



## « HORIZON 2020 » : un projet aux pieds d'argile

Pas encore prêt ! Le CE extraordinaire du 20 juin sur le projet stratégique et de réorganisation « HORIZON 2020 » a été repoussé au 06 juillet. A la lecture de la version 3, cela reste un projet de gestionnaire, de pilotage par indicateurs, mais qu'en est il du fond et du sens ?

**L'essentiel du projet met les moyens sur le numérique**, la convergence des médias, les nouveaux modes de consommation au risque de faire baisser la qualité des contenus et des images de la télé et de la radio.

**La faiblesse du projet** réside dans le flou de l'accompagnement RH (*absence de calendrier et de mode opératoire*), l'absence de transversalité entre les services et le maintien d'un mode de fonctionnement en silo, l'insuffisance de détails sur l'organisation des grandes directions, sur leur périmètre de responsabilité et la définition de leurs missions, la carence sur les fiches de poste et le flou sur les intitulés de certains postes, la déficience de projets sur l'évolution des métiers, sur la GPEC, sur les RPS...

Face à ces incertitudes, les élus du CE ont adressé au directeur régional **un cahier de doléances** (*voir document joint !*).

Après deux versions remaniées et une expertise CHSCT, nous avons en notre possession la dernière version (V3). **La CGT n'est pas favorable à donner un avis sur les grands principes généraux mais à être consultée sur du concret**, sur les modifications de structures, sur l'organisation fonctionnelle, sur le plan d'accompagnement RH, l'évolution des contenus de poste, sur l'organisation de Saint-Pierre, sur l'organisation spatiale (*agencement des bureaux et déplacement de salariés*)

**C'est un projet global avec beaucoup d'ambiguïtés**, un projet à géométrie variable qui se construit en fonction de la disponibilité et/ou du départ de certains cadres du CODIR, de la disponibilité et/ou du profil des nouveaux cadres entrants. **Un projet au pied d'argile car la stratégie est indécise, le projet éditorial n'est pas construit ou reste à construire, l'organisation cible est difficile à mettre en place...**car elle manque de clarté ou s'inscrit dans un temps plus ou moins long avec son lot d'ambivalences, de revirements, en fonction des postes vacants et du contexte politique.

### **Internet / Unité Numérique... Un projet qui fonctionne toujours en silo**

Au niveau de l'organigramme, **il y a une incohérence à rattacher le service directement sous le directeur régional** alors que l'unité numérique doit être en lien hiérarchique avec les directions des contenus radio/tv et de l'information.

**L'information radio est absente de la structure Internet** alors qu'en télé, il existera une petite structure composée d'un responsable numérique éditorial et de 2 journalistes TV à temps partiels. **Cette structure est encore très marginale** par rapport aux ressources dédiées aux autres médias. L'essentiel des contributions se feront sur la base du volontariat. Il n'y a aucune volonté de créer une rédaction dédiée.

De même, il est prévu une cellule « animation numérique », déconnectée de l'Unité Numérique, et en lien direct avec le directeur du contenu. **Cette organisation « atypique » ou « sur mesure » amplifie l'impression d'émiettement** et contribue au renforcement du travail en silo tant critiqué.

### **Des postes qui sont hors plan...**

Il nous est demandé de donner un avis sur des transformations de poste qui sont déjà opérationnels (*ouvrier logistique, documentaliste, chargé de communication relations publiques, gestionnaire de parc, chargé d'édition numérique*)

**Pour la CGT, ces postes sont « déconnectés » du plan Horizon 2020. Les personnes exercent déjà l'activité au quotidien.** Cependant, l'impact budgétaire et le positionnement dans la classification des métiers et des emplois ne sont pas connus.

### **Direction des contenus, de l'information ?**

**A l'heure d'aujourd'hui, on ne connaît pas le pouvoir, le niveau hiérarchique, le périmètre de responsabilité et d'intervention de ces deux directions.**

La direction/ou responsable de l'information continuera à piloter des rédactions morcelées avec d'un côté la télé, la radio et internet. La CGT ne comprend pas bien l'intérêt d'une telle organisation qui ne crée pas de liens transversaux.

### **Direction des moyens, organisateur d'activité ?**

Le poste d'administrateur régional est transformé en un poste de direction et/ou responsable des moyens. **Ce nouveau poste n'existe pas dans la nomenclature des emplois.** Pourquoi faire ? Quel sera son rôle alors que le service est déjà composé d'un responsable RH, d'un responsable financier et bientôt d'un organisateur d'activité ? **La structure managériale devient très importante (armée mexicaine ???) par rapport à l'effectif global de 196 permanents. Selon la CGT, la priorité, aujourd'hui, est d'étoffer les effectifs de l'opérationnel pour fabriquer des contenus et non pas de grossir les fonctions supports.**

Si l'on veut donner du sens à ce nouveau poste, le service maintenance informatique (*fonction support*) devrait être transféré sous la responsabilité de la direction des moyens. **Il est même prévu de créer un poste de responsable de service au sein de l'unité maintenance et informatique. Cela relève du support à l'organisation.** Pour plus de cohérence, toutes les entreprises qui mettent en place une direction des moyens, regroupent sous la même entité, le service administratif, la gestion des moyens et activité, et l'unité informatique/maintenance.

### **La fonction de chargé de production est supprimée.**

Alors que Réunion 1<sup>ère</sup> veut monter en puissance dans le développement des contenus, c'est une erreur stratégique de supprimer ce poste et de transférer les compétences du chargé de production vers les cadres de production. **On est dans un processus de déclassification.**

Seul, un chargé de production peut exercer les responsabilités de gestion administrative, juridique et financière. Le cadre de production « participe » alors que le chargé de production « définit », « coordonne » et « contrôle ».

### **Plan de permanentisation**

Il n'a pas encore présenté officiellement. C'est un plan unilatéral de l'employeur. Il est proposé l'embauche en temps partiel de **3 journalistes à temps plein ou 5 à temps partiels et de 2 postes PTA temps plein ou 3 à temps partiels**

La présentation TV reste la porte d'entrée « rapide » pour une embauche à durée indéterminée. Le directeur régional a annoncé le passage en CDI des présentateurs CDD du JT quelque soit l'ancienneté et le nombre de jours travaillés.

### **Les comités « Théodule », les promoteurs du changement, et le fonctionnement en mode projet**

Il est envisagé de créer un « comité éditorial » et un « comité d'expérimentation »

Ils seront composés de représentants volontaires du personnel et de représentants des directions de la station. Les IRP sont exclus de ce champ d'action.

**Selon nous, ces comités ou commissions n'ont que peu ou pas d'utilité.** Cela engendre la confusion, un sentiment de défiance, et les remarques ne sont que consultatives. Le pouvoir de décision n'appartient pas à ces comités. **Un promoteur du changement ne peut pas s'opposer à une décision du CODIR. Il sert d'interface.**

« Chef de projet » n'est pas un métier qui appartient à la nomenclature des emplois à FTV. Comment seront identifiés les chefs de projet ? Y aura-t-il un appel à candidature ? Quel est le périmètre de responsabilité et d'actions ? Est-il prévu une rémunération supplémentaire ? Qui me remplace à mon poste quand je suis affecté à un projet ?

### **Les points et postes reportés...**

Dans l'immédiat, Il n'est pas demandé un avis du CE sur les postes suivants : *création d'une médiathèque, Community manager, chef de service médiathèque, organisateur d'activité, délégué à la communication, assistant d'édition numérique, directeur du contenu et le directeur de l'information*