



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 19 juillet 2016

QUESTIONS SUD

1) Suite à la dépose des congés estivaux nous avons constaté plusieurs disparités dans la manière de décompter les jours pris ; Pouvez-vous nous rappeler la règle en vigueur à RFI ? A-t-elle récemment évolué (ou modifiée) ?

Aucune instruction n'a été donnée à ce jour pour modifier la méthode de décompte de congés, que ce soit chez RFI, France 24 ou MCD.

Concernant la dépose des congés des journalistes merci de vous reporter à la réponse à la question 1 de FO.

QUESTIONS CFDT

1) Suite aux demandes lors la dernière réunion DP, la direction assure que « **La demande d'installation d'un humidificateur a été transmise à la DTSI** ». Pourtant, les salariés de MCD, qui travaillent dans un espace où les portes ne peuvent être déverrouillées pour raisons de sécurité n'ont toujours rien reçu. Quand l'installation sera-t-elle effective ?

L'installation de l'humidificateur a été effectuée.

2) Suite à la fermeture du KB de RFI début juillet, de nombreux dysfonctionnements se font jour : recherche d'interlocuteurs pour réceptionner les sons, SDR obligés de faire le standard pour orienter les appels vers le bon studio, ... Que compte faire la DTSI ?

Il est rappelé que le KB n'a pas été fermé mais son activité a fait l'objet d'un redéploiement dans les services et est assurée désormais par les TCR.

L'activité comporte :

- **La réception des audios FTP**
- **La réception des audios mail**
- **La programmation ponctuelle des simultanés**
- **La réception des éléments Veepee**
- **La réception et l'enregistrement des correspondances téléphonique et/ou duplex.**

Les ajustements nécessaires ont été apportés par la DTSI afin d'éviter tout dysfonctionnement dans la reprise de cette activité.

La couverture de l'activité de 9h à 2h45 (grille estivale) est assurée par le Monde 5/Monde 10/Monde 8 /Monde 6.

La couverture de l'activité de 3h à 9h00 (grille estivale) est assurée par le Monde 1 /Afrique 1/ Monde 2/ Monde 3 /Monde 4.

Le besoin d'une présence « TCR » continue en rédaction se révélant indispensable, la direction a ajusté les plans des TCR du Monde 5, Monde 8 et Monde 10 pour éviter le chevauchement des pauses repas au sein de la même équipe.

3) Après la fermeture du KB, 4 des 5 salariés qui y travaillaient ont été réaffectés ailleurs. Le cinquième est toujours sans affectation, alors qu'il multiplie les démarches volontaires pour intégrer un autre poste. Pourquoi le processus est-il si long ? Que compte faire la DRH pour ce salarié de bonne volonté, prêt à retourner se former et qui a l'impression d'être si peu considéré ?

La Direction des ressources humaines a rencontré le salarié en question à plusieurs reprises. Malgré plusieurs tentatives, aucune solution de reclassement n'a pu aboutir à ce jour. La DRH poursuit ses recherches en lien avec le salarié et les différentes directions de FMM.

4) En ce qui concerne la vidéo filmée, est-ce possible de savoir qui prend en charge pour MCD ce dispositif afin de transmettre les liens YouTube des émissions ? Les assistantes d'émission ont besoin de récupérer les audio& vidéo pour les transférer aux invités.

Pour l'instant, seul Nourredine Eddamsiri, aux environnements numériques, est en charge pour MCD de transmettre les liens YouTube des émissions.

5) En ce qui concerne le nettoyage du frigo dans la salle de repos, certains se plaignent de ne pas être avertis, et ont eu la mauvaise surprise de ne plus trouver leurs aliments. Serait-il possible d'informer les salariés par mail quelques jours en avance ?

Les services généraux assurent le nettoyage du frigo mais ne jettent aucun aliment.

6) Que cela soit à la cafétéria ou à la cantine, surtout hors des horaires « pics » (midi pour la cantine ; matin et midi pour la cafétéria), une seule caisse est ouverte et donc l'attente est longue, est-ce possible de régler ce problème ?

Les services généraux ont rappelé à Eurest les attentes de fluidité en caisse.

Questions CGT

- 1) Suite à la mise en place du nouveau système remplaçant le KB, plusieurs correspondances ont été perdues. Soit parce que les TCR en charge du KB avaient autre chose à faire au moment de l'appel (une antenne, une production studio...), soit parce que les rédactions ignoraient tout de la disparition du KB et n'ont pas su rediriger les correspondants sur un des nouveaux numéros. Comment une radio internationale peut-elle balayer de la sorte le matériel sonore provenant du reste du monde ? Et pourquoi avoir supprimé le KB si indispensable ?

Le service KB n'a pas été supprimé mais son activité a été reprise par les TCR de la rédaction. Des ajustements au niveau de la planification ont été apportés rapidement afin que les TCR assurent une continuité de service. A partir du lundi 25 juillet les équipements ont été installés dans un nouvel espace plus proche de la rédaction. Il est situé au fond de la rédaction Monde au 3eme étage coté RER. Pour présenter et faciliter à la prise en main des équipements, Claude Batista était présent le lundi 25, le mardi 26 et les jeudi 28 et vendredi 29 juillet pour accompagner les TCR dans ce nouvel espace de production.

- 2) La Direction a évincé deux salariés qui ont fait valoir leurs droits aux prud'hommes. Pourquoi ces salariés n'ont-ils plus le même nombre de jours de travail depuis cette assignation en justice ? Quand seront-ils remis sur les tableaux de service ? Qui les remplace ? Leur période d'éviction sera-t-elle payée ?

Les contrats des intéressés sont arrivés à leur terme. Les engagements qui avaient été pris par la direction ont été honorés.

La direction n'a pas changé les modalités de recours aux CDD de remplacement et fait appel en fonction des besoins à des collaborateurs du vivier.

- 3) Nombreux sont les TCR inquiets sur leur pose de jours de congés qui devrait, selon la demande de la DTSI, se faire au plus vite. Lors d'une réunion DP pas si lointaine, la Direction nous a pourtant certifié que l'échéance pour la prise des jours de congés était le 31 décembre 2017. Cette date est-elle maintenue ? Par ailleurs, pour pouvoir poser leurs jours de congés et heures de récupération les salariés, ont besoin :

Oui, la date limite de prise de congés payés en cours est repoussée au 31 décembre 2017. Une communication sera envoyée prochainement à l'ensemble des salariés.

- D'avoir le solde des heures de récupération à jour ;
- D'une estimation du nombre d'heures de récupération acquises entre janvier 2016 et mai 2017 (si mai reste l'échéance) ;

Les soldes de récupération sont gérés par les services de planification qui peuvent seuls informer les salariés à cet égard.

- De savoir si les 35 heures de reliquats de récupération reportables en 2017 concernent uniquement les reliquats ou également les heures acquises en 2016 ;

Il s'agit uniquement de reliquats puisque l'accord d'entreprise prévoit dans son article II.2.2.9 qu'une fois par an, le salarié peut solliciter le paiement intégral des récupérations qui n'ont pas été prises dans les six mois suivant le fait générateur. A défaut de demande de paiement, celles-ci seront perdues.

- De savoir jusqu'à quelle date les TCR pourront conserver leurs récupérations acquises en 2016 ;

Les TCR pourront conserver leurs récupérations jusqu'au 31 décembre 2017.

- De savoir précisément quel régime de fractionnement s'applique pour les congés de cet été 2016 et jusqu'à quand ;

Le nouveau régime de fractionnement, tel que prévu par l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, s'applique aux salariés ayant manifesté, par retour de l'avenant signé, leur accord sur le rachat de leurs droits à congés de fractionnement.

Les salariés ayant refusé ce rachat se verront appliquer les anciennes règles de fractionnement.

Les salariés n'ayant pas retourné leur réponse à ce jour se verront aussi appliquer les anciennes règles de fractionnement ; leur situation sera régularisée après réception de leur réponse par la DRH.

- De savoir s'il est toujours possible de reporter 6 jours de RTT jusque fin mars 2017.

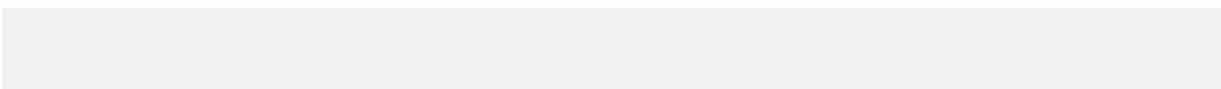
Cette disposition est prévue par l'article II/2.6.8.2 de l'accord d'entreprise. Toutefois, dans le cadre de la proposition d'un « exercice long » faite par la DRH, l'intégralité des jours RTT acquis durant l'année 2016 pourra, exceptionnellement, être reportée en 2017 et consommés jusqu'au 31 décembre 2017. A cette date, 6 jours de RTT non consommés pourront être reportés pour être consommés avant le 31 mars 2018.

- 4) Toujours beaucoup d'interrogations de la part de salariés en 4/5/5 sur la future récupération des jours fériés... La Direction laisse entendre que la détermination des jours de repos hebdomadaire n'est pas encore tranchée pour ce cycle, mais l'idée serait que tous les jours d'un cycle de repos ne seraient pas considérés comme tels. D'où le risque pour ces salariés de se retrouver avec seulement 7 ou 8 jours divers et non 11 comme les salariés en 5/2 ! Est-ce normal ?

La règle définissant les jours de repos hebdomadaires n'est pas fixée à ce jour. Elle fera l'objet d'une discussion avec les représentants du personnel et les organisations syndicales. Elle sera communiquée aux salariés dès qu'elle sera connue. Une proposition de règle a été arrêtée pour le 14 juillet après concertation avec les services de planification : « *les jours de repos hebdomadaires sont les 2 jours les plus proches du dimanche dans une semaine civile* ».

- 5) Le 29 juin, à peine les portiques de sécurité franchis, les salariés se sont vu offrir un échantillon commercial de "Ouz Water". Qui a organisé cette opération et dans quel cadre ?

Cette opération a été proposée par le prestataire de fontaine à eau Waterlogic et la DAG.



Questions FO

1. Comment doit procéder le salarié de France Médias Monde pour ne pas travailler un jour férié lorsqu'il est prévu au tableau de service ? Faut-il qu'il dépose un jour ? Quel type de droit à absence est débité ? Le droit à absence de jour férié, ou de jour sans vacation, ou de récupération ou autre ? Un jour sera-t-il débité ?

Un salarié qui ne souhaite pas travailler un jour férié lorsqu'il est prévu au tableau de service :

1. Pour un salarié RFI qui a signé et retourné l'avenant qui lui a été envoyé, en choisissant l'option 1 ou 2, (rachat de tous les droits à congés pour lesquels une proposition lui a été faite, à l'exception ou non des droits à congés d'ancienneté) :

- **Doit demander l'autorisation à sa hiérarchie et son service de planification l'autorisation de ne pas être présent ce jour férié là ;**
- **Aucun droit à congés ne lui sera décompté.**

2. Pour un salarié RFI qui a signé et retourné son avenant en choisissant l'option 3 ou 4, et pour un salarié RFI qui n'a pas encore retourné sa réponse :

- **Doit poser un jour pour ne pas travailler ce jour férié là ;**
- **1 jour sera décompté, selon la hiérarchie de prise toujours en vigueur pour les salariés de RFI.**

3. Pour un salarié France 24 ayant, ou non, signé et retourné sa réponse à la DRH :

- **Doit demander l'autorisation à sa hiérarchie et son service de planification l'autorisation de ne pas être présent ce jour férié là ;**
- **Aucun droit à congés ne lui sera décompté.**

2. Pourquoi la direction ne remplace-t-elle pas les assistants d'édition multimédia dans les rédactions de langues à RFI ?

Comme dans tous les services des rédactions de RFI, le remplacement d'un salarié est assuré au bout de 15 jours d'absence.

3. Comment ça se passe pour les correspondants permanents à l'étranger à la rédaction de France 24 ? Quel est leur statut ? Comment vont-ils intervenir sous quelle forme de rémunération sur la nouvelle chaîne d'information ?

Les correspondants de la rédaction de France 24 sont, selon leur situation, soit rémunérés à la pige, soit lorsqu'ils ont créés leur société de production, rémunérés sur présentation de facture.

Si ces correspondants souhaitent intervenir sur la nouvelle chaîne d'information, leur prestation sera contractualisée avec cette nouvelle chaîne.

4. La direction n'informe pas les salariés de tous les postes à pourvoir en mobilité interne, pourquoi ?

Les postes sont diffusés via la messagerie interne et sur l'intranet. Certains postes stratégiques ou aux compétences spécifiques ou « rares » peuvent faire l'objet d'un recrutement direct sans appel à candidature. Cela reste des exceptions.

5. Le contrat du prestataire du restaurant d'entreprise, Eurest est prévu jusqu'en 2017. Un appel d'offre est déjà lancé ? Une renégociation en cours ?

L'appel d'offre sera lancé suivant un planning correspondant aux obligations des appels d'offres de marché public en septembre 2016.

6. Le rapprochement des maintenances de FMM est-il en cours ? Ce projet de réorganisation est-il proposé aux services concernés ?

Ce projet est en cours de réflexion. Il sera réalisé en concertation avec les salariés concernés et fera l'objet d'une présentation aux instances représentatives du personnel.

7. Un journaliste sur un indice GMU perçoit-il un Servat ?

Un journaliste sur un indice GMU peut selon les cas percevoir un complément servat ou une indemnité différentielle dans son salaire de base.

8. La direction envisage-t-elle une négociation sur la prise en compte de l'ancienneté des journalistes acquise à l'étranger ?

La question de l'ancienneté à l'étranger des journalistes sera traitée dans le cadre de la définition de l'ancienneté journaliste – annexe à l'accord du 31 décembre 2015.

Une première réunion de négociation s'est tenue au cours du 1^{er} semestre sur ce thème.

9. La direction ouvrira-t-elle des négociations concernant les droits d'auteurs ?

Oui une négociation concernant les droits d'auteurs et notamment les populations concernées sera ouverte au second semestre 2016.

10. Que fait la direction pour accompagner les salariés de moins de 30 ans au niveau de leur métier, de la procédure d'accueil, de leur formation interne ?

Conformément au contrat de génération signé en 2014, France Médias Monde met en place un parcours d'entrée pour les jeunes embauchés afin de leur permettre de bénéficier rapidement des éléments indispensables à une bonne intégration dans l'entreprise. Le parcours d'entrée comporte :

- **La désignation d'un salarié référent qui est chargé de l'intégration du jeune dans l'entreprise et l'aide à s'approprier ses règles de fonctionnement. Le référent participe à l'accueil du jeune et répond à ses questions, il l'aide à faire connaissance avec les équipes et à connaître les codes de l'entreprise. Le référent n'occupe pas une position hiérarchique par rapport au jeune salarié. Il devra si possible occuper ou avoir occupé un poste similaire au sien.**

- **Un livret d'accueil visant à présenter l'entreprise et son organisation, ses activités, les principales règles qui y sont applicables, ainsi que le lieu où consulter les accords d'entreprise.**
- **Un plan de formation individualisé, adapté au profil du jeune recruté et lui permettant de s'adapter à son poste dans les meilleures conditions. Ce plan de formation, mis en œuvre dans l'hypothèse où le jeune n'aurait pas déjà bénéficié de ce type de formation avant son embauche en CDI, sera d'une durée de l'ordre de 3 jours.**

Par ailleurs, FMM favorise le recours à l'alternance. Dans le cadre du contrat de génération, la direction s'est engagée de compter au moins 40 alternants dans ses effectifs pendant la durée d'application de l'accord. Elle a ainsi accueilli 57 alternants en 2015 et déjà 38 en 2016. Une vague de nouveaux alternants arrivants en septembre 2016 augmentera ce chiffre.

11. **Que fait la direction pour accompagner les salariés de plus de 50 ans ? Des dispositions seront-elles prévues dans un accord génération ?**

Conformément au contrat de génération signé en 2014, les salariés de 45 ans et plus peuvent bénéficier, à leur initiative ou à celle de la DRH, d'un entretien de seconde partie de carrière, à compter de leur 45^{ème} anniversaire, puis tous les 5 ans ou dans un délai plus court si le salarié le souhaite. Cet entretien est destiné à faire le point notamment sur :

- **leur poste de travail, notamment pour améliorer les conditions de travail ou prévenir les situations de pénibilité ;**
- **leur situation au regard de l'évolution des métiers et de leurs perspectives d'emploi dans l'entreprise ;**
- **sur leurs compétences et besoins en formation professionnelle.**

Les salariés âgés de plus de 60 ans peuvent bénéficier d'un entretien avec leur Responsable Ressources Humaines en vue de préparer leur départ à la retraite. Cet entretien permet :

- **de préparer les démarches administratives pour faire valoir au mieux les droits à la retraite. L'aide d'une assistante sociale et/ ou d'un intervenant de la caisse de retraite complémentaire, pourra, à cette occasion, être proposée aux salariés le souhaitant ;**
- **de préparer le projet de retraite du salarié, notamment par l'accès à une formation sur ce thème et/ou par l'utilisation de son CPF. de faciliter la pose des congés et éventuellement du CET pour permettre un départ à la retraite progressif ;**
- **de donner toutes informations utiles sur les possibilités de cumul emploi-retraite.**

Par ailleurs, FMM s'attache à mettre en place des binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés âgés de plus de 50 ans et des jeunes âgés de moins de 30 ans ayant une première expérience professionnelle dans l'entreprise.

Ce binôme a pour vocation de permettre des échanges de savoirs intergénérationnels, le salarié expérimenté transmettant son savoir-faire au jeune nouvellement embauché par FMM, ce dernier pouvant le faire bénéficier des connaissances acquises durant ses études.

12. **L'astreinte existe du côté de la planification de France 24, existe-t-elle pour RFI ? Si non pourquoi ?**

Il n'y a pas d'astreinte à France 24 mais des horaires décalés et un salarié permanent présent les week end. Il a été constaté qu'entre minuit et 7 h du matin il était difficile de trouver les salariés disponibles.

13. Le besoin de personnel dédié à la chaîne d'information est quantifié de 9 postes au sein de FMM. Quand ces postes supplémentaires seront-ils mis en appel à candidature ?

Les appels à candidature seront lancés en septembre 2016.

14. Quels types de postes sont concernés ?

Les postes concernés sont les deskers et le poste de rédacteur en chef.

15. Est-ce qu'il y aura un poste de rédacteur en chef de la chaîne d'information ?

Il n'y aura pas de rédacteur en chef dédié à la chaîne d'information. En revanche, une rotation de l'activité dans le planning des rédacteurs en chef en poste sera mise en place.

16. Quelle sera la charge supplémentaire de travail évaluée liée à la nouvelle chaîne ?

La charge de travail des équipes de France 24 ne change pas, le fonctionnement de la chaîne la nuit reste le même puisque la chaîne d'information reprend l'antenne de France 24 en l'état. Les autres modules spécifiques fournis par France 24 seront pris en charge par des équipes supplémentaires dédiées.

17. En termes d'investissements techniques FMM envisage le financement de la mise en œuvre d'un point de duplex auto-opéré, quel est son montant ?

Cette question ne relève pas de la compétence de DP.

18. Des effectifs seront-ils redéployés pour la nouvelle chaîne d'info à FMM ? Si oui combien ?

Il n'y aura pas de redéploiement d'effectif. Il est en revanche envisagé une rotation ponctuelle dans les effectifs de rédacteurs en chef pour répondre à leur demande de participer à la fabrication des modules spécifiques.

19. Est-ce que les moyens humains et techniques dédiés à la nouvelle chaîne d'information sont compatibles avec la trajectoire financière définie dans le futur COM de FMM ? En investissement et en fonctionnement ?

Cette question ne relève pas de la compétence de DP.

20. Les modalités de synergie avec France Télévisions et Radio France seront-elles détaillées dans COM et identifiées pour nouvelle la chaîne d'information ?

Cette question ne relève pas de la compétence de DP.

21. Les salariés pourraient-ils connaître les objectifs éditoriaux, les moyens mobilisés et les conventions pour la nouvelle chaîne d'information ?

Cette question ne relève pas de la compétence de DP.

Nonobstant, la participation de France 24 au contenu de la chaîne d'information prévoit :

- **La reprise du signal de nuit de France 24 en français entre minuit et 6 heures du matin**
- **Des modules produits spécifiquement pour la future chaîne nationale publique d'information :**
 - ✓ **3 Journaux du Monde 7 jours sur 7, tout en images : Ces Journaux du Monde proposent un résumé de l'actualité internationale de la journée.**
 - ✓ **3 duplex quotidiens en direct de la rédaction de France 24 permettant de faire intervenir les rédacteurs en chef, les chroniqueurs spécialisés afin de commenter et d'analyser les titres principaux de l'actualité internationale.**
 - ✓ **3 modules hebdomadaires de 2 mn « Les Observateurs » qui est une émission phare de France 24 réalisée à partir de contenus amateur validés éditorialement (photos, vidéos et témoignages) pour comprendre l'actualité internationale à travers les yeux de ceux qui en sont les témoins. La déclinaison mensuelle « Ligne Directe » sera également reprise.**
- **Une capacité à prendre en charge les éditions spéciales en cas d'événement majeur à l'international**
- **Des passerelles en matière d'offres numériques**

22. Le cahier des charges de FMM sera-t-il revu avec la création de la chaîne d'information en continu ?

Cette question ne relève pas de la compétence de DP.

Nonobstant, tout comme pour France Télévision et Radio France, le cahier des charges de France Médias Monde a d'ores et déjà été modifié pour intégrer la participation de France 24 à la chaîne info.

Ce cahier des charges prévoit désormais une mise à disposition du signal de France 24 la nuit ainsi que la production de modules spécifiques en journée. En contrepartie France Télévision met à disposition de France 24 l'ensemble des sujets d'info de ses rédactions dans le cadre des conditions préexistantes à France 24 depuis sa création.

Sur la base de ces modifications, une convention entre France Télévision et FMM est en cours en finalisation pour notamment préciser les modalités éditoriales, financières, juridiques et techniques de cette collaboration.

23. Pourquoi les astreintes ne seraient-elles rémunérées qu'à partir du 1^{er} janvier 2017, alors que l'accord d'entreprise est en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2016 ?

Les dispositions du nouvel accord d'entreprise entrent en vigueur progressivement tout au long de l'année 2016. Le nouveau système d'astreinte sera géré dans le nouveau logiciel de paie qui sera effectif qu'à compter de janvier 2017.

- 24. La direction prendra-t-elle en compte les éléments variables de paie ?
- 25. Quand sera déterminée la règle de prise en compte des éléments variable de paie ?
- 26. Cette règle sera-t-elle négociée avec les organisations syndicales ?

La Direction engagera dès septembre une négociation avec les organisations syndicales portant sur la compensation des éléments variables de paie.

- 27. Quand sera terminé le travail d'analyse de l'activité des salariés percevant des EVP ?

Le travail d'analyse de l'activité des salariés percevant des EVP est toujours en cours. Il sera terminé au mois de septembre.

- 28. Le Servat sera-t-il intégré au salaire ?

Oui pour les salariés dont le salaire de base intègre aujourd'hui l'indice servat.

- 29. De quelle instance relève la question 30 de FO de la réunion DP du 21 juin 2016 ?

La question 30 de FO de la réunion du 21 juin relève du CE.

- 30. Quand la direction sera-t-elle prête pour négocier l'annexe de l'accord d'entreprise concernant les remplacements temporaires ou de longue durée à FMM ?

La Direction engagera à la rentrée une négociation sur les remplacements temporaires ou de longue durée à FMM.

- 31. De quelle instance relève la question 55 de FO de la réunion DP du 21 juin 2016 ?

Cette question relève de la compétence du CE.

- 32. Le poste au débat tenu par Vanessa Brugraff a été remplacé sans appel à candidature, est-ce exact ?

S'agissant d'un poste stratégique pour l'antenne de France 24 et afin d'être opérationnel dès le départ de la titulaire de cette tranche, la direction a fait le choix de retenir une journaliste expérimentée sur l'activité de débat qui avait par ailleurs régulièrement assuré des remplacements. La direction a par ailleurs fait le choix de la continuité en retenant cette candidate.

- 33. De quelle instance relève la question 61 de FO de la réunion DP du 21 juin 2016 ?

Cette question pourra être évoquée dans le cadre d'une réunion avec les organisations syndicales.

- 34. Le 12 avril 2016, vous avez convoqué les délégués du personnel au sujet d'un salarié de l'entreprise, monsieur Alain Renon. La direction a aussi convoqué la commission tripartite le 24 mai 2016, et vous nous avez indiqué l'impossibilité de reclassement. Quelle est la décision que la direction a prise, suite à ces deux réunions consultatives ?

Conformément à l'accord d'entreprise, la décision a été communiquée aux membres de la commission tripartite ainsi qu'à l'intéressé.

35. M. Renon a été déclaré en situation médicale d'inaptitude le 30 décembre 2015. La société a l'obligation de reprendre le paiement de son salaire un mois après. Alors que l'impossibilité de reclassement a été établie par la société lors de la réunion du 12 avril 2016, et confirmé à nouveau lors de la commission tripartite, aucun licenciement n'a été prononcé et la société continue donc à lui régler un salaire tous les mois sans avoir procédé à de nouvelles recherches de reclassement. Quel est l'intérêt de l'entreprise à faire perdurer une telle situation ? Qu'en pense le contrôleur de gestion de l'Etat ?

Cf réponse à la question 34.

1) De nombreux salariés n'ont rien compris au courrier concernant les congés et le temps de travail envoyé par la direction en plein mois de juillet, alors que beaucoup sont déjà en vacances. Avant de signer l'avenant au contrat, ils veulent notamment savoir si en transformant une semaine de CP en 7 jours de RTT, cela ne risque pas de rendre plus facile leur suppression. La semaine de CP est garantie au titre des avantages individuels acquis alors que les RTT sont régis par le code du travail. En cas de changement de la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires aujourd'hui) la direction pourrait-elle supprimer ces RTT ? Les salariés en cycle dont la durée annuelle est inférieure à 204 jours mais qui bénéficient de RTT pourraient-ils les perdre ?

Le courrier destiné aux salariés de France 24 a été expédié le 30 juin. Les courriers destinés aux cadres dirigeants et aux PTA en heures restent à expédier. Pour ces derniers, la mesure ne consistant qu'en une attribution de jours de RTT supplémentaire, aucune signature ni action n'est requise de leur part.

En cas de changement de la durée légale de travail, l'accord d'entreprise signé le 31 décembre 2015 sera toujours applicable et il en va de même pour la durée de travail prévue dans cet accord. En effet, la durée légale du temps de travail (35 heures par semaine) ne constitue pas une norme impérative : l'employeur peut prévoir une durée inférieure ou, sous réserve de respecter la réglementation des heures supplémentaires et de la durée maximale hebdomadaire, supérieure à cette durée.

L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 prévoit que la durée annuelle du temps de travail est de 204 jours au sein de France Médias Monde. L'allongement de cette durée annuelle impliquerait donc sa renégociation, puis sa signature par des organisations syndicales représentatives de plus de 50% des salariés.

Par la suite, l'accord individuel des salariés devrait être obtenu par voie d'avenant sur la base d'un rachat de droits à absences comme cela est en cours pour les salariés de RFI. Dans tous les cas, le choix serait donc laissé aux salariés de rejoindre la nouvelle durée annuelle du travail.

En outre, la loi ne fixe pas la durée annuelle du travail mais la durée maximale annuelle du travail. Ainsi, la loi stipule que cette durée maximale est aujourd'hui de 218 jours, ce qui n'empêche pas France Médias Monde d'appliquer une durée inférieure.

Au final, les salariés dont le cycle prévoit une durée annuelle du travail inférieure à 204 jours sont soumis à une organisation particulière de leur temps de travail attachée à leur poste. Dans le cas où ils seraient amenés à rejoindre un poste non soumis à cycle, leur durée annuelle du travail serait de 204 jours tel que le prévoit l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015.

2) Dans la rédaction FR de FRANCE 24, les salariés ont été surpris par les déclarations de la direction concernant le remplacement de Vanessa Burggraf sur Le Débat. Il a été clairement dit aux postulants que la direction souhaitait une femme, or cela constituerait une pratique discriminatoire. La Direction assume-t-elle ces déclarations ? Comment les justifie-t-elle ?

Cf réponse à la question 32 de FO.

3) Lors de la dernière réunion DP nous avons appris que les correspondants de RFI bénéficiaient d'une prime fixe en compensation d'une priorité sur l'info. Pourquoi n'est-ce pas le cas à FRANCE 24 ?

Il est inexact d'affirmer que « les » correspondants de RFI bénéficient d'une prime de priorité. Certains d'entre eux seulement, qui exercent dans des pays jugés prioritaires pour la couverture de l'actualité internationale, en bénéficient. Cette prime est issue d'un accord signé en 2003.

France 24 ne procède pas de même pour deux raisons majeures :

- **L'univers des radios francophones est beaucoup plus « pluriel » et compétitif que celui des TV**
- **Historiquement, pour fidéliser les correspondants d'une chaîne naissante, France 24 a instauré une grille de paiement nettement supérieure à celle des media français, radio et Tv confondus.**

4) La semaine dernière, l'info a été encore chargée avec l'attentat de Nice et la tentative de coup d'Etat en Turquie. Encore une fois, cela a mis à nu quelques failles de notre système de couverture de breaking news à France 24 :

Qui joindre à partir de 23h pour remplacer les assistants plateaux? 3h après la fin de leur vacation, les assistants plateaux demandaient s'ils pouvaient partir. Les trois coordinateurs antenne ont cherché à savoir qui joindre afin que d'autres assistants plateaux soient appelés en renfort. Le seul numéro d'astreinte n'était valable que jusqu'à 23h. Il fallait donc appeler les responsables hiérarchiques mais les équipes ne se voyaient pas les contacter à 1 h pour leur demander une information dont ils ne disposent semble-t-il pas.

Lors de cette soirée à la configuration exceptionnelle, le remplacement des assistants plateaux à été pris en charge par le directeur de la production appuyé par le secrétaire général, tous deux présents dès 1h du matin. Il est donc inexact d'affirmer que personne ne se chargeait de cette question 3 heures après la fin de leur vacation, puisque ces vacances se terminent à minuit 30. En revanche, il est exact de dire que, malgré tous les efforts déployés par le directeur de la production et le secrétaire général, toute la nuit, seule une personne contactée a répondu dans les temps pour permettre une relève. Les assistants en poste ont donc dû prolonger leurs vacations. Ces heures complémentaires seront donc payées selon les règles en vigueur.

5) Quelles sont les règles précises du Télétravail à FMM : combien de jours par semaine, quelles autorisations sont-elles nécessaires et quel suivi est-il réalisé ?

Quels salariés peuvent mettre en place le télétravail et dans quelles conditions ? Quelle est la politique de la direction concernant le télétravail ? Un accord d'entreprise est-il prévu pour l'encadrer ?

A titre exceptionnel, selon les situations particulières des salariés, la Direction met en place le télétravail pour ces salariés qui en font la demande. Un avenant au contrat de travail est alors proposé au salarié et cet avenant est soumis aux dispositions du code du travail sur le télétravail.

L'avenant précise notamment les conditions d'exécution du télétravail : le lieu du télétravail, les plages horaires, la charge de travail, le nombre de jours télétravaillés, les équipements de travail fournis, la période d'adaptation etc, les modalités de contrôle du temps de travail et aussi les conditions de retour à une exécution de travail sans télétravail.

Il n'est pas prévu de négociation d'un accord sur le télétravail pour le moment.

6) FMM fait appel à plusieurs étudiants en contrat d'alternance. Ces étudiants sont particulièrement motivés et ne rechignent pas à faire des heures supplémentaires, surtout les apprentis journalistes. Malheureusement, ils ne sont pas récompensés en retour. Est-ce que la direction leur verse les primes de matinale et nuit? Est-ce que les heures supplémentaires effectuées sont systématiquement comptabilisées et payées?

L'activité des contrats de professionnalisation et des alternants est contrôlée. Si certains ont pu voir leurs vacances étendues pour des raisons de service, et qu'ils en ont informé le secrétariat général, validé par leur responsable, ces dépassements feront l'objet d'une évaluation et une prise en compte pour compensation.

7) Dans la rédaction arabophone de France 24, et deux mois après le début de l'enquête sur trois salariés, aucune communication publique n'est venue clarifier ce qui se passait et dissiper les rumeurs les plus folles qui circulent dans la rédaction. Aucune communication, alors qu'on apprend que les trois salariés sont en cours de licenciement. Où en est le dossier ? Nous demandons enfin ici une explication claire et factuelle pour chacun des salariés visés par une procédure de licenciement. Nous demandons de quelle sorte d'enquête on parle et sur quelles bases?

La Direction ne souhaite faire aucun communiqué sur ce dossier.

8) Dans la rédaction arabophone de France 24, pour passer les entretiens d'embauche dans le cadre d'un appel à candidatures, la direction a fait appel à un chef d'édition/red chef adjoint pour les effectuer. Vu le nombre important de rédacteurs en chef disponibles, pourquoi faire appel à ce salarié pour effectuer ces entretiens? N'est ce pas une manière de privilégier un réd chef adjoint parmi d'autres? Y a t il une hiérarchie entre red chef adjoint?

Courant du mois de mai, un grand nombre de salariés soldant leurs congés payés, il a été fait appel à un rédacteur en chef adjoint disponible. La direction ne privilégie aucun rédacteur en chef adjoint et il n'y a pas de hiérarchie entre ces derniers.

9) Par deux fois, la direction a promis de déterminer les jours de repos et les jours sans vacation sur les différents plannings avant le 14 juillet 2016. Elle ne l'a pas fait. Est ce qu'on est en train de balader le personnel et ses représentants en faisant des promesses en l'air ?

Les jours de repos hebdomadaires, s'ils ne tombent pas les samedis et dimanches pour les personnes en cycle, sont les 2 jours non travaillés les plus proches du dimanche, dans une semaine civile.

10) Dans le projet de classification des métiers au sein de FMM et dans les métiers de communication, on remarque l'existence de deux intitulés particulièrement : "chargé de presse" et "responsable presse". Or, jusqu'à présent nous avons des "attachés de presse". Quelle est la différence entre les trois intitulés?

Au-delà, nous demandons que l'on nous communique les fiches métier pour chaque poste dans le nouveau projet.

Cette question relève de la compétence des Délégués syndicaux dans le cadre des négociations collectives.

11) Dans la rédaction MAG de France 24, le shift est de 9h-18h ou de 10h-19h. Donc, 9h de shift alors que la rédaction news ne fait que 8h de shift. Pourquoi?

La vacation de Desk Mags de France 24 est d'une amplitude horaire de 9h mais d'une durée de travail effective de 8h car le contenu de cette vacation organise la pause de repas d'une heure. Le fait que ces vacations ne prévoient pas de relève permet d'étendre l'amplitude horaire pour une vraie journée de 8h de travail effectif.

12) A MCD, nous avons fait remarquer à la direction une faute grave concernant une note interne qui qualifie les kurdes en Turquie de "terroristes". Cette affaire a affecté particulièrement un des salariés de la rédaction MCD. Nous avons demandé et obtenu de la direction l'envoi d'un email et d'une note interne qui reconnaît cette faute et réitère les principes éditoriaux de la radio afin d'éviter que ne se reproduisent de tels dérapages. Pourtant, deux mois après cet incident, la direction de MCD n'a pas fait ce qu'elle a promis. Faut-il comprendre que France Médias Monde cautionne l'utilisation des termes "terroristes kurdes" ?

La direction a reçu les personnes concernées afin d'évoquer avec eux le contexte de cet incident et a exigé plus de vigilance dans la reprise des dépêches. Un entretien oral a été préféré à l'envoi d'un email.

Il est rappelé que ni FMM ni MCD ne cautionne l'utilisation de ces termes.