

Compte rendu de la réunion du Comité d'entreprise août 2026

Nouvelle-Calédonie La 1^{ère}

1. Approbation des procès-verbaux

Le premier point inscrit à l'ordre du jour, relatif à l'approbation des procès-verbaux précédents, est **reporté**.

Il est indiqué que certains élus n'ont pas eu le temps de prendre connaissance des documents et que le **procès-verbal du 30 juin n'a notamment pas été reçu par tous**. Dans ces conditions, les élus estiment ne pas pouvoir se prononcer valablement.

2. Informations RH

Recrutements et mobilités

La RH fait le point sur les recrutements en cours.

La plupart des postes précédemment publiés sont désormais en voie de finalisation, notamment :

- Les postes de journalistes.
- Le poste de chargé de production.
- Le poste de script.

Concernant le **poste de journaliste présentateur**, la première campagne de recrutement s'étant révélée infructueuse, il est décidé de **rouvrir le poste pour une nouvelle période d'une semaine**.

Les recrutements concernant le **chef de projet numérique** et le **chargé de conception de programmes courts** se poursuivent, avec des entretiens programmés à partir de la semaine suivante. Plusieurs mouvements ou arrivées sont également évoqués, certains prenant effet au **1er septembre**.

Formations

Plusieurs actions de formation sont annoncées ou poursuivies à compter de septembre :

- Nouvelles sessions **Perfect Memory**, notamment pour les salariés qui n'ont pas pu suivre les précédentes.
- Formation à distance **Music Master** pour trois salariés de la radio.
- Troisième vague de formation destinée aux **managers**.
- Formation **prompteur** pour les présentatrices et nouvelles présentatrices TV.
- Formation météo pour les nouveaux présentateurs.

Les deux nouvelles sessions de formation consacrées au **désamorçage des conflits** sont en revanche temporairement suspendues, la formation locale envisagée devant être mise en conformité avec le cadre défini par France Télévisions.

Formation des nouveaux présentateurs

Un élu intervient pour signaler qu'une nouvelle présentatrice a été amenée à assurer un journal **sans avoir été préalablement formée à l'utilisation du prompteur**.

Il estime qu'une telle situation place inutilement une personne nouvellement affectée à la présentation en difficulté et peut également fragiliser le bon déroulement du journal. La direction reconnaît que ce point doit être pris en compte et confirme la mise en place de la formation.

3. Informations techniques et services généraux

Renouvellement des infrastructures informatiques

La mission de renouvellement des infrastructures informatiques et bureautiques arrive à son terme. Le calendrier est globalement respecté et la migration vers les nouveaux serveurs s'est correctement déroulée.

Deux incidents sont toutefois signalés :

- Une indisponibilité de vidéos pour le journal de la radio filmée de midi.
- Des ralentissements lors du rétablissement des outils liés au workflow vidéo, ayant perturbé temporairement le travail des monteurs.

La situation est revenue à la normale avant midi.

Marché de nettoyage

L'appel d'offres concernant le ménage des sites de **Nouméa et Koné** est terminé. Les offres ont été analysées et un **changement de prestataire interviendra au 1er octobre**.

Contrôle d'accès et vidéosurveillance

Un appel d'offres doit être lancé en septembre afin de mettre en conformité les contrôles d'accès des locaux de Nouméa avec les exigences de sécurité de France Télévisions. Des lecteurs de badges seront notamment installés pour contrôler l'accès à différents locaux sensibles : plateaux, régies, mixage, magasins, locaux techniques et certains espaces radio.

Un second marché doit concerner le **renouvellement de la vidéosurveillance** du site de Nouméa.

La direction précise qu'il ne s'agit pas de reconnaissance faciale mais d'un dispositif classique de contrôle d'accès par badge.

Les élus attirent néanmoins l'attention sur les conséquences possibles de cette sécurisation pour certains salariés, notamment les OPV, qui utilisent aujourd'hui certains espaces pour accéder à des postes informatiques.

Le besoin d'un **espace de travail ou d'une salle commune adaptée** est ainsi soulevé.

Véhicules

Deux véhicules doivent être renouvelés d'ici la fin de l'année 2026 :

- Un Duster destiné aux reportages.
- Un Master destiné à remplacer un véhicule existant.

4. Activités du CE

Un bilan positif est dressé de la récente journée sportive organisée par le CE. La journée s'est déroulée dans de bonnes conditions et les participants ont apprécié l'organisation et le repas.

Un problème est cependant soulevé : **de nombreux salariés inscrits ne sont finalement pas venus**, alors que nourriture et prestations avaient été prévues en fonction du nombre d'inscriptions.

Il est envisagé de rétablir à l'avenir une **participation financière symbolique**, par exemple 1 000 F CFP, afin de responsabiliser davantage les personnes qui s'inscrivent. Les élus remercient particulièrement les salariés ayant participé à la préparation du repas et à l'organisation de la journée.

5. Projet « Résilience »

La direction présente le projet Résilience lancé à l'échelle du pôle Outre-mer. Trois territoires pilotes ont été retenus :

- Nouvelle-Calédonie.
- Guadeloupe.
- Mayotte.

L'objectif est de capitaliser sur les expériences des stations confrontées à des événements majeurs et d'élaborer ensuite des procédures communes pour l'ensemble du réseau Outre-mer.

Les risques étudiés concernent notamment :

- Cyclones.
- Séismes.
- Volcans.
- Tsunamis.
- Submersions et inondations.
- Isolement insulaire.
- Rupture des réseaux.
- Tensions ou mouvements sociaux susceptibles d'empêcher l'accès aux sites ou la diffusion des programmes.

Le projet comprend quatre grandes phases : **diagnostic, élaboration des plans, formation/exercices et restitution**. Une équipe d'une **seizaine d'experts** doit intervenir, comprenant notamment d'anciens pompiers et sauveteurs ainsi que des scientifiques de l'Université de Montpellier. La mission doit durer environ **douze mois**. Une visite du site de Nouvelle-Calédonie est envisagée vers la fin de l'année.

Les élus demandent toutefois que cette mission ne se limite pas à rappeler des procédures déjà maîtrisées, notamment en matière cyclonique, mais qu'elle débouche sur des moyens, des outils et des améliorations concrètes.

La direction précise que le projet doit justement permettre d'identifier les lacunes et de mettre en place des procédures, équipements et exercices adaptés.

6. Suivi du climat social et projet d'expertise

Ce point donne lieu à un échange particulièrement long.

Consultation de cabinets extérieurs

Une dizaine de cabinets ont été sollicités dans le cadre du projet d'expertise sur le climat social.

Plusieurs cabinets ont refusé de répondre et **trois réponses restent encore attendues**.

Les élus souhaitent disposer de l'ensemble des propositions avant de procéder au choix définitif.

Les premières estimations montrent des coûts pouvant être importants.

Désaccord sur le financement

La question centrale porte sur la **prise en charge financière de l'expertise**.

Les élus considèrent que cette expertise concernant directement le climat social et les risques psychosociaux, son financement ne doit pas reposer sur le budget du CE.

La direction explique que les questions relatives à la qualité de vie et aux conditions de travail sont normalement prises en charge au niveau national par la **DSQVT**, qui dispose déjà de prestataires référencés par France Télévisions. La direction locale estime donc ne pas pouvoir engager directement plusieurs millions de francs auprès d'un cabinet extérieur sans validation du niveau national.

Les élus indiquent avoir pris des renseignements auprès de représentants syndicaux du groupe et évoquent notamment une possibilité de financement de type **80 % employeur / 20 % CE**, tout en maintenant leur position selon laquelle l'entreprise doit prendre en charge l'essentiel, voire la totalité, de cette démarche.

Restitution du sondage climat

La restitution du sondage climat est programmée pour le **lundi 31 août de 17 h 30 à 19 h**, avec la DSQVT, les élus concernés et les représentants syndicaux.

Il est décidé de demander que le **groupe de travail chargé du suivi de l'expertise** puisse participer à cette restitution.

Une rencontre avec Florence, directrice de la DSQVT, doit ensuite permettre de présenter la demande des élus et de discuter du financement et de la poursuite de l'expertise.

Les élus souhaitent avancer rapidement et envisagent, si nécessaire, la tenue d'un **CE extraordinaire**.

7. Démission de la correspondante RPS

La démission de la correspondante RPS fait l'objet d'un débat important.

Plusieurs élus considèrent cette démission comme **un indicateur préoccupant dans le contexte actuel de climat social dégradé** et regrettent qu'une rencontre demandée avec la direction n'ait pas permis d'éviter cette situation.

La direction indique pour sa part ne jamais avoir demandé cette démission. Elle reproche principalement une insuffisance de liaison entre la correspondante RPS et la RH, estimant que les alertes recueillies auprès des salariés auraient dû permettre une prise en charge individuelle. La direction rappelle que neuf situations avaient initialement été évoquées et insiste sur sa volonté de connaître les situations nécessitant une intervention afin que la RH puisse accompagner les salariés concernés.

Confidentialité et crainte de représailles

Les représentants du personnel soulignent cependant une difficulté fondamentale : plusieurs salariés ayant témoigné souhaitent conserver leur anonymat en raison d'une **crainte de représailles, notamment lorsqu'ils mettent en cause leur hiérarchie directe ou leur management.**

Les élus considèrent donc que le problème ne peut pas être réduit aux neuf situations individuelles initialement identifiées. Ils rappellent que l'accumulation de témoignages peut justement traduire un **mal-être collectif ou organisationnel.**

La direction reconnaît finalement que les neuf situations ne peuvent pas, à elles seules, servir de référence et que le sondage climat ainsi que l'expertise devront permettre d'identifier plus largement les difficultés éventuelles liées à l'organisation ou au management.

Il est également indiqué que la fonction de correspondant RPS devra être réorganisée et qu'un remplacement devra être envisagé.

8. Bilan de l'emploi au 30 juin 2026

La station compte **133 salariés permanents physiquement présents**, répartis entre :

- 84 PTA.
- 49 journalistes.

Les femmes représentent environ **51,4 %** des permanents.

L'emploi représente environ **138,8 ETP**, dont :

- 125,8 ETP permanents.
- 13 ETP non permanents.

Par rapport à 2025, le volume global d'emploi progresse légèrement.

L'emploi permanent augmente tandis que le recours aux non-permanents diminue.

Au premier semestre 2026, trois départs sont enregistrés, dont **deux départs à la retraite**, pour un solde arrivées/départs de **-2 personnes.**

Heures supplémentaires

Le volume global d'heures supplémentaires reste pratiquement identique à celui de 2025 : environ **486 heures contre 485 heures**.

La RH relève toutefois que les heures supplémentaires se concentrent davantage sur les permanents.

Ce point est identifié comme un **élément de vigilance concernant la charge de travail et l'organisation des équipes**.

9. Bilan social 2025

Au 31 décembre 2025, la station comptait **137 salariés permanents**.

L'âge moyen se situe autour de **49 ans** et environ **35 % des permanents ont 55 ans ou plus**, ce qui pose la question du renouvellement des effectifs, des départs à la retraite et de la transmission des compétences.

L'année 2025 a également été marquée par un effort important en matière de formation, avec **114 salariés formés**.

Cinq accidents du travail avec arrêt sont recensés.

Un point de vigilance concerne également la **progression de l'absentéisme maladie**, particulièrement chez les journalistes et les cadres.

Les priorités RH annoncées concernent donc notamment :

- L'anticipation des départs et le renouvellement des compétences.
- La transmission des savoirs.
- L'accompagnement des secondes parties de carrière.
- Le suivi de l'absentéisme.
- La poursuite de l'effort de formation.

Les élus attirent également l'attention sur les **évolutions de carrière et les promotions**, certains salariés estimant rester pendant de nombreuses années au même groupe de classification alors que des niveaux nettement supérieurs existent dans d'autres familles professionnelles.

10. Égalité professionnelle femmes-hommes

La situation globale apparaît relativement équilibrée avec environ **49 % de femmes parmi les permanents**.

La station se situe favorablement par rapport à d'autres établissements d'Outre-mer. Cette quasi-parité globale masque toutefois des différences importantes selon les métiers. La filière **production/fabrication/technologie reste très majoritairement masculine**, avec environ 28 % de femmes.

À l'inverse, certaines fonctions de gestion ou de programmes sont davantage féminisées. La RH considère donc que le principal enjeu n'est plus seulement la parité globale mais la **mixité réelle des métiers et des parcours professionnels**.

Écarts de rémunération

Une discussion porte sur certains indicateurs faisant apparaître des écarts de rémunération entre femmes et hommes, notamment chez les journalistes, avec un chiffre proche de **13 %** évoqué pendant la réunion.

Les participants constatent cependant que la présentation du tableau ne permet pas d'interpréter immédiatement cet indicateur avec certitude.

La RH doit donc **vérifier et préciser la signification exacte des données**, notamment afin de déterminer dans quelle mesure les différences de métiers, de classifications, d'ancienneté ou de fonctions telles que JRI expliquent ces écarts.

11. Revalorisation salariale du gardien du centre de vacances

Le gardien du centre de vacances n'avait bénéficié d'aucune revalorisation salariale depuis son arrivée en **avril 2018**.

Le CE décide de lui accorder une **augmentation exceptionnelle de 10 %**, avec rétroactivité au **1er janvier 2026**.

Cette mesure représenterait environ **20 000 F CFP supplémentaires nets par mois** pour le salarié et un coût global estimé autour de **35 000 F CFP mensuels**, charges comprises, pour le CE.

La proposition est soumise au vote et **adoptée à l'unanimité des cinq votants**.

12. Questions diverses

Formations techniques

Les élus rappellent que plusieurs formations restent attendues, notamment sur :

- Certaines caméras.
- Les caméras PTZ/robotisées.
- Le pupitre RP150.
- D'autres outils techniques utilisés par les équipes.

La direction technique indique travailler avec la RH pour remettre certaines de ces formations au programme.

Indemnités kilométriques

La question des **indemnités kilométriques**, déjà soulevée lors de la réunion précédente, est de nouveau posée.

La RH indique que la procédure est désormais disponible et que les gestionnaires travaillent à sa mise en œuvre.

L'objectif est que les premiers paiements puissent intervenir **dès septembre**.

Les salariés concernés doivent notamment transmettre leur **carte grise**.

Coordination entre rédaction et technique

Un exemple récent au Congrès est évoqué pour illustrer un manque persistant de **communication transversale entre les services**.

Une équipe de reportage s'est déplacée avec son propre moyen de transmission alors qu'un dispositif technique avait déjà été prévu.

La direction estime néanmoins que les journalistes doivent conserver une certaine autonomie, notamment pour pouvoir effectuer des directs ou des interviews en dehors du dispositif principal.

Matériel des CDD

Le manque de matériel disponible pour certains CDD est également signalé.

Un Tascam destiné aux CDD avait notamment été récupéré par une journaliste permanente.

La direction technique annonce qu'elle va récupérer le matériel et prévoit de mettre **deux appareils spécifiquement à disposition des CDD**.

13. Studio connecté

Les élus demandent une présentation plus précise du futur **studio connecté**, tant sur les usages éditoriaux que sur les moyens techniques.

La direction indique que les travaux avancent par étapes :

1. Isolation phonique.
2. Travaux électriques.
3. Installation du fond vert.
4. Acquisition et installation des moyens techniques.

L'appel d'offres concernant les équipements doit se terminer fin août. La livraison complète est envisagée autour de **février-mars 2027**. Une commande de **cinq caméras PTZ de dernière génération** a déjà été engagée. Un groupe de travail doit être associé à la définition des usages et des équipements.

14. Sécurité lors de la couverture du match de football

Un échange important concerne la couverture d'un prochain match dans une enceinte dont une tribune est **interdite au public en raison de désordres affectant la structure et de risques de chute d'éléments en béton**.

La direction indique avoir exigé une confirmation écrite des services compétents du gouvernement.

Le courrier reçu précise que l'accès du public demeure interdit mais qu'une tolérance peut être accordée aux personnels techniques pour les opérations strictement nécessaires, sous réserve notamment du port des équipements de protection et sous la responsabilité des organismes concernés.

La direction affirme que la **sécurité des salariés constitue la priorité absolue**.

Un plan alternatif est donc étudié afin de ne placer aucun salarié sous la zone présentant un risque : caméras sur nacelles, déplacement des commentateurs et positionnement des OPV sur les côtés.

La direction précise que **si les conditions de sécurité ne peuvent pas être garanties, la couverture sera annulée.**

15. Situation potentielle de conflit d'intérêts

Une question est posée concernant le recrutement en CDD d'une personne ayant précédemment eu des responsabilités dans une entreprise de communication. Le parallèle est fait avec une situation antérieure dans laquelle une salariée avait été interrogée sur un possible conflit d'intérêts.

La direction indique disposer de l'information selon laquelle l'intéressé aurait **vendu ses parts dans l'entreprise concernée**, mais s'engage à vérifier précisément la situation avant d'apporter une réponse définitive.

16. Utilisation de Switcher et évolution des moyens de production

Les élus interrogent la direction sur l'utilisation croissante de **Switcher et des iPhones pour certaines productions ou directs.**

Ils reconnaissent l'intérêt de ces outils pour certaines opérations légères mais craignent qu'ils deviennent un moyen de réduire systématiquement les équipes techniques.

Un exemple est donné dans lequel **une seule personne assure simultanément réalisation, montage, synthés et autres opérations.**

Les élus demandent donc que ces dispositifs restent adaptés aux productions concernées et ne conduisent pas à une dégradation des conditions de travail ou à la disparition systématique de certains métiers.

La direction rappelle que ces modes de production sont désormais utilisés ailleurs à France Télévisions mais convient qu'ils ne doivent pas nécessairement devenir la norme pour toutes les productions.

17. Situation des scripts

Enfin, la question du **vivier de scripts** est de nouveau abordée.

Une absence récente a obligé la production à trouver dans l'urgence une personne capable d'assurer certaines fonctions de script afin de ne pas annuler ou retarder un enregistrement.

Les élus rappellent qu'un vivier avait précisément été constitué pour éviter ce type de situation.

Or celui-ci s'est considérablement réduit, notamment du fait du départ ou de l'indisponibilité de personnes précédemment formées. Les élus demandent donc qu'une **véritable stratégie de formation et de renouvellement du vivier de scripts** soit remise en place.

La direction reconnaît la nécessité de retravailler cette organisation.

Conclusion

Cette réunion a été particulièrement dense, avec trois sujets qui ressortent nettement. Le premier concerne le **climat social**, avec la poursuite du sondage, le projet d'expertise indépendante, la question de son financement et la démission de la correspondante RPS. Les échanges montrent que les représentants du personnel et la direction n'ont pas encore la même lecture de la manière dont doivent être traités les témoignages individuels, la confidentialité et la dimension collective du mal-être exprimé.

Le deuxième sujet majeur concerne **l'organisation du travail et les moyens humains et techniques** : charge de travail, heures supplémentaires, formations, évolution des métiers, disponibilité du matériel, scripts, nouveaux outils de production et studio connecté.

Enfin, plusieurs échanges ont porté sur la **sécurité des salariés**, qu'il s'agisse de la sécurisation du site de Nouméa, du projet Résilience ou, de manière très concrète, des conditions de couverture du prochain match de football.

Plusieurs dossiers restent donc ouverts et devront revenir rapidement devant les représentants du personnel, en particulier **le résultat du sondage climat, le choix et le financement de l'expertise, le remplacement de la correspondante RPS et les suites données aux différents points de vigilance concernant l'organisation et les conditions de travail.**