



COMMISSION OUTRE MER DU CSE CENTRAL

Compte-rendu de réunion de la commission du 25 septembre 2026

Ordre du jour :

- 1 : Vie de l'entreprise
- 2 : Information sur l'absentéisme
- 3 : Situation des ETP
- 4 : Suivi des projets en cours
- 5 : Questions diverses

➤ Présents pour la commission :

- LAMARTINIERE Véronique (Martinique)
- ALICOMBO Abal (Mayotte)
- CHOI Dimity (Saint-Pierre et Miquelon)
- TUI Kaio (Nouvelle Calédonie)
- LEC KAO Jean-Hugues (La Réunion)
- LIUFAU Malia-Lafaëla (Wallis et Futuna)
- LIAO Hubert (Polynésie)
- HAGIALI Hodane (DOPOM)

➤ Excusés :

- SENE Laura (Guadeloupe)
- LAPORTE Christiane (Guyane)

➤ Présents pour la direction :

AMET Fabien, CORTEEL Laurent, TOURPE Emmanuel, AMILCAR Nicole, JACOB Thierry, POLIERO Maxime, SEXTIUS Sylvio, FILAIN Valérie, GAMBÉY Bénédicte, LAVENAIRE Pascale, BARTHELEMI Muriel, LEMEE Jean-Philippe, SALCEDE Laurent, ANDJILANI Toufaii, DEROUET Gilles

1 : Vie de l'entreprise

La Directrice du Pôle rappelle en préambule le contexte économique contraint de France Télévisions et les incertitudes qui demeurent concernant les économies à réaliser et leurs conséquences pour le Pôle Outre-mer, notamment en matière d'effectifs. Des éléments complémentaires sont attendus afin de préciser les impacts sur les stations.

Un premier chantier important concerne la **situation des animateurs radio**. Un état des lieux global de la situation des animateurs est en cours dans l'ensemble des stations. Celui-ci porte notamment sur les pratiques de rémunération, les conditions d'emploi, la formation et les perspectives d'accompagnement ou de reconversion.

La Direction précise que tous les animateurs ne pourront pas être intégrés. Pour ceux qui collaborent depuis longtemps avec l'entreprise, des possibilités d'accompagnement ou de reconversion pourront néanmoins être étudiées lorsque des postes sont disponibles. L'objectif est d'aboutir à une politique globale et harmonisée à l'échelle du Pôle Outre-mer, plutôt que de traiter les situations individuellement.

Un projet plus complet devrait être présenté lors d'une prochaine Commission Outre-mer.

Les membres de la commission accueillent favorablement cet état des lieux, mais demandent qu'il débouche sur des règles claires, transparentes et équitables entre les stations. Ils interrogent notamment la Direction sur l'avenir du recours aux CDU, les critères qui permettront d'accompagner les animateurs présents depuis plusieurs années, leurs possibilités de formation et leur accès aux postes vacants. Plus largement, les élus demandent une véritable anticipation de l'évolution des métiers et des compétences, afin de ne pas reproduire à l'avenir les situations de précarité actuellement constatées.

La Direction réaffirme l'importance de la radio dans l'offre du Pôle Outre-mer et la nécessité de la redynamiser. Elle considère que la radio doit davantage s'inscrire dans une logique globale associant radio, télévision et numérique. Elle rappelle également le rôle essentiel de la radio dans les territoires ultramarins, particulièrement lors des situations de crise.

Les élus rappellent que la radio a trop souvent été considérée comme le « parent pauvre » des stations. Ils accueillent favorablement la volonté de lui redonner une place plus importante, mais demandent que les audits, diagnostics et groupes de travail soient suivis de mesures concrètes. Ils insistent également sur la nécessité de prendre en compte les remontées des salariés et de leur donner une visibilité sur les suites apportées aux préconisations.

La Direction indique avoir engagé un travail spécifique sur la **charge de travail**, à la suite de remontées faisant état de situations de surcharge. Le déploiement du dispositif a débuté à Mayotte. Plusieurs causes sont évoquées : évolution des organisations, réforme de l'information, problèmes techniques, manque d'anticipation dans certains services ou encore contraintes extérieures. Des ateliers associant les équipes doivent permettre d'analyser les situations et d'identifier des pistes d'amélioration.

Les membres de la commission considèrent que la question de la charge de travail doit être suivie avec une attention particulière dans l'ensemble des stations. Ils demandent que les constats réalisés conduisent à des mesures concrètes sur l'organisation, les moyens humains, les outils et l'anticipation des activités. Ils soulignent également la nécessité de mesurer l'impact des nombreux projets engagés simultanément sur les équipes.

La Direction présente l'avancement du **plan de résilience**, destiné à mieux préparer les stations aux situations de crise auxquelles les territoires ultramarins peuvent être confrontés. Un prestataire spécialisé accompagne le Pôle Outre-mer dans cette démarche. Quatre territoires pilotes ont été retenus : Guadeloupe, Nouvelle-Calédonie, Martinique et Mayotte, avec des interventions programmées entre octobre et novembre 2026. Le dispositif prévoit plusieurs étapes : réalisation d'un diagnostic, définition de l'organisation de crise, création d'outils opérationnels, formation des équipes et mise à l'épreuve des dispositifs au travers d'exercices.

La Direction souligne que les salariés seront associés à la démarche afin que les dispositifs soient réellement connus et appropriés par les équipes. L'objectif est que les stations soient mieux préparées et disposent d'une organisation opérationnelle en cas d'urgence.

Les élus considèrent ce travail comme particulièrement important compte tenu de la vulnérabilité des territoires ultramarins face aux différentes situations de crise. Ils insistent sur la nécessité d'associer pleinement les salariés aux diagnostics, formations et exercices. La Commission souhaite également pouvoir suivre les résultats des expérimentations et la mise en oeuvre effective des préconisations dans les stations.

La Direction présente le projet « **Média Public de Service** » (**MPS**), destiné à renforcer la mission de proximité de France Télévisions et son utilité auprès des populations ultramarines. L'ambition est d'aller au-delà de la seule diffusion d'informations pour proposer, notamment sur les réseaux sociaux, des contenus et des services répondant aux besoins concrets des publics.

Concernant les moyens, la Direction envisage d'identifier des référents dans les stations, disposant notamment d'une appétence pour le numérique, le lien social et le service aux publics. Le recours à des moyens extérieurs est également envisagé afin de ne pas accroître la charge de travail des équipes déjà fortement sollicitées.

Les membres de la commission interrogent la Direction sur les moyens humains nécessaires au fonctionnement du MPS, sur les personnes qui seront chargées de l'alimenter et sur l'articulation avec les équipes et les rédactions existantes. Ils reconnaissent l'intérêt d'un projet visant à renforcer la proximité et la mission de service public, mais demandent que son déploiement soit accompagné de moyens identifiés.

La Commission sera particulièrement vigilante sur l'impact du projet sur la charge de travail et considère qu'un nouveau dispositif ne doit pas venir se superposer aux missions existantes sans organisation et ressources adaptées.

2 : Information sur l'absentéisme

Au 30 juin 2026, le taux d'absentéisme du Pôle Outre-mer s'établit à 6,8 %, en baisse de 0,4 pt par rapport au premier semestre 2025. Sur la période, 17 327 jours d'absence et 857 arrêts de travail ont été recensés. Le taux de salariés « toujours présents » atteint 62 % et progresse également. La maladie ordinaire constitue la principale cause d'absence, tandis que les arrêts de longue durée peuvent fortement peser sur les taux de certains établissements, notamment lorsqu'ils concernent de petits effectifs.

La Direction identifie plusieurs situations nécessitant une vigilance particulière, notamment Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte et La Réunion. Elle rappelle cependant que les chiffres doivent être analysés établissement par établissement et service par service, afin d'en rechercher les causes réelles : organisation du travail, situations individuelles, tensions internes ou risques psychosociaux. Des structures de veille locale peuvent être réunies avec le médecin du travail, le psychologue du travail, l'assistante sociale et les responsables concernés. À La Réunion, une démarche d'amélioration de la QVCT et un parcours de prévention des RPS sont engagés, avec un accompagnement extérieur et un travail prévu sur plusieurs années.

Les membres de la commission considèrent que la baisse globale du taux ne doit pas masquer les situations préoccupantes dans certains services, notamment au sein de certaines rédactions. Ils alertent sur la progression des arrêts, les accidents du travail liés aux RPS et les conséquences des absences sur les salariés présents. Ils demandent que les causes soient réellement recherchées et que les salariés soient davantage écoutés.

Ils soulignent également le risque d'un cercle vicieux : les absences non remplacées augmentent la charge de travail des présents et peuvent, à leur tour, générer de nouvelles difficultés. Ils souhaitent pouvoir aborder plus régulièrement en CSE le bilan des accidents du travail et des RPS, sans attendre le bilan annuel, afin d'agir davantage dans une logique de prévention.

La Direction confirme que ces sujets peuvent être inscrits à l'ordre du jour des CSE.

3 : Situation des ETP

La Direction considère que la situation actuelle des ETP reste globalement proche de la trajectoire prévue, tout en précisant que les chiffres doivent être interprétés en tenant compte des périodes, des transferts d'activité et des mouvements de salariés entre stations.

Concernant les conséquences des 90 millions d'euros d'économies annoncées au niveau de France Télévisions, aucune notification précise n'est encore disponible pour le Pôle Outre-mer. À ce stade, la Direction indique travailler sur une hypothèse de stabilité jusqu'à la fin de l'année. Elle rappelle néanmoins la règle annoncée de non-remplacement d'un départ à la retraite sur deux. La Direction souhaite que son application soit appréciée globalement à l'échelle du Pôle et non mécaniquement station par station,

afin détenir compte des besoins réels et des situations particulières. Un travail prospectif a par ailleurs été réalisé jusqu'en 2030, notamment à partir de la pyramide des âges. Les nombreux départs prévisibles constituent un enjeu important et nécessitent d'anticiper les métiers, les compétences, les recrutements et les éventuelles reconversions.

Les membres de la commission demandent une vision prospective des effectifs, et pas uniquement une lecture comptable des ETP. Ils souhaitent connaître les postes susceptibles de se libérer, les métiers en tension et les besoins futurs afin de permettre aux salariés d'anticiper les possibilités d'évolution et de reconversion. Ils rappellent également que les restrictions sur les effectifs ne doivent pas conduire à une augmentation de la polyvalence ou au cumul de plusieurs métiers sur un même salarié.

La Commission sera donc particulièrement attentive aux arbitrages qui seront opérés pour 2027 et à leur répartition entre les différentes stations.

4 : Suivi des projets en cours

La Direction indique que plusieurs projets transversaux et techniques poursuivent leur déploiement. Le projet de Webradio à destination notamment des diasporas a franchi une nouvelle étape, avec la validation de l'investissement. L'objectif est de développer une offre permettant notamment de maintenir un lien avec les populations ultramarines vivant hors de leur territoire.

➤ **Perfect Memory**

La Direction reconnaît les difficultés rencontrées à la suite d'évolutions importantes du logiciel. Certaines mises à jour ont provoqué des instabilités et une phase de correction est en cours. Elle reconnaît également que cette situation augmente momentanément la charge de travail des documentalistes, qui doivent vérifier le bon fonctionnement des nouvelles fonctionnalités.

Un autre problème concerne les capacités de transfert vers le stockage centralisé. Une augmentation des capacités réseau est prévue, même si le chantier a pris du retard.

Les membres relaient le mécontentement des documentalistes, qui ont le sentiment de travailler avec un outil insuffisamment stabilisé et de devenir eux-mêmes les testeurs des évolutions successives. Ils signalent une ergonomie devenue plus contraignante, des recherches moins efficaces et une augmentation du temps nécessaire au traitement des contenus. Ils demandent que les remontées des utilisateurs soient réellement prises en compte.

➤ **PAM**

Le déploiement doit se faire progressivement, en tenant compte de la situation technique et du plan de charge de chaque station. Mayotte doit constituer le premier site, suivi notamment de Saint-Pierre-et-Miquelon et de la Nouvelle-Calédonie, puis de la Polynésie.

Les élus alertent sur l'obsolescence des outils actuels, les bugs récurrents et leurs conséquences sur les conditions de travail, notamment lorsque les incidents surviennent à proximité des journaux télévisés. Ils demandent donc de la visibilité sur le calendrier de déploiement et sur les solutions intermédiaires.

➤ **Outils radio – Zénon / Netia**

Les membres de la commission signalent également des dysfonctionnements récurrents de Zénon, pouvant entraîner des interruptions de diffusion ou des difficultés lors de l'enregistrement des journaux. Ils soulignent la contradiction entre la volonté de développer davantage l'audio et les podcasts et la persistance d'outils techniques insuffisamment fiables. La Direction indique que des mises à jour doivent être testées sur une nouvelle plateforme technique. Le calendrier a pris du retard, mais l'objectif est de tester les nouvelles versions de Zénon ainsi que les mises à jour de Netia afin de réduire les instabilités constatées.

5 : Questions diverses

➤ **Projet concernant la diffusion en Guadeloupe et en Martinique**

La Direction confirme que le projet reste d'actualité mais indique vouloir prendre davantage de temps pour la concertation. Un travail doit être mené localement avec les salariés concernés afin d'identifier les impacts sur les métiers, les intermittents, les possibilités de reconversion et les évolutions professionnelles. La Direction souhaite également clarifier la portée des accords antérieurs évoqués sur ce sujet avant de poursuivre les discussions. L'objectif affiché est de privilégier la concertation plutôt qu'une mise en œuvre précipitée.

➤ **Délais des achats et validations**

Des difficultés sont remontées concernant les délais de validation de certaines commandes. La Direction rappelle les contraintes liées aux procédures d'achat et à l'utilisation de fonds publics, tout en reconnaissant la nécessité d'une meilleure réactivité, particulièrement pour l'Outre-mer et compte tenu des décalages horaires.

➤ **Outils informatiques et messagerie**

Les élus signalent des réductions de capacité de certaines boîtes mail ayant empêché des salariés de recevoir ou d'envoyer des messages. La Direction technique explique ces difficultés par une évolution des licences et des règles de paramétrage des outils Microsoft Office, avec des paramétrages incorrects pour certains utilisateurs. Des corrections sont en cours.

➤ **Organisation des déplacements des membres de la Commission**

Des difficultés ont enfin été signalées concernant la réservation des billets et la transmission des détachements. Il est convenu d'améliorer la coordination entre le dialogue social et les RH locales afin d'éviter les réservations tardives.