

## **Mayotte la 1ère : jusqu'où ira la dégradation de notre station ?**

L'écart entre le discours de la direction et la réalité du terrain n'a jamais été aussi important.

Alors que l'on nous présente une organisation maîtrisée et modernisée, les salariés constatent chaque jour une station qui fonctionne avec moins de moyens, moins d'effectifs et davantage de contraintes. Les réorganisations se succèdent, mais les difficultés du terrain demeurent, voire s'aggravent.

### **Des promesses qui ne se concrétisent jamais**

La mise en place des grilles intermédiaires nous a été présentée comme une réponse à la surcharge de travail et comme un moyen de soulager les équipes. Pourtant, les salariés peinent encore à voir les bénéfices annoncés. Les éditions ne diminuent pas, les objectifs restent identiques et la charge de travail demeure la même.

La réalité du terrain est tout autre. Pendant que les effectifs diminuent, les exigences restent inchangées. Là où trois voire quatre monteuses assuraient auparavant l'activité, ils ne sont plus que deux lors de cette grille intermédiaire sans réduction des volumes de production. Deux monteuses doivent assurer seuls deux éditions de vingt minutes pendant cette période. Un seul OPV doit couvrir trois éditions quotidiennes, et parfois se rajoute une émission-débat et une émission de société. Les TEVA sont contraints d'assurer des missions de réalisation alors que Mayotte la 1ère demeure la seule station du réseau sans chargé de réalisation avec 1 OPV.

Les salariés ont le sentiment que l'on demande toujours plus avec toujours moins. Derrière les annonces de réorganisation et d'optimisation, la charge de travail est simplement répartie sur un nombre toujours plus réduit de collaborateurs. Cette logique touche également les nombreux CDD qui assurent une part essentielle de l'activité de la station. Alors que leur engagement est indispensable au fonctionnement quotidien des services, leur avenir demeure souvent incertain et aucune perspective claire ne leur est offerte. Une fois encore, les promesses affichées ne correspondent pas à la réalité vécue sur le terrain.

### **Un manque de transparence qui interroge**

Nous ne remettons pas en cause les salariés qui bénéficient de promotions, d'évolutions de carrière ou d'aménagements particuliers. En revanche, nous interrogeons les critères qui président à ces décisions.

Sur quelles bases certains accèdent-ils à de nouvelles fonctions, à des organisations de travail avantageuses ou à des opportunités professionnelles que d'autres n'obtiennent jamais ?

Compétences, expérience, besoins du service... ou simple proximité avec la hiérarchie ?

L'absence de critères clairement identifiés et connus de tous nourrit les interrogations et le sentiment d'injustice. Lorsque les décisions ne sont pas expliquées, les doutes s'installent, les frustrations grandissent et la confiance disparaît progressivement.

### **Un climat social qui se dégrade**

Le malaise au sein de la station est aujourd'hui une réalité que plus personne ne peut ignorer.

Les salariés expriment de plus en plus leur fatigue, leur démotivation et leur incompréhension face à des décisions souvent imposées sans réelle concertation. Le manque de reconnaissance, l'absence de visibilité sur les orientations de la station et le sentiment d'inégalités de traitement alimentent une perte de confiance profonde.

Cette inquiétude concerne également les salariés les plus précaires. Beaucoup de CDD vivent dans l'attente permanente d'un renouvellement ou d'une décision les concernant, sans réelle visibilité sur leur avenir professionnel. Cette incertitude contribue elle aussi au malaise qui s'installe au sein de la station.

Ce mal-être n'est pas une fatalité. Il est la conséquence directe de choix managériaux qui éloignent toujours davantage les équipes de leur direction.

### **Une direction qui entretient la confusion**

Des décisions sont prises dans l'ombre, des responsabilités sont déplacées et les conséquences retombent souvent sur ceux qui n'en sont pas à l'origine. Les ingérences et le manque de confiance fragilisent les responsables de service et déstabilisent l'organisation.

Une station ne peut pas fonctionner durablement lorsque les responsabilités ne sont plus respectées et que les recadrages remplacent l'écoute et le soutien.

### **Une logique d'économie au détriment des salariés et du service public**

La réduction constante des moyens humains est devenue la principale réponse apportée aux difficultés de la station.

Les économies se font également au détriment de celles et ceux qui assurent pourtant la continuité de l'activité. Certains services reposent largement sur des CDD dont l'investissement permet à la station de continuer à fonctionner malgré les difficultés. Pourtant, ces personnels demeurent les premiers exposés à la précarité et aux incertitudes.

Cette politique d'économie des effectifs a pourtant un coût humain et opérationnel considérable. Les équipes sont sollicitées au-delà de leurs missions initiales, les conditions de travail se dégradent et les risques psychosociaux deviennent une préoccupation majeure.

La qualité du service public ne peut pas reposer uniquement sur le professionnalisme, le sens du devoir et les sacrifices permanents des salariés. Les agents compensent chaque jour les insuffisances de l'organisation, mais cette situation n'est ni normale ni durable.

Une station ne peut pas durablement reposer sur l'engagement de salariés précaires tout en leur refusant la reconnaissance et la visibilité qu'ils sont en droit d'attendre.

### **Des audiences qui ne doivent pas masquer la réalité**

La direction se félicite régulièrement des audiences de la radio et de la télévision. Mais l'audience ne peut pas être le seul indicateur de réussite.

Pendant que les chiffres sont mis en avant, les moyens diminuent, les équipes s'épuisent.

Les Mahorais continuent de nous écouter simplement grâce à la diffusion des avis de décès car nous sommes la seule station qui diffuse les avis de décès au quotidien.

Cette fidélité mérite mieux qu'une simple satisfaction des chiffres. Elle exige une véritable ambition pour la qualité des programmes de nos antennes.

Tous les Mahorais connaissent la programmation d'antenne radio, une programmation qui peine à se renouveler, datant de plus de 10 ans, reconduite d'année en année.

### **Nos exigences**

Nous demandons de la transparence dans les décisions, de l'équité dans l'application des règles, de la reconnaissance pour le travail accompli et des moyens adaptés aux besoins réels de la station.

Nous demandons également une véritable considération pour tous les salariés, permanents comme précaires, qui contribuent chaque jour au fonctionnement de Mayotte la 1ère et au maintien de sa mission de service public.

Un audit des besoins réels de la station fondé sur l'activité effective des équipes.

L'arrêt des réorganisations non concertées et la consultation systématique des personnels avant toute modification importante de l'organisation.

Mayotte la 1ère mérite une direction qui écoute ses salariés, qui assume ses choix et qui place enfin l'humain, les compétences et le service public au cœur de ses décisions.

**Les salariés ne demandent pas des privilèges. Ils demandent du respect, de la cohérence et les moyens de remplir correctement leurs missions.**

***Faute de réponses concrètes, les personnels se réservent le droit d'envisager toutes les formes d'action nécessaires pour faire entendre leurs revendications et défendre l'avenir de la station.***