



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 17 Octobre 2017

## Questions CFDT

1) Le remboursement des frais de taxi côté France 24 continue à faire des dégâts. Des salariés attendent le remboursement des frais datant du mois de mars. Suite aux demandes mensuelles d'harmoniser le système en place à RFI et à MCD pour l'étendre à France 24, nous re-re-re-re-demandons à la direction de ne plus laisser ces salariés lésés juste pour venir travailler. La réponse de la direction souligne la différence de traitement, au détriment des seuls salariés de France 24 :

« Il n'est pas possible de donner des comptes société à l'ensemble des collaborateurs de France 24, car ceux-ci alternent des vacances de jours et de nuits. »

Alors que les salariés de RFI qui alternent des vacances ont tous un compte. Pourquoi toujours cette différence ?

**Suite à la dernière réunion de DP, les codes taxis ont été accordés aux chefs d'édition et présentateurs du JTA, aux chroniqueurs économie du soir, aux chroniqueurs sport et aux chroniqueurs médias.**

**Pour les autres salariés, alternant des vacances journée et soirée, la position de la Direction reste inchangée. Ils continuent à bénéficier, à leur demande, d'une régie d'avance de 400 euros.**

**Les salariés ayant des retards importants dans le remboursement de frais, sont invités à se rapprocher des services missions, situés au 7<sup>ème</sup> étage, coté RER.**

2) La réponse de la direction concernant l'application de l'article II/2.6.6 (Jours fériés) réinterprète déloyalement ce qui est écrit dans l'accord d'entreprise FMM :

« Pour le personnel de France 24, une distinction est à faire selon le personnel cyclé et le personnel non cyclé. »

Alors que l'accord n'y fait aucune distinction. D'autant plus que, dans cette même réponse, la direction spécifie :

« Pour le personnel de RFI et de MCD, les jours fériés ne sont pas inclus dans le nombre de jours de travail prévus dans les cycles. Ces jours restent donc à récupérer s'ils sont travaillés ou s'ils tombent un jour de repos hebdomadaire. »

Tout en sachant que le personnel cyclé de RFI et de MCD travaille au départ moins d'heures que leurs homologues côté France 24, au nom de quoi cette réinterprétation ? Soi-disant parce que les bruits de couloir disent qu'on ne fait pas ses heures, alors que si vous regardez de plus près, vous constaterez que, non seulement le personnel cyclé fait ses heures, mais très souvent les dépasse.

Nous répétons, ces articles ne souffrent d'aucune ambiguïté :

Pg 70 : PTA : Article II/2.6.6 Jours fériés

« Les jours fériés et les jours chômés (1er mai) n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Pour les services où l'activité est continue, les salariés planifiés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée.

Le travail le 1er mai, jour férié et chômé, donne lieu à une indemnité de 100 % du salaire journalier du collaborateur. Par ailleurs, il donne lieu à une récupération temps pour temps.

Les salariés ayant effectué au moins 3 heures de leur vacation ou de leur journée de travail un jour férié bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 100 euros bruts. Cette indemnité ne peut être perçue qu'une fois pour un même jour férié.

Ils bénéficient, en outre, d'un temps de récupération temps pour temps pour la totalité des heures travaillées un jour férié.

Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les salariés bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ». Pour ces salariés, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant ».

Lorsque le salarié ne souhaite pas travailler un jour férié alors qu'il est planifié, il doit adresser sa demande à son supérieur hiérarchique dans les meilleurs délais et au minimum 3 jours avant cette date. Si sa demande est acceptée, le salarié aura bénéficié du jour férié ; aucun autre type de droit à absence n'est débité. L'employeur motive par écrit tout éventuel refus d'absence du salarié.

Lorsque le jour férié tombe sur un jour planifié sans vacation, le salarié a bénéficié du jour férié. »

#### Pg 93 : JOURNALISTES : Article III/3.5.6 Jours fériés

« Les jours fériés et les jours chômés (1er mai) n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les journalistes planifiés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée et choisis à tour de rôle.

Le travail du 1er mai, jour férié et chômé, donne lieu à une indemnité de 100 % du salaire journalier du collaborateur. Par ailleurs, il donne lieu à une récupération.

Tout journaliste ayant travaillé un jour férié bénéficie d'un temps de récupération équivalent.

Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les journalistes bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ». Pour ces salariés, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant ».

Lorsque le journaliste ne souhaite pas travailler un jour férié alors qu'il est planifié, il doit adresser sa demande à son supérieur hiérarchique dans les meilleurs délais et au minimum 3 jours avant cette date. Si sa demande est acceptée, le salarié aura bénéficié du jour férié ; aucun autre type de droit à absence n'est débité. L'employeur motive par écrit tout éventuel refus d'absence du salarié.

Lorsque le jour férié tombe sur un jour planifié sans vacation, le salarié a bénéficié du jour férié. »

Au bout de 21 mois et toujours dans l'attente de l'application de ces mesures – il y en a d'autres – les salariés de France 24 n'accepteront pas non plus que la direction décide de nous octroyer les jours fériés au détriment de l'allègement, voire en rajoutant, la durée du travail annuel.

**L'accord d'entreprise fixe à 204 jours le temps de travail théorique maximum pour tous les salariés de France Média Monde. Le décompte des jours fériés permet d'arriver à ces 204 jours (cf. article II/2.4.2 et article III/3.3.2).**

**Les personnels cyclés ont un mode de fonctionnement spécifique, en deçà de cette durée du travail.**

**Les modalités de construction, d'organisation et de gestion des cycles n'entrent pas dans le champ de l'accord d'entreprise. Elles relèvent de la responsabilité de l'employeur dans le cadre de l'organisation du travail et correspondent à des pratiques qui existaient antérieurement pour les salariés cyclés.**

**Dans l'hypothèse où les salariés cyclés de F24 disposeraient du dépôt des jours fériés à leur main comme ceux de RFI et de MCD, il conviendrait de rallonger leur temps de travail du nombre de jours fériés. En effet, les cycles de France 24 intègrent d'ores et déjà les jours fériés.**

**L'accord d'entreprise prévoit que les PTA effectuant au moins 3 heures de leur vacation ou de leur journée de travail un jour férié bénéficient bien d'une indemnité forfaitaire de 100 euros bruts. Cette indemnité est déclenchée automatiquement par Optichannel.**

3) A la veille de l'envoi des questions pour le mois d'octobre, les DP n'avaient toujours pas reçu les réponses écrites du mois dernier. Bien que les délégués respectent les délais, la direction n'en a jamais fait autant : pour rappel, le délai est de SIX jours suivant la réunion. Quand est-ce que la direction respectera ces délais ?

**La Direction prend acte de ce rappel et s'efforcera de transmettre le plus rapidement possible les réponses. Le délai dans lesquelles les réponses du mois de septembre ont été envoyées reste exceptionnel.**

4) Les salariés bénéficiant de deux jours de récupération par an au titre de « travailleur de nuit » ne peuvent pas poser ces jours dans Optiweb. Alors qu'il existe toute sorte de catégories de jours permettant aux salariés de RFI de poser toutes sortes de jours, le peu dont bénéficient certains salariés de France 24 a été « oublié ». Nous sommes tous FMM. Pouvez-vous rajouter au moins cette catégorie – et d'autres à la demande des salariés ?

**Conformément à l'annexe 17 - article VIII, le niveau des contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit issues de l'article 7.4.4 de la Convention Collective Nationale des Chaînes Thématique constituant un avantage individuel acquis correspond à la durée du repos compensateur que le collaborateur s'est vu attribuer au titre des heures de travail de nuit qu'il a effectué sur l'année 2016.**

**Ainsi si le collaborateur a bénéficié de 2 jours à ce titre en 2016, il bénéficiera de 2 jours au titre des Avantages Individuels Acquis (AIA), s'il a bénéficié de 1 jour à ce titre, il bénéficiera de 1 jour au titre des AIA, s'il a bénéficié de 0 jour, à ce titre, il bénéficiera de 0 jour.**

**Pour 2017, les salariés bénéficiant de ces jours au titre des AIA se verront créditer ces jours dans leur compte de récupération et pourront les poser dans un délai de 5 mois.**

**Pour 2018, un compte spécifique devrait être créé. Ces jours devront être pris dans l'année.**

5) Malgré la réponse de Mr Chambolle lors de la dernière réunion, nous précisant que les planificateurs peuvent rajouter des jours manuellement, il semblerait que ce n'est toujours pas le cas. Ainsi, les salariés se voient refuser la récupération de certains jours, car « hors délai », alors qu'ils n'y sont pour rien si le logiciel n'accepte pas leur pose. Pouvez-vous y rectifier au plus vite, SVP ?

**Conformément aux articles II/2.2.9 et III/3.2.9 de l'accord d'entreprise, les récupérations sont prises à l'initiative du salarié dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit. Si pour des raisons justifiées, liées au bon fonctionnement de l'entreprise, il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos est proposée par le salarié dans les deux mois suivants.**

**Donc en tout, le salarié dispose d'un délai maximum de 5 mois pour poser sa récupération. Passé ce délai, les récupérations n'apparaissent plus sur le logiciel Optiweb. Elles ne sont plus posables mais monétisables.**

**Toutefois, à titre dérogatoire en 2017, le planificateur peut remettre manuellement des récupérations, qui n'auraient pas pu être posées pour des raisons de service, sur le compte du salarié, après validation de la Direction.**

## Questions CGT

1) Nos collègues de la rédaction Mandingue s'inquiètent. Confirmez-vous que l'équipe de cette rédaction va s'installer au Burkina Faso ? Si oui, les collègues ne comprennent pas une telle décision :

D'une part, pour des raisons de sécurité. Des inquiétudes justifiées puisque sur le site du ministère des Affaires étrangères français (information valide au 12 octobre) il est écrit :

*"Le risque terroriste demeure élevé au Burkina Faso, y compris dans la capitale Ouagadougou où une attaque dans la nuit du 13 au 14 août 2017 a fait de nombreuses victimes. Il est vivement recommandé de faire preuve de prudence, et de vérifier que les lieux publics dans lesquels vous vous rendez sont suffisamment sécurisés. Il est par ailleurs formellement déconseillé de se rendre en zone rouge (frontière avec le Mali) en raison des risques d'attentat et d'enlèvement. En cas de déplacement impératif en zone orange, il est indispensable de prévoir une escorte armée."*

D'autre part, pour des questions financières. Quel sera le montant de leur rémunération ? Sera-t-il en fonction de leur expérience acquise et au moins au niveau de la rémunération qui aurait été la leur s'ils étaient restés sur place ?

**Cette question sera traitée en comité d'entreprise, elle ne relève pas des délégués du personnel.**

2) La direction a exhorté les salariés de prendre leurs congés d'ici le 31 décembre sous peine de les perdre. Dans le même temps elle a demandé aux chefs de services d'accepter toutes les demandes de congés. Mais elle refuse visiblement de procéder aux remplacements de toutes les personnes en vacances. Une situation qui commence à avoir des conséquences graves : Les gestionnaires de paie frôlent le burn-out car le logiciel Optiweb et les décomptes de congés ne sont toujours pas fiable, les salariés qui n'ont plus de congés à prendre s'inquiètent de se retrouver seuls à assumer la charge de travail des collègues absents et les chefs de service affirment déjà qu'ils ne pourront pas assumer tous les besoins de l'antenne. Comment la direction peut-elle accepter une telle situation ?

**Les planificateurs sont informés depuis le début de l'année 2016 du non-report des congés fin 2017. Ce délai permettait d'anticiper ce type de situation.**

**Par ailleurs, le service paie a été renforcé de 4 ETP et d'un consultant à plein temps (soit renforcement des effectifs de 62%). Par ailleurs, un nouveau responsable de paie vient de prendre ses fonctions.**

3) Pourquoi les 4 derniers jours fériés de l'année ne sont pas identifiés comme tel dans le logiciel de congés?

**Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les journalistes bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ». Pour ces salariés, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant ».**

**Les jours dit « flottants » apparaissent dans le logiciel le lendemain des jours fériés. Ils ne peuvent pas être crédités par anticipation sur le logiciel. A titre d'exemple, le jour dit « flottants » résultant du 11 novembre sera visible sur Optiweb dès le 12 novembre.**

**Le jour dit « flottant » qui pourrait être acquis au titre du 25 décembre pourra être pris en 2018.**

4) Les heures de récupérations ayant maintenant une durée de vie de 5 mois à partir du moment où elles sont créditées, pour les salariés qui avaient un reliquat d'heures de récupération au 31 décembre 2016, ce solde a donc disparu au 1er juin alors que le logiciel n'était toujours pas accessible... Pourrait-on remettre ces récupérations dans nos compteurs exceptionnellement pour cette année de transition ?

**Les jours de récupération ont été visualisables tout au long de l'année et dès janvier dans Optichannel. Passé un délai de 5 mois, ces récupérations ont vocation à être payées, sauf cas exceptionnel à démontrer et à valider avec la Direction.**

5) Qui est censé créditer les heures de récupérations pour les jours fériés travaillés ? Ces heures ont-elles été créditées aux salariés cette année ?

**Conformément à l'Article II/2.6.6 et l'article III/3..5.6, le salarié ayant travaillé un jour férié bénéficie d'un temps de récupération équivalent (sauf pour le salarié cyclé de France 24 dont les jours fériés sont inclus dans le cycle).**

**La récupération apparait dans optiweb, géré par optichannel, le lendemain de l'évènement, lors d'une mise à jour mensuelle.**

6) Pour les salariés qui avaient des heures de récupération au titre des AIA pour le travail du dimanche, quand ce solde leur sera versé ?

**L'accord prévoit en effet que ces jours ou ces heures de récupération seront attribués au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, indépendamment du nombre de dimanches travaillés durant l'année écoulée. Ils devront être pris avant le 31 décembre de l'année pour laquelle ils sont attribués et ne pourront donner lieu à un report d'une année sur l'autre. En cas de non prise ou en l'absence de dépôt sur le CET de ces jours ou heures de récupération, le collaborateur pourra demander leur paiement, avant le 31 décembre de l'année pour laquelle ils ont été attribués. A défaut, ils seront perdus.**

**L'application de cet article suppose le développement d'un compteur de récupération spécifique qui permette d'attribuer, au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, aux salariés concernés un nombre d'heures correspondant à ces AIA en temps. Ces AIA seront à prendre dans l'année civile et seront payés s'ils ne sont pas pris au 31 décembre.**

**Le développement d'un tel compteur ne pourra s'effectuer qu'en 2018, en attendant il nous faut gérer les AIA au titre des récupérations du dimanche correspondant à l'année 2017.**

**Pour se faire, il a été acté que la DTSI allait en octobre pour chaque personne saisir leur AIA sur les compteurs de récupération existant. Par conséquent les personnes concernées auront 5 mois pour prendre ces récupérations qui à défaut seront payées.**

**En parallèle nous enverrons à chaque personne concernée un courriel les informant de cette procédure exceptionnelle.**

**Pour 2017, les salariés bénéficiant de ces jours au titre des AIA se verront créditer ces jours dans leur compte de récupération et pourront les poser dans un délai de 5 mois.**

7) En matière de retraite, l'employeur est tenu d'adresser une déclaration annuelle des données sociales auprès des caisses locales de la Cnav. Ces cotisations sont portées à notre "compte personnel" qui retrace ainsi l'historique de notre carrière. C'est sur la base de ces informations que sera calculée notre future pension de vieillesse. Mais voilà que nombreux salariés ne voient pas apparaître les cotisations de l'année 2016. Que s'est-il passé ? Combien de salariés concernés ? Et quand allez-vous procéder à la régularisation ?

**Les cotisations retraite ont bien été payées pour l'année 2016, les cotisations sur les bulletins de paye en attestent. En revanche lors des déclarations annuelles, ces cotisations ne sont pas ressorties dans l'état envoyées à l'administration pour les salariés de RFI. Elles existaient donc mais n'étaient pas encore visualisables.**

**La remise à plat de ces déclarations est achevée et la déclaration rectificative (DADSU) a été déposée début octobre auprès de l'administration compétente.**

8) Le réaménagement du service Amérique latine inquiète un certain nombre de salariés. En effet la densité et le bruit seront bien plus importants. Pourriez-vous saisir le CHSCT pour un réaménagement qui permettrait aux salariés de travailler dans de bonnes conditions ?

**Le réaménagement du service Amérique Latine est à l'ordre du jour du CHSCT du 19 octobre 2017.**

9) Les chefs d'édition utilisant la nuit les « tickers breaking » ont été confrontés à des problèmes de changements de procédures. Pouvez-vous donner aux personnes concernées le nouveau « workflow » ?

**Un mail du Workflow du 25 septembre, envoyé une seconde fois le 26 septembre, a informé du changement du Ticker et des nouvelles procédures. Il est aussi rappelé que les documents sont tous disponibles sur l'Intranet et que chacun peut s'y référer en cas de besoin à tout moment.**

10) Serait-il possible de mettre en place à F24 une équipe de renfort permanente afin de pallier les problèmes d'absence et par la même occasion de pérenniser les salariés en situation précaire ?

**Il n'est pas possible, en l'état actuel du budget de fonctionnement, de prévoir de telles dispositions.**

11) Serait-il possible de mettre en place une stratégie de groupe pour que les ordinateurs se mettent en veille et ne restent pas allumés quand les salariés ne sont plus à leur poste de travail ?

**La DTSI n'a pas de difficulté à mettre en place un tel dispositif. En revanche, son déploiement nécessite de classer les postes. Ce travail est en cours.**



12) Nous constatons qu'à FMM les vélos manquent cruellement d'espace alors que le parking peut accueillir un grand nombre de véhicules et que nous vivons dans un monde où la petite reine devient de plus en plus royale. Serait-il possible d'accorder à ce moyen de locomotion des emplacements dignes de son statut ?

**Les services généraux ont été informés de cette demande et recherchent des supports adaptés.**

## Questions FO

- 1) Est-ce que la Direction dépose des demandes de prise de congés sur le CET même si cette demande ne vient pas du salarié ?

**La prise de jours de congés sur le CET n'est pas à l'initiative de l'employeur.**

- 2) Les salariés ayant un CET qu'ils aient ou pas signé leur avenant n'ont pas le nombre de jours de leur CET avant la valorisation financière, pourquoi ?

**Cette information peut être demandée au gestionnaire de paie.**

- 3) Les salariés ont reçus un courrier qui leur indique qu'ils doivent signer leur avenant pour alimenter leur CET, aucun article ne prévoit cette disposition ou relation dans l'accord d'entreprise du CET FMM, sur quelle réglementation se base la direction ?

**FMM a conclu un accord fin 2016, permettant aux collaborateurs qui disposaient d'un CET antérieur de transférer sa valeur monétaire, sous certaines conditions, vers le nouveau dispositif créé, destiné à tous les salariés de FMM et plus seulement à ceux des ex-sociétés RFI ou MCD.**

**Ainsi, FMM conserve ces sommes dans ses comptes dans l'attente de pouvoir les verser directement ou de les transférer dans le nouveau CET.**

**Chaque collaborateur de France Médias Monde s'est vu remettre un avenant à son contrat de travail visant à régulariser sa situation au regard du nouveau cadre social mis en place dans l'entreprise. Cet avenant propose une modification de la structure de la rémunération que le salarié est susceptible d'accepter ou de refuser.**

**Pour ouvrir un nouveau CET, il faut connaître le nouveau nombre de jours basé sur la nouvelle rémunération, qui n'existe qu'une fois la transposition effectuée.**

**La Direction demande donc aux salariés de se positionner, positivement ou négativement, sur l'avenant au contrat de travail qui a été proposé au mois de janvier 2017. Ce positionnement est indispensable pour assurer la bonne gestion de l'ancien CET.**

- 4) Si un salarié reste sur l'ancien système RFI, MCD ou France 24, sera-t-il dans l'impossibilité d'alimenter un CET FMM ? N'est-ce pas une mesure discriminatoire ?

**Le salarié qui refuse de signer son avenant doit le notifier par écrit à la Direction. Le salarié devra dans ce cas signer un nouvel avenant à son contrat de travail actant ce refus. Lorsque son refus sera acté, il sera en droit de transférer des jours sur le nouveau CET.**

**Dans cette hypothèse, le nombre de jours transféré dans le nouveau CET sera calculé sur l'ancien salaire.**

- 5) Quelle est la date limite pour la signature de l'avenant ?

**Les salariés doivent se prononcer avant le 10 décembre pour permettre le passage en paie de décembre. Passé cette date, le CET sera automatiquement monétisé au 31 décembre 2017.**

- 6) Que risquent les salariés s'il ne signe pas « dans les meilleurs délais » ?

**Les personnes non signataires de l'avenant garderont leur ancien découpage salarial et de fait leurs futures évolutions salariales seront calculées sur leur traitement de base découlant des anciennes dispositions contractuelles.**

**Par ailleurs :**

- **Pour France 24 :**

**En cas de refus de signature de l'avenant, les PTA ne bénéficieront pas de prime d'ancienneté et les journalistes percevront la prime d'ancienneté calculée selon l'ancien modèle.**

**Pour France 24, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.**

- **Pour RFI/ MCD :**

**En cas de refus de signature de l'avenant, le découpage du salaire ne sera pas modifié et sera rétabli comme il l'était précédemment au 1<sup>er</sup> janvier 2017.**

**Pour RFI et MCD, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant et qui n'auraient pas accepté le rachat de leurs jours ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.**

**Par ailleurs, le salarié qui souhaiterait signer son avenant en janvier 2018 ne bénéficiera plus de la rétroactivité salariale résultant de son rachat de jours pour toute l'année 2017.**

**Concernant le CET, le transfert de l'ancien CET sur le nouveau CET ne peut s'effectuer qu'après la signature d'un avenant. (Ce transfert reste limité à 120 jours calendaires).**

**Une réponse des salariés est attendue pour le 10 décembre. Passé cette date, les anciens CET seront monétisés sur la paie de décembre 2017.**

- 7) A quelle date correspond « dans les meilleurs délais » ?

**Le 10 décembre 2017.**

- 8) Certains salariés sont toujours en attente d'une réponse de la direction concernant leur avenants mais aujourd'hui ils sont pénalisés pour la dépose de jours sur le CET, pourquoi ?

**La Direction essaye d'être attentive à toutes les situations qui lui sont présentées, cependant en tout état de cause, les salariés doivent se positionner par rapport aux propositions qui leur ont été faites initialement.**

9) Les jours fériés ne sont toujours pas recalculés sur optiweb, quand le seront-ils ?

**Une évolution d'Optiweb à cet effet est attendue fin octobre.**

10) Quelle est la date de référence du courrier adressé aux salariés au sujet du CET et des jours de congés ?

**Le nombre de jours de congés qui apparaît sur le courrier correspond au nombre de jours restant après le décompte des congés d'été 2017.**

**Le nombre de jours de CET correspond à celui du 31 décembre 2016.**

11) La direction a-t-elle fait déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U), le 31 janvier 2017 pour l'année 2016 ?

**La déclaration obligatoire a été effectuée pour l'année 2016.**

12) Où sont comptabilisés les jours de récupération des jours fériés travaillés avant l'accès d'optiweb et qui n'ont pas été pris par les salariés ?

**Les jours de récupération des jours fériés travaillés sont comptabilisés dans les compteurs de récupération, visibles dans optichanel et disponibles auprès des planificateurs depuis le début d'année.**

13) Où sont comptabilisés les jours de récupération des missions ?

**Les jours de récupération des missions sont comptabilisés dans les récupérations via optichanel.**

14) Les gestionnaires de paie n'ont pas accès aux congés prévus et posés par les salariés sur optiweb, comment peuvent-ils renseigner les salariés sur leurs soldes ?

**Les gestionnaires de paie ont accès à optichanel et donc à optiweb, ils ont chacun un compte et ont été formés sur ces deux outils.**

15) Dans le cadre des NAO la mesure s'applique-t-elle sur le salaire de base brut ou sur le salaire brut ?

**Conformément aux articles II/1.3.5 et III/2.3.5.1 de l'accord d'entreprise, la mesure s'applique sur le salaire mensuel brut de base.**

- 16) Comment le salarié doit-il déposer les jours d'absence ? RTT d'abord ensuite les congés payés ? et quand il y a un jour férié dans la semaine ?

**Lorsqu'il y a un jour férié dans la semaine, le jour férié n'est pas décompté, sauf s'il est inclus dans le cycle.**

**Concernant les modalités de pose de congé, il est demandé de poser les RTT ou les récupérations avant les congés payés.**

- 17) Si un salarié dépose 5 jours RTT dans le CET ces 5 jours seront-ils transformés en jours calendaires, soit 7 jours ? Dans ce cas si le salarié prend un jour de son CET le vendredi combien la direction/le logiciel va-t-elle décompter de jours ?

**Les jours déposés (maximum 5 jours de RTT ou de récupérations ou de jours de fractionnement acquis en jours ouvrés) sont convertis en jours calendaires (5 jours ouvrés = 7 jours calendaires).**

**Les congés calendaires sont décomptés du premier jour qui aurait dû être travaillé jusqu'à la veille du retour, ce qui dans l'exemple précis donne 3 jours.**

- 18) Si un salarié fait une demande de congés pour le dernier trimestre 2017, peut-il se voir refuser cette demande de congés ? Si oui pour quelle raison ? Et quelles conséquences pour le salarié ?

**La consigne a été donnée aux managers et aux secrétariats généraux de permettre à tous les salariés de solder leurs congés. La pose de congés doit cependant toujours s'effectuer en accord avec les services de planning.**

- 19) Peut-on connaître les motivations qui ont poussé le directeur adjoint à la directrice de l'information de rfi pour les rédactions de langues étrangères à annoncer que les journalistes de ces rédactions n'iront pas en mission à la Cop 23 ?

**Le budget des missions étant contraint, la Direction est amenée à faire des choix en matière de missions, surtout en fin d'exercice budgétaire. Aussi, il est apparu plus pertinent de couvrir la COP 23 à distance car l'enjeu éditorial n'est plus le même au regard du désengagement des Etats Unis. La couverture se fera le cas échéant avec les correspondants disponibles en Allemagne et/ou les journalistes de RFI présents sur place.**

**Cette décision a été communiquée aux chefs des rédactions en langues étrangère.**

- 20) Si les journalistes des rédactions de Langues ne peuvent pas couvrir la Cop 23 à Bonn, quelles sont les missions qui leurs seront accordées ? Aucune peut-être ?

**Les missions prévues pour l'instant pour les rédactions de langues les emmèneront au Kenya, aux Philippines, au Vietnam, en Côte d'Ivoire, à Abou Dhabi, à Nantes et à Tours, sans préjuger des choix que l'actualité imposerait d'ici la fin de l'année.**

## Questions CFTC

1- La Direction assure que les secrétariats généraux et les services plannings vont tout faire pour accorder le solde de congés restant pour chaque salarié d'ici à la fin de l'année. Pourtant, plusieurs salariés ne peuvent pas techniquement prendre tous leurs congés d'ici à la fin de l'année vu le nombre important de jours à solder. Cela est dû essentiellement aux retards pris par la direction pour clarifier les comptes de chaque salarié.

Pour exemple, plusieurs salariés doivent effectuer des missions à l'extérieur prévus à l'avance avec des partenaires de FMM. Ces missions les empêchent de prendre leurs congés à temps. Que prévoit la direction pour ces "impossibilités"?

**La consigne a été donnée aux différents services dès début 2016. La Direction a indiqué qu'il n'y aurait pas de report de congé.**

2- La Direction prévoit une "dégradation/allègement" de la grille des programmes des différentes chaînes de FMM pour faire face à la prise massive des congés d'ici à la fin de l'année. La Direction préfère-t-elle sacrifier la qualité de nos antennes et jouer avec notre réputation pour régler ses erreurs de gestion?

**Une entreprise se doit de concilier plusieurs contraintes : contraintes d'antenne, contraintes d'effectifs, contraintes budgétaires...**

**La Direction adapte au mieux sa production en fonction de ses effectifs disponibles.**

3- La Direction semble toucher à une pratique qui faisait office d'acquis dans l'entreprise : le report des congés payés d'une année à l'autre pour les femmes enceintes prenant leurs congés maternité. Aujourd'hui, la Direction presse les femmes enceintes pour solder leurs congés accumulés avant leurs départs en congé maternité. Cela est impossible pour plusieurs d'entre elles. La Direction les pousse-t-elle à perdre leurs congés?

Au-delà du fait que l'usage dans une entreprise à une valeur juridique, on rappelle la jurisprudence :

*"L'arrêt N°02-42405 de la Cour de Cassation du 2 juin 2004 a indiqué le principe selon lequel les congés annuels doivent être pris au cours d'une période distincte du congé de maternité. Ainsi, l'employeur ne peut mettre le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés et une salariée a droit au report des congés annuels non pris lorsqu'elle est en congé maternité.*

*Cette décision s'appuie sur l'arrêt C-342/01 de la CJCE – Cour de Justice des Communautés Européennes – du 18 mars 2004 – Affaire María Paz Merino Gómez contre Continental Industrias del Caucho SA – qui avait précisé le droit au report des congés annuel lorsque la salariée était en congé maternité."*

**Tous les usages ont été dénoncés par l'accord d'entreprise. Il n'existe plus de report automatique quel qu'en soit la raison.**

**Tous les salariés sont soumis aux mêmes règles en matière de congés qui doivent être soldés avant la fin de l'année. La Direction a sensibilisé les secrétariats généraux à cette règle applicable à tous, y compris aux femmes enceintes.**

**Enfin, la Direction est d'accord avec cette jurisprudence qu'elle applique. En effet, la direction n'empêche pas les femmes enceintes de prendre leurs congés, au contraire elle les encourage. Par ailleurs, les femmes enceintes ont bien droit au report de congés acquis pendant leur grossesse.**

**Les « futures mamans » se posant des questions sur leurs congés peuvent solliciter la DRH pour que nous examinions avec elle leur situation.**

4- On nous signale de plus en plus fréquemment des problèmes avec la déclaration des AEM des intermittents. En effet, les AEM sont systématiquement délivrées en décalé (AEM du mois précédent avec bulletin de salaire du mois payé).

**Le problème a été identifié et est connu par la direction. Ce décalage provient de notre prestataire en charge des AEM qui nous les adresse le 15 du mois. La Direction étudie la possibilité de changer de prestataire. En attendant ce changement, un gestionnaire de paie a été dédié aux intermittents et aux pigistes. Des déclarations « personnalisées » peuvent être effectuées à la demande. Le personnel intermittent peut s'adresser à Chrystelle Vlamynck à cet effet.**

5- Aussi, les déclarations faites par les intermittents et des journalistes pigistes à Pôle emploi ne sont pas conformes du fait du décalage des fiches de paie. Certes, le système adopté par France 24 depuis des années est de payer les piges du 10 au 9 du mois suivant. Mais peut-on trouver une solution pour gommer ce décalage. Cela pose de gros soucis avec Pôle Emploi dont le système est déjà tellement compliqué. Les salariés non-permanents ne sont pas obligés, de par leur statut, de passer des heures chaque mois à résoudre ces problèmes.

**Les payes devant être arrêtées avant la fin du mois, pour établir des déclarations correspondant à un mois civil, il faudrait payer toutes les piges d'un mois, le mois d'après.**

**Le choix de payer du 10 au 9 du mois suivant permet aux pigistes de ne pas être payés excessivement en décalage.**

**La Direction des Ressources Humaines est en discussion avec pôle emploi pour essayer de résoudre ce problème.**

6- Travaillez-vous sur un projet d'implantation d'un "coffre-fort électronique" qui permettrait de transmettre automatiquement tous les documents RH (fiches de paie, déclarations AEM, etc.)?

**Ce projet est effectivement en réflexion. Les instances représentatives du personnel seront consultées avant sa mise en œuvre.**

7- Beaucoup de salariés non permanents nous ont alerté sur le fait qu'on ne leur a pas payé les bonnes primes de nuit depuis le rattrapage effectué en juin dernier. Les renseignements semblent bons du côté de leurs chargés de planning mais ne passent visiblement pas en paye. Comment doivent-ils procéder pour se faire payer les bons EV rétroactivement au mois de juin ? Peut-on leur adresser une

communication spécifique pour expliquer ce qui se passe et essayer de dissiper l'impression qu'on veut faire des économies sur leurs dos?

**A partir du mois de novembre, la mise à jour du logiciel permettra de verser automatiquement les primes de nuits aux personnels non permanents. Les éventuels écarts évoqués dans la question seront régularisés sur la paie de novembre.**

8- Plusieurs salariés nous signalent que les négociations salariales pour la conclusion d'un contrat CDI avec FMM ont changé. Cela concerne aussi les changements de contrat. Au lieu de négocier un salaire brut mensuel, les RH proposent dorénavant un salaire brut annuel ainsi que le montant de la prime d'ancienneté et celui des droits d'auteur pour ceux qui en bénéficient. Souvent, la somme de tous ces éléments réunis est un montant rond. La Direction essaierait ainsi d'économiser quelques centaines d'euros profitant de la confusion que cette méthode crée chez les salariés.

On demande que la négociation salariale porte sur le salaire de base uniquement. C'est ce salaire et seulement ce salaire qui est négociable avec le salarié et qui évalue la valeur de son travail. La prime d'ancienneté et les droits d'auteur sont des éléments qui rémunèrent des droits déjà négociés avec les OS. Ils se calculent automatiquement à partir du salaire de base négocié.

**Comme dans toutes les entreprises, la négociation des salaires s'établit sur la base d'un salaire brut annuel tout compris. Une information détaillée sur les différents éléments constitutifs de la rémunération est communiquée au salarié lors de son recrutement.**

9- Certains salariés du site internet de France 24 arabophone sont parfois sollicités pour prolonger leurs shifts. Certains d'entre eux travaillent du coup de 10h à 13h par jour. La direction est-elle consciente de cette charge de travail épuisante? Que faire pour combler ce manque d'effectifs et arrêter ces demandes devenues très récurrentes?

**La Direction a conscience que les collaborateurs peuvent être sollicités ponctuellement pour renforcer la production de contenu d'un média d'information soumis aux aléas de l'actualité. En revanche, nous ne validons pas l'affirmation « très récurrentes ». Nous allons faire une analyse de la situation et prendre des mesures si nécessaire.**

10- La Direction des Environnements Numériques opte de plus en plus pour les recrutements externes. On nous avance à chaque fois l'argument du "profil rare qui n'existe pas dans l'entreprise". La direction est-elle capable de mesurer les frustrations que cela provoque chez certains salariés ? Privilégie-t-elle sérieusement la mobilité interne qui est un atout pour FMM et ses salariés? Y a-t-il une réelle volonté de faire valoir les compétences internes ?

**La promotion interne ne fonctionne pas sur tous les types de postes. Les profils se sont très spécialisés dans le domaine numérique et certaines compétences se trouvent plus facilement à l'extérieur qu'en interne. Par ailleurs une équipe de travail a besoin d'être constituée de profils divers provenant de l'interne comme de l'extérieur.**

**Bien que certaines personnes aient des réelles capacités à évoluer vers d'autres postes avec de la formation et de l'accompagnement, la direction des environnements numériques n'a pas aujourd'hui le temps nécessaire à cette transition au regard des enjeux de développements actuels.**



11- Le poste REM Arabe FR 24 mis à candidature cet été, a été pourvu? Qu'attend la direction pour l'annoncer?

**Les candidats ont été informés du choix de la direction.**

12- Quelles sont les modalités de la prise d'un congé de formation ?

**Il existe deux types de congé de formation :**

**Le congé individuel de formation (Cif) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconverter.**

**Pour en bénéficier, le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 années (consécutives ou non) dont 1 an dans la même entreprise.**

**Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :**

- la date de la formation,
- son intitulé,
- sa durée,
- l'organisme qui la réalise.

**Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.**

**La demande doit être formulée au plus tard :**

- 120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus, et si elle s'effectue en 1 fois à temps plein
- ou 60 jours si elle dure moins de 6 mois, et si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen.

**L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié.**

**Si les 2 conditions sont réunies (ancienneté et délai de franchise), l'employeur ne peut pas refuser le Cif. Il peut cependant reporter le départ du salarié de 9 mois maximum pour :**

- raisons de service
- ou dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées de l'effectif de l'entreprise.

**En parallèle pour qu'un salarié puisse disposer d'un congé individuel de formation, son dossier doit être accepté par l'AFDAS (examen du dossier en commission pour obtenir un financement).**

**Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.**

**Il s'agit de formations permettant notamment :**

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,

- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ou de réaliser un bilan de compétences,
- ou de créer ou reprendre une entreprise.

Pour avoir accès à ses informations personnalisées (heures, formations éligibles), il convient de se connecter au site internet dédié au CPF et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale : <https://espaceprive.moncompteformation.gouv.fr/sl5-portail-web/login>

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

En parallèle pour qu'un salarié puisse obtenir une formation dans le cadre du CPF, son dossier doit être accepté par l'AFDAS (nécessité que la formation soit éligible dans le cadre du CPF pour être prise en charge).

13- A qui les salariés devraient ils s'adresser pour une demande de télétravail, ce droit entré en vigueur depuis septembre?

**Le droit au télétravail est prévu depuis les ordonnances Macron parues au mois de septembre mais sa mise en œuvre doit être encadrée. Une négociation sur ce sujet sera programmée prochainement. En attendant, le télétravail est mis en place pour accompagner des salariés en situation particulière, notamment sur demande du médecin du travail, et à condition bien sûr que cela soit compatible avec l'activité exercée et la production attendue.**

14- Malgré plusieurs plaintes, le service maquillage de France 24 est le dernier à bénéficier d'équipes de renforts en cas de grands événements. La tranche de l'après midi-soirée est particulièrement chargée en temps normal (présentateurs des tranches Paris Direct, différents chroniqueurs et invités en trois langues). Dès que l'actualité est bousculée par un événement, la charge de travail des maquilleuses/coiffeurs devient ingérable. En cas d'événements prévisibles, il est demandé qu'une équipe de renfort soit systématiquement prévu pour surmonter la charge de travail. Cela se fait souvent pour les régies techniques. Le service maquillage mérite autant.

**Le renfort en cas de d'activité soutenue prévisible se fait de plus en plus souvent et tend à se généraliser. La Direction essaie d'y répondre dès que c'est nécessaire. Il n'y a pas d'intention de déconsidérer la charge de travail des maquilleuses.**

**Ci-dessous les renforts qui ont été organisés sur 2017 (à noter que la coiffure est sous prestation):**

**Dimanche 22 janvier 2017 : 1<sup>er</sup> tour des primaires PS**

- 16h-0h renfort maquillage
- 16h-0h renfort coiffure
- 21h-22h prolongation 1h coiffure

**Dimanche 29 janvier 2017 : 2<sup>nd</sup> tour des primaires PS**

- 16h-0h renfort maquillage
- 16h-22h renfort coiffure
- 21h-22h prolongation 1h coiffure

**Dimanche 23 avril 2017 : 1<sup>er</sup> tour Election Présidentielle française**

- 16h-0h 3 renforts maquillage
- 16h-0h renfort coiffure
- 21h-01h prolongation 4h coiffure

**Lundi 24 avril 2017 : 1<sup>er</sup> tour Election Présidentielle française (Matinale)**

- 5h-13h renfort maquillage
- 5h-13h renfort coiffure

**Dimanche 7 mai 2017 : 2<sup>nd</sup> tour Election Présidentielle française**

- 16h-0h 3 renforts maquillage
- 16h-0h renfort coiffure
- 21h-01h prolongation 4h coiffure

**Lundi 8 mai 2017 : 2<sup>nd</sup> tour Election Présidentielle française (Matinale)**

- 5h-13h renfort maquillage
- 13h-21h renfort maquillage
- 5h-13h renfort coiffure
- 13h-21h renfort coiffure

**Dimanche 14 mai 2017 : passation de pouvoir**

- 8h30-16h30 renfort maquillage
- 8h30-16h30 renfort coiffure

**Dimanche 11 juin 2017 : 1<sup>er</sup> tour élection législatives françaises**

- 17h-1h 2 renforts maquillage
- 17h-1h renfort coiffure
- 21h-01h prolongation 4h coiffure

**Lundi 12 juin 2017 : 1<sup>er</sup> tour élection législatives françaises (Matinale)**

- 5h-13h renfort maquillage
- 5h-13h renfort coiffure

**Dimanche 18 juin 2017 : 2<sup>nd</sup> tour élection législatives françaises**

- 17h-1h 2 renforts maquillage
- 17h-1h renfort coiffure
- 21h-01h prolongation 4h coiffure

**Lundi 19 juin 2017 : 2<sup>nd</sup> tour élection législatives françaises (Matinale)**

- 5h-15h renfort maquillage
- 5h-15h renfort coiffure

**Dimanche 24 septembre 2017 : élection législatives en Allemagne**

- 16h-1h renfort maquillage
- 16h-1h renfort coiffure

**Dimanche 1er octobre 2017 : référendum en Catalogne**

- 13h30-21h30 renfort maquillage

**Dès lors que la Direction a l'information et que le besoin de renfort est identifié, elle le met en place.**

15- Les frais des produits de maquillage sont avancés par les maquilleuses non permanentes à France 24. Pour celles et ceux qui collaborent en permanence avec notre chaîne, cela représente un certain coût qui pèse sur leurs portefeuilles en attendant le remboursement. Est-il possible de faire des avances pour les maquilleuses régulières pour l'achat des produits de maquillage.

Qu'en est-il des cartes de réduction et de fidélité avec les grandes enseignes et dont bénéficient les maquilleuses en CDI?

**Il est toujours possible, pour tout collaborateur dont les frais engagés sont importants, de faire une demande d'avance dont le montant doit être évalué au mieux avec le manager et le Secrétariat Général.**

**Des produits de maquillage sont à disposition en loge du 1<sup>er</sup>, par ailleurs celles et ceux qui cumulent 15 piges sont défrayés à hauteur de 100€ toutes les 15 piges.**

**Enfin, les intermittents bénéficient au même titre que les permanentes de la carte Sephora Professionnelle renouvelée chaque année, mise à jour en fonction de nouveaux arrivants et qui permet d'obtenir 40% de réduction dans l'enseigne.**

**Les cartes « privilèges » Sephora sont délivrées en fonction de la somme dépensée chaque année, système indépendant de FMM.**

16- Malgré plusieurs mails, appels et demandes Les problèmes de climatisation et d'aération persistent dans l'open space de la rédaction internet de France 24 et la DEN. Pouvez-vous régler ce problème une fois pour toute ?

**Ce point est à l'ordre du jour du CHSCT du 19 octobre 2017.**

17- Il n'est pas normal que les élus syndicaux attendent plusieurs semaines pour obtenir un RDV RH. Si la direction n'est pas consciente de l'urgence de certains dossiers, les élus, eux, veulent agir. Et les salariés, ne veulent pas perdre du temps. La DRH peut-elle être plus réactive quant aux demandes de RDV des élus?

**La DRH accorde tous les rendez-vous demandés.**

18- A chaque réunion DP, les délais de réponses écrites envoyées par la direction sont très longs. Nous avons soulevé cette pratique devant cette instance au mois de mars et la Direction a promis de respecter les délais légaux (6 jours - C. trav., art. L. 2315-12). Merci d'en tenir compte.

**La Direction s'en excuse et s'efforce d'envoyer les réponses dans le délai légal.**