

COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT NOUVELLE-CALÉDONIE LA 1ère

Compte rendu du 29 septembre 2026

1. Approbation des procès-verbaux

Les procès-verbaux des réunions des 26 mai et 30 juin 2026 sont soumis au vote et approuvés.

L'approbation des autres procès-verbaux est reportée afin de permettre l'ajout de compléments d'information.

Concernant notamment les données relatives à l'égalité professionnelle et aux rémunérations, des précisions doivent être intégrées au compte rendu, notamment sur les écarts constatés entre les femmes et les hommes chez les journalistes et les PTA.

2. Informations sur la vie de l'entreprise

Situation budgétaire de France Télévisions et budget 2027

La direction fait état d'un contexte budgétaire national particulièrement contraint pour France Télévisions, avec 90 millions d'euros d'économies annoncées.

NC La Première a présenté sa demande de budget 2027 en maintenant, à ce stade, un niveau comparable à celui de 2026, sans augmentation ni diminution.

La direction indique cependant qu'une nouvelle notification budgétaire devrait intervenir d'ici décembre et qu'un impact sur le budget 2027 de NC La Première est attendu.

Une réunion concernant les ETP doit également permettre de préciser les efforts demandés aux différentes entités.

La direction rappelle qu'une orientation a été évoquée concernant les départs à la retraite, avec le principe d'un remplacement pour deux départs. Une projection sur cinq ans des départs en retraite a donc été réalisée afin d'identifier :

- les postes qui devront impérativement être remplacés ;
- les postes susceptibles d'être transformés ;
- les postes qui pourraient éventuellement ne pas être renouvelés.

La direction souhaite échanger sur ce sujet avec les organisations syndicales avant de revenir devant le CE.

Elle souligne parallèlement que le développement du numérique ne peut pas reposer uniquement sur les journalistes ou des salariés travaillant avec des outils légers.

Les nouvelles productions nécessitent également des OPS, techniciens vidéo et preneurs de son, métiers sur lesquels des tensions et des besoins en CDD sont déjà constatés.

Jeux du Pacifique

Le projet reste en préparation mais demeure dépendant du contexte budgétaire général et des propositions de la Polynésie. La direction reviendra devant le CE lorsque les éléments éditoriaux, techniques et financiers seront plus précis.

Nouvel habillage

Le nouvel habillage de NC La Première doit être mis à l'antenne à compter du 19 octobre 2026, notamment pour les journaux télévisés et l'habillage global de l'antenne.

Ressources humaines

Les procédures de recrutement actuellement en cours sont pour l'essentiel terminées au niveau local et les dossiers ont été transmis à Paris pour validation.

Une mission de rédacteur en chef de deux mois, du 1er décembre 2026 au 31 janvier 2027, doit également être ouverte afin de renforcer la rédaction durant cette période.

Le poste d'assistante de production doit prochainement être publié en prévision d'un départ à la retraite. La direction considère ce poste comme nécessaire au fonctionnement de la production et de la rédaction.

Formations d'octobre

Plusieurs formations sont programmées ou poursuivies :

- habilitation électrique ;
- formation prompteur ;
- Perfect Memory ;
- manipulation des extincteurs ;
- gestion du stress ;
- MusicMaster ;
- autres formations techniques et professionnelles prévues dans le plan de formation.

Référents RPS / primo-écoutants

À la suite d'une démission, la direction annonce un nouvel appel à candidatures.

Elle souhaite désormais employer davantage le terme de « primo-écoutants », afin de distinguer cette mission de celle du référent harcèlement.

Direction technique et services généraux

Deux représentants du siège doivent effectuer une mission à NC La Première jusqu'au 10 octobre, portant notamment sur l'immobilier, les moyens généraux, la RSE et la programmation des travaux de rénovation des sites de Nouméa et Koné pour les prochaines années.

Le projet Résilience se poursuit. Il concerne quatre sites pilotes : Nouvelle-Calédonie, Mayotte, Guadeloupe et Martinique. L'objectif est de produire des documents et procédures de référence permettant aux stations ultramarines de faire face aux risques climatiques, naturels ou sociaux.

Un nouveau véhicule hybride doit également intégrer le parc automobile.

Le chantier du studio connecté se poursuit.

Enfin, la direction confirme la mise à disposition de deux outils d'enregistrement radio destinés notamment aux CDD.

Un partenariat avec l'IGESA permet par ailleurs aux salariés de NC La Première de bénéficier, à leurs frais, des installations du centre de vacances de l'Île des Pins.

3. Information-consultation sur la transformation du poste de chargé de gestion administrative en organisateur d'activité.

La direction propose de transformer le poste actuellement occupé administrativement par Nathalie en poste d'organisateur d'activité (OA).

Bien que la salariée figure toujours dans les effectifs, le poste n'est actuellement plus comptabilisé financièrement ni en ETP dans les mêmes conditions. La direction explique vouloir profiter de cet ETP disponible afin d'éviter sa disparition dans le contexte des restrictions budgétaires annoncées pour 2027.

Le nouveau poste serait directement rattaché à la direction régionale et aurait vocation à intervenir sur l'ensemble de l'établissement, et pas uniquement sur la rédaction.

Ses missions porteraient notamment sur :

- l'anticipation de l'activité ;
- la planification annuelle ;
- les cycles de travail ;
- l'anticipation des congés ;
- la prise en compte des grands événements ;
- la coordination des différents tableaux de service ;
- l'amélioration de la visibilité globale sur l'activité de l'établissement.

L'OA travaillerait en lien avec les chefs de fabrication, les assistantes et les responsables actuellement chargés de réaliser les différents tableaux de service.

La direction reconnaît qu'elle avait jusqu'à présent considéré que NC La Première pouvait fonctionner sans organisateur d'activité. Les difficultés de planification constatées, particulièrement à la rédaction, l'amènent aujourd'hui à revoir cette position.

Les élus soulèvent cependant plusieurs interrogations importantes. Ils demandent notamment que soient clairement définis :

- le périmètre exact de l'OA ;
- son rôle par rapport aux responsables hiérarchiques ;
- son éventuel pouvoir d'arbitrage ;
- son rôle précis concernant les congés ;
- l'articulation avec les chefs de fabrication et les assistantes qui réalisent actuellement les tableaux de service ;
- les transferts réels de charge de travail ;
- l'organisation spécifique de la rédaction ;
- les conséquences du futur départ de Germain ;
- les modalités de remplacement de l'OA pendant ses propres absences ;
- les modalités d'évaluation de la nouvelle organisation après sa mise en place.

Les élus rappellent également les conclusions de l'expertise réalisée à La Réunion sur la mise en place de l'UOA, qui soulève de nombreuses questions sur l'organisation, les responsabilités, la charge de travail et les risques psychosociaux.

La direction indique qu'elle ne souhaite pas publier immédiatement définitivement le poste. Elle envisage d'abord de mettre en place une mission permettant de tester le dispositif et les candidats, avec éventuellement une période d'observation ou de formation dans une autre station.

L'objectif affiché est également de privilégier, si possible, la montée en compétence d'un salarié local.

Les élus considèrent qu'il ne s'agit pas de s'opposer par principe à la création de l'OA, d'autant que la conservation de l'ETP constitue un enjeu important. Ils estiment cependant que l'organisation future reste insuffisamment définie.

Le CE émet donc un avis réservé, en demandant des précisions supplémentaires sur le fonctionnement concret de l'UOA et de l'organisateur d'activité ainsi qu'un suivi régulier de sa mise en place.

La direction reconnaît elle-même qu'il faudra tester le dispositif et indique que, si l'organisation retenue ne fonctionne pas, le poste pourra être réorienté, notamment vers un besoin plus directement lié à la planification de la rédaction.

4. Bilan annuel 2025 – Santé, sécurité et conditions de travail

Le bilan présenté fait notamment apparaître :

- un effectif permanent moyen de 122,9 salariés ;
- 137 salariés permanents au 31 décembre ;
- 10 embauches et 10 départs en CDI en 2025 ;
- 16,6 salariés non permanents en moyenne ;
- cinq accidents de travail/trajet déclarés, dont quatre accidents du travail ;
- aucune maladie professionnelle recensée ;
- 48 visites auprès de la médecine du travail ;
- plusieurs investissements et travaux liés à la sûreté et à la sécurisation des sites.

Les élus demandent davantage de précisions sur la nature et les causes des accidents, les services concernés et leur correspondance avec les risques déjà identifiés dans le DUERP.

En attente de ces compléments, les élus s'abstiennent sur ce bilan.

5. DUERP 2026 et programme de prévention 2027

La mise à jour du DUERP fait ressortir plusieurs risques transversaux prioritaires.

Le risque routier est particulièrement identifié, notamment pour les équipes effectuant de longs déplacements et celles des bureaux excentrés. La nécessité de prendre en compte la durée des trajets, l'amplitude de travail, les temps de repos et, lorsque nécessaire, les nuitées sur place est rappelée.

Sont également identifiés :

- l'absence de cheminement piéton sécurisé à l'entrée du site ;
- les difficultés techniques récurrentes et leur impact sur le stress ;
- les problèmes de connexion des bureaux excentrés, notamment Koné ;
- l'encombrement de certains locaux ;
- les difficultés d'anticipation et de communication entre services ;
- la charge de travail ;
- les tensions interpersonnelles ;
- l'usure et la fatigue de certains collaborateurs ;
- les risques psychosociaux.

Le programme 2027 prévoit notamment la matérialisation d'un cheminement piéton, la poursuite de l'aménagement des espaces de production, des « cafés prévention », la poursuite des formations obligatoires de sécurité, l'amélioration des processus de communication et de planification, ainsi que le renouvellement de plusieurs chariots de transport de matériel.

Une attention particulière est demandée pour les déplacements longue distance, notamment vers le Nord, afin d'éviter les amplitudes excessives et les retours dangereux après une longue journée de reportage.

6. Suivi du climat social

Un comité de suivi de six personnes est mis en place :

- trois représentants du CHSCT ;
- deux représentants de la direction ;
- une salariée de l'établissement.

Les premières réunions sont programmées à partir du 13 octobre, puis les 28 octobre, 10 novembre, 30 novembre et 8 décembre.

Le travail doit porter successivement sur l'analyse du baromètre social, l'identification et la priorisation des sujets, puis l'élaboration d'un plan d'action soumis à l'arbitrage de la direction.

Concernant l'expertise externe précédemment demandée, il est indiqué que la démarche du comité de suivi va d'abord avancer afin d'identifier les thématiques nécessitant éventuellement des approfondissements. La décision concernant la poursuite d'une expertise reste du ressort des élus.

Déclaration syndicale

Une déclaration est lue en séance concernant le climat social et les RPS.
Elle rappelle notamment :

- la persistance de situations de souffrance au travail ;
- les démissions intervenues dans les dispositifs RPS et harcèlement ;
- la nécessité d'entendre les personnes ayant démissionné ;
- la demande d'actions immédiates et concrètes ;
- la nécessité d'engagements écrits, avec responsables, échéances et suivi ;
- la responsabilité du management lorsque celle-ci est établie ;
- les exigences concernant l'emploi local, l'égalité de traitement et la reconnaissance professionnelle ;
- la nécessité que les contraintes budgétaires et les transformations de France Télévisions ne se fassent pas au détriment de la santé des salariés.

Point complémentaire – Studio connecté

Thierry Jacob, de la Direction des moyens et du développement du Pôle Outre-mer, présente l'avancement du projet.

Le futur studio, d'environ 50 à 60 m², fonctionnera principalement avec un fond vert et des décors virtuels.

Il permettra différentes configurations : émissions avec deux ou trois personnes, productions numériques, prises de vues simples ou productions plus élaborées.

Les travaux du local se poursuivent : acoustique, électricité, supports d'éclairage et fond vert. Les caméras et projecteurs ont été commandés.

L'installation technique est prévue au début de l'année 2027, avec une phase de formation des exploitants début mars.

L'objectif annoncé est une mise en fonctionnement autour du 15 mars 2027.

La question du coût des décors virtuels est évoquée : une création complexe peut coûter environ 2 000 € ou davantage. La direction souhaite donc développer autant que possible une capacité de création interne pour les décors les plus simples.

Les problèmes de liaison rencontrés lors des émissions avec des invités extérieurs dans le Pacifique sont également évoqués. Des essais complémentaires doivent être poursuivis, notamment avec Starlink, en attendant d'éventuelles évolutions des liaisons professionnelles. Des discussions sont également en cours concernant de futures liaisons à très haut débit.

7. Prévoyance et frais de santé

Un point est fait sur le renouvellement des contrats de frais de santé et de prévoyance.

Le nouveau marché propose pour le Pacifique un dispositif de prévoyance facultatif mais entièrement financé par les salariés, contrairement au dispositif applicable à une grande partie des salariés de France Télévisions où l'employeur participe à la cotisation.

Les simulations présentées font apparaître des cotisations jugées très élevées au regard du niveau de garantie proposé.

À titre d'exemple, une rémunération brute hors indexation d'environ 3 000 € conduirait à une cotisation mensuelle de l'ordre de 107 €, et une rémunération de 4 500 € à environ 160 €.

Les garanties proposées sont également considérées comme insuffisantes, notamment en matière d'incapacité et d'invalidité.

Les organisations syndicales n'ont donc pas validé, à ce stade, les propositions présentées.

La question d'une différence de traitement entre les salariés du Pacifique et ceux des autres entités de France Télévisions est clairement posée.

Les élus souhaitent également examiner le fonctionnement de la CAFAT concernant les indemnités journalières et les arrêts longue durée, afin de déterminer si une évolution du dispositif pourrait contribuer au financement d'une véritable prévoyance

8. Désignation du référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

À la suite de la démission de la référente, le CE doit procéder à son remplacement.

La référente démissionnaire explique que sa décision est directement liée à sa propre situation dans l'entreprise et aux événements qu'elle a vécus. Elle indique ne plus se sentir suffisamment solide pour accompagner parallèlement d'autres salariés confrontés à des situations difficiles.

Un échange important intervient ensuite sur les comportements agressifs ou inappropriés entre salariés, la direction rappelant que les situations de harcèlement ou de souffrance ne concernent pas uniquement les relations entre managers et salariés.

La répétition de comportements agressifs ou humiliants entre collègues doit également être signalée et traitée.

La direction rappelle la différence entre :

- les primo-écoutants, chargés essentiellement d'une première écoute et d'une orientation ;
- le référent harcèlement, qui intervient dans un dispositif formalisé et confidentiel avec la RH et la direction lorsqu'une situation de harcèlement est signalée.

Aucun nouveau référent harcèlement n'étant désigné lors de cette séance, le point est reporté à la prochaine réunion du CE.

Un appel à candidatures distinct sera lancé concernant les primo-écoutants.

Questions diverses :

Confidentialité des promotions

La question de la divulgation d'informations concernant les promotions de David et Coralie est directement abordée.

Le DCI reconnaît avoir communiqué ces informations à un élu avec lequel il indique avoir une relation de confiance, en lui demandant de conserver l'information confidentielle.

Il indique avoir estimé nécessaire d'éclaircir une situation qui provoquait des tensions à la rédaction.

Il est cependant constaté que les informations ont ensuite circulé et ont contribué à alimenter les tensions autour des promotions.

Les élus rappellent que les salariés concernés n'avaient pas donné leur autorisation pour une diffusion de ces informations et interrogent donc la direction sur le respect de la confidentialité.

La discussion fait également ressortir les conséquences de cette situation pour les salariés concernés et son impact sur le climat de la rédaction.

Mission au Vanuatu

L'équipe de NC La Première envoyée au Vanuatu a rencontré des difficultés à son arrivée, les autorités réclamant un visa de travail.

Les passeports ont temporairement été retenus et l'équipe a dû rester à l'hôtel.

À l'issue d'interventions auprès des autorités locales et avec l'aide de représentants de la télévision du Vanuatu, la situation est en voie de régularisation. L'équipe doit pouvoir récupérer ses passeports et commencer à travailler.

Cet incident conduit également à envisager une relance des relations de coopération avec la télévision du Vanuatu.

Égalité professionnelle

Un retour est fait sur la commission égalité professionnelle.

Il est notamment rappelé :

- qu'un entretien doit être organisé au retour d'un congé maternité ;
- qu'il est interdit de demander à une candidate lors d'un recrutement si elle envisage d'avoir des enfants ;
- que la question des pathologies gynécologiques invalidantes et d'un éventuel congé spécifique reste posée.

La création d'un congé menstruel ne semble cependant pas envisagée actuellement au niveau national dans le contexte de renégociation des accords.

CDD et conflits d'intérêts

Un échange intervient sur la possibilité pour les journalistes CDD de travailler pour d'autres médias.

Il est rappelé que les CDD doivent déclarer leurs éventuels liens d'intérêt mais qu'ils peuvent avoir des collaborations extérieures.

Les échanges soulignent la nécessité de ne pas jeter inutilement le discrédit sur des salariés précaires qui, compte tenu de la succession de leurs contrats, peuvent légitimement être amenés à travailler pour plusieurs employeurs.

La question essentielle reste celle de la garantie de l'indépendance éditoriale et de l'absence de conflit d'intérêts.

Indemnités liées au remplacement des chefs d'édition

Il est confirmé qu'un journaliste remplaçant ponctuellement un chef d'édition peut bénéficier d'une indemnité correspondant à cette fonction, y compris pour un remplacement à la journée.

Une vérification des tableaux de service doit permettre d'identifier les situations concernées, avec la question d'une éventuelle régularisation rétroactive pour 2025.

Pour les PTA, les dispositifs de compétences complémentaires et d'intérim sont également rappelés, sous réserve que les fonctions exercées apparaissent correctement dans les tableaux de service.

Indemnités kilométriques

Les élus demandent à connaître précisément le barème utilisé par France Télévisions pour le remboursement des indemnités kilométriques.

Le fichier transmis aux salariés indique les kilomètres parcourus mais ne permet pas de connaître clairement le barème appliqué.

La direction doit se renseigner auprès de Paris et communiquer les éléments.

Prévoyance – informations individuelles

Une salariée rencontre des difficultés pour obtenir des informations précises concernant son dossier de prévoyance.

La RH propose de vérifier directement sa situation et les modalités applicables.

Primes liées au travail matinal et de nuit.

La question des salariés travaillant régulièrement en horaires matinaux ou de nuit est de nouveau soulevée.

Des interrogations subsistent sur le déclenchement des compensations et des repos compensateurs (RC), notamment chez les journalistes.

Les élus soulignent que, contrairement à certains dispositifs PTA, le système ne semble pas déclencher automatiquement les droits correspondants pour la rédaction.

Une vérification est demandée, y compris sur les périodes antérieures, afin de déterminer si certains salariés n'ont pas bénéficié de repos ou compensations auxquels ils pouvaient prétendre.

Principaux points à suivre au prochain CE :

Le CE devra notamment revenir sur :

- les précisions demandées concernant l'UOA et l'organisateur d'activité ;
- les arbitrages budgétaires et les ETP 2027 ;
- le plan d'action issu du suivi du climat social ;
- la poursuite ou non de l'expertise externe ;
- la désignation du nouveau référent harcèlement ;
- le dispositif de prévoyance du Pacifique ;
- les causes détaillées des accidents du travail ;
- le barème des indemnités kilométriques ;
- les compensations liées au travail de nuit et aux matinales ;
- l'avancement du studio connecté et des solutions de liaison.