AVIS DU CSEC SUR LE PROJET D'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DES REDACTIONS D'OUTRE-MER

Les élus du CSEC ont pris connaissance des différents avis des CSE et CE du Pôle Outre-Mer sur le projet d'évolution des rédactions d'Outre-Mer (avis des CSE et CE annexés à cet avis).

Si l'idée de la réforme semble justifiée, notamment au regard des attentes des publics ultramarins, et si l'ambition est d'améliorer les process actuels, elle suscite encore trop d'interrogations quant à son application spécifique station par station. La disparition de la strate « Rédacteurs en chef Adjoints », risque d'engendrer des risques psychosociaux. Nous demandons à ce qu'il soit porté une attention particulière aux salariés qui seraient impactés.

Nous exprimons des réserves quant au concept du « Global Média », et ce qu'il implique pour les salariés concernés.

Le succès de cette réforme sera conditionné aux moyens qui y seront dédiés. Les élus veilleront à ce que la charge de travail des salariés concernés, les amplitudes horaires, et le nombre de jours de travail d'affilée soient conformes au Code du travail et à nos accords.
L'occasion de rappeler à la direction ses obligations en matière de sécurité physique et mentale des travailleurs (article L.4121-1 du code du travail).

Nous demandons à ce que chaque établissement d'Outre-Mer soit consulté sur la déclinaison organisationnelle et spatiale prévue par le projet, et que soient prises en compte les inquiétudes et les préconisations émanant des différents avis ci-joint. Compte tenu des spécificités existant au sein de chaque station, les élus exigent la création d'un comité de suivi local avec des moyens dédiés sur la mise en œuvre du projet, et que soit fait un point régulier en CSE central via la Commission Outre-Mer.

Adopté à l'unanimité des élus.
Les Organisations Syndicales CGT, CFDT, SNJ et FO s'associent
Paris, le 4 juillet 2023

RÉUNION EXCEPTIONNELLE
C.S.E. du 22 juin 2023

AVIS MOTIVÉ

des élus du C.S.E. de Guadeloupe la 1ère
concernant le point 1 « Information/Consultation sur l'évolution de l'organisation des rédactions d'Outre-mer (recueil de l'avis)

Pour rappel, l'information en vue d'une consultation relative à **l'évolution de l'organisation des rédactions d'Outre-mer** correspond :

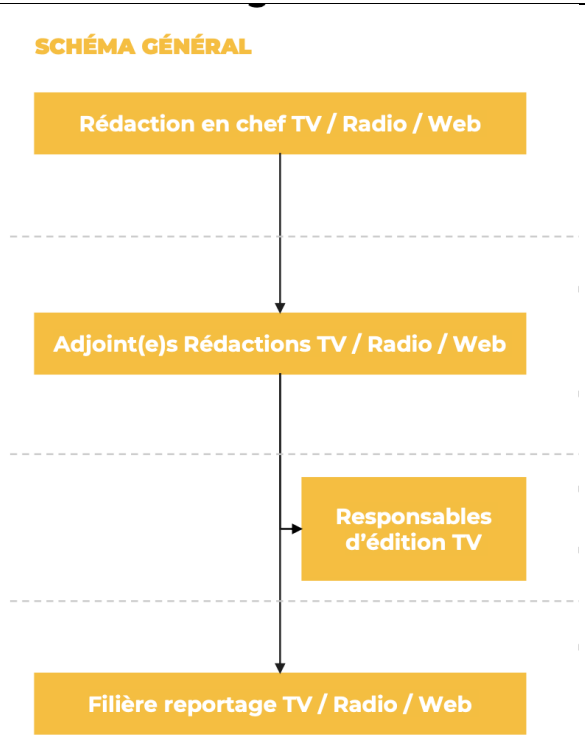
- Au point n°3 à l'ordre du jour de la réunion ordinaire du CSE du 21 avril 2023
- Au point n°1 à l'ordre du jour de la réunion exceptionnelle du CSE du 22 juin 2023

Un support de présentation nous a été transmis en qualité de représentants du personnel de l'instance le 4 avril 2023. Ce dernier a été présenté en séance le 21 avril 2023 par la Directrice, le DRH et le Directeur de l'information du pôle Outre-mer.

La démarche des **élus de Guadeloupe la 1ère** pour formuler **cet avis argumenté** s'est articulée autour :

- d'une première analyse du support de présentation du projet transmis
- d'échanges avec des collègues de la rédaction et de la technique concernant le projet
- des questions posées à la direction lors de la plénière du 21 avril 2023 et des réponses incomplètes obtenues
- de l'établissement et la présentation d'une motion le 21 avril 2023 votée à l'unanimité des représentants du personnel présents
- d'une seconde analyse du support de présentation du projet plus approfondie en tenant compte des informations collectées précédemment.

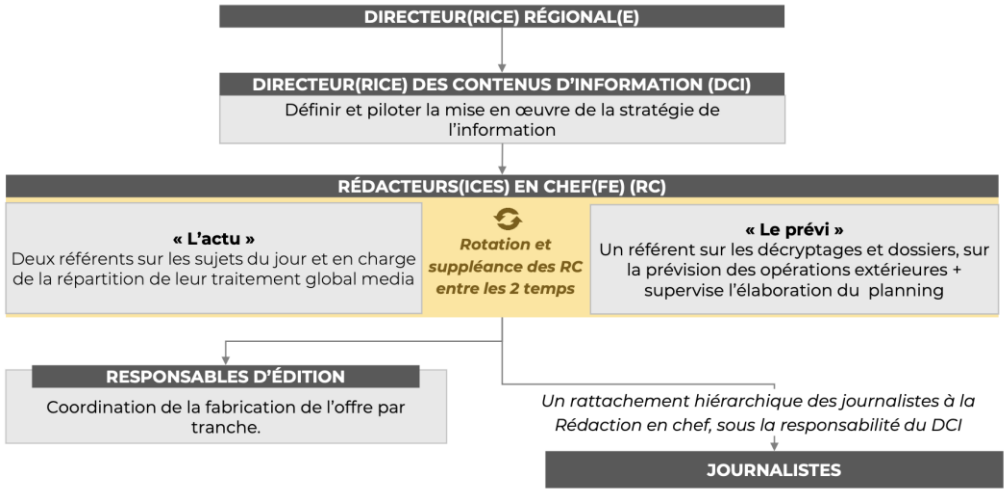
Notre organisation actuelle à Guadeloupe la 1ère est structurée par Média et se décline de la façon suivante :

<table>
<tr><th colspan="2">Organisation actuelle</th></tr>
<tr><th>Support de présentation (cf. Slide 12)</th><th>Guadeloupe la première</th></tr>
<tr><td> 
</td><td>

1 rédacteur en chef TV/Radio/Web
2 rédacteurs en chef adjoint en télé et 1 rédacteur en chef adjoint en radio
4 responsables d'édition en télé et 2 responsables d'édition en radio.
43 journalistes soit 16 rédacteurs radio dont 2 postes gelés, 11 JRI dont 1 poste gelé, 13 rédacteurs télé, 3 rédacteurs Web
Soit 10 encadrants au total et un total global de 53 postes (dont 3 postes gelés)

</td></tr>
</table>

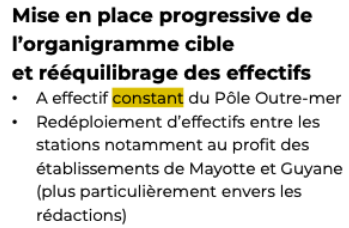
L'organisation cible qui est présentée dans le cadre de ce projet ne nous renseigne que trop partiellement sur les évolutions effectives de notre établissement :

<table>
<tr><th colspan="2">Organisation cible</th></tr>
<tr><th>Support de présentation (cf. Slide 21)</th><th>Quid Guadeloupe la première ?</th></tr>
<tr><td> 
</td><td>

Création du poste de DCI par transformation du poste de rédacteur en chef 3 médias ?
Transformation des postes de rédacteurs en chef adjoints en rédacteur en chef tri-médias
Maintien des postes de responsables d'édition (quel nombre de postes par rapport à l'effectif actuel de 6 ?)
Maintien des postes de journalistes (quel nombre de postes par rapport à l'effectif actuel de 43 ?)

</td></tr>
</table>

De plus, la direction indique une réorganisation à effectif constant à l'échelle du pôle Outre-mer comme l'atteste l'extrait du support de présentation ci-dessous (cf. Slide 46) :



Aucune garantie n'est donnée concernant l'établissement à ce sujet. Un redéploiement d'effectif est également annoncé qui pourrait donner lieu à de la mobilité géographique pour les collègues de l'encadrement de la station. La nouvelle modalité transmise le 21 juin 2023 n'est pas plus rassurante vu les conditions requises draconiennes pour éviter celle-ci.

En matière de **matrice de correspondance**, les évolutions de poste sont les suivantes :

	DCI	Rédacteur en Chef	Responsable d'édition	Journaliste
Rédacteur en Chef				
Adjoint au rédacteur en chef				
Responsable d'édition				
Journaliste				

Les collaborateurs pourront comme actuellement postuler sur l'ensemble des postes ouverts à la consultation. Les encadrants actuels seront-ils prioritaires sur les futurs postes d'encadrement ?

De plus, actuellement, il existe une spécialisation par media. Le Global Média n'est pas effectif au sein de l'établissement à l'exception du rédacteur en chef et des journalistes nouvellement embauchés depuis 2022.
La spécialisation se décline depuis le poste de rédacteur en chef adjoint jusqu'au poste de journaliste ou JRI en passant par celui du responsable d'édition.
Pour précision, cette organisation tient compte d'une activité forte pour la radio en lien avec la culture locale (seul media opérationnel et recommandé par les représentants de l'état en situation de crise – Plan ORSEC / « Une radio bien en place » depuis 10 ans selon l'étude Médiamétrie de janvier 2023).

Le schéma de principe proposé dans le cadre du projet repose sur :

- Le fonctionnement rythmé par les temps de l'information ;
- Un traitement global media pour l'ensemble des postes.

Comme l'atteste l'extrait du support de présentation repris ci-dessous (cf. Slide 23) :

Ce schéma constitue un changement de grande ampleur avec une population vieillissante (pour rappel, la moyenne d'âge est d'environ 54 ans en décembre 2022 pour le personnel de la rédaction – cf. Bilan social). Loin de valoriser leur expertise, ce projet les met en situation de fragilisation professionnelle.

Par ailleurs, aucune information n'est communiquée à ce stade concernant l'organisation du temps de travail, notamment les plannings. Il est d'ores et déjà à noter comme l'illustre l'extrait du support de présentation ci-dessous (cf. Slide 31), que le personnel du WEB et du service du développement numérique devra adapter ses horaires de travail en lien avec la tranche matinale, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

- une **tranche matinale non plus quasi-exclusivement portée par la radio mais également par le web**, dans une logique d'adéquation des rythmes de ces médias (davantage de réactivité) et de cohérence avec les usages des publics.

Pour rappel, celle-ci est pilotée par la radio aujourd'hui.

Concernant la gestion des RH et des congés, comment sera-t-elle réalisée en particulier pour le DCI ?

Autre constat, la suppression de la fonction « rédacteur en chef adjoint » modifie l'encadrement de la rédaction et par conséquent le contenu du travail des fonctions qui perdurent comme le rédacteur en chef et les responsables d'édition.
Concernant les journalistes, la mise en œuvre du Global Média effective avec le projet transforme substantiellement le contenu du travail au quotidien par rapport à une organisation actuelle basée sur la spécialisation à savoir : découvrir en temps réel les sujets chauds ou froids, et désormais le média.
Le rythme de travail pour l'actu chaude est plus soutenu que pour les actus froide et tiède, ce qui a un impact sur la charge cognitive associée à une pression temporelle plus forte.

La déclinaison des sujets selon le media requiert des savoir-faire différents constitutifs de la spécialisation des journalistes. Le projet nécessite le développement de la polyvalence et des compétences requises pour les différents media. Ce changement présente un coût d'adaptation pour certains collaborateurs, notamment pour ceux qui ont développé une forte expertise dans un media donné, d'autant que cette transformation s'impose à eux…

En outre, les adaptations associées à la nouvelle organisation et au fonctionnement correspondant constitueront une charge de travail pendant cette période d'appropriation de ces nouveaux contenus. D'où cette interrogation : la rotation et la suppléance annoncées pour les rédacteurs en chef ne constitueront-elles pas à son tour un facteur aggravant pour cette charge de travail en lien avec le rythme défini ? Quel sera ce dernier ?
Les temps de régulation – Pré-conférence de rédaction, Conférence de rédaction, Conférence de prévision, Codir Station, bien que présentant une valeur ajoutée potentielle pour la qualité du travail, sont multipliés dans le projet par rapport à l'existant, et constitueront un temps de travail supplémentaire pour les rédacteurs en chef et impactant en termes de charge de travail.

De plus, les collectifs actuels sont construits autour d'un media (TV/Web, radio) à l'exception des situations de crise. Les collaborateurs par media partagent une bonne connaissance mutuelle qui est une ressource dans le travail. Ce projet déconstruit les collectifs existants, un temps d'apprentissage sera nécessaire pour retrouver cette valeur ajoutée.

Au vu de l'ensemble des changements opérés par ce projet, l'intérêt et le sens du travail seront impactés de manière disparate pour les collaborateurs, a fortiori pour ceux qui les vivront comme subis.

À propos de l'environnement de travail, de manière générale, il doit être pensé et mis en place au service de l'organisation. Aujourd'hui, il tient compte du fonctionnement par media, à travers les deux open-space distincts (radio/télé). Ce projet constituant une évolution organisationnelle, l'environnement de travail doit être adapté. Aussi, quelles transformations spatiales et matérielles sont envisagées en tenant compte des contraintes de notre site nécessitant les autorisations des administrations compétentes pour tout changement à mettre en place ? Ces adaptations ne sont pas indiquées pour notre établissement à ce stade.

Enfin, force est de constater que les informations communiquées par la direction portent exclusivement sur la rédaction d'où notre questionnement : les impacts concernant les PTA (OPS, montage, scripte, numérique…) ont-ils été évalués en lien avec l'organisation rythmée par les temps de l'information ?

En conclusion, les élus du C.S.E., tenons à souligner que la consultation en cours porte sur un schéma de principe organisationnel général pour l'ensemble des rédactions du Pôle Outre-mer intitulé schéma type. Une déclinaison par établissement est prévue d'un point de vue organisationnel et spatial comme indiqué à la slide 17 du support de présentation dont l'extrait figure ci-dessous :

En ce sens, une **réflexion à l'échelle des établissements sur les modalités pratiques de mise en œuvre doit être menée**. Il s'agira de préciser les **processus d'activité et modes de travail du quotidien** ainsi que **l'organisation des locaux** des rédactions qui garantiront la mise en œuvre effective du nouveau schéma d'organisation.

Au regard des questions que pose la mise en œuvre du projet localement et l'absence d'informations transmises à ce stade par la direction, à ce titre, nous, les élus du C.S.E. émettons **un avis défavorable**.
De plus, nous demandons à **être consultés sur la déclinaison organisationnelle et spatiale du projet pour** notre établissement compte-tenu des modifications portant sur les conditions de santé et de sécurité et de travail.

Enfin, nous attendons de la Direction, comme défini par la réglementation, qu'elle nous apporte une réponse motivée suite à notre avis (cf. L. 2312-15 du Code du travail).

AVIS DU CSE DE GUYANE LA 1ERE :

LES ELUS DU CSE DE GUYANE LA 1ERE DISENT NON AU PROJET D'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DES RÉDACTIONS D'OUTRE-MER.

Au vu des nouveaux comportements de consommation de l'information par nos publics et notamment les plus jeunes, la volonté de changement d'organisation paraît bienvenue.

Toutefois, le contexte actuel de la rédaction de Guyane La 1ère ne permet pas de mettre en place la nouvelle « organisation de l'information en outremer » telle que proposée par la direction et ce pour plusieurs raisons.

D'abord, le nouveau projet de grille pour la rentrée générant l'augmentation des rendez-vous sans effectif supplémentaire conséquent est inquiétant pour le fonctionnement d'une rédaction déjà à flux tendu.

Les effectifs :
Le découpage par tranche d'info et actualités chaude et froide avec des rédacteurs en chefs et des responsables d'édition ne pourra fonctionner que s'ils sont en nombre suffisant : la réforme implique 3 rédacteurs en chef et au moins 2 responsables d'édition par jour.

En tenant compte des congés, arrêts maladies et formations, c'est intenable avec un effectif de 4 rédacteurs en chef adjoints, potentiels futurs rédacteurs en chef, 5 responsables d'édition déjà bien engagés dans les tâches technico-éditoriales quotidiennes.

Enfin, la clause de mobilité des rédacteurs en chef tous les trois ans, peut s'avérer être une exigence contraignante dans la gestion des parcours professionnels et personnels des collègues qui aspirent à devenir rédacteur en chef et/ou directeur des contenus de l'information (DCI).

Comment va s'articuler le travail des responsables d'Édition qui n'auront plus d'échange direct avec un rédacteur en chef adjoint chargé du journal pour certaines décisions ?

Il y a en moyenne une douzaine de journalistes en semaine sur le terrain et sept seulement le week-end pour réaliser l'ensemble des programmes diffusés sur les 3 supports : radio, web et télé.
Comment faire du « global média » tous azimuts avec une rédaction déjà en sous-effectif chronique, n'arrivant pas à couvrir correctement un territoire très étendu, avec des problématiques éditoriales lourdes et complexes ?

Cela concerne aussi le pôle web, au cœur de la réforme : quelle organisation pour la « matinale » du web, à côté de la radio ? Et le reste de la journée ? Quelles interactions web-tv-radio, quels effectifs, quel encadrement ?

Constat :
Face au manque d'effectif, la rédaction n'a pas été en mesure d'assurer tous les rendez-vous de la grille 2022-2023. Certains programmes et magazines se sont arrêtés dès les premiers mois.

La formation :
Le tri média suppose des compétences techniques maîtrisées par peu de membres de l'encadrement et de la rédaction. La formation est un enjeu central de cette réforme, aussi les élus demandent à connaître les formations prévues, les durées, les postes concernés et le calendrier.

Le global media est présenté comme une compétence (quelle formation, quelle reconnaissance dans l'accord d'entreprise, quelle rémunération ?) et la répartition de la charge quotidienne pour les journalistes déjà très sollicités, reste floue.

L'application du global media doit être clairement définie tout comme la volonté de sélectionner davantage des profils web à l'embauche.
Attention à la dérive potentielle de remplacer des journalistes par des non-journalistes pour la couverture de l'actualité. La planification des équipes et du travail est essentielle : alors que ce grand virage s'annonce, notre rédaction avance à ce jour sans réunion de service autre que la conférence de rédaction du matin. Pas de réunion de planification, ni sur l'évolution des projets.

Les points d'alerte :
- Encadrement de la montée en compétences des responsables d'édition et positionnement dans la grille de rémunération des responsables d'édition dont l'activité sera augmentée
- Flou sur le cross media, la transversalité, et la charge de travail associée
- Modalités de formation : conditions, budget, calendrier, remplacement du personnel en formation
- Effectifs insuffisants pour mener à bien cette réforme, chez les encadrants et les journalistes reporters.

Le projet de réforme n'évoque pas les incidences sur le personnel technique (monteur, média manager, script, ingénieurs du son, chargé d'édition numérique…) or, il sera également impacté par cette nouvelle organisation. Il devra travailler autrement et davantage alors que de nombreux services sont déjà sous tension.

Qui va satisfaire les besoins croissants en infographie dans le cadre de cette réforme ?
Y a-t'il des moyens budgétaires supplémentaires pour assurer la mise en place de cette évolution ?

L'avis du CSE :
Considérant l'état actuel des effectifs et de l'organisation de la rédaction, cette réforme bien que présentant des aspects intéressants est prématurée pour la rédaction de Guyane la 1ère.
Elle ne pourra être menée qu'avec des effectifs renforcés, un calendrier précis et des garanties claires de la direction en matière de formation et de charge de travail. Les élus attendent des réponses précises à leurs questions.

Les élus du CSE de FTV Guyane émettent un avis négatif quant à la mise en place d'une réforme de plus sans une véritable prise en compte des besoins humains et matériels de notre station.

Voté à l'unanimité des sept élus présents.
Les syndicats SNJ/SRCTA UNSA et UTG-UCSA-CGT s'associent à ce vote.

martinique 1

Comité Social et Economique

CSE DU JEUDI 22 JUIN 2023

Avis des élus du CSE de Martinique la 1ère
Sur le projet d'évolution de l'organisation des rédactions OUTREMER

Dans un contexte général où les rédactions de Martinique la 1ère ne fonctionnent pas comme elles le devraient, sur la base d'un audit réalisé auprès des équipes, au sein de chaque station en 2023, la Direction du Pôle Outremer ambitionne la mise en place d'une nouvelle organisation des rédactions.
Cette photographie de l'existant réalisée par ce cabinet externe, n'a fait que mettre en exergue des dysfonctionnements que les élus ne cessent de dénoncer depuis de nombreuses années : fonctionnement en vase clos de chacun des 3 médias, manque d'anticipation, inégalité de traitement entre journalistes, absence de ligne éditoriale, etc.

Quel que soit le projet qui nous sera proposé, il devra répondre à toutes ces alertes !!!

Celui sur lequel il nous est demandé de nous prononcer aujourd'hui propose une approche du traitement de l'information par temporalité (actu chaude/froide), et fait disparaitre la strate des Rédacteurs en Chef Adjoints.
Ces deux éléments majeurs, auront nécessairement un impact sur plusieurs corps de métiers (journalistes et PTA), notamment au regard de la pyramide des âges.

L'organisation cible présentée dans ce document, appelle selon nous, un certain nombre de réserves :

- Absence de déclinaison précise du projet pour la station Martinique (temps de travail, plannings)
- Manque d'informations sur « les compétences global média », est-ce que cela implique une polyvalence média pour les journalistes ?

- la Direction a sous-évalué les moyens humains nécessaires à la mise en place du projet
- Le recrutement sur les postes de DCI, RC et futurs Responsables d'édition sera déterminant et nécessitera un accompagnement fort.
- La mise en place d'une conférence de rédaction commune est-elle vraiment réaliste ?
- La charge de travail liée à cette nouvelle organisation respectera-t-elle les limites fixées par notre convention collective ?

Enfin, nous observons et prenons acte du fait que la clause de mobilité ait été assouplie. La difficulté à trouver des profils adéquats y est certainement pour quelque chose.

Nous vous rappelons que l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures nécessaires pour préserver la santé physique et mentale des salariés (L.4121-1 du Code du Travail). L'absentéisme au sein des rédactions est un indicateur flagrant du malaise existant au sein des rédactions, et la Direction ne peut l'ignorer.
A ce titre nous exigerons la création d'un comité de suivi de ce nouveau projet localement, le cas échéant.

Cette délibération vaut avis du CSE sur **les principes et fondements de la future organisation de la rédaction de Martinique la 1ère**.

AVIS DES ELU.ES DU CSE SUR LA REFORME DE L'ORGANISATION DES REDACTIONS D'OUTRE-MER

La réforme de l'organisation des rédactions d'Outre-mer a été présentée ce jour aux Elus du CSE.

Un projet ambitieux mais qui suscite quelques inquiétudes :

- Que deviendront les cadres actuels de la rédaction qui ne seront pas retenus dans cette nouvelle reforme
- Le casting doit être rigoureux et à la hauteur des ambitieux de la direction d'Outre-mer
- Que prévoit la direction pour rendre la station de Mayotte plus attractive sans créer une discrimination par rapport aux locaux
- La clause de mobilité ne concernant pas les chefs d'édition ne risque-t-elle pas créer un effet de congestionement.

Nous attendons que ce projet en études depuis 2 ans prenne forme avec les moyens financiers, matériels et humains qu'il nécessite et qu'il soit adapté aux spécificités de la station de Mayotte.
Les Elus du CSE préconisent :

- Que les chefs d'éditions soient soumis à une clause de durée déterminée avec une possibilité de renouvellement
- Des formations adaptées pour accompagner au mieux les futurs cadres dans leur nouvelle responsabilité

Et enfin les élus du CSE attendent que les moyens dédiés au WEB ne soient pas utopique mais réels.

Dans l'ensemble, les élus du CSE, donnent un avis favorable sous réserves.

Comité d'Établissement
Nouvelle-Calédonie La 1ère

Nouméa le mardi 20 juin 2023,

Avis du Comité d'Établissement de NC La 1ère

sur l'évolution de l'organisation des Rédactions d'Outre-Mer

Le Comité d'Établissement lors de sa séance du mardi 20 juin 2023 a examiné l'évolution de l'organisation des Rédactions d'Outre-Mer, soumis pour information-consultation.

Les membres élus ont donné un avis favorable.

Résultat de l'information-consultation :

- Voix pour : 1
- Voix abstention : 4
- Voix contre : 0

Le Secrétaire du CE

FRANCE TELEVISIONS SA
Comité d'Etablissement
NOUVELLE-CALEDONIE 1ère

Jean-Luc RALEB

Avis des élus du CE de Polynésie la 1ère sur l'évolution de l'organisation des rédactions d'Outre-Mer

Les élus prennent acte du projet d'évolution de l'organisation des rédactions d'outre-mer.

Les élus constatent qu'à l'échelle locale cette réforme n'engendre aucune lisibilité concrète vis-à-vis de l'organisation de la rédaction et des conditions de travail des salariés, même si la présentation du projet de réforme de l'information au sein du pôle outre-mer a eu le mérite d'acter les incohérences de fonctionnement suite au rapport de diagnostic et d'analyse.

Les élus ne souhaitent pas cautionner des effets d'annonce sur le volet local du projet sans garanties réelles d'une évolution pertinente de l'organisation de la rédaction.

Les élus tiennent à souligner les inquiétantes similitudes avec la dernière déclinaison de l'organisation de la rédaction issue du projet Horizon 2015 ayant largement contribué à la situation actuelle mise en lumière lors de l'audit.

En conséquence, les élus émettent un avis négatif sur ce projet d'évolution d'organisation.

Adopté par 6 voix et une abstention

Les organisations syndicales CGT Polynésie 1ère, SNJ-CGT, USNA CFTC Polynésie 1ère et OTAHI s'associent.

Pamatai, le Jeudi 15 Juin 2023

réunion **1**

Le Comité Social et Economique

Avis du CSE Réunion la 1ère sur le projet d'évolution de l'organisation des rédactions

Le CSE de Réunion la 1ère est consulté ce jour sur un projet d'évolution de l'organisation des rédactions des stations du pôle d'Outre-Mer.
La direction générale de La 1ère souhaite mettre en œuvre un nouveau schéma d'organisation des rédactions d'Outre-mer. Ce projet sur l'évolution de l'organisation des rédactions, tel que présenté aux élus, apparaît comme très généraliste et ne tenant pas compte des spécificités de chacun des territoires d'outre-mer concernés par cette évolution. La direction générale ne précise pas sa mise en œuvre opérationnelle dans chacun des établissements concernés.

La direction indique qu'une « *réflexion à l'échelle des établissements sur les modalités pratiques de mise en œuvre doit être menée* », pour « *préciser les processus d'activité et modes de travail du quotidien, ainsi que l'organisation des locaux des rédactions qui garantiront la mise en œuvre effective du nouveau schéma d'organisation* ».

Aussi les élus de Réunion la 1ère ont demandé une expertise, dont le rapport confirme les nombreux manques du projet en l'état.

Le CSE tient à rappeler le contexte actuel de la rédaction de Réunion la 1ère.

Depuis plusieurs années, le poste de RC a vu passer de nombreux rédacteurs en chef restés plus ou moins longtemps en poste. Depuis mars 2023, ce poste est pourvu par « intérim ». Les postes d'adjoints ne sont pas tous pourvus : il y a 4 adjoints en fonction actuellement, dont un est en fait le RC par intérim. Du coup, **la direction a recours à des intérims pour combler les tableaux de service, ce qui occasionne des trous dans l'édition, la présentation, les équipes de reportage et met en tension les journalistes de l'ensemble de la rédaction qui ne savent plus qui fait quoi.**

L'**absentéisme reste élevé** entre des arrêts de longue durée (maternité, maladie, accident de trajet), des arrêts longs liés à des situations d'épuisement et/ou de souffrance, et des arrêts plus courts, ces éléments caractérisant une situation dégradée à la rédaction et l'absence de mesures correctives. **Les élus du CSE alertent une nouvelle fois la direction sur cette situation : il y a urgence à trouver des solutions pour interrompre ce cercle vicieux.**

Le projet de future organisation de la rédaction a pour objectif un traitement de l'information Global Media ... c'est bien la convergence des médias qui est recherchée, ce qui était l'objectif de la mise en place de la rédaction unique en 2017, qui a largement échoué.

Faute d'une présentation de l'analyse de cet échec par le pôle, les élus du CSE estiment que l'échec à Réunion la 1ère de la convergence des médias découle de l'absence de changements dans les pratiques des encadrants : tous les maux de la rédaction en 2017 (absence de projet éditorial, absence d'anticipation, absence de prévision, traitement inéquitable des journalistes entre ceux qui décident de ce qu'ils font et ne font pas et ceux qui bouchent les trous, fonctionnement en silo) sont les maux de la rédaction en 2023, voire se sont aggravés.

Le Comité Social et Economique

Enfin, nous notons avec stupéfaction l'inflexion en cours de consultation sur la clause de mobilité, qui a purement et simplement disparu, alors c'était l'un des éléments clefs de la dynamisation des cadres. Le recueil des souhaits doit-il de nouveau être fait ? et les encadrants intérimaires pourront-ils aussi formuler des souhaits ?

Cette inflexion nous laisse penser que ce projet est bien un projet et il peut être infléchi sur la base de la réalité de terrain.

Cette délibération vaut avis du CSE sur **les principes et fondements de la future organisation de la rédaction de Réunion la 1ère**. Conformément aux dispositions de l'article L2312-15, le CSE attend les réponses motivées et les suites que compte donner la direction aux alertes et demandes du CSE.

Saint Denis, le 21 Juin 2023

Les élus présents :

Payet Johny

Bourran Saleem

Sigrid CHANE-KANE-BONE

Eric HOARAU

LORION MARC.

Lise HOARAU

Les organisations syndicales CFDT – CGT - FO

Thierry Chauvet CGT

Pascal AUBRY CFDT

Jacques Payet