

CSE ORDINAIRE OUTRE-MER

Compte rendu de la réunion du 1er octobre 2026

SOMMAIRE

1. Déménagement CDA/CECOM
2. Sécurisation et contrôle d'accès du CDA
3. Vie de l'entreprise
4. Bilan social 2025
5. Plan de développement des compétences 2025
6. Les points qui restent à suivre

DÉMÉNAGEMENT CDA/CECOM

Laëtitia Le Brestec et Arnaud Laroche présentent l'avancement du projet, qui entre dans sa phase opérationnelle : préparation des infrastructures, qualification des flux, diffusion à blanc, tests en charge, double diffusion puis bascule.

Calendrier

- **Diffusion à blanc** : 3 jours par semaine pendant 3 semaines, gérés par l'ingénierie en horaires de journée.
- **9 et 10 novembre** : tous les référents, avec l'ingénierie et l'accompagnement, montent le système en charge.
- **Du 16 novembre au 4 décembre** : double diffusion, avec 2 équipes complètes.
- **2 et 3 décembre** : bascule de la diffusion entre Malakoff et le siège.
- **4 décembre** : fin de la diffusion depuis Malakoff.

Plusieurs week-ends autour de la bascule sont identifiés comme sensibles et feront l'objet d'un support renforcé.

Pour M. Laroche, le plus important est la **qualification des 7 flux** : pendant 2 semaines, l'équipe projet vérifie qu'ils sont conformes à la qualité à délivrer et règle les problèmes (stabilité des équipements, décrochages, comportement en charge).

Équipes, renforts et vacations

Pendant la double diffusion et la bascule, 3 prestataires renforceront l'accompagnement. Après la bascule, 2 prestataires seront présents de 2 à 5 jours par semaine. Leur nombre d'intervenants est en cours de finalisation ; ils arriveront début novembre pour découvrir notre mode de fonctionnement.

Les élus ont soulevé plusieurs points :

- **Des vacances très inégales** : certaines équipes n'auraient que 2 vacances contre 8 pour d'autres. La direction répond que le planning n'est pas définitif et ne tient pas encore compte des prestataires. Elle dit faire le maximum pour répartir les détachements plus régulièrement.
- **Un accompagnement en horaires de bureau** alors que la diffusion tourne 24h/24, avec des prime times la nuit. La direction « entend le point » et l'a élargi jusqu'à 22h sur la période la plus sensible. On est loin du 24h/24.
- **La formation** : connaître les outils ne suffit pas, il faut aussi maîtriser les procédures propres à la diffusion Outre-mer. Les élus demandent un temps suffisant de formation, et soulignent la pression d'un calendrier très serré pour les équipes qui doivent aussi assurer la production courante.

Des outils encore à stabiliser

Interrogée sur les corrections à apporter au MBT, la direction vise une version stabilisée au moment du double run, tout en admettant que des ajustements seront nécessaires. L'équipe projet restera donc à nos côtés jusqu'à la fin de l'année, voire début 2027. Les élus demandent un vrai temps d'appropriation pour des outils nouveaux pour les équipes de Malakoff.

Malakoff : une période transitoire à risque

Eutelsat, l'opérateur satellite qui récupère le flux en sortie de régie finale pour le distribuer vers la TNT et les box Outre-mer, sera remplacé par TDF début 2027. L'abonnement court jusqu'en mars depuis Malakoff, mais plus personne de FTV ne sera sur site pendant le curage du bâtiment (paraboles, onduleurs, etc.).

La CFDT s'est interrogée : que se passe-t-il si un câble est arraché lors des travaux et que la diffusion s'arrête ? La direction admet qu'on n'est jamais à l'abri d'un accident, mais assure que des directives très claires ont été données, que le démontage sera encadré et que des techniciens resteront amenés à intervenir sur place.

Continuité d'activité : et si le siège est indisponible ?

Avec l'arrivée des diffusions de la Guadeloupe et de la Martinique, tout sera centralisé au siège de FTV, qui a pourtant été évacué il y a quelques mois à la suite d'une alerte à la bombe. La CFDT et les élus rappellent que la redondance des data centers et des liaisons ne sert à rien si les salariés qui pilotent la diffusion ne peuvent plus accéder au site.

- La direction répond que des procédures de contournement sont à construire avec les équipes, les stations et la direction de la sécurité : reprise en main par les stations, automatisation des playlists... Dans tous les cas, ce sera un **mode de fonctionnement dégradé**.

- En cas d'évacuation, la priorité reste la sécurité des salariés. Le niveau de service acceptable en situation dégradée reste à définir.
- Les stations peuvent reprendre une partie de leur direct, mais pas toutes les fonctionnalités du CDA, leurs outils n'étant pas identiques.

Les élus demandent que ces solutions soient définies **avant** la centralisation complète, et non après un incident.

Support et organisation : on ne comprend plus rien

Ce point relève du périmètre du CSE siège, ce qui a valu à beaucoup de questions la réponse « cela relève du CSE siège ». Voici ce qui a été précisé :

- Les **8 personnes** de Malakoff rattachées à M. Proust / ISP rédac seront rattachées au CDA.
- Un rapprochement des équipes support CDA et CDE est à l'étude, avec une zone d'échange commune. Si le projet se concrétise, ce ne sera pas avant janvier 2027.
- Une **matrice d'escalade** est en cours d'élaboration (niveaux de support, équipes responsables, procédures en cas d'incident). La direction la juge prématurée à présenter ; les élus demandent qu'elle arrive vite vu la proximité de la bascule.

Les élus jugent l'organisation « tentaculaire » et regrettent l'absence d'organigramme. Ils relaient l'inquiétude des **superviseurs** : l'objectif semble être un hub de diffusion unifié, or il n'existe pas de superviseur au CDE, et ils craignent de voir leur périmètre réduit. La direction répond que l'équipe est suivie, encadrée et formée, « ils auront du travail et de quoi faire », et renvoie le reste au CSE siège.

Les élus rappellent que la direction avait déjà cru que le nodal de Malakoff fonctionnait comme celui du siège : il faudra éviter la même erreur entre le CDA et le CDE. Ils s'interrogent aussi sur la capacité du support à continuer de répondre aux besoins de la rédaction, de la fabrication, des studios et de la radio si une grande partie de ses ressources part vers le CDA.

Salariés issus de la maintenance : une alerte à ne pas ignorer

Ces salariés, historiquement polycompétents, voient leur périmètre se recentrer sur la diffusion. Les élus s'inquiètent de leur avenir, de leur positionnement, de leur niveau de responsabilité et de leurs conditions de travail. Ils rappellent qu'un **rapport d'expertise avait déjà alerté sur les risques psychosociaux** de cette population, invitent les responsables du projet à le lire, et rappellent à la direction sa responsabilité en matière de santé physique et mentale. La direction indique que l'équipe est suivie et sera formée, mais ne présente pas encore son organisation détaillée.

Informé ou associé ?

Les élus espèrent être réellement associés : de nombreux précédents ont montré que, malgré une belle communication, les équipes de la DOPOM découvrent les projets

tardivement. Quand elles y participent, on leur oppose à la fin des contraintes financières sans tenir compte de leurs demandes. Participer à des tests n'est pas être associé si les choix essentiels sont déjà faits. La direction se dit favorable à l'association des utilisateurs et reconnaît que l'on peut toujours mieux faire.

SÉCURISATION ET CONTRÔLE D'ACCÈS DU CDA

Philippe Goudart (DITT) et Mehdi Benouali (D2S, sûreté et sécurité) présentent le dispositif. Le contrôle d'accès du CDA est distinct de celui du reste du site et répond à des exigences renforcées.

Comment ça marche

- Accès par des **sas** (la seconde porte ne s'ouvre qu'une fois la première fermée). Ils sont un peu lents pour l'instant, mais amenés à évoluer.
- **Badge + empreinte** : deux locaux onduleurs et la salle serveur sont protégés par une double identification. L'empreinte est encodée sur le badge et non stockée sur un serveur ; le serveur ne conserve que l'identité et les droits d'accès.
- Pas de nouveaux badges : on conserve les mêmes. En cas de perte, il faut refaire tout le cycle et remettre l'empreinte.
- Le contrôle d'accès sera géré **uniquement par nos équipes**. Seuls accès transverses : les pompiers et certains agents de sûreté.

Oubli ou perte de badge

Un badge temporaire classique ne reproduit pas les droits d'accès au CDA. Une procédure spécifique doit donc être prévue (accès temporaire, personne à contacter, liste dédiée...). Des cartes de secours sont possibles à condition de les sécuriser par des moyens particuliers.

Habilitations

- Elles sont déterminées par les responsables métiers.
- Pour les prestataires et CDD, les droits sont limités à 6 mois ou à la durée de la mission, et réexaminés au renouvellement. Il est aussi conseillé d'épurer la liste tous les semestres.
- Formation des administrateurs du système le **6 octobre** ; maintenance assurée par la société Axis.

Les élus demandent une procédure claire, écrite et opérationnelle **avant** la mise en service complète (badges oubliés, accès temporaires, prestataires, urgences).

VIE DE L'ENTREPRISE

Le procès-verbal de la précédente réunion, qui n'avait fait l'objet que d'une demande de modification, est approuvé.

Régie radio : les pannes continuent

Depuis le déménagement, les élus signalent des pannes et interruptions récurrentes qui dégradent les conditions de travail et menacent les directs. Malgré une mise à jour des consoles DHD, les problèmes persistent : la DHD a même lâché en plein direct.

- Un diagnostic a été transmis à **Eurocom** (intégrateur et garant des consoles), qui poursuit son analyse avec le constructeur. Aucun calendrier de résolution n'est donné.
- **Il n'existe pas de console de secours** ; la direction l'a signalé à l'ISP fabrication. Le réseau dépend de la DITT, qui renvoie vers l'ISP support.
- La supervision, déjà en place sur certains systèmes, doit être étendue aux consoles DHD pour détecter les anomalies plus tôt. L'ISP est en réorganisation et un besoin d'expertise radio a été identifié.

Les élus rappellent que ce n'est plus seulement un problème technique mais un sujet de **souffrance au travail**, qui revient réunion après réunion sans solution définitive.

Média audio numérique (ex web radio)

Le lancement est repoussé au **19 octobre** pour raisons techniques, avec une diffusion à blanc à partir du 12. Le projet éditorial validé par la directrice du pôle prévoit un média numérique multi-usages, diffusé sur notre site, YouTube et Spotify (la direction ne peut pas préciser pour Deezer, Apple, etc., le responsable étant absent). La page info sera confiée à un pigiste déjà passé par la rédaction, en CDD jusqu'en décembre puis de janvier à juin.

Les techniciens radio s'inquiètent, avec une DHD défaillante et la mise à jour stabilisée de Zénon toujours pas installée. Un nouveau report n'est pas envisagé : « à un moment donné il faut y aller ». Le démarrage sera une période de rodage, sans communication particulière. La direction s'engage à fournir la grille des émissions.

Zénon et Sherlock : la lassitude gagne

- Le déploiement de Zénon sur les stations est stoppé, avec un audit avant tout nouveau déploiement. Mais l'outil actuel reste en production : la direction ne peut pas l'arrêter brutalement.
- Une version stabilisée fonctionne à Radio France. La nouvelle version doit être testée sur une plateforme dédiée, or le labo de test est encore à Malakoff : les tests ne commenceront qu'après son déménagement. **Pas de déploiement avant la fin de l'année**, sous réserve des tests.
- La direction n'a pas la main sur le calendrier (c'est l'ISP) et invite à multiplier les tickets. Les élus répondent que les journalistes n'en ouvrent plus tant ils voient que rien ne bouge. Ce n'est pas parce que cela marche à Radio France que cela marchera chez nous, et cela fait plus d'un an que dure le problème.
- Même constat pour **Sherlock**, avec des bugs chaque semaine.

Un point avec des experts (avancement technique, calendrier, organisation du support) est inscrit au prochain CSE, le 15 octobre.

Temps de préparation et planning

Déjà abordé au CSE précédent, le sujet revient : certains journalistes manquent cruellement de temps de préparation, ou celui-ci est trop éparpillé. L'émission spéciale sur la visite du pape est citée, et le sentiment de ne pas être logés à la même enseigne persiste.

- La direction reconnaît sa responsabilité pour l'émission du pape : équipe pas assez expérimentée dans sa globalité, préparation pas assez consécutive.
- Le directeur de la rédaction constate des prépas très confortables sur certains sujets (surtout en TV) et insuffisantes sur d'autres, et cherche à rééquilibrer. Pour les émissions week-end de France Inter, une journée est selon lui trop : il préconise une demi-journée, à condition d'avoir été programmé en JPOM la veille.
- Le planning est un « vrai casse-tête » avec des journalistes qui tournent sur trop de tâches. Il va y travailler dans les prochaines semaines, maintenant que L'Heure des Outre-mer est lancée.
- Il n'existe pas de cadre légal des temps de prépa : ils sont fixés en fonction des produits.

Loge des présentateurs : feu vert

Après une demande appuyée des élus, la pièce **N2450** est attribuée à la DOPOM et à PIDF comme loge dédiée. Le listing des besoins est en cours. Pas de calendrier de livraison, et pas de travaux ni d'arrivée d'eau.

Genesys, « Et après » et L'Heure des Outre-mer

- **Genesys** : la direction ne veut pas attendre la commission de suivi et débriefe avec la Fabrique sur « Et si on bougeait les lignes » et L'Heure des Outre-mer (LHOM). Le créneau inter-JT de 2 heures est trop court pour une émission d'environ une heure : autre créneau, autre plateau ? Les débriefs sont utiles, le 3e numéro s'étant bien mieux passé que le 2e. La direction reconnaît un rythme très intense ; pour les élus, on est déjà dans « Les Temps modernes » de Chaplin dans certains services.
- **« Et après »** : le pilote d'une émission de débat documentaire en streaming sur YouTube, tourné en juin, n'a pas encore eu de retour. La direction doit en tirer un bilan et ajuster, en gardant légitimité éditoriale et neutralité.

Académie Digitale

Jérôme Deiss et Carl Béhary-Laul-Sirder ont été présents tout septembre pour publier davantage sur les réseaux sociaux. La direction veut monter en puissance : à partir de janvier, **deux journées de montage réseaux sociaux** (lundi et mercredi), et 2 chargées de conception de programmes courts sont en formation. Les élus notent que les monteurs

de la DRM ne connaissent pas toujours nos outils, ce qui fait perdre beaucoup de temps ; l'information sera remontée à la DRM.

Licences Office 365

Des salariés (chefs de chaîne, journalistes...) se sont retrouvés du jour au lendemain sans accès aux logiciels Office 365 et contraints d'utiliser les versions web, alors que les chefs de chaîne ont besoin des versions complètes pour imprimer les conducteurs. Les élus interrogent aussi la politique d'économies et demandent si FTV envisage des solutions libres. La direction a contacté la DITT et attend des éléments.

Non permanents, détachements et reclassement

- **CDD historiques** : la priorité des publications est donnée à la mobilité, sans fermer la porte au recrutement. La direction tente d'alterner, mais ne peut le garantir au vu des annonces récentes de Delphine Ernotte.
- **Détachements** : deux arrivent à échéance au 31 décembre. Un bilan sera fait avant toute décision ; en cas de confirmation, une nomination est possible sans nouvelle publication du poste. La RH précise qu'il ne s'agit pas de « reconversions professionnelles » (qui exigent une validation en Comité Emploi) mais de détachements internes précédés d'un cycle d'immersion, formations prises en charge par le budget central. Les élus demandent des règles explicites et une transparence sur les situations individuelles.
- **Reclassement pour inaptitude** : un salarié déclaré inapte au travail de nuit et aux horaires décalés se voit proposer un poste administratif dans le périmètre Outre-mer, à soumettre au médecin du travail. Les élus s'interrogent sur le niveau de qualification du poste, prennent acte et souhaitent une issue favorable. Avis adopté à l'unanimité. Ils demandent aussi que les espaces de repos et de convivialité du projet Campus restent accessibles aux salariés de nuit.

BILAN SOCIAL 2025

Pour la commission emploi-formation du 1er juillet, Malakoff s'enferme dans des **injonctions paradoxales** : la direction appelle au rajeunissement et à la transition multimédia, mais réduit les budgets de formation, fragilise la médecine de proximité et brise le levier de l'apprentissage. Trois défis s'imposent :

- Enrayer la faillite de la planification de la succession des effectifs ;
- Rétablir une équité salariale face au sentiment de stagnation générationnelle ;
- Réintégrer les non-cadres dans la montée en compétences, pour éviter une structure de gestion sans base opérationnelle.

La direction précise que, hormis les alternants, il n'y a désormais que des profils cadres.

Ce que montrent les chiffres

- **250 salariés permanents** au 31 décembre 2025, dont **73,2 % ont 50 ans ou plus** : renouvellement générationnel et alternance sont faibles.
- Les indicateurs CDD sont identiques d'une année sur l'autre alors que d'autres varient fortement : le CSE demande vérification ou justification, et renouvelle sa demande d'isoler le périmètre de la gouvernance.
- Des écarts de rémunération femmes-hommes persistent : analyse documentée demandée (ancienneté, classification, métiers, promotions).
- Les inaptitudes définitives progressent, la médecine de proximité recule (départ du médecin historique, fin de l'infirmerie de Malakoff) et le nombre de travailleurs handicapés augmente. Les élus demandent des reclassements fondés sur les compétences, et une évaluation ergonomique pour les équipes de diffusion (sièges et équipements adaptés au H24).
- La part de la masse salariale consacrée à la formation augmente, mais doit bénéficier en priorité aux salariés dont les fonctions sont transférées ou menacées, avec un financement garanti des reconversions.

Avis du CSE

Le CSE adopte un **avis assorti de très fortes réserves**, à l'unanimité des élus votants (les organisations syndicales s'y associent). Il demande un plan d'action sur l'emploi et le renouvellement générationnel, l'alternance, l'égalité salariale, la santé et l'ergonomie, le reclassement, la formation et la reconversion, ainsi que la fiabilisation des données et le détail des transferts d'effectifs vers la Fabrique, l'ISP et les autres entités.

PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES 2025

Selon la commission emploi-formation du 7 septembre, **938 salariés** ont été formés en 2025 (882 prévus) pour un budget consolidé de **476 486 €**.

- Financement centralisé UFTV : 440 350 €, soit 899 stagiaires.
- Budget propre du pôle (SFO) : 36 136 € consommés sur 50 000 €, soit 39 stagiaires. **13 864 € non dépensés sont définitivement perdus**, à cause de l'indisponibilité des équipes, d'annulations de stages et de bascules vers le budget central.
- **Campus Malakoff** : 724 stagiaires (200 prévus) et 7 298 heures (3 600 prévues), soit 355 295 € et 74,5 % du budget du pôle.
- **Parité** : 34,8 % de femmes formées contre 65,2 % d'hommes, ce que la direction explique par la concentration des investissements sur les métiers techniques.

Points de tension

- La formation « Mise en image » pour les techniciens H24 est refusée pour les 14 agents ; la direction préfère former 2 à 4 référents experts.

Engagements de la direction

- Renforcer le suivi trimestriel pour réaffecter plus vite les crédits non consommés.
- Budget 2026 : dotation SFO estimée à 48 000 € (à confirmer).
-

LES POINTS QUI RESTENT À SUIVRE

- Résolution définitive des pannes DHD et retour du diagnostic Eurocom
- Calendrier de déploiement de Zénon (point le 15 octobre) et point Sherlock
- Stabilisation des outils avant le double run, formation et temps d'appropriation
- Répartition équitable des vacances et niveau des renforts
- Sécurisation de la période transitoire à Malakoff et du démontage
- Plan de continuité d'activité, y compris pour la Guadeloupe et la Martinique
- Organisation du futur support, matrice d'escalade et organigramme
- Avenir des salariés de la maintenance et prise en compte des alertes RPS
- Procédure écrite de contrôle d'accès au CDA (badges oubliés, accès d'urgence, prestataires)
- Réponses aux réserves du bilan social 2025 et plan d'action emploi
- Bilan des détachements arrivant à échéance au 31 décembre
- Licences Microsoft 365 : réponse de la direction

Prochain CSE OUTRE-MER

le 15 octobre 2026

Pour toute question, pensez à contacter vos élu-e-s CFDT.

- SURIER Caroline
- GOMEZ Sarah
- HOARAU Murielle
- NONET Nora
- POSTOLLEC Julie
- BIPAT Nella
- EDOUARD Olivier
- LAMOURI Nabil
- RIHOUM Fayçal
- BENSMAIL Majid