



COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE – CSE OUTREMER

Avis des Elus

Les élus ont été informés du projet d'évolution de l'organisation de la Direction Opérationnelle du Pôle Outre-mer (DoPOM) lors des réunions des 10 septembre et 1er octobre 2026. Ils rappellent que ce projet leur avait déjà été présenté en décembre 2025, avant d'être retiré, l'établissement venant d'être touché de plein fouet par le projet GENESYS, qui lui a retiré ses moyens de fabrication et l'a rendu moins autonome.

Les objectifs affichés, à savoir clarifier les responsabilités, simplifier les décisions et mieux coordonner les productions, ne sont pas contestés par les élus. Le problème vient de la chronologie et de l'accumulation des projets. Cette réorganisation intervient après celle de la rédaction et le départ d'une importante partie des équipes vers la Maison France Télévisions dans le cadre des projets CAMPUS et GENESYS, malgré les alertes du CSE en juin 2023 puis en avril 2026.

Avant même d'en tirer les conséquences, la Direction en lance un nouveau. Cela laisse supposer que ses objectifs ne relèvent ni d'un souci d'efficacité ni de l'amélioration des conditions de travail des salariés qui, encadrement compris, perdent leurs repères et ont de plus en plus de mal à travailler en équipe.

Les élus demandent que l'établissement soit stabilisé avant tout nouveau projet. Cela suppose un bilan des transformations passées et des suites données aux préconisations du CSE, ainsi qu'un calendrier de tous les chantiers qui touchent la DoPOM, y compris le déménagement du CDA/CECOM, avec leurs effets cumulés sur les métiers et les conditions de travail. Aucune nouvelle étape ne doit démarrer tant que la précédente n'a pas été évaluée. La Direction doit également se prononcer sur les critères lui permettant de considérer l'organisation comme installée. Ils demandent ensuite une organisation lisible. La Direction doit fournir un organigramme daté, actuel et cible, précisant le rôle de chaque service, les effectifs, les postes vacants et les changements de rattachement. Les liens hiérarchiques et fonctionnels doivent également être précisés, notamment entre l'Administration de Production, l'Unité d'organisation d'activités, la rédaction, l'éditorial et les secteurs techniques, de façon à supprimer les consignes contradictoires et les doubles validations. Le rôle du CDA et celui du CECOM doivent aussi être clarifiés, ainsi que, pour la rédaction, les changements par rapport à l'organisation de juin 2024. Sur les moyens, les élus veulent que les effectifs soient calculés d'après l'activité réelle, en distinguant les postes théoriques des personnes effectivement présentes, et en tenant compte des pics d'activité et des remplacements. Le cumul des fonctions d'administrateur et de chargé de production doit être encadré.

Chaque redéploiement doit s'accompagner de l'indication de ses conséquences pour le service d'origine.

Mieux coordonner ne doit pas revenir à donner plus de missions aux mêmes personnes. Pour les parcours professionnels, les fiches de poste doivent être remises avant la prise de fonction, avec les responsabilités, la classification et les effets sur le salaire. Les élus seront attentifs à la situation des coordinateurs d'émission qui deviendraient cadres à la production, à la création d'un poste de responsable de service en infographie et à la mission de responsable des moyens audio. Chaque salarié concerné doit bénéficier d'un entretien individuel et voir reconnues les compétences qu'il exerce déjà. Ils exigent aussi des garanties écrites contre toute déqualification ou rétrogradation liée à la réorganisation.

Les élus demandent par ailleurs qu'une analyse de l'impact du projet sur la charge de travail, les horaires, les coopérations entre métiers et les risques psychosociaux soit menée avec les salariés et la CSSCT, y compris pendant la période de transition. Les mesures de prévention doivent être pilotées par des responsables disposant de moyens. Les échéances et les indicateurs devront être mis à jour dans le DUERP.

Les formations doivent se dérouler sur du temps réellement libéré, sans que l'activité en pâtisse. Le coaching et les actions de cohésion ne peuvent constituer qu'un complément, et non un substitut à des mesures concrètes sur l'organisation, les moyens et la charge.

Les équipes ont aussi besoin de perspectives. La nouvelle organisation doit s'accompagner d'orientations éditoriales et de production suffisamment précises sur le service aux stations, la visibilité des Outre-mer dans l'Hexagone, les liens entre la rédaction et le numérique, et le développement de l'audio. La DoPOM doit pouvoir faire valoir ses besoins et ses priorités face à la Fabrique et aux autres directions. Ce projet doit servir les missions de l'établissement et ne peut pas se limiter à redistribuer les moyens existants.

Enfin, les élus demandent un calendrier détaillé de la transition, avec les étapes, les responsables et les mesures garantissant la continuité de l'activité, ainsi que l'association des salariés à la définition du fonctionnement quotidien. Ils veulent un premier bilan devant l'instance trois mois après le démarrage comme la direction s'y est engagée, puis des points réguliers, avec la contribution de la CSSCT, sur les effectifs, la charge de travail, les formations, la coordination et la qualité du service aux stations. Ces points permettront de décider de mesures correctives. La Direction devra répondre par écrit à ces préconisations en indiquant ce qu'elle retient, à quelle échéance, et en motivant tout point écarté.

Les élus prennent acte de ce projet sans se prononcer pour ou contre. Ils demandent que l'établissement retrouve d'abord de la stabilité, et que cela devienne la condition de toute nouvelle évolution, afin de protéger les emplois, les conditions de travail et les parcours, et de garantir les moyens nécessaires aux missions de l'établissement.

Adopté à l'unanimité des élus.

Paris, le 15/10/2026.

Les organisations syndicales CFDT, CGT, FO, SNJ se sont associées