

Réunion du CSE Malakoff du 24 octobre 2019

Vos élu.e.s :
Emilie Monduc,
Olga Ablavi Amouzou
Amemaka,
Sébastien Patient,
Georges Badia,
Alain Rosalie.

Représentante
syndicale :
Diane Koné

Étaient présent.e-s, côté direction : Frédéric Ayangma, Catherine Sailles, Muriel Blanchard, Wallès Kotra.

1- Adoption du procès-verbal du 19 septembre 2019

Point reporté

2- Point sur la vie de l'entreprise - W. Kotra

Avant de prendre ses fonctions en Nouvelle Calédonie, Wallès Kotra a tenu à dresser devant le CSE un **bilan de ses 4 ans à la direction exécutive du pôle Outre-mer**.

Il retiendra :

1. « la très grande fragilité de nos territoires ». Le service public doit être présent dans ces pays pour relayer ces « misères invisibles » et leurs réalités sociales
2. le débat sur la visibilité des Outre-mer suscité par le choc de l'arrêt de France Ô.
« Cette question va modifier l'activité de Malakoff et la place des Outre-mer dans le groupe ».

Pour W. Kotra, la réponse se doit d'être politique, d'où la **signature du pacte de visibilité des Outre-mer** comme « acte fondateur » qui « redéfinit la place des Outre-mer dans notre groupe et redessine l'image des Outre-mer dans nos contenus ».

Ce pacte a **3 orientations** :

1. Le réflexe Outre-mer dans tout le groupe FTV
 - 15 fictions ont été tournées ou vont être tournées en Outre-mer en 2019.
 - Dans le secteur de l'Information, un nouvel état d'esprit prend place :
Une équipe de coordination travaille au sein de la rédaction nationale, les sujets en rapport avec les Outre-mer sont taggés pour un comptage mensuel, la présence des Outre-mer dans les éditions nationales est « un critère d'évaluation des

cadres de la rédaction », des journalistes de Malakoff interviennent dans les JT nationaux, des duplex avec les Outre-mer.

2. Des espaces dédiés aux Outre-mer dans les grilles nationales. C'est l'unité de programmes des Outre-mer qui suivra ce chantier.

Depuis septembre, ces programmes sont diffusés sur franceinfo : (Décryptage et modules Outre-mer Express) et France 3 (JT quotidien, LTOM) et bientôt sur France 5 une case DOC sur les Histoires des Outre-mer.

3. Un renforcement des 1ère et du pôle Outre-mer

Développement de l'offre des stations (notamment avec une case documentaire) et lancement du portail numérique

Pour W. Kotra, un chemin a été ouvert qu'il faut poursuivre.

S'il se veut rassurant et positif, les interrogations demeurent, aggravant le climat anxieux depuis l'annonce de l'arrêt de FÔ :

- **Que peut apporter Malakoff** au groupe FTV une fois France Ô arrêtée ?
- **Comment gérer la transition** jusqu'à septembre 2020 ? Quel est le traitement éditorial de France Ô jusqu'à cette date ?
- Pourquoi, **après plus de 35 ans d'existence**, ne pas savoir anticiper ou traiter les événements relatifs aux Outre-mer : la venue de Macron à Mayotte ou la mort de Jean-Michel Martial etc. **Pourquoi les dysfonctionnements organisationnels persistent ?**

Ces questions, propres à la situation de Malakoff, sont restées sans réponse.

3- Information sur la RCC pour l'établissement de Malakoff - C. Sailles (DRH pôle Outre-mer)

L'entreprise prévoyait 900 départs à la fin 2019. La direction FTV au 18 octobre comptabilisait 591 départs pour l'ensemble de l'entreprise et 30 projets professionnels au 31 décembre 2022.

La direction prévoit 1 remplacement pour 2 départs. Dans le cadre de la transformation de l'entreprise et en parallèle un diagnostic de l'emploi recense les métiers dont l'entreprise aura besoin dans l'avenir. Les remplacements ciblent ces nouveaux métiers. Chaque établissement fait ce travail.

On dénombre jusqu'en 2022, 23 départs de salariés affectés au pôle Outre-mer et travaillant à Malakoff :

- 17 départs en 2019 dont 1 pour projet professionnel
- 1 départ en 2021
- 5 départs prévus en 2022

Intitulé de l'emploi	Nombre de départs
Chargé-e de gestion administrative	1
Chargé-e de mission	1
Chargé-e d'exploitation antennes	2
Chef - opérateur-trice de prise de vue	1
Chef de chaîne	1
Chef monteur	1
Conseiller-ère de programmes	2
Directeur-trice adjoint-e moyens et développement	1
Journaliste reporteur d'images (JRI)	2

Intitulé de l'emploi	Nombre de départs
Planificateur-trice	1
Rédacteur-trice en chef	1
Rédacteur-trice reporteur	2
Responsable communication	1
Responsable de centre technique	1
Responsable de programmes	1
Responsable d'édition	2
Technicien-ne de programmation	1
Technicien-ne exploitation vidéo & audiovisuelle	1

A ce jour, il n'y a pas de calendrier de recrutements car au préalable il faut la notification du budget global 2020, toujours en cours de construction. Il faut noter que la consigne est de le diminuer de 3%. En attendant, la solution transitoire pour combler les départs des CDI est de recourir à des CDD.

La commission de suivi de l'accord s'est réunie le 6 novembre dernier.

Le compte-rendu est accessible en cliquant [ici](#).

4- Information sur le déploiement de la signature électronique des contrats de travail

Report du point pour la réunion du 21 novembre

5- Information sur les inaptitudes - M. Blanchard (RRH). Le docteur Mageau est excusé, retenu sur un autre dossier

Le CSE est sollicité pour rendre un avis sur l'inaptitude d'un salarié.

Il s'agit en fait d'une situation particulière. Le médecin du travail a déclaré inapte un salarié dont l'état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Il n'y a donc pas de reclassement possible. Ce salarié souhaite au plus vite quitter l'entreprise. Ce sera une fin de contrat.

Le CSE à l'unanimité est favorable

Les organisations syndicales s'associent

6- Compte-rendu de la réunion de la commission Emploi Formation - G. Hoareau (Rapporteur de la commission)

La commission s'est réunie le 17 septembre, avec 2 points à l'ordre du jour :

1. Bilan Emploi
2. Le plan de Formation

Le compte-rendu est à lire ➡ [ici](#)

Le CSE alerte la direction sur le manque de suivi des salariés de la programmation FÔ, travaillant à EOS :

- La direction du pôle ne leur a pour l'heure proposé aucune perspective professionnelle, après l'arrêt de FÔ. Quelles formations ?
- Resteront-ils au-delà du 31 décembre toujours affectés au pôle Outre-mer ?

Cela devient monnaie courante, les engagements pris ne sont pas respectés.

La CGT avait rencontré le manager (M. Couturier), la RRH (M. Blanchard) et le DRH (S. Guidot) en juillet dernier, pour évoquer la situation délicate dans laquelle se trouvaient ces salariés.

Pour répondre à notre alerte, la DRH, la RRH et le manager avaient décidé de mettre en place un rendez-vous avec chacun des salariés pour envisager l'avenir et les besoins en formation si nécessaire, les souhaits professionnels de chacun étant connus et identifiés dans les entretiens annuels. Ces réunions devaient se tenir avec L. Corteel (Dir des contenus du pôle Outre-mer), M. Couturier (manager) et P. Landré (Dir des antennes F3 et FÔ), toutes les 3 semaines et ce dès septembre.

Rien, à ce jour, n'a été initié alors que les échéances approchent rapidement.

La direction botte en touche. A peine ose-t-elle annoncer, vu le déficit managérial évoqué, que la responsable du service sera épaulée dans sa fonction pour qu'elle puisse accompagner au mieux son équipe.

Un point spécifique sur ce secteur sera fait à la prochaine réunion, le 21 novembre prochain

7- Compte-rendu de la réunion du CSEC des 15 et 16 octobre 2019

Le compte-rendu est à lire en cliquant sur ce lien :

➡ [Compte rendu du CSE Central des 15 et 16 octobre 2019](#)

8- Œuvres sociales : information sur la cantine

- Le rendez-vous avec Eurest aura lieu courant novembre pour les révisions du contrat et des menus.
- Prochainement, sera mise à disposition une borne pour les CB.

- Depuis le 7 octobre, des salariés de la mairie viennent manger dans notre restaurant d'entreprise. Le secrétaire du CSE Malakoff rapporte que ces nouveaux clients sont très satisfaits de l'accueil et de la qualité des repas.
- Début novembre, une rencontre est prévue avec les homologues de la mairie (le CASC : Comité d'Activités Sociales et Culturelles) pour étudier les activités auxquelles les salariés de Malakoff pourraient se greffer.

9- Réclamations Individuelles et Collectives

Les réponses données par la direction aux questions remontées par les membres du CSE sont écrites en *bleu*

1. Dans l'accord QVT du 12 juillet 2017, FTV s'engage, dans le cadre du télétravail, « à fournir un accès à distance aux applications de travail via une connexion VPN ». Aujourd'hui les salariés de FTV en télétravail bénéficient d'un accès à tous les outils FTV sauf un. Il s'agit de Trafic ; Pourquoi ?

Les salariés dépendant du pôle Outremer, qui travaillent quotidiennement avec cet outil et qui souhaitent bénéficier du télétravail ne le peuvent pas. Doit-on considérer cela comme une certaine forme de discrimination par rapport à leurs collègues homologues des chaînes premium ?

Doit-on considérer que les outils de Paie, Comptabilité, Programmes, Stock, Conducteurs, etc. de FTV sont moins « sensibles » que Trafic ? Considère-t-on que FTV prenne un risque en les mettant à disposition des collaborateurs en télétravail ? FTV ne s'est-il pas affranchi des meilleurs outils qui permettent de garantir la sécurité nécessaire à la mise en place du télétravail ?

Le nécessaire a été fait pour qu'une connexion de Trafic puisse être faite à distance.

2. Un collaborateur de la radio, qui a été au siège et a été ravi d'y trouver des potagers, demande si la même chose pourrait être envisagée à Malakoff ?

Il ne s'agit pas d'une réclamation individuelle et collective.

3. La DRH a connaissance depuis plusieurs années d'une défaillance du logiciel qui gère les demandes de congés. Il ne prend pas en compte le calcul des congés des temps partiels et des salariés travaillant 4 jours par semaine. Après vérification manuelle par la gestionnaire d'activité, la direction RH a décidé de ponctionner aux salariés concernés, plusieurs mois après la validation dans l'outil, les irrégularités constatées et de les reporter sur les congés 2019 et 2020. Nous rappelons que les congés n'ont pas été mal saisis, puisqu'aucun message d'erreur n'est apparu.

La RH peut-elle remédier à ce bug qui ne permet au salarié de tenir à jour la comptabilité de ses congés ?

Il n'y a pas de bug dans l'outil mais une façon particulière de poser les congés pour les collaborateurs à temps partiel ou travaillant sur quatre jours afin que tous les jours soient pris en compte. Même s'il n'y a pas eu de message d'erreur, il y a bien eu une

mauvaise saisie. La règle étant de saisir dès le premier jour d'absence dans l'entreprise jusqu'au retour du collaborateur.

4. Cet été un réalisateur en congés a été rappelé par la DRH. Elle souhaitait le voir – alors qu'il était en congés- pour modifier ses dates de congés d'été pourtant validées par sa directrice artistique. La DRH se serait aperçue que ce salarié avait pris trop de congés. Le salarié étant en congés ne s'est pas présenté au rendez-vous informel fixé par la DRH puisqu'il était en congés.

- Pourquoi la DRH se permet de donner rdv à un salarié alors qu'il est en congés ? Quel respect pour la vie privée de ce salarié ?

La DRH n'a rappelé aucun collaborateur pendant ses congés.

La directrice artistique téléphone au salarié le 16 juillet dernier. Le salarié en congés ne répondant pas, elle lui laisse un message vocal pour lui annoncer qu'elle a supprimé ses congés de septembre, pourtant validés par elle le 17 mai !

- Comment un manager peut-il annuler une partie des congés d'un salarié en congés ; Ces congés ayant été validés par 2 fois, 2 mois plus tôt ?

- Comment la situation de ce salarié a-t-elle été finalement réglée ?

La situation a été rétablie par la gestionnaire d'activité et les collaborateurs ont été avertis.

5. Suite au rendu de la Cour d'appel de Paris du 10 novembre 2016 ordonnant à France Télévisions de remettre aux Réalisateurs d'Habillage et d'Autopromotion les bulletins de paye rectificatifs mentionnant cette qualité à compter du 1^{er} janvier 2013 et celle de « réalisateur TV » antérieurement à cette date. (ces nouvelles fiches de paie devront comporter le niveau et classification conforme).

Aujourd'hui les Réalisateurs d'Habillage et d'Autopromotion n'ont toujours pas reçu ces documents.

Quand la DRH va-t-elle établir ces bulletins de salaire ?

La DRH travaille toujours sur ce dossier. La fonction est conforme pour le moment au bulletin de salaire. Le rattachement au métier artistique va être fait.

6. Pour ce qui est du service des chefs de chaînes, déjà évoqué lors de CSE, il y a une avancée. Une sur les trois annoncées (planification, sous-effectif, groupe de travail) :

- la planification. En effet nos plannings ne sont plus à la charge d'un collègue Chef de chaîne (en plus de son travail) mais à la charge du service de la technique.

- Quid du sous-effectif ? Rien. Quand on sait que deux techniciens sont opérationnels pour ce poste on s'interroge.

Quand comptez-vous répondre à cette demande expressément posée, et ce, un nombre incalculable de fois afin de redonner au service des Chefs de chaîne son plein effectif ?

La direction travaille sur la planification des chefs de chaînes. À partir de la semaine 45, deux techniciens seront planifiés jusqu'au 31 décembre 2019.

7. Du vendredi 4 en nuit jusqu'au lundi 7 au matin il s'est produit des incidents techniques majeurs en régies de diffusion. "majeurs" car ils ont eu des incidences sur les antennes, visibles par tous les téléspectateurs pour lesquels nous travaillons et ce pour les retransmissions de sports : coupe du monde de rugby et championnat du monde d'athlétisme dont la direction des programmes et la direction technique s'enorgueillissent de pouvoir les diffuser partout à travers le monde MAIS ET AUSSI pour les décrochages des JT locaux et pour les retransmissions en direct des JT de France 2.

Les PV techniques et les PV chef de chaînes détaillaient dès le Samedi 5 octobre à 6h ce dysfonctionnement de la grille.

Ils sont restés "lettre morte" puisqu'il a fallu attendre le jour ouvré de lundi 7 pour que la panne soit réparée.

De toutes évidences les week-ends, nuits et jours fériés ? On est en droit de se poser la question. Nous vous la posons : nous ne bénéficions pas d'une maintenance effective.

La question est : "pourquoi ?"

Les incidents du 5 et 6 octobre étaient dus à une saturation du réseau technique qui a généré un blocage de nos grilles. La maintenance est intervenue pour analyser le problème dès le 4. Le problème a été identifié au niveau de la grille et le support Grass Valley a été enclenché.

L'analyse par le constructeur de nos grilles a été suivie par site par le responsable de maintenance et le technicien de maintenance. L'analyse a été compliquée, l'arrêt du workflow à l'origine de la saturation du réseau n'a pas permis de retrouver une situation stable. Grass Valley est intervenu sur site pour reconfigurer le système de grille. La maintenance est intervenue rapidement et a déclenché les astreintes du constructeur. Cette démarche aurait été la même en semaine.

8. Une RIC a été posée en septembre s'agissant du changement de tableau de service pour les techniciens du nodal.

La réponse a été : "Une analyse va être faite par la direction technique qui ne s'opposerait pas forcément à ce choix, mais l'organisation du temps de travail c'est la direction qui la mène. Ils ont été un peu surpris de voir cette question parce que pour eux ce n'était pas remonté."

Nous comprenons bien que la direction technique ne "s'opposerait pas forcément" à ce choix vu que cette nouvelle organisation ne changerait en rien au bon fonctionnement de son service.

Or, à ce jour, à notre connaissance, l'analyse n'est pas faite.

Un seul superviseur a été consulté sur la question. Pas plus.

Nous voyons là comme de la mauvaise volonté de votre part et une mauvaise manœuvre aussi, de ne pas satisfaire aussi simplement une partie de votre personnel.

Allez-vous changer le tableau de service des techniciens du nodal pour la deuxième semaine de janvier ?

Comme nous l'avons précisé, la direction technique souhaite consulter largement les équipes de la diffusion pour analyser les impacts, voire étendre à l'ensemble de la diffu-

sion cette modification. Cette démarche est en cours. S'il y a des modifications, elles seront présentées au prochain CSE.

9. Depuis des années des techniciens d'exploitation remplacent des superviseurs durant leurs congés.

Ils ont été formés quand nous étions sous l'ancien système, fidèles, ils endossent encore et de fait toutes les responsabilités de l'encadrant d'équipe qu'est désormais le superviseur ainsi que toutes celles relatives à ce poste qui est sans cesse en mouvement. Responsabilités de plus en plus « lourdes » en nombres de tâches, et ce, pour le bon fonctionnement des antennes.

Or, ils ne sont pas formés au fur et à mesure de ces progrès, car ils se mettent au service de cette tâche que très épisodiquement finalement. Mais le travail d'un superviseur n'est pas un job d'été ni de Noël, et la difficulté est grande pour eux d'endosser cette fonction quelques jours de-ci de-là.

Conscients de cela et consciencieux surtout, certains d'entre eux refusent désormais de faire ces remplacements.

Précisons qu'ils ne mettent pas en cause la prime assez « modique » qu'ils touchent mais simplement l'inquiétude qu'ils ressentent à bien servir les antennes et à bien répondre aux nombreuses demandes qu'ils reçoivent.

C'est une cote mal taillée que ce travail de « suppléant superviseur ». C'est un fait.

Avant que tous ne rendent leur tablier nous vous demandons de bien vouloir reconsidérer leur statut. De reconnaître leur mérite.

La question est : Allez-vous former comme il se doit 7 superviseurs de plus ? Allez-vous enfin reconnaître leur travail en leur donnant le statut de superviseur ?

Les suppléants superviseurs ont suivi les mêmes formations que les superviseurs. Nous faisons le même constat, ils manquent de pratique pour consolider ces formations. Les nommer superviseurs ne changera pas cette situation, à moins que cela s'accompagne d'une réorganisation des activités dans les régies de diffusion. Un groupe de travail pour réfléchir sur cette réorganisation de l'activité des régies de diffusion va être mis en place.

10. La future plateforme numérique FTV sera bien lancée en janvier prochain ?

Pourquoi les personnels de fabrication ne sont-ils pas conviés à des formations numériques (médiâs sociaux).

Cette nécessité est au moins aussi indispensable qu'aux journalistes qui ont commencé les leurs en juillet ...

A ce jour, nous ne pouvons pas vous donner une date de précise.

11. Propreté : L'état de saleté de certaines portes de service fait peur à voir, par exemple celle du rez-de-chaussée coté radio, parkings etc. La peinture des escaliers parking est très dégradée et moisie .Les sas parkings sont très sales. (côté escaliers comme ascenseurs)Les poubelles (zone fumeurs) sont très abimées, et ce, depuis des années. Les cendriers sont vidés mais jamais nettoyés.

Concernant les peintures des escaliers, la remise en état est un projet à court terme, qui sera certainement mise en œuvre avant la fin de l'année.

Les escaliers seront repeints, sols, murs, plafonds et rampes. Il en sera de même pour les sas.

Concernant les sas, nous venons de lancer une nouvelle remise en état de la motorisation des portes. Mais nous allons aborder le sujet de la malveillance car retrouver de manière régulière les bras de motorisation tordus, cela ne peut être qu'un acte volontaire de personnes qui se suspendent à ces bras. Cela fera la quatrième fois depuis la pose de ces motorisations que nous sommes obligés de les rénover. Ces interventions ont un coût dont les dépenses impactent forcément d'autres projets, telle que la peinture des escaliers, mais la question de sécurité prévaut sur le visuel des espaces.

Concernant les portes, nous passons la semaine prochaine en commission CPI au siège pour validation. Dans un premier temps, toutes les portes des escaliers en cloisonnés vont être changées avant la fin de l'année. Dans un second temps, nous allons prévoir le changement des portes de compartimentage dans les étages. Il s'agit d'un projet de 2020.

Concernant la zone fumeur, les sols ont été nettoyés, nous avons commencé le store mais la quantité de nicotine dans les fibres a été très absorbée et va nécessiter une seconde journée d'intervention.

Nous allons acheter de nouvelles poubelles afin de résoudre le vieillissement de celles-ci. Nous allons également voir pour mettre des cendriers supplémentaires car nous avons toujours autant de personnes jetant leurs mégots dans les grilles d'aération.

Pour information, afin de mettre en œuvre les préconisations de la commission de sécurité, nous allons procéder aux aménagements suivants : les alimentations électriques des cuves à fioul vont être carénées afin de sécuriser le maintien d'énergie sur le site en cas de coupure EDF.

Nous avons constaté que de nombreuses personnes franchissent le mur pour accéder au stade et prennent appui sur les goulottes de câblage.

Il va être posé des grilles sur les fenêtres du rez-de-chaussée donnant accès aux quais de livraison. On va procéder aux rehaussements de 60 centimètres des grilles de la zone fumeur afin de respecter les nouvelles normes anti-intrusion. 2 caméras à l'arrière du bâtiment vont être ajoutées.

Ils viennent de lancer l'opération de remise en état de l'ensemble des plafonds de circulation des bâtiments dans un premier temps. Cette prestation sera réalisée avant la fin de l'année.

Ils procéderont ensuite à la remise en peinture de l'ensemble des cloisons sèches du bâtiment.

Pour rappel, les allées et venues des enfants sur le site sans la moindre déclaration peut peuvent poser un souci. Si demain nous avons un incendie, nous ne sommes pas en mesure d'annoncer aux pompiers le nombre de personnes présentes dans le bâtiment. Il suffit juste d'en faire la demande auprès d'Atlas.

12. La validité de l'accord sur la mise en œuvre des Unités de Compétences complémentaires Outre-mer 1^{ère} a expiré le 31 mai 2018.

Cet accord conclu le 12 janvier 2016 pour une durée déterminée d'un an a vu son application prorogée :

- jusqu'au 30 avril 2017 par un premier avenant signé le 17 février 2017
- Jusqu'au 31 mai 2017 par un avenant N°2 signé le 2 mai 2017
- Jusqu'au 31 mai 2018 par un avenant N°3 signé le 1 juin 2017

Aucun autre avenant ou nouvel accord portant sur le même objet n'a été valablement signé depuis juin 2018.

Sur quelles bases juridiques la direction se fonde-t-elle pour continuer d'appliquer unilatéralement et notamment dans l'établissement de Malakoff les dispositions de cet accord caduc sachant que la justice a interdit à France télévisions - jugement du TGI de Paris du 13 septembre 2016 - Arrêt de la Cour d'Appel de Paris du 30 novembre 2017- de mettre en œuvre unilatéralement des compétences complémentaires autres que celles définies dans l'accord d'entreprise du 28 mai 2013 ?

Aujourd'hui je ne suis pas en mesure de vous donner une réponse. Nous avons envoyé la question au service juridique.

Prochain CSE le 21 novembre

Paris, le 15 novembre 2019

Compte-rendu de la commission Emploi et Formation du 17 septembre 2019

Etaient présent : Sicard Monthubert Dominique, Lorne Gabrielle et Hoareau Gaetan.

Direction : Ayangma Frederic, Blanchard Muriel et Tupin Xavier

En préambule nous vous rappelons le contexte dans lequel s'inscrit cette réunion: un bilan sur l'emploi (avec une fréquence annuelle) a été effectué et les résultats nous ont été envoyés par France TV.

- Dans l'ensemble, les chiffres de l'emploi sont stables pour la période mars 2018 et mars 2019.
- La direction affirme qu'elle attache une attention particulière aux métiers dits « en décroissance » en accompagnant les collaborateurs sur des formations liées à la transformation de leurs métiers.
- Le cas particulier des collaborateurs localisés à EOS a été abordé. La direction nous a dit être à leur écoute mais après avoir discuté avec les principaux concernés, le résultat semble plus mitigé. Leur déménagement est maintenant digéré mais seuls dans leur coin ils se sentent laisser pour compte et n'ont pas de vision de l'après FÔ. La direction nous a suggéré une fusion en un pool programmation FTV mais cette idée semble faire grincer des dents.
- Les résultats sont à mettre aussi en corrélation avec la GPEC dont les résultats devraient être connus à la fin de cette année. Ce qui permettra d'avoir une photographie de l'emploi encore plus précise.

La direction demande aussi que chaque collaborateur initie par lui-même les démarches s'il souhaite changer de métier.

Concernant la formation, l'accent est mis sur internet (édition WEB, valorisation de contenu,...). Dans ce cadre un calendrier a été présenté et est en cours d'exécution. Il contient notamment :

Juillet 2019: sensibilisation numérique (mise à plat les connaissances et les fondamentaux du WEB, pour un groupe volontairement hétéroclite, en termes de métiers et de niveaux)

Septembre : data journaliste pour permettre une mise en valeur des contenus WEB ainsi qu'une meilleure connaissance des outils d'écriture WEB.

Octobre : Atelier du numérique sur les réseaux sociaux et formation pour les journalistes sur les passerelles télé/radio/WEB.

Sans surprise, le numérique est la pierre angulaire du plan de formation sur 2019, le lancement du portail Outre-mer au premier semestre 2020 impose nécessairement cette orientation.