



USTKE



SOENC



CFDT



SNJ



COGETRA

Management toxique à NC La 1^{ère} L'audit doit déboucher sur des actes

Le 4 juin 2026, à l'issue d'un CHSCT extraordinaire, un audit sur le climat social de NC La 1^{ère} a été lancé, à la suite des alertes répétées des représentants du personnel, relayées par le médecin du travail et l'inspection du travail.

Si un audit est aujourd'hui nécessaire, c'est parce que la situation est grave. Depuis de nombreux mois, les salariés alertent sur la dégradation de leurs conditions de travail : surcharge, perte de sens, manque de reconnaissance, tensions organisationnelles, épuisement, méfiance, invectives...

« Bougez-vous le cul : vous n'êtes pas rentables », a déclaré le directeur des contenus de l'information. « Je t'ai à l'œil », a prévenu le directeur technique, qui ne tient pas compte des avis d'experts. « Tu t'organises mal », a tancé la directrice éditoriale, évacuant la charge de travail évoquée par ses collaborateurs.

Les conséquences sont visibles : arrêts maladie, démotivation, tensions au sein des équipes et souffrance au travail.

Deux de ces managers ont un passif dans d'autres stations d'outre-mer. Le pôle outre-mer ne peut ignorer leurs méthodes délétères.

Les transformations engagées ces dernières années ont profondément modifié notre organisation. Mais leur coût humain ne peut être ignoré. Les dérives constatées lors de la couverture des dernières élections, qui ont nécessité l'intervention de l'inspection du travail pour rappeler le respect des temps de repos et des amplitudes horaires, illustrent les limites atteintes par les équipes.

Cette situation concerne aussi certains managers, eux-mêmes soumis à une exigence accrue, et qui répercutent cette pression sur leurs subordonnés.

UN AUDIT UTILE ET TRANSPARENT

À ce jour, les salariés disposent de peu d'informations sur les modalités de cet audit.

Nous demandons des garanties sur :

- son indépendance
- la confidentialité des témoignages
- la restitution régulière de l'avancée de cet audit dans les instances représentatives du personnel
- le suivi concret des préconisations

Cet audit ne doit pas être un simple constat. Il doit déboucher sur des mesures concrètes.

LES EXIGENCES DE L'INTERSYNDICALE

- une véritable prévention des risques psychosociaux
- un management fondé sur le respect,
- l'écoute et la transparence
- le respect des temps de repos, des accords collectifs et du droit du travail
- un encadrement réaliste des charges de travail
- des effectifs adaptés aux missions
- un plan d'action avec des engagements précis et un suivi régulier

Nouméa, le 17 juin 2026