

Quand la direction crée le problème pour en faire l'argument

Au CSE de Saint-Pierre & Miquelon du 20/11/25, une question portait sur le faible nombre d'heures réalisées par les CDD en station.

La direction a reconnu rencontrer des difficultés d'organisation lorsqu'elle doit faire face aux arrêts maladie, aux congés ou aux imprévus. Elle a indiqué ne pas disposer, à ce stade, de solutions clairement définies et a sollicité l'avis des élus sur l'évolution du vivier de CDD, évoquant la possibilité de l'élargir ou de le restreindre.

Dans le même temps, elle a rappelé que sa priorité restait le respect de l'objectif ETP, dans un contexte budgétaire toujours contraint, évoquant un besoin de financement estimé entre 7 et 8 millions d'euros pour le Pôle Outre-mer.

Un « **discours de vérité** » a ensuite été adressé aux salariés en CDI, décrivant une situation présentée comme **de plus en plus contraignante**. À titre d'exemple, la direction de Saint-Pierre a évoqué la « normalisation » des régies. Il a été précisé que cette station ne serait pas concernée, ce mode de fonctionnement y étant déjà en place, contrairement à d'autres stations où des réductions d'effectifs pourraient intervenir. **À bon entendeur !!!**

Ces propos font écho aux orientations présentées lors de la dernière Commission Outre-mer de janvier 2026 où ces pistes ont été évoquées comme des axes de travail possibles pour 2026 dans le contexte devenu leitmotiv.

Le Pôle Outre-mer apparaît une nouvelle fois comme un **territoire d'expérimentation** des orientations de France Télévisions. **Pour la CFDT, il n'est pas acceptable que les Outre-mer servent de laboratoire, ni que certaines stations deviennent des cobayes de choix organisationnels ou budgétaires avant une éventuelle généralisation.**

Dans ce contexte, nous affirmons clairement que **Saint-Pierre-et-Miquelon ne doit pas devenir le nouveau cobaye**, au détriment de l'emploi, des métiers et des conditions de travail des salariés.

Coïncidence ou convergence de discours : chacun se fera son opinion !

D'autres pistes ont également été évoquées, notamment l'examen des plannings et des vacations, ainsi que **la remise en question du temps de travail à 39 heures**, au profit d'une organisation à 35 heures. Ces propos interrogent directement l'avenir de l'accord collectif, aujourd'hui dénoncé.

La direction a également insisté sur la poly-compétence, en indiquant que **certains services pourraient être mis en difficulté s'ils n'y adhéraient pas davantage.**

La CFDT dénonce clairement ce discours fondé sur la peur et/ou le chantage, qui consiste à faire peser une menace implicite sur les équipes pour les contraindre à accepter des évolutions qui **ne sont pas prévues par l'accord collectif de 2013 toujours en vigueur**, qui définit clairement les métiers, les fiches de poste et le cadre d'exercice des fonctions. Face à ces déclarations, une question demeure, ces orientations seront-elles confirmées officiellement par le Pôle Outre-mer lors de sa prochaine commission, ou s'agit-il d'**initiatives locales** ?

La CFDT ne restera pas silencieuse face à un discours qui, s'il venait à se concrétiser, entraînerait des conséquences directes sur l'emploi, nos métiers et nos conditions de travail. **La CFDT rappelle** que les projets, les choix stratégiques et le niveau d'activité relèvent de la **responsabilité exclusive de la direction**. Il serait pour le moins **commode**, après avoir réduit ou freiné l'activité, de venir ensuite constater une prétendue sous-activité pour en faire porter la responsabilité aux salariés.

La CFDT refuse cette logique du **problème créé pour mieux en faire un argument**, qui consiste à organiser la rareté pour ensuite la dénoncer. Informer, alerter et défendre collectivement, c'est notre rôle.

Se mobiliser aujourd'hui pour ne pas subir demain.