



COMMISSION OUTRE MER DU CSE CENTRAL

Compte-rendu de réunion de la commission du 19 juin 2026

Ordre du jour :

- 1 : Vie de l'entreprise
- 2 : Point chantier Médias
- 3 : Point d'étape sur le chantier Évaluation de la Charge de Travail
- 4 : Présentation du chantier Plan de Résilience
- 5 : Point sur l'alternance : projet IJBA
- 6 : Point de situation sur les prochains projets techniques
- 7 : Questions diverses

➤ Présents pour la commission :

- LAMARTINIÈRE Véronique (Martinique)
- ALICOMBO Abal (Mayotte)
- SENE Laura (Guadeloupe)
- CHOI Dimitry (Saint-Pierre et Miquelon)
- TUI Kaio (Nouvelle Calédonie)
- LEC KAO Jean-Hugues (La Réunion)
- LIUFAU Malia-Lafaëla (Wallis et Futuna)
- LAPORTE Christiane (Guyane)
- LIAO Hubert (Polynésie)
- HAGIALI Hodane (DOPOM)

➤ Présents pour la direction :

Sylvie GENGOUL, Fabien AMET, Laurent CORTEEL, Emmanuel TOURPE, Nicole AMILCAR, Thierry JACOB, Maxime POLIERO, Sylvio SEXTIUS, Valérie FILAIN, Bénédicte GAMBEY, Jean-Claude SAMYDE, Muriel BARTHELEMI, Jean-Philippe LEMEE, Laurent SALCEDE, Toufai ANDJILANI, Gilles DEROUET ;

La Directrice du Pôle Outre-Mer ouvre la séance en souhaitant la bienvenue aux nouveaux membres de la Commission de Guyane et de la DOPOM ainsi qu'au nouveau Directeur régional de Martinique La 1ère.

1 : Vie de l'entreprise

La Directrice du Pôle Outre-Mer débute ce point en rappelant le contexte économique difficile que traverse France Télévisions. Elle indique que, si le Pôle Outre-mer n'est pas directement concerné par certains projets de réorganisation, il participera aux efforts demandés au Groupe. Elle souligne également que le climat social actuel est marqué par plusieurs situations de tension, notamment à Wallis-et-Futuna et en Nouvelle-Calédonie, sans entrer dans le détail des dossiers en cours.

Elle rappelle son attachement à un dialogue social respectueux et insiste sur la nécessité de préserver des relations de travail fondées sur l'écoute, le respect mutuel et la recherche de solutions. Elle souligne que les difficultés rencontrées ne concernent pas uniquement les salariés mais peuvent également toucher les managers et les équipes de direction, qui doivent eux aussi exercer leurs missions dans un contexte parfois complexe.

Souhaitant faire de cette réunion un moment d'échange, la Directrice du Pôle Outre-Mer invite les membres de la Commission à partager leurs constats et leurs propositions afin d'identifier les leviers susceptibles d'améliorer durablement le dialogue social.

La représentante de Wallis-et-Futuna fait part d'une dégradation importante du climat social ayant conduit à un mouvement de grève, à la suite de nombreuses alertes restées sans réponse.

Les membres de la Commission estiment que les difficultés rencontrées dépassent les seules questions de moyens humains. Ils évoquent également des problématiques d'organisation, de communication, de management de proximité et de manque d'anticipation. Les décisions sont parfois insuffisamment expliquées aux équipes, ce qui favorise les incompréhensions et alimentent un sentiment de défiance.

Ils soulignent également la nécessité de renforcer la formation des managers au dialogue social et à l'accompagnement des équipes.

Plusieurs interventions insistent sur l'importance de développer davantage de temps d'échanges en dehors des seules réunions des instances représentatives du personnel afin de prévenir les tensions avant qu'elles ne se cristallisent.

La Direction partage le constat selon lequel une meilleure communication constitue un levier d'amélioration.

Le Directeur des Ressources Humaines attire également l'attention sur la complexité croissante du rôle des managers. Il souligne que ceux-ci doivent concilier les contraintes budgétaires, les évolutions des métiers, les attentes des salariés et la transformation de l'entreprise. Il estime que les situations individuelles doivent être examinées avec

discernement, tout en rappelant que chacun doit également contribuer au bon fonctionnement collectif.

Les échanges mettent également en évidence la nécessité de mieux reconnaître l'investissement des salariés qui assument régulièrement des responsabilités supplémentaires ou développent de nouvelles compétences. Plusieurs élus estiment qu'une meilleure reconnaissance contribuerait à renforcer la motivation des équipes.

Les membres de la Commission soulignent que les difficultés rencontrées dans plusieurs stations traduisent des enjeux communs autour de la qualité du dialogue social, de l'organisation du travail, de la communication managériale et de l'accompagnement des transformations.

La Direction prend acte de ces observations et réaffirme sa volonté de poursuivre les travaux engagés sur la charge de travail, la qualité de vie au travail et le dialogue social, en associant les représentants du personnel à cette démarche.

2 : Chantier médias

La Direction des Publics et des Médias présente un point d'étape sur les résultats numériques. Elle souligne la progression constante des audiences numériques et indique que le Pôle Outre-mer figure parmi les entités de France Télévisions enregistrant les meilleures performances en matière de développement digital.

La Direction annonce également que l'année 2027 sera l'année Audio, avec une stratégie renforcée autour des podcasts et de leur valorisation. L'Académie digitale poursuivra par ailleurs ses missions d'accompagnement des stations, notamment sur les productions numériques, les podcasts, les usages de l'intelligence artificielle dans le respect des règles déontologiques de France Télévisions.

Les membres de la commission prennent acte des perspectives de développement présentées pour 2027, tout en rappelant que ces changements devront s'accompagner de moyens adaptés et de formations.

3 : Point d'étape sur le chantier « Évaluation de la charge de travail »

La Direction présente une nouvelle démarche destinée à mieux appréhender la question de la Charge de Travail au sein des stations du réseau Outre-mer.

Elle souligne que cette réflexion dépasse la seule notion de volume de travail et vise plus largement à analyser les conditions dans lesquelles le travail est réalisé.

La méthode proposée s'appuie sur les travaux de la Direction Santé, Qualité de Vie au Travail (DSQVT). Elle repose sur plusieurs étapes : la phase de sensibilisation des

équipes de direction, l'organisation d'ateliers participatifs associant managers et salariés, l'identification des facteurs de charge de travail et l'élaboration de plans d'action adaptés à chaque station.

La Direction rappelle que plusieurs dimensions seront étudiées : l'organisation du travail, les processus et les outils, les moyens techniques, le collectif de travail, le management, les compétences, l'environnement professionnel. Elle insiste sur le fait que cette démarche doit permettre d'identifier les causes réelles des difficultés rencontrées et non de limiter l'analyse au seul volume d'activité.

Mayotte servira de territoire pilote, avec un objectif de premières expérimentations dès le mois de septembre 2026.

Les membres de la Commission accueillent favorablement la volonté de mieux objectiver la charge de travail.

Ils rappellent toutefois que les salariés alertent régulièrement les représentants du personnel sur une surcharge ressentie dans plusieurs services et qu'il est essentiel que cette démarche débouche rapidement sur des mesures concrètes.

Plusieurs élus soulignent que les managers doivent également jouer un rôle de proximité en engageant un dialogue régulier avec leurs équipes afin d'identifier les difficultés rencontrées avant qu'elles ne se traduisent par une dégradation des conditions de travail.

Les échanges mettent en évidence que la notion de charge de travail ne peut être réduite à une approche quantitative. Elle peut également résulter d'une évolution des métiers, de l'accumulation de nouvelles missions, d'un manque de formation, d'outils inadaptés, d'une mauvaise répartition des tâches, de contraintes organisationnelles ou personnelles.

Les membres insistent sur la nécessité que les ateliers débouchent sur des plans d'action suivis dans le temps et évalués, afin d'éviter que les constats restent sans suite.

La Direction confirme que cette démarche s'inscrit dans une logique d'amélioration continue, avec un suivi des actions engagées et un partage des bonnes pratiques entre les stations.

4 : Présentation du projet « Cap Résilience »

Le projet Cap Résilience est élaboré à la suite des retours d'expérience des crises récentes, notamment à Mayotte.

La Direction rappelle que les stations ultramarines sont confrontées à des risques multiples (cyclones, séismes, tsunamis, volcanisme, risques sociétaux, ruptures de réseaux, isolement géographique) qui nécessitent une organisation spécifique afin d'assurer la continuité du service public.

Le projet sera conduit avec le cabinet spécialisé **RISCRISES** et des experts universitaires.

Trois territoires pilotes, Guadeloupe, Mayotte et Nouvelle Calédonie ont été retenus afin de représenter différents types de risques. Les enseignements tirés de ces

expérimentations permettront ensuite d'élaborer une méthodologie transposable aux autres stations du réseau Outre-mer.

Le projet se déroulera sur une période d'environ douze mois et comprendra plusieurs phases : diagnostic des risques ; cartographie des vulnérabilités ; analyse des infrastructures critiques ; élaboration d'un plan de résilience ; construction des procédures de gestion de crise ; intégration des risques professionnels ; formation des équipes ; exercices de simulation ; diffusion des bonnes pratiques vers l'ensemble des stations.

La Direction souligne que cette démarche vise à produire des outils simples, opérationnels et directement mobilisables par les équipes en situation de crise.

Les intervenants précisent que les plans seront élaborés avec les équipes locales afin d'intégrer pleinement les spécificités de chaque territoire.

Le calendrier présenté prévoit une phase de diagnostic dès 2026, des visites de terrain entre septembre et novembre, la rédaction des plans de résilience avant la fin de l'année, les formations et exercices au début de l'année 2027.

Les membres de la Commission prennent note de cette présentation et saluent une démarche répondant à un besoin réel de sécurisation des activités des stations ultramarines.

Ils rappellent néanmoins que l'efficacité du dispositif dépendra de sa capacité à prendre pleinement en compte les réalités opérationnelles de chaque territoire.

Le Directeur régional de Martinique La 1^{ère} attire notamment l'attention sur les spécificités de sa station. Il rappelle que les salariés sont installés dans une tour de grande hauteur, présentant des contraintes particulières d'accès et d'évacuation, Il estime que cette configuration justifie une attention particulière et souhaiterait que la Martinique puisse bénéficier de cette démarche.

La Directrice du Pôle reconnaît la pertinence de cette observation et indique qu'elle échangera avec les experts afin d'étudier la possibilité d'intégrer ces spécificités dans le projet.

Le représentant de Saint-Pierre-et-Miquelon rappelle également que leur territoire est confronté à des phénomènes climatiques de plus en plus importants, notamment des tempêtes hivernales ayant déjà provoqué des interruptions prolongées des réseaux de communication.

Les experts confirment que la méthodologie retenue repose sur une forte prise en compte des contextes locaux et que les expériences acquises sur les sites pilotes auront vocation à être adaptées aux autres territoires.

5 : Projet IJBA

La Direction a présenté un premier bilan du partenariat mis en place avec l'Institut de Journalisme Bordeaux Aquitaine (IJBA), destiné à former des journalistes issus des territoires ultramarins.

La Commission se félicite de cette initiative qui répond à une problématique récurrente : le manque de professionnels formés localement et la nécessité de favoriser un recrutement ancré dans les territoires.

Le dispositif accueille aujourd'hui six alternants répartis entre la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et la Réunion. Les premiers retours sont positifs, tant sur le contenu pédagogique que sur l'accompagnement assuré par les stations.

Les échanges ont néanmoins fait apparaître une réelle inquiétude quant à la pérennité du dispositif. Son financement demeure fragile et dépend largement des dispositifs actuels de prise en charge, dont l'évolution reste incertaine.

La Commission considère qu'il serait particulièrement regrettable qu'un projet reconnu comme pertinent soit interrompu pour des raisons exclusivement budgétaires. Elle estime que France Télévisions doit inscrire ce dispositif dans une véritable stratégie de recrutement et de transmission des compétences au sein du Pôle Outre-mer.

Plusieurs intervenants ont également insisté sur la nécessité de développer cette démarche vers d'autres métiers techniques et administratifs confrontés aux mêmes difficultés de recrutement.

Point 6 : Point de situation sur les prochains projets techniques

La Direction a présenté un état d'avancement des principaux projets techniques.

Le transfert des activités de diffusion de Malakoff vers le siège poursuit son calendrier avec une mise en service annoncée d'ici la fin de l'année.

Le projet **PAM**, destiné à remplacer les systèmes actuels de gestion des médias, est en attente de l'accord de méthode concernant l'information-consultation menée au niveau du CSE Central. La Direction reconnaît elle-même que les équipements actuellement en service arrivent en fin de vie et ne bénéficient plus, pour certains, de maintenance constructeur.

La Commission rappelle que ces retards ne sont pas sans conséquence pour les stations qui continuent à travailler quotidiennement avec des outils vieillissants.

La Direction a confirmé la poursuite du renouvellement des infrastructures réseau, des régies ainsi que des serveurs informatiques.

Si ces investissements vont dans le bon sens, plusieurs représentants ont rappelé les difficultés concrètes rencontrées sur le terrain. En Guyane notamment, les problèmes de saturation des serveurs et le vieillissement du parc informatique pénalisent régulièrement l'activité des équipes.

Concernant Zenon, un retour d'expérience est actuellement réalisé avant la rédaction d'un nouveau cahier des charges commun à l'ensemble des stations. Toutefois, la procédure de consultation, soumise aux marchés publics, devrait encore s'étaler dans le temps.

La Commission Outre-mer exprime sa vigilance concernant le rythme de déploiement des projets techniques. Les difficultés rencontrées quotidiennement dans plusieurs stations démontrent l'urgence d'accélérer le renouvellement des équipements et de sécuriser les outils de production. La modernisation des infrastructures ne pourra produire ses effets que si elle s'accompagne d'un calendrier réaliste, de moyens

financiers suffisants et d'une prise en compte des réalités opérationnelles des territoires ultramarins.

Point 7 : Questions diverses

Les drones : pourquoi le dispositif n'est-il pas déployé dans les stations ultramarines ?

La Direction indique avoir renoncé à ce projet en raison des importantes contraintes réglementaires, des responsabilités juridiques et des risques financiers qu'il représente en cas d'incident. Bien que des salariés aient été formés, elle estime que le Pôle Outre-mer ne dispose pas des moyens nécessaires pour assumer ces risques et privilégie, lorsque cela est nécessaire, le recours à des prestataires spécialisés.

Les membres de la commission regrettent cette décision et rappellent la frustration des agents formés qui ne peuvent exercer cette compétence.