

KAWULI le mensuel de l'UCSA CGT Mayotte

mayotte



Décembre 2020

Édito

Tout d'abord, pour ce deuxième numéro de Kawuli, nous profitons de la fin de l'année pour vous souhaiter de joyeuses fêtes et tous nos vœux de bonheur pour l'année 2021.

Une année que l'on espère meilleure au plan sanitaire avec un retour programmé à la vie normale et une année que l'on espère meilleure également au plan professionnel.

En 2020, France Télévisions a supprimé France Ô sur décision du gouvernement, mais pour les années à venir, on demande aux salariés du groupe d'être innovants, de se diriger vers des contenus numériques et on nous assure que la formation sera au rendez-vous. L'UCSA-CGT n'est pas contre l'évolution de l'entreprise, mais encore faut-il nous donner les moyens suffisants pour atteindre ces objectifs. Par exemple, dégager du temps pour faire des magazines ou des documentaires, alors que l'objectif est de produire dans le réseau Outre-mer 50 % des contenus de nos antennes. Nous l'avons vu par le passé, former ne suffit pas, il faut aussi donner les moyens de pratiquer. Tout le monde sait qu'à Mayotte la 1ère, nous sommes en sous-effectif. Malgré cela, nous enregistrons de bonnes audiences, preuve que nous ne ménages pas nos efforts. Des efforts qui en cette période de Covid-19 ne sont pas reconnus à leur juste valeur par notre hiérarchie. L'UCSA-CGT continuera son combat en 2021 pour une meilleure prise en compte de nos réalités, pour la défense des salariés et pour faire cesser les injustices.

Bonne lecture

Actualité nationale

- ▶ Le télétravail, pratique mais pas sans risque pour la santé
- ▶ Bilan RCC et retraite
- ▶ CDD réguliers du pôle Outre-mer
- ▶ Avenir de l'avenant 11 de l'accord collectif sur le système salarial
- ▶ Audiences record pour le JT français du soir de Mayotte la 1ère
- ▶ Renouvellement des cartes de presse : la révolution numérique est en marche

L'actu à Mayotte la 1ère

- ▶ Une prime Covid attribuée sans critères objectifs !
- ▶ Formation professionnelle
- ▶ Portrait Moussa Attoumani
- ▶ Action CSE Mayotte la 1ère
- ▶ Bon vent Anastasia !

Le télétravail, pratique mais pas sans risque pour la santé

Travailler à distance peut s'avérer utile pour les personnes qui ne peuvent occuper leur poste sur site. Toutefois, il n'existe pas une seule façon de pratiquer le télétravail. Plusieurs rythmes sont envisageables, mais ceux-ci peuvent provoquer des risques psychosociaux (RPS).

Plusieurs facteurs de risques sont en lien avec le sujet du télétravail.

- ▶ Problématique de la quantité du travail, de la pression temporelle et des contraintes de rythmes.
- ▶ Le temps de travail et le sujet de l'équilibre vie privée, vie professionnelle. Le télétravail peut être une source RPS notamment sur le sujet de la volumétrie de l'activité et de la peur de cette volumétrie
- ▶ L'autonomie et les marges de manœuvres (quelles autonomies en tant que collaborateur dans l'exercice de ma mission à distance et comment je suis piloté par mon manager.
- ▶ Rapports sociaux (le télétravail change complètement la nature des relations entre collègues de travail mais aussi entre managers et collaborateurs mais également la relation entre partenaires sociaux et les collaborateurs.
- ▶ L'insécurité de la situation au travail.

Tous ces éléments sont à relier à l'isolement.

Sur le lieu de travail, le salarié peut se trouver isolé par rapport au contexte habituel et par rapport au collectif du travail.

Le télétravail peut aggraver le problème d'organisation personnelle mais aussi l'organisation structurelle. Il y a une vraie difficulté à trouver l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle puisque le lieu de travail est aussi le lieu d'existence pour la majorité des collaborateurs en télétravail.

Dans les points de vigilance, il y a le sujet de la charge mentale avec les problématiques d'interruption qui sont très fréquentes et les problématiques d'objectifs flous, la difficulté que peut avoir certains à se concentrer en télétravail pour des questions d'ordre professionnel mais aussi d'ordre privé.

Il faut prendre en compte également l'isolement social et le sentiment de privation de liberté liés au confinement, la perte de repères et la prise de mauvaises habitudes en télétravail total, le climat anxigène de crise sanitaire, le fait d'organiser son travail quand on a des enfants présents dans la maison, ou encore gérer les conflits familiaux en situation de huis-clos.

limiter les risques

Toutefois, des solutions existent pour limiter ces risques : s'installer dans un espace de travail dédié, aménagé, avec un poste de travail pour travailler dans des bonnes conditions et limiter les troubles musculo squelettiques.

Il faut se fixer des horaires, faire des pauses, anticiper, planifier et organiser la charge de travail, utiliser les outils de communication pour échanger et garder le contact avec son manager mais aussi avec ses collègues.

Le rôle du management

En ce qui concerne le télétravail et la gestion des rythmes, le management joue un rôle particulier à la fois sur la coordination et le pilotage de l'activité dans le champ organisationnel et dans celui de la communication (comment maintenir un niveau de communication qualitatif avec ses collaborateurs pour avoir un flux d'échanges réguliers et suffisants et la recherche de solutions). L'utilisation efficace des outils digitaux est un élément particulièrement important. Malheureusement, on s'aperçoit que les personnes qui ont des difficultés dans l'utilisation des outils numériques peuvent être en plus grande difficulté dans l'exercice du télétravail. Et puis la construction de la dynamique collective pour le collectif du travail est un élément particulièrement important.

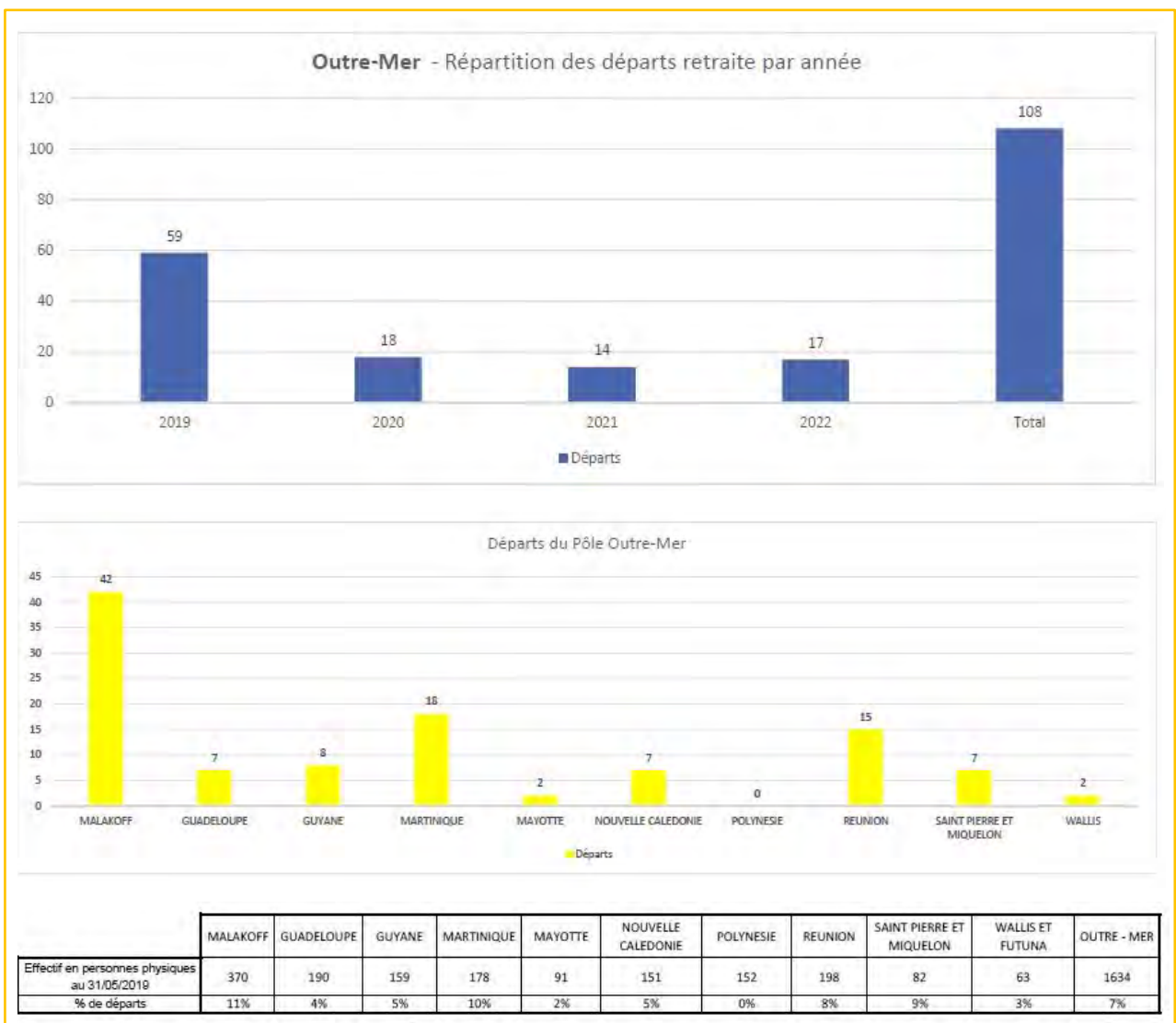
Tous les rythmes ne peuvent s'appliquer à des contextes différents et il y a vraiment des particularités liées au métier, aux individus, aux conditions de travail et aux modèles managériaux à prendre en compte.



Bilan RCC et retraite

Au 1^{er} décembre 2020, On dénombre 884 départs au total dont 100 départs pour des projets professionnels et 784 pour des départs retraite. Au niveau de la répartition, il y a plus de départs chez les hommes et chez les PTA. Sur les 784 départ à la retraite, 207 au siège, 379 en région F3, 108 en Outre-Mer.

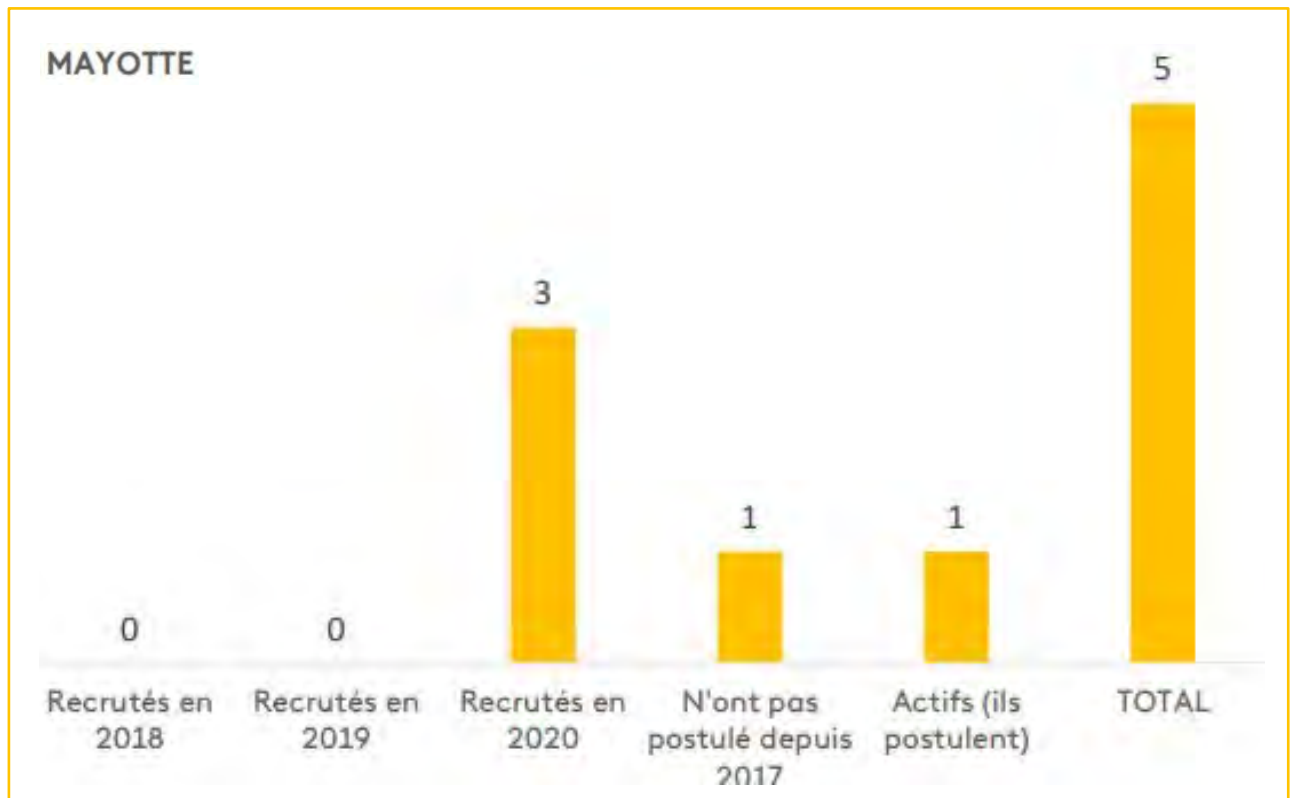
La répartition par direction, avec 9% des effectifs de FTV qui vont partir : les directions qui sont les plus représentées au départ sont les régions F3, l'IMG, les moyens de fabrications et la production ainsi que les ressources humaines et le secrétariat général. Les directions où il y a très peu de départs sont celles des antennes, des programmes, de la communication, des moyens des antennes et programmes et Outre-mer où il n'y a que 5% de départ des effectifs.



CDD réguliers du pôle Outre-mer

76 de CDD réguliers comptabilisés dans le Pôle Outre-mer à qui on a adressé un courrier fin 2018 par le dialogue social. 13 CDD dits réguliers ont été recrutés en 2018, 13 sur les années 2019-2020, soit un pourcentage de 34% sur l'ensemble du périmètre CDD régulier. 35 CDD n'ont jamais postulé sur les années 2019-2020 et enfin 14 d'entre eux continuent à postuler sur les campagnes de recrutements, soit 21%.

Il a été acté avec la direction du pôle Outre-mer la création d'un vivier Outre-mer composé dans un premier temps de tous ces CDD réguliers. Ce fichier sera fourni à tous les services RH à tous les CODIR en station et permettra aux différentes stations de proposer à ces CDD des missions de mobilités plus ou moins longue durée dans l'attente d'un possible recrutement dans leur station d'origine ou dans les stations où ils travaillent.



Avenir de l'avenant 11 de l'accord collectif sur le système salarial

L'avenant 11 à l'accord collectif relatif au système salarial tombe fin 2020. Cet accord a permis un élargissement du nombre de mesures avec en moyenne un tiers de salarié-e-s par an qui sont augmentés mais sur un taux possible plus faible qui peut descendre jusque 1%, sur la base du groupe 1 Niveau 1 de la grille PTA, soit environ 600€ bruts.

L'expertise du CSEC sur la politique sociale a fait un focus sur la politique salariale de FTV (restitution probablement en janvier). On constate une chute des hausses de salaires à partir de 2016 due à la modération salariale : 2012-2013 : + 2,35% en moyenne
2014 : +3,30% de hausse moyenne en raison de l'entrée en vigueur du nouvel accord collectif. A partir de 2015 : moyenne de +1,45% par an.

Par ailleurs, de 2016 à 2019, on constate que 24% des salariés n'ont eu aucune mesure salariale. Cela a clairement produit de la démotivation. Par ailleurs, les engagements de l'accord sur « la nécessité d'assurer la dynamique des grilles de rémunérations PTA et journalistes » ainsi que « la volonté commune de tenir compte de l'inflation et du pouvoir d'achat dans la mise en œuvre de la politique salariale de l'entreprise » ne sont pas tenus. La fin de l'avenant 11 aura pour conséquence un retour aux dispositions initiales de l'accord collectif avec les automatismes à 4 ans révolus pour les PTA sur un minima de +2,5% (Niveau 1 du groupe 6, 1500€ annuel minimum).

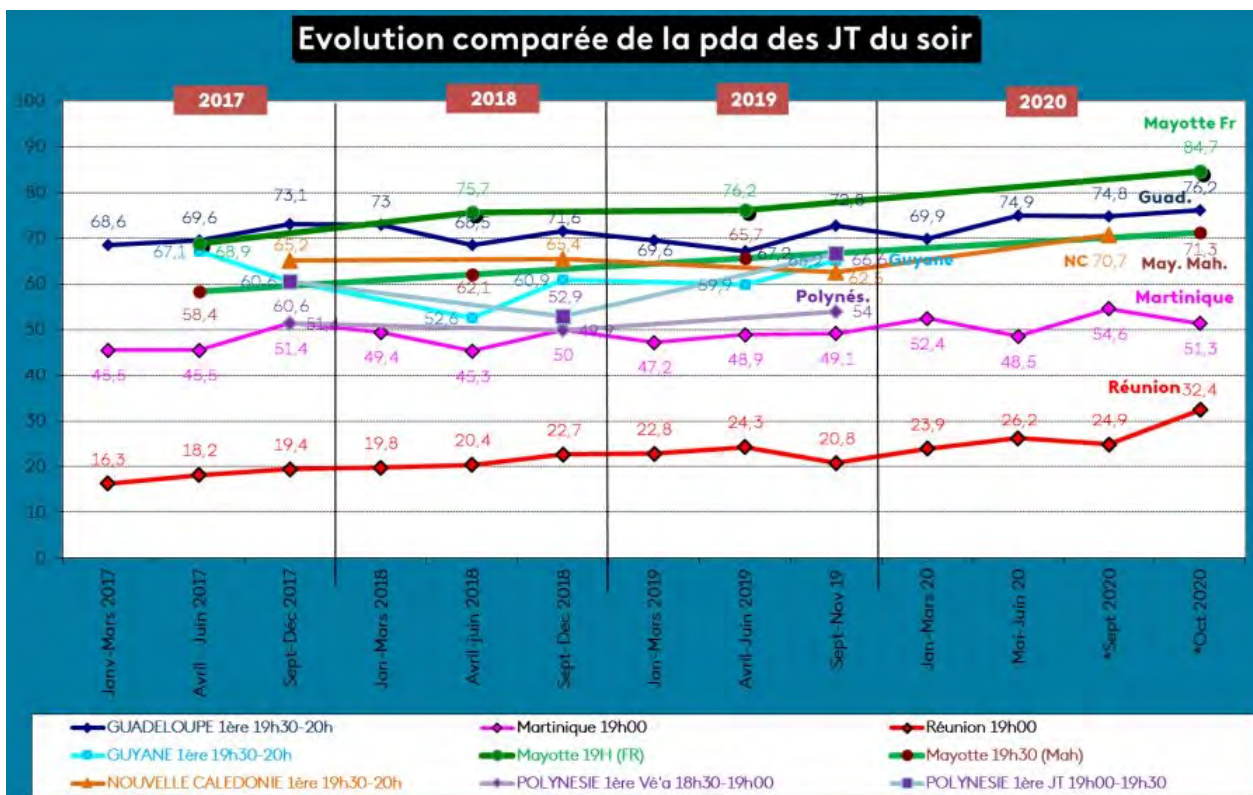


Audiences record pour le JT français du soir de Mayotte la 1ere

33,7 % de part d'audience pour Mayotte. Sur l'info nous avons atteint un niveau record de 84,7% de part d'audience. Nous avons une progression d'année en année. Quasiment plus de 8 téléspectateurs sur 10 le soir sont sur le journal en français et 71,3% en part d'audience en shimahorais. En radio 55,9% de part d'audience, toujours en tête des neufs radios d'Outre-mer

Mayotte est toujours en tête des 1ères avec une moyenne 55,9 % de pda. En Outre-mer

8 éditions sur 9 placent La 1ère en tête des chaînes. Un tiers de la population d'Outre-mer s'informe le soir en regardant un JT de La 1ère. Les 9 radios fédèrent près de 423.000 auditeurs en moyenne par jour, soit 20 % de couverture quotidienne. Les 10 sites totalisent 180 M de visites de janvier à novembre 2020, soit +136 % par rapport à la même période en 2019. Les 10 pages Facebook suscitent l'intérêt de 2,5 M de fans, et les comptes Instagram sont suivis par plus de 410.000 abonnés (+38% depuis janvier).



Renouvellement des cartes de presse : la révolution numérique est en marche

Tout arrive ! Alors que de nombreux aspects de notre vie quotidienne sont réglés par Internet et le numérique, la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP) était encore réticente à ce changement. Mais désormais, ça y est, la demande de la carte de presse peut se faire en ligne. Il faut donc créer votre profil en utilisant votre nom à l'état civil (avec accents et tirets si besoin).

Le mode d'emploi figure sur le site de la CCIJP (www.ccijp.net).

Pour les titulaires, il faut d'abord attendre l'envoi de la liste des journalistes par nos RH avant de faire la demande, sinon vous paierez en totalité les frais de dossiers (part patronale et part salariale).

Pour les pigistes, il faut attendre l'attestation employeur avant d'effectuer la demande.



Une prime Covid attribuée sans critères objectifs !

Dans notre précédent numéro de « Kawuli » paru le mois dernier, nous évoquions le sujet de la prime Covid promise par le Chef de l'État lors de son discours télévisé du 16/03/2020 et suite auquel nous n'avions toujours pas vu la trace du moindre centime dans nos bulletins de salaire.

9 mois plus tard, nous déplorons que le paroxysme de l'ingratitude ait été atteint à Mayotte La 1ère avec le versement de cette prime Covid initialement destinée à récompenser tous ceux qui ont travaillé durant la période sombre et périlleuse du confinement.

Voilà que nous constatons que plusieurs salariés de l'entreprise qui se sont démenés matin midi et soir pour assurer la continuité de service ont été purement exclus du versement de la prime. Quelle belle reconnaissance de la Direction !!

Et pour ceux qui ont été sélectionnés pour en bénéficier, le montant est variable, allant de 300 à 600€... du simple au double, voire plus. Mais sur quels critères la Direction se base-t-elle pour définir des montants différents à accorder aux uns et aux autres !?!?

Mais aussi, comment une prime annoncée par le Président de la république d'un montant de 1000€ est-elle revue à la baisse pour atteindre finalement 300€ ?! Nous voulons des réponses !

Pour enfoncer le clou, la Direction a décidé de ne pas verser à certains salariés la prime Covid car ils ont bénéficié d'une mesure individuelle notifiée fin 2020. Depuis quand une prime collective basée sur un critère spécifique de conditions de travail est éliminatoire pour bénéficier d'une mesure individuelle ? Quel règlement le stipule ?

Enfin pour terminer, une pensée particulière à la prime 2018 suite à la grève générale contre l'insécurité qui avait paralysée l'île durant 3 mois et au cours de laquelle les conditions pour se rendre au travail étaient aussi chaotiques que dangereuses (barrages routiers, émeutes, marche à pieds...), et la Direction de l'époque avait su faire preuve de reconnaissance en octroyant une prime spéciale et invariable de 500€ à tout le personnel de Mayotte La 1ère. Nous sommes au grand regret de constater aujourd'hui que cette époque est révolue !!

Et pour ceux qui ont bénéficié de cette mesure notifiée il y a quelques semaines, pourquoi certains ont une rétroactivité de 3 mois, d'autres 6 mois et plus, alors qu'elle devait entrer en vigueur au 01/01/2020 ?! Encore là sur quel critère la direction s'est-elle basée ? Pourquoi certains ont obtenus 2%, d'autres 2.5%, pleins de questions sans réponse et qui relèvent d'une discrimination pure et simple.

L'UCSA-CGT ne cessera jamais de dénoncer les injustices entre salariés, et de demander l'application pure et simple de l'équité au sein de notre station. Nous restons vigilants et attendons des suites !



Formation professionnelle

Se former oui, mais pas pour garder cette formation dans un tiroir !

Vous le savez (ou pas), mais le droit à la formation des salariés est un droit fondamental pour tous les salariés, quel que soit le poste qu'ils occupent. L'UCSA-CGT tient à le rappeler et réclame que tous ceux qui le souhaitent, puissent exercer ce droit.

2020 a été une année difficile avec l'épidémie de Covid-19. Déjà, les années précédentes, le plan de formation n'était jamais réalisé au complet (ce qui a valu par exemple en 2019, un avis défavorable du CSE), cette année faute de pouvoir faire des formations en présentiel à cause du confinement ou de faire venir les formateurs en raison de la fermeture des liaisons aériennes, autant dire que beaucoup de formations n'ont pu se faire.

Néanmoins, une partie a été faite, 27 500 € ont été réalisés et engagés sur un budget prévisionnel de 44 500 €. Un peu plus de 19 700 € ont été consacrés à la formation de nos managers, 4 300 liés aux programmes et l'information (animation d'un débat politique, formation au live du Portail Outre-mer) et 3 000 € pour la qualité de vie au travail (pour les RH). Pas de formation à la rédaction d'un projet d'émission radio pour les animateurs, pas de formation à la caméra pour les rédacteurs, pas d'initiation au mojo, pas de formation d'enregistrement en studio pour les OPS (opérateurs prise de son), rien pour la gestion d'entreprise. Des formations heureusement prévues en 2021 et qu'il va falloir concrétiser. Les cours à distance est l'option privilégiée, reste à savoir si le présentiel sera possible, car par exemple pour la formation à la caméra, impossible de la faire seulement à distance.

Le gros de la formation en 2021 sera consacré au plan de transformation, pour parler simplement de la montée en puissance du numérique.

Un budget prévisionnel de plus de 100 000 euros dont la moitié en mission (aller à Paris ou venir à Mayotte en avion n'est pas donné !). Dans le cadre des actions liées aux programmes et à l'information, figurent des formations telles que produire une chronique radio, créer une chaîne de podcast, penser un contenu pour le numérique ou encore le community management

Pour les actions liées à la technologie et l'innovation, figure une formation son multicanal ou encore la réalisation de web documentaire, alors que pour les compétences transverses sont présentes des formations pour le travail en mode projet, le travail collaboratif ou la prise de parole en public.

Des compétences à acquérir nécessaires pour le projet de l'entreprise, certes. Mais l'UCSA-CGT s'inquiète déjà de ses belles formations sur le papier. En effet, ces formations doivent nous servir par la suite. On a bien vu ce qu'il est advenu de la formation magazine radio. Les collègues qui l'ont suivie l'ont fait avec dynamisme et assiduité. Mais ont-ils mis en pratique ce qu'ils ont appris ? NON ! Y a-t-il eu une case horaire consacrée au magazine à la radio ? NON ! Y a-t-il eu des efforts pour donner la possibilité à nos collègues de se décharger des programmes habituels pour faire du magazine, ne serait-ce qu'en grille vacances ? NON, NON et NON !

Cette formation n'a juste été qu'un copié-collé d'une formation qui figurait dans le catalogue de l'université FTV. Au final, cette formation aura coûté très cher à notre station, sans avoir été rentabilisée. Cela démontre un vrai déphasage entre les formations proposées et la réalité de notre station.

France Télévisions et Mayotte la 1ère dégageront-elles des ETP pour des podcasts ou des webdocumentaires ? Nous l'espérons, mais les premières réponses des RH sur le sujet nous laissent pessimistes.



Formation professionnelle

Des formateurs-maison qui forment partout... sauf à Mayotte la 1^{ère}

Mayotte la 1^{ère} est l'une des stations d'Outre-mer les plus riches en formateurs FOR. A peu près une dizaine sur un total de 122 personnes dans tout le réseau France Tv.

Le problème est que nos formateurs internes ne forment jamais car l'entreprise ne leur donne pas la possibilité de le faire.

Chaque année, plusieurs formations internes figurent sur le plan de formation sans qu'elles ne voient le jour.

Interrogée sur ce point, L'argument avancé par la responsable formation est le suivant: « le fait que nous sommes en sous-effectif, l'entreprise a du mal à dégager nos FORs pour former localement. »

L'UCSA-CGT ne peut pas accepter une telle réponse de la part de notre responsable formation, car cela relève d'un manque de sérieux.

En 2019, l'entreprise a réussi à libérer 2 FORs (Andry Rakotondravola et Marie Sawiat) pour aller former le personnel de Réunion La 1^{ère}, en Web. Une formation Web que le personnel de Mayotte la 1^{ère} attend depuis des années, sans qu'elle ne puisse voir le jour chez nous !!

L'entreprise arrive donc à détacher des FORs pour aller former ailleurs, sauf chez nous !!

L'UCSA-CGT trouve que c'est juste un exemple d'un mépris vis à vis du personnel de Mayotte la 1^{ère} !

Nous tenons à rappeler que Mayotte la 1^{ère} a investi un budget considérable pour former des FORs, afin de faciliter l'accès aux formations à son personnel.

L'UCSA-CGT rappelle également que les FORs sont l'une des grandes priorités de France Tv en ce moment, en matière de formation.

L'UCSA CGT trouve donc que cela relève du gâchis, le fait de négliger le potentiel de FORs que l'entreprise possède.

Potentiel, que beaucoup de grandes stations comme Réunion La 1^{ère} et d'autres n'ont pas.

Nous rappelons aussi que le détachement du personnel pour suivre les formations qui figurent sur les plans de formation, relève de la responsabilité de la responsable formation.

C'est à sa charge de se coordonner avec les différents chefs de service, afin de respecter leurs propres plans de formation qu'ils établissent et proposent en amont.

Le personnel de Mayotte la 1^{ère} n'a pas à subir le laxisme des uns et des autres, sur son droit à être formé.

Se former, mais en prenant en compte les besoins du salarié

L'UCSA-CGT ne le dira jamais assez : se former pour augmenter ou enrichir ses compétences est un droit fondamental du salarié, y compris à Mayotte la 1^{ère}. Mais se former pour nous doit correspondre aux besoins du salarié, pas que celui de l'entreprise. Ces dernières années, nous avons vu des formations dans lesquelles les salariés n'ont pas vraiment exprimé de souhait pour la faire. Résultat, le salarié n'est pas forcément intéressé, ne se force pas être assidu. Au final, tout le monde est perdant, l'entreprise et le salarié, car l'une a payé une formation pour rien et ne bénéficie pas de compétences qu'elle attendait et l'autre en est au même stade qu'avant. A l'UCSA-CGT, nous sommes persuadés qu'un salarié motivé sera mieux formé qu'un salarié contraint d'assister à une formation.

Autre point : si un salarié est mis en formation, la moindre des choses est de le laisser la terminer ! Cette année, des salariés ont été rappelés par leurs managers pour reprendre leurs postes alors qu'ils étaient en formation. C'est un manque indéniable de respect pour le salarié et pour le formateur. Comment le salarié va-t-il accroître ses compétences si le peu de formation qu'il reçoit est délibérément méprisé ? L'UCSA-CGT exige donc que le droit des salariés à la formation soit respecté et que l'on ne nous taxe pas de gaspiller l'argent du contribuable.



Portrait Moussa Attoumani

Moussa Attoumani a traversé en tant que technicien radio d'abord, toute l'histoire de radio et télévision de Mayotte.

Pour lui, l'aventure commença à Dzaoudzi, vers les années 50 avec RTF (Radio et Télévision Française) lorsque le rocher était la capitale de l'ensemble de l'archipel des Comores, dans les locaux de l'actuel MuMa (Musée de Mayotte qui deviendra longtemps après un dortoir pour les élèves internes du 1er Collège de Mayotte d'enseignement secondaire puis la poste de Mayotte)... l'enseigne deviendra par la suite ORTF (Office de Radio et Télévision Française) dont l'émetteur gros comme une armoire, ainsi que les locaux dont le premier studio, furent installés à Labattoir-La Ferme. « La Ferema » disent les mahorais, c'était le quartier des résidences des premiers journalistes et techniciens « métros » parmi lesquels André Sabasse qui deviendra plus tard, le père fondateur de France Infos.

Celle qui n'était qu'une antenne radio resta implantée à Labattoir jusqu'en 1966 année de son transfert (non sans heurts de la part des mahorais qui voulaient empêcher ce transfert) à la Grande-Comores sur décision du gouvernement territorial de l'époque avec à sa tête le président Saïd Mohamed Cheikh.

Le jeune Moussa Attoumani qui venait à peine de se marier, suivra son outil de travail à Moroni et y restera jusqu'à l'accession des Comores à l'indépendance en 1975. Ce sera en même temps l'année de la rupture politique définitive de Mayotte avec le reste de l'archipel des Comores, l'Hippocampe ayant fait le choix de rester dans le giron français en votant NON à hauteur de 64% à l'auto-détermination.

Papa Moussa comme plusieurs de ses collègues de travail mahorais, (Saïd Thestina, Hamada Ridhoi, Souffiane Saïd, Bacar Mavouna, puis Madi Baco), décidèrent de regagner leur île natale. Tous réintégreront chacun à son tour et à des dates différentes, France Région 3 (FR3), dont la France décida d'installer les antennes à Pamandzi en 1977 — sans doute pour calmer les ardeurs des mahorais en leur installant par substitution LEUR antenne radio.

FR3-Mayotte que les mahorais appelaient « Radio Manga-Fouté » fut d'abord, dans sa partie émetteur, logé dans un camion, avant de prendre pied définitivement sur le site où la station fut implantée plusieurs décennies durant à Pamandzi, route du Jardin.

Papa Moussa accompagna avec ses collègues toutes les transformations de Radio Mayotte... FR3, puis RFO, et l'arrivée de la télévision en 1986 toujours à Pamandzi, jusqu'à son départ à la retraite.

La station redeviendra entre-temps Mayotte première.

Papa Moussa bien qu'il ne fût pas le plus jeune des techniciens, fera une véritable reconversion en devenant un OPV et sondier parmi les plus jeunes venus renforcer et moderniser les techniques de diffusion jusqu'au lancement du premier journal télévisé de Mayotte le 10 avril 1989.

Moussa Attoumani suivra ainsi toutes les évolutions de la station de Mayotte et raccrochera ses pinces et autres instruments techniques peu avant la délocalisation définitive de la station en Grande-terre sur le lieu-dit Hamaha.

L'exemple de Papa Moussa est à marquer d'une pierre blanche, et doit servir d'exemple pour les jeunes techniciens qui ont fait le choix de suivre sa voie.

Moussa Attoumani nous a quitté en septembre 2020 et repose dans sa dernière demeure au cimetière de Kani-kely. Paix à son âme.

Texte signé Ismael Saïd Combo, qui a pu profiter en tant que jeune journaliste (traducteur) dans les années 80 à toute l'expérience de Moussa Attoumani. J'en profite pour renouveler ici une vieille demande déjà adressée à la Direction qui consisterait à baptiser les studios et locaux techniques des noms des pionniers (journalistes et techniciens, seulement ceux de FR3 avant 1980)... cela fera honneur à leur mémoire et ne fera qu'enrichir les connaissances des jeunes sur l'histoire de radio et télé mahoraise.



Action CSE Mayotte la 1ère

Le CSE Mayotte la 1ère s'adapte à la crise sanitaire

La crise Covid a eu un impact sur la totalité des services dans sa façon de travailler est dans son organisation au quotidien. Le CSE a dû également prendre en compte cette crise sanitaire en organisant la cafétéria pour une meilleure sécurité envers les salariés. La Cafétéria a su être réactive et a rouvert ses portes avec une nouvelle mise en place afin de faire respecter les gestes barrières. La disposition des tables a été réorganisée afin d'éviter un regroupement d'un grand nombre de personnes à l'heure du déjeuner.

Des tables ont été placées à l'extérieur pour permettre à l'ensemble des salariés de manger dans de bonnes conditions tout en respectant la distanciation sociale. Un aménagement des horaires a été revu au quotidien afin de permettre à chacun de bénéficier des services de la cafétéria selon les horaires de travail, pendant les horaires de fermeture il y a une machine à café afin que les salariés puissent avoir des boissons chaudes en continue. Le déménagement de la station a eu également un impact organisationnel avec l'augmentation de l'effectif sur place. Le réapprovisionnement de la marchandise est plus régulier afin d'éviter les ruptures de stock.

Avant la crise du Covid le CSE a eu l'occasion d'organiser des stands de vente dans le but de donner du courage aux artisans locaux et de permettre aux salariés de découvrir et d'acheter des produits au sein de l'entreprise. Dès que la situation sanitaire nous le permettra nous reprendrons les événements qui ont permis une cohésion sociale comme l'arbre de Noël, les sorties touristiques ainsi que les voyages sans oublier les stands de vente.

Le CSE continue également de proposer régulièrement de nouveaux partenaires de la restauration ou dans le domaine cosmétique (à ce propos, des paniers cadeaux sont disponibles auprès de Zéna et Soibaha) et dans de nombreux domaines afin de faire bénéficier de prix avantageux aux salariés. Nous avons également conclu un partenariat avec un producteur de fruits et légumes pour vous permettre d'avoir des produits frais et naturels régulièrement. Et pour toute réclamation ou amélioration du service, les salariés ont la possibilité d'interpeller les responsables du CSE.

Bureau du CSE Mayotte la 1ère

Secrétaire générale

Maoulida Boinahéry

1^{ère} secrétaire générale
adjointe culturelle

***Aminat Ouidamedine
(Youmna)***

2^e secrétaire général adjoint

Attoumani Simba

Trésorier

Ben Ahmad Saïd

Trésorière adjointe

Moinahouri Madi Ousseni



Bon vent Anastasia !

Anastasia s'est envolée vers sa nouvelle station. Saint Pierre et Miquelon la 1ère peut être fière d'accueillir une journaliste aussi passionnée par son métier que compétente.

Retour en images de son pot de départ à la rédaction. Nous avons été nombreux à partager ce moment avec notre collègue.



**L'UCSA CGT Mayotte
vous donne la parole, vos coups de gueules, vos
messages, vos réactions, vos sentiments
dans votre journal « KAWULI »
tous les mois sur Mayotte la 1ère**

