme privée et la rémunération, la propriété intellectuelle et le consentement des producteurs de contenus. Les élus s'inquiètent aussi sur les effectifs pour l'alimentation des contenus des différents Médias et qu'il y aura des choix à faire.

La direction confirme l'existence d'un cadre formalisé encadrant l'usage de YouTube (droits, rémunération, gouvernance éditoriale). Elle précise que la maîtrise éditoriale reste pleinement assurée par le pôle, YouTube constitue un levier pour toucher des publics aujourd'hui absents des médias traditionnels, les revenus générés sont envisagés comme des ressources additionnelles, non substitutives. Elle indique rester ouverte à la poursuite des échanges au sein des instances si des inquiétudes persistent.

Situation immobilière et chantier de Mayotte

La Direction immobilière présente l'état d'avancement des travaux à Mayotte à la suite du cyclone CHIDO. Les mesures conservatoires ont été engagées, l'assurance mobilisée et des choix techniques ont été faits afin d'améliorer les équipements du bâtiment. La direction précise que la réfection complète de la toiture est programmée pour le premier semestre 2026. Elle confirme un suivi étroit du chantier jusqu'à sa livraison complète.

Point 2 – Point d'information sur la réforme des rédactions

La Direction rappelle que la réforme des rédactions s'inscrit dans une démarche engagée depuis plusieurs années, visant à adapter les organisations aux évolutions des usages, des supports et des attentes des publics. Elle précise que cette réforme repose sur plusieurs objectifs structurants : mettre fin à des pratiques antérieures jugées hétérogènes et peu lisibles, mieux articuler les productions radio, télévision et numérique, et doter les équipes d'outils permettant une meilleure planification et une meilleure régulation de l'activité. La direction indique que, contrairement à la situation antérieure, la réforme a permis d'instaurer un cadre commun, partagé par l'ensemble des stations, offrant désormais des repères clairs en matière d'organisation du travail et de priorisation des productions.

Les membres de la commission interpellent la Direction sur les effets concrets de la réforme sur la charge de travail des équipes rédactionnelles, le lien entre la réforme et les tensions observées dans certaines stations, la capacité du nouveau cadre à prévenir les situations de surcharge et de déséquilibre. Ils soulignent que, sur le terrain, la réforme est parfois perçue comme un facteur d'intensification du travail, de réforme des « chefs » et s'interrogent sur les moyens d'y remédier et qu'il faudrait une valorisation de la filière reportage.

La Direction indique que la réforme des rédactions ne vise en aucun cas à demander aux équipes de produire davantage sans moyens adaptés. Elle rappelle que le principe fondamental demeure celui de la cohérence entre ambitions éditoriales et moyens disponibles. Elle précise que les outils mis en place permettent désormais d'objectiver l'activité réelle des rédactions, les situations de surcharge ne relèvent pas uniquement d'un manque d'effectifs, mais peuvent également résulter de déséquilibres d'organisation, de priorisation ou de planification, la réforme offre précisément les leviers nécessaires pour identifier ces déséquilibres et y apporter des réponses ciblées. La Direction souligne que la réforme constitue un outil de pilotage, et non une fin en soi, et qu'elle doit s'accompagner d'un travail d'analyse continue, station par station.

Les membres de la Commission souhaitent savoir comment la réforme des rédactions s'articule avec le chantier RH annoncé sur la charge de travail et si des ajustements sont envisageables. Il a été rappelé que la production de l'information implique désormais une déclinaison multi-supports (web, radio, télévision), générant un volume de travail supplémentaire, notamment en matière de réécriture et d'adaptation des contenus. Les fonctions d'édition ont été identifiées comme particulièrement exposées, avec une charge accrue lors de certaines éditions, reposant sur un nombre limité de responsables d'édition. L'investissement constant des équipes de terrain a également été souligné.

La Direction indique que la réforme des rédactions et le chantier RH sur la charge de travail sont étroitement liés. Le chantier RH doit précisément permettre d'objectiver les impacts de la réforme, d'identifier les éventuels points de tension et de disposer d'indicateurs partagés pour ajuster les organisations si nécessaire.

Elle précise que l'ambition n'est pas de remettre en cause la réforme, mais de l'inscrire dans une démarche d'amélioration continue, fondée sur des données factuelles et un dialogue structuré avec les représentants du personnel.

Les échanges ont abordé la question de la polyvalence des journalistes et de la répartition du travail. Il a été relevé que des différences de pratiques peuvent générer des déséquilibres au sein des équipes. Ces sujets s'inscrivent pleinement dans les chantiers 2026, notamment ceux relatifs à l'organisation du travail et à la charge de travail, et feront l'objet d'un suivi.

Point 3 – Orientations stratégiques du pôle Outre-mer pour les 10 stations par rapport au des restrictions budgétaires

La Direction rappelle que la stratégie du pôle Outre-mer repose sur un socle stable et structurant, qui ne change pas en fonction des contraintes conjoncturelles. L'enjeu actuel n'est pas de modifier la stratégie, mais d'adapter les modalités de mise en œuvre dans un contexte financier contraint. Elle précise que l'approche retenue consiste à faire différemment, et non à demander davantage aux salariés. Les efforts portent principalement sur l'organisation, la planification et la mutualisation des moyens. La direction indique que l'impact en ETP reste limité et relève d'efforts de gestion. Elle souligne que la priorité a été donnée à la préservation du budget de production, les ajustements ayant été réalisés principalement sur la banque de programmes et certaines actions transverses.

Les membres de la commission s'interrogent sur les conséquences concrètes de la baisse des budgets d'acquisition et sur la capacité des stations à maintenir des grilles attractives.

La Direction confirme une baisse significative des budgets d'acquisition, impliquant des choix plus sélectifs. Elle explique que la mutualisation des achats reste un levier essentiel et que la réflexion porte sur les types de contenus à privilégier. Elle réaffirme sa volonté de renforcer la production locale et d'améliorer la circulation des contenus entre les stations, estimant que le pôle dispose d'une richesse de production insuffisamment exploitée collectivement. Elle identifie plusieurs axes de travail sur une meilleure planification des ressources et de l'activité sur l'année, une mutualisation accrue des compétences entre stations, une réflexion sur les gabarits de production et de régie, considérés comme un levier majeur d'optimisation.

Elle précise que ces démarches visent à dégager des marges de manœuvre sans suppression de postes, en favorisant la poly-compétence et, le cas échéant, des reconversions accompagnées.

Les membres de la commission expriment des inquiétudes quant aux craintes des salariés face aux évolutions envisagées et soulignent la nécessité d'un accompagnement renforcé du changement.

La Direction reconnaît la nécessité d'une communication claire, anticipée et pédagogique. Elle insiste sur le rôle central de l'encadrement intermédiaire dans la transmission de l'information et l'accompagnement des équipes.

Point 4 – Point d'information sur le plan de continuité d'activité PCA et du plan de retour d'activité PRA

La Direction rappelle qu'un incident majeur a récemment impacté les antennes, mettant en évidence les limites du PCA. La Direction précise que le PCA vise à assurer la continuité des programmes normalement diffusés, contrairement au PRA qui repose sur des contenus de remplacement. Elle confirme la volonté de mettre en place un PCA Outre-mer, permettant aux stations de conserver leur autonomie et d'assurer une continuité d'antenne conforme aux grilles prévues. Elle indique que plusieurs scénarios sont à l'étude et qu'aucune décision définitive n'est arrêtée à ce stade. Le sujet est désormais prioritaire et fait l'objet d'un travail approfondi avec la direction technique du groupe. L'objectif est de privilégier une solution robuste, pérenne et adaptée aux spécificités des territoires.

Point 5 – Point d'information ZENON

Le déploiement de l'outil a été très compliqué pour les salariés de Malakoff. La position de la Directrice du Pole Outre-mer de façon très officielle est l'arrêt complet de Zenon. Une réunion technique aura lieu les prochains jours avec les différents partenaires pour pouvoir entériner la fin de Zenon dans un premier temps et ensuite il faudra plusieurs jours de travail avant de conclure à une solution. La direction ne peut pas encore se prononcer sur le nouvel outil.