COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT
NOUVELLE-CALÉDONIE LA 1ère

Compte rendu synthétique du mardi 27 octobre 2026

1. Approbation des procès-verbaux

Le procès-verbal du 28 juillet 2026 est approuvé à l'unanimité des cinq élus présents. L'approbation de ceux des 25 août et 29 septembre est reportée au prochain CE.

2. Vie de l'entreprise — Emploi et recrutements

La RH annonce cinq recrutements validés sur sept postes publiés depuis juin 2026.

Poste	Personne retenue	Prise de fonction
Chef de projet numérique	Romain Manzano	1er novembre 2026
Chargée de conception de programmes courts	Georgia Roussel	1er décembre 2026
Rédacteur-reporter	Carboni Lizzie	1er novembre 2026
Scripte	Candidate en mobilité interne au groupe	1er janvier 2027
Chargé de production	Omar Lafrem	1er janvier 2027

Des immersions professionnelles sont prévues pour les deux premiers postes, notamment auprès de la direction des médias. Un renfort temporaire doit être mobilisé à la production dans l'attente de l'arrivée du titulaire. Les validations concernant les journalistes et présentateurs sont toujours attendues. Un rédacteur en chef issu d'une autre station du groupe doit assurer une mission du 1er décembre 2026 au 31 janvier 2027 ; son identité reste à confirmer.

Le recrutement de la scripte : un débat important

Les élus contestent la non-sélection de Nina, salariée locale expérimentée, régulièrement employée en CDD comme scripte et connaissant les régies et les outils de la station. Ils rappellent que l'expérience sur le terrain doit être prise en considération et qu'un entretien stressant ne reflète pas nécessairement les aptitudes en situation professionnelle. Ils interrogent également la priorité à l'emploi local et les possibilités de formation aux tâches qui lui ont été moins souvent confiées.

Une interrogation sur le maintien du vivier de scriptes

Un élu a soulevé une interrogation concernant le choix de ne pas recruter Nina, pourtant formée et régulièrement employée comme scripte au sein de la station. Il a fait remarquer que le recrutement de Nina aurait eu pour conséquence de vider le vivier de scriptes disponibles, obligeant la direction à former de nouveaux remplaçants. À l'inverse, en recrutant une personne provenant d'une autre station de France Télévisions, la direction conserve Nina dans son vivier de CDD, lui permettant de continuer à assurer des remplacements en fonction des besoins.

L'élu s'est donc interrogé sur le fait que cette considération organisationnelle ait pu peser dans le choix final du recrutement, au détriment de la candidature locale. En réponse, la direction a reconnu que le recrutement de Nina aurait effectivement vidé le vivier, tout en précisant qu'elle avait déjà anticipé cette éventualité et commencé à travailler sur son renouvellement, indépendamment du résultat du recrutement.

La direction affirme que les critères de recrutement sont objectifs et appliqués à tous les candidats. Elle évoque des difficultés identifiées lors de l'entretien et annonce un accompagnement de Nina, notamment sur certains logiciels et la gestion du stress. Aucun calendrier précis de formation n'a été communiqué.

Suivi des CDD

Un élu propose un entretien annuel pour les CDD ayant au moins un an d'ancienneté afin de suivre leurs compétences et besoins de formation. Cette piste pourrait être discutée dans le comité de pilotage.

3. Difficultés au service production

L'absence de chargé de production est dénoncée, un repérage ayant été effectué sans ce soutien alors qu'un remplacement avait été annoncé pour octobre. La direction évoque des difficultés de recrutement et indique que Laurent Chenas assurera temporairement un accompagnement. Un technicien demande que les repérages techniques auxquels il participe soient inscrits dans ses tableaux de service.

Lors du BNC Tour, les conditions d'installation de la radio près du sable et du bord de mer sont discutées. La direction technique indique qu'un deck a été loué et que l'emplacement résultait des contraintes de sécurité de l'organisation.

4. Formations professionnelles

- Formations des nouveaux animateurs pour la grille d'été et utilisation du prompteur.
- Communication assertive, gestion du stress et prévention incendie.
- Poursuite des formations Perfect Memory.

5. Nouvel habillage et identité calédonienne

Le nouvel habillage télévisuel commun au réseau Outre-mer doit être mis à l'antenne le 19 novembre 2026. Un groupe de projet prépare sa mise en œuvre ; un prestataire extérieur intervient sur le volet antenne. Les élus alertent sur la fragilité du service infographie, qui repose sur un effectif insuffisant.

Plusieurs participants demandent que les plateaux reflètent davantage l'identité et la diversité de la Nouvelle-Calédonie, à l'image d'autres stations du réseau. Le principe d'un groupe de réflexion sur les éléments de décor et les symboles consensuels est retenu, distinct du déploiement de l'habillage commun.

6. Continuité d'activité et saison cyclonique

Les responsables de service doivent recenser les effectifs présents et absents de novembre à février afin d'anticiper la continuité de l'antenne en période cyclonique. Congés et absences doivent être renseignés en amont.

7. Informations techniques et immobilières

Horizon Pacifique et studio connecté

Après des difficultés techniques, un travail d'analyse des machines, du réseau et des flux est engagé, avec l'appui d'un partenaire extérieur. Une émission extérieure est prévue le 18 novembre, avec pour objectif une exploitation plus fiable et interactive en 2027. Le fond vert du studio connecté est installé ; une visite est proposée aux élus.

Bâtiments, télécommunications et véhicules

Des moteurs de ventilation défectueux ont été remplacés dans les sanitaires afin de résoudre des problèmes d'odeurs. Les abonnements Starlink de la station, sous contrat international, ne seraient pas affectés par l'interruption locale du service ; aucun changement de tarif contractuel n'est annoncé.

Un Dacia Duster hybride automatique doit être mis en service en novembre, pour un coût annoncé d'environ 2,9 millions F CFP. Un autre véhicule, destiné à remplacer le camion lumière, est attendu en décembre ou janvier.

8. Climat social et comité de pilotage

À la suite du sondage climat social, un comité de pilotage réunissant des représentants du CHSCT, de la direction et des RH doit travailler jusqu'en juillet 2027 sur des améliorations concrètes. Des lettres de mission prévoient du temps dédié.

La direction évoque un « point zéro » pour clarifier les règles de fonctionnement et rétablir des relations de travail saines.

Les élus soulignent les difficultés de preuve en matière de harcèlement moral et rappellent que le contexte social calédonien ne peut justifier les propos agressifs ou irrespectueux au travail. La direction affirme vouloir agir en présence de faits suffisamment établis. Les élus attendent des mesures concrètes et suivies.

9. Référents RPS et harcèlement

Les élus demandent un bilan des démissions et des dysfonctionnements rencontrés avant toute nouvelle désignation du référent en matière de harcèlement moral, sexuel et d'agissements sexistes. Après suspension de séance, les cinq élus décident de reporter cette désignation. Ils rappellent qu'ils restent disponibles pour écouter et accompagner les salariés. La direction s'engage à présenter des éléments de réponse au prochain CE.

10. Service social du travail — Social Direct

L'assistante sociale Élodie Chouraqui, basée à Tahiti, présente un dispositif confidentiel couvrant les difficultés professionnelles et personnelles : budget, santé, logement, famille, retraite et démarches administratives. Le bilan corrigé évoque environ sept salariés et une dizaine de rendez-vous au premier semestre. Une meilleure information du personnel et un lieu d'entretien confidentiel sont demandés. Une présence sur site est annoncée les 3 et 5 novembre.

11. Vie du Comité d'établissement

Centre de Poé

Les élus prévoient un inventaire des bungalows et de leurs équipements, ainsi que plusieurs interventions : eau chaude, réfrigérateur, transport des canoës, caméras de surveillance et éventuelle récupération d'un véhicule de service.

Partenariats et activités sociales

Des échanges sont engagés pour permettre aux salariés de bénéficier de centres de vacances et de voyages du réseau France Télévisions, éventuellement par une convention ou une participation financière du CE. L'after du vendredi pourrait être annulé faute d'inscriptions suffisantes. La soirée de fin d'année est à l'étude, notamment au restaurant La Canopée au golf de Tina. Une prestation de Noël de 15 000 F CFP par salarié sur justificatifs est évoquée, sous réserve de confirmation.

12. Questions diverses

Postes suspendus et budget 2027

Deux postes restent suspendus dans l'attente des arbitrages budgétaires. Le remplacement d'un départ à la retraite en production n'est pas confirmé à ce stade.

Opération commerciale Monsieur Bricolage

Une élue interroge le risque de confusion entre information et publicité lors d'une animation radio pour l'ouverture d'une enseigne. La direction rappelle qu'il s'agit d'un dispositif commercial encadré, distinct du travail journalistique, et indique qu'une vigilance sera exercée sur le choix des animateurs.

Travail de nuit

Les élus réclament le barème des indemnités kilométriques et des explications sur les différences éventuelles avec d'autres stations. Ils signalent également que les repos compensateurs du travail de nuit n'apparaissent toujours pas pour les journalistes, contrairement aux personnels techniques. La direction doit relancer les services concernés.

Prévoyance, invalidité et frais de santé

Les négociations nationales restent tendues. Les représentants syndicaux dénoncent l'absence de couverture invalidité équivalente pour certains salariés du Pacifique et interrogent les différences avec les CDD d'usage. Un chiffrage de l'harmonisation à environ 2 millions d'euros est contesté. Une commission de travail en 2027 est évoquée, sans accord définitif.

13. Suivi des engagements et dossiers en attente

Dossier	Suite attendue
PV août et septembre	Approbation au prochain CE
Recrutements	Validation des mouvements restants
Nina / emploi local	Préciser accompagnement et calendrier
Production	Mettre en place le renfort
CDD	Étudier les entretiens annuels
Habillage	Créer le groupe de réflexion
Climat social	Poursuivre les travaux et communiquer les résultats
Référents harcèlement	Présenter le bilan avant nouvelle désignation
Postes suspendus	Attendre les arbitrages 2027
Travail de nuit	Barème kilométrique et repos compensateurs
Prévoyance	Poursuivre les négociations
Centre de Poé	Inventaire et travaux

14. Principaux enseignements

La réunion confirme plusieurs recrutements, mais laisse ouvertes des questions importantes sur la priorité à l'emploi local et la valorisation de l'expérience des CDD. Le débat sur la scripte Nina a notamment mis en lumière l'enjeu du maintien du vivier de remplaçants, reconnu par la direction sans être présenté par celle-ci comme un motif du choix de recrutement.
Les élus signalent par ailleurs les difficultés des services à effectifs réduits, attendent des suites concrètes au sondage climat social et réclament des réponses sur les postes suspendus, le travail de nuit et la prévoyance. Les engagements annoncés devront être suivis d'échéances et de mesures vérifiables.