

Situation sociale et conditions de travail

Nouvelle-Calédonie la 1ère

COMPTE-RENDU DU COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT RÉUNION ORDINAIRE DU 28 JUILLET 2026

Points clés de la réunion

- Vote à l'unanimité du recours à une expertise indépendante sur la situation sociale et les conditions de travail à NC La 1ère.
- Reconnaissance par la direction de sa responsabilité dans le traitement tardif d'une situation professionnelle, la mesure salariale concernée étant présentée comme une régularisation.
- Mise en place d'une mission temporaire d'appui à la planification de la rédaction, avec l'objectif de sortir d'une gestion dans l'urgence.
- Les élus demandent l'intégration des CDD au sondage sur le climat social.
- Alerte sur les incidents récurrents de transmission (4G) affectant les directs, notamment à Koné.

1. Approbation des procès-verbaux

Les procès-verbaux des réunions des 24 mars et 28 avril 2026 sont soumis au vote et approuvés sans réserve.

2. Ressources humaines — recrutements et mobilités

Recrutements en cours

- Trois postes de journalistes font l'objet de procédures de recrutement, dont un poste de journaliste-présentateur.
- Les entretiens pour le poste de script sont en cours.
- Les postes de chef de projet numérique et de chargé de conception sont publiés jusqu'au 7 août.
- D'autres recrutements et entretiens sont également en cours (non détaillés en séance).

Mobilités

Les mobilités de deux journalistes prendront effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

3. Organisation et planification de la rédaction

Une part importante des échanges porte sur les difficultés de planification au sein de la rédaction. La direction reconnaît la nécessité :

- De donner davantage de visibilité aux journalistes sur leurs plannings.
- De mieux prendre en compte les contraintes individuelles dans l'élaboration des tableaux de service.

Une mission temporaire d'appui à la planification est confiée à une CDD.

Dans le cadre de cette mission, elle est chargée de recueillir et centraliser les informations nécessaires à la construction de tableaux de référence, en vue d'une planification plus anticipée.

L'objectif affiché par la direction est de sortir d'une gestion dans l'urgence, en particulier pour les émissions et la désignation des présentateurs.

La possibilité d'une organisation ou d'une fonction dédiée à la planification est évoquée pour une réflexion ultérieure. Une fonction comparable ayant existé par le passé, les élus rappellent que le besoin d'une meilleure organisation est signalé depuis longtemps.

La direction précise que cette première mesure ne réglera pas, à elle seule, l'ensemble des difficultés ou du mal-être constaté, mais qu'elle doit permettre d'améliorer concrètement l'organisation quotidienne.

4. Formation

Le déploiement du plan de développement des compétences 2026 se poursuit. Des sessions complémentaires devront être organisées, plusieurs salariés n'ayant pas encore pu participer aux formations programmées.

5. Technique et infrastructures

- Appel d'offres concernant le ménage des sites de Nouméa et de Koné.
- Consultation d'un bureau d'études sur les travaux de climatisation.
- Intervention d'équipes du siège à partir du 10 août pour le renouvellement des infrastructures informatiques et la transmission de compétences aux équipes locales.
- Poursuite du projet de studio connecté : travaux d'isolation phonique et d'électricité prévus jusqu'à fin septembre 2026.
- Finalisation en cours du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Les difficultés de liaison et de transmission, notamment à Koné, sont également abordées : plusieurs incidents liés aux débits 4G et aux moyens de transmission ont perturbé des directs.

La direction technique indique rechercher des solutions plus fiables.

6. Situation sociale et conditions de travail

Un échange approfondi a lieu sur le climat social de la station. Le sondage engagé auprès des salariés doit permettre d'obtenir une photographie générale de la situation.

Les élus regrettent que les CDD n'aient pas été intégrés initialement au dispositif, considérant qu'ils doivent pouvoir s'exprimer au même titre que les autres salariés.

La direction indique que 13 personnes ont été identifiées dans le cadre de témoignages concernant des difficultés professionnelles, auxquelles pourraient s'ajouter trois autres personnes. Une psychologue extérieure doit proposer des entretiens aux salariés concernés, sous réserve de leur accord. Si des comportements inappropriés ou des faits suffisamment établis sont constatés, la direction indique que des actions devront être engagées.

Au cours des échanges, la directrice fait également référence aux phrases et témoignages figurant dans un tract de la CFDT, faisant notamment état de peur, de menaces ressenties, du sentiment d'être mal traité ou de comportements managériaux problématiques. Elle indique que ces situations précises n'avaient pas auparavant été portées à la connaissance de la direction ou des RH sous une forme permettant, selon elle, une intervention individuelle.

Les élus rappellent la difficulté pour certains salariés de témoigner directement, notamment par crainte des conséquences ou de représailles. Ils insistent sur la nécessité de disposer d'un cadre extérieur offrant des garanties suffisantes de confiance, de neutralité et de confidentialité pour permettre le recueil de la parole.

Problématiques identifiées par les échanges :

- Pratiques managériales.
- Charge et organisation du travail.
- Manque de communication et de circulation de l'information.
- Difficultés de planification.
- Reconnaissance et équité.
- Perte de confiance envers la hiérarchie.
- Nécessité de mieux former et accompagner les managers.
- Conséquences des évolutions de l'organisation, notamment de la réforme de l'information.
- Nécessité de mieux prendre en compte la situation des salariés en souffrance, mais aussi celle des managers eux-mêmes confrontés à des difficultés.

Les élus signalent également la situation d'une responsable qui, bien qu'en congé, continue à revenir ponctuellement sur son lieu de travail. Ils y voient un signe de charge importante et de difficulté à déconnecter.

La direction rappelle que les congés doivent rester de véritables périodes de repos.

7. Vote d'une expertise indépendante

Les élus décident de recourir à une expertise indépendante sur la situation sociale et les conditions de travail à NC La 1ère. L'objectif est d'établir un diagnostic objectif et approfondi, d'identifier les causes des difficultés rencontrées et de proposer des préconisations et actions d'amélioration.

Le cahier des charges devra notamment porter sur :

- Le management.
- L'organisation et la charge de travail.
- La communication.
- Les relations professionnelles.
- Les conditions de travail.

Le périmètre de l'expertise devra prendre en compte les salariés de Nouméa, de Koné et des îles afin que l'analyse couvre l'ensemble des implantations concernées. Les entretiens devront être suffisamment approfondis et réalisés sur la base du volontariat.

Un groupe de travail accompagnera le secrétaire du CE dans l'élaboration du cahier des charges, la consultation des cabinets spécialisés et l'analyse de leurs propositions méthodologiques et financières. Ces propositions seront présentées au CE. Le choix définitif du cabinet fera l'objet d'un nouveau vote.

Résultat du vote : 5 voix pour.

La résolution portant sur le recours à l'expertise indépendante est adoptée à l'unanimité.

8. Questions diverses - fonctionnement managérial

Une situation survenue lors d'un brief de la rédaction est portée à la connaissance du CE. Une élue indique avoir été personnellement mise en cause au sujet d'une mesure salariale, sans avoir été présente pour répondre aux accusations. La situation d'un autre salarié aurait également été publiquement évoquée.

Les échanges soulignent la nécessité d'éviter que les réunions professionnelles deviennent le lieu de mises en cause personnelles, et de privilégier les instances et procédures appropriées lorsqu'un salarié souhaite contester une décision ou demander des explications. La nécessité de préserver un climat permettant aux salariés de travailler ensemble dans de bonnes conditions est rappelée.

9. Comité des salaires et sa régularisation

Un échange important intervient en fin de réunion concernant les mesures salariales, et plus particulièrement la situation d'une journaliste. La direction explique que la mesure accordée ne constitue pas un avantage lié à un mandat syndical ou représentatif, mais correspond à la régularisation d'une situation professionnelle présentant un retard important.

Sur ce point, la directrice reconnaît explicitement la part de responsabilité de la direction et de l'entreprise :

« Nous sommes en tort, la direction et l'entreprise, par rapport à sa situation. »

Elle précise que la mesure prise doit être comprise comme une régularisation, et non comme un traitement de faveur.

La directrice revient également sur sa propre responsabilité dans la gestion antérieure du dossier : au moment des arbitrages, l'enveloppe disponible l'avait conduite à choisir entre plusieurs situations, alors qu'elle aurait dû signaler que plusieurs cas nécessitaient d'être traités.

Transparence et équité du processus

Le CE prend acte de cette reconnaissance. La direction indique que certaines situations auraient dû être identifiées, signalées et régularisées plus tôt, indépendamment des contraintes liées à l'enveloppe salariale disponible.

Plus largement, les échanges portent sur les critères utilisés dans le cadre du comité des salaires. La direction indique que les décisions tiennent notamment compte de l'ancienneté, du positionnement salarial, du métier, des propositions des managers, des évolutions de fonctions et de la situation comparative des salariés. Les élus demandent une plus grande transparence sur les critères et le processus décisionnel afin de limiter les incompréhensions et les accusations entre salariés.

Tableau de suivi des actions

Sujet	Action / suite à donner	Échéance / responsable
Planification rédaction	Mission temporaire d'appui confiée à une CDD construction de tableaux de service de référence et réflexion à venir sur une fonction dédiée.	Direction éditoriale
Sondage climat social	Vérifier la possibilité d'intégrer les CDD au sondage ou, le cas échéant, d'en prolonger la durée.	Direction
Salariés en difficulté	Proposition d'entretiens avec la psychologue extérieure, sur la base du volontariat.	Direction
Expertise indépendante RPS	Élaboration du cahier des charges, consultation des cabinets et présentation des propositions au CE ; nouveau vote pour le choix définitif du cabinet.	Groupe de travail secrétaire du CE
Liaisons Koné	Recherche de solutions de transmission plus fiable (incidents 4G)	Direction technique
DUERP	Finalisation en cours	Direction
Comité des salaires	Renforcer la transparence, l'anticipation et l'équité dans le traitement des situations et les critères du comité des salaires.	Direction / comité des salaires