



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 21 Novembre 2017

Questions CFDT

- 1) Pourquoi une telle différence de traitement des salariés de France 24 et de ses consœurs RFI et MCD ? Cette question se réfère, notamment :

. au remboursement plus qu'aléatoire des taxis, alors que les autres salariés n'avancent pas d'argent ?

. bien qu'indiqué dans les Accords d'entreprise que « tout » salarié bénéficierait des jours fériés, les salariés cyclés de France 24 ont été écartés de cette mesure ?

Concernant le remboursement des frais de taxis, les salariés de France 24, alternant des vacances journée et soirée, continuent à bénéficier, à leur demande, d'une régie d'avance de 400 euros. La position de la Direction reste inchangée.

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.

S'agissant des jours fériés, 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.

- 2) A France 24 les sessions Citrix ont été complètement réinitialisées sans aucun préavis. Résultat, non seulement on ne peut se connecter aux boîtes mails professionnelles, mais on a perdu tous les raccourcis. Et pas seulement le jour suivant cette réinitialisation, mais tous les jours depuis. Et tout ceci hors la présence de quiconque pour aider aux salariés de s'y reconnecter.

C'est loin d'être la première fois que l'on subit ce genre d'actions et à chaque fois c'est la même histoire. Pourquoi la Direction continue d'ignorer les multiples appels de la part des instances, pour qu'on prévienne les salariés AVANT ce genre de relance, ainsi qu'une mise en place d'un workflow pour aider les salariés à pouvoir travailler sereinement ?

Il s'agissait d'un problème de synchronisation qui a engendré des difficultés sur le système. Ces difficultés n'ont pu être identifiées en amont de l'installation. La procédure sera mise à jour et un workflow sera envoyé.

- 3) Encore une fois l'on se pose la question de l'entretien annuel, est-ce possible de nous informer si cet entretien a été annulé ou suspendu ? Sinon, pouvez-vous nous fournir les dates d'émettre cet entretien ?

L'entretien n'a pas été annulé ni suspendu. La Direction sensibilisera les équipes aux entretiens annuels.

- 4) Est-ce possible de rappeler par communiqué et des affiches à l'intérieur des régies – studios, qu'il est interdit :
 - 1- de vapoter
 - 2- de manger

Des nouvelles affiches interdisant le vapotage sont commandées et seront posées prochainement.

La Direction sensibilisera le personnel sur l'interdiction de manger sur le lieu de travail.

- 5) En ce qui concerne le nettoyage bureautique (bureaux et ordinateurs) aussi bien les moquettes, à qui faut-il s'adresser ?

Pour le nettoyage mobilier (bureaux) et la partie moquette, les salariés peuvent s'adresser à la DAG : franck.penaud@francemm.com ou michel.detsis@francemm.com. Pour les ordinateurs, merci de contacter le support bureautique : 01 84 22 78 40 ou support.bureautique@francemm.com

- 6) Etant donné qu'il est impossible de déverrouiller les portes (1^{er} étage), est-ce possible d'installer un humidificateur ou d'adopter une certaine procédure qui garantira de travailler dans des conditions d'environnement « plus sain » ?

La demande a été relayée à la DTSI.

- 7) Sur les deux derniers mois de l'année 2017 il y a 2 jours fériés : les 1^{er} et 11 novembre et le 25 décembre. Pour certains ces jours fériés vont tomber sur un jour de repos hebdomadaire et générer un jour flottant. La Direction a précisé lors d'une récente négociation que ces jours flottants n'apparaissent pas par anticipation comme étant des jours à poser dans Optiweb mais seulement un mois après. Alors que cela était le cas pour les PTA de RFI dans l'ancienne Convention.
Comment les salariés vont-ils avoir la garantie de bénéficier de ces jours flottants étant donné qu'ils n'apparaîtront dans Optiweb qu'en décembre (et en janvier 2018 pour Noël) ? Quelle est leur date de péremption ?

Pour les salariés de RFI et de France 24 non cyclé, le jour flottant généré par le 11 novembre sera attribué après l'interface de décembre. L'équipe projet SIRH travaille à modifier ce paramétrage pour que le jour flottant soit attribué dès le lendemain du fait générateur.

Le jour flottant du 11 novembre doit être pris avant le 31 décembre 2017. Les salariés sont donc invités à anticiper cette prise.

En revanche, le jour flottant attribué au titre du 25 décembre (uniquement pour les salariés dont le Repos Hebdomadaire tombe le 25 décembre 2017) peut être pris jusqu'à la fin de l'année suivante, soit avant le 31 décembre 2018 pour le 25 décembre 2017.

- 8) L'article R4228-19 du Code du Travail stipule : « Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail ». Or de nombreux salariés prennent leurs repas à leurs postes de travail y compris des directeurs. Cette situation perdure malgré l'existence d'un restaurant d'entreprise, de deux salles de repas et les nombreuses alertes des représentants du personnel depuis de nombreuses années.

Comment la Direction envisage-t-elle de faire respecter cet article ? Les représentants du personnel doivent-ils faire intervenir l'inspection du travail pour que FMM soit en conformité ?

Afin de respecter cette interdiction, la Direction souhaite mettre en place une campagne de sensibilisation dès 2018.

Il est rappelé que les salariés disposent de deux salles de repos, une située au 1^{er} étage, côté rue, au 62 rue Camille Desmoulins et une seconde située sur le palier du 4^{ème} étage au 80 rue Camille Desmoulins.

Les locaux de la cafétéria et restauration sont accessibles 24h/24h.

Questions FO

- 1) Il est demandé aux journalistes en 5/2 qui déposent pour une période de vacances des RTT et des CP, de déposer en premier les RTT puis les CP. Quel texte impose cet ordre de dépose des congés ? Qu'en est-il des jours de récupération ? Des jours flottants ? Des jours de fractionnement ? Merci de préciser si le salarié dépose un de ces différents jours plus des congés payés, quel ordre respecter ?

Ce mode de dépose est lié au fait que les journalistes se voient appliquer un mode de décompte calendaire. Ainsi, ils acquièrent annuellement 35 jours de congés pour 5 semaines au lieu de 25 jours. Le fait de déposer les congés payés en premier lieu suivi de RTT (donc accolées aux jours de repos hebdomadaire) reviendrait à transformer des jours calendaires en jours ouvrés, soit une augmentation de la durée du congé annuel, entraînant une durée annuelle de la durée du travail inférieure aux 204 jours prévus par l'accord d'entreprise.

- 2) Concernant les jours fériés créés par le nouvel accord d'entreprise : modifient-ils la procédure de dépose des congés quand la semaine de congés prise par un salarié comprend un jour férié ? Est-il possible de déposer des CP avant le jour férié, ne pas travailler le jour férié et déposer ensuite des RTT ? Si ce n'est pas possible, merci d'expliquer pourquoi ?

Non pour la même raison que pour la question précédente, cela transformerait des jours calendaires en jour ouvré.

- 3) Dans le cadre du nouvel accord, un journaliste d'astreinte sur le tableau de service, appelé en pleine nuit pour intervenir dans la matinale est indemnisé au prorata des heures comprises entre l'heure de l'appel du Sdr et 8H. En revanche, un journaliste prévenu la veille au soir qu'il devra être à la rédaction à 4H le lendemain matin, ne perçoit aucune indemnisation. Pourquoi ?

Le(la) salarié(e) d'astreinte est indemnisé(e) 25€, qu'il soit sollicité ou non.

- ⇒ **Si une astreinte est déclenchée au milieu de la nuit par un appel de la rédaction en chef (SDR RFI), l'astreinte est toujours payée (forfait de 25€, pas de prorata des heures travaillées) mais il y a alors deux cas de figure :**
- **soit le salarié arrivé à 4h du matin termine sa journée à 13h, et il n'y a alors aucune heure de récupération supplémentaire (puisque le temps est déjà récupéré, car l'après-midi n'est pas travaillé)**
 - **soit le salarié ne peut pas partir à la mi-journée et il fait une journée de travail normale jusqu'à 18h. Les heures du déclenchement de l'astreinte (4h-8h du matin) sont donc créditées sur le compteur personnel de récupérations en heures du salarié par le planificateur avec l'aval du chef de service.**

- ⇒ **si le salarié n'est pas d'astreinte, mais qu'il est prévenu la veille qu'il va devoir intervenir sur l'antenne pour un direct à l'antenne parce qu'il est le spécialiste d'un sujet, nous n'entrons pas dans le cadre de l'astreinte. C'est de l'aménagement du temps de travail pour des raisons de service, sa journée est décalée. Le salarié sait qu'il commence par un direct en matinale et son chef de service veillera à ce qu'il ne fasse pas une journée trop longue. Il n'y a pas de rémunération car ce n'est pas dans le cadre de l'astreinte et que ce n'est pas une vacation postée.**

- 4) **Un salarié en mi-temps thérapeutique bénéficie-t-il de jours de RTT au prorata temporis ?**

Un salarié à mi-temps ne se voit pas attribuer de RTT dans la mesure où sa durée du travail annuelle est inférieure à la durée conventionnelle à temps plein.

La Direction rappelle que le temps partiel thérapeutique correspond à une reprise partielle du travail par le salarié après une absence du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnels ou non.

Le médecin traitant du salarié est en principe à l'initiative de cette demande auprès du médecin-conseil de la CPAM qui est le seul compétent à autoriser ou non le temps partiel thérapeutique. Ensuite, le médecin du travail, non lié par l'avis du médecin traitant, doit formuler son avis et donner son accord quant à l'aménagement de cette reprise. Il précise les modalités de sa mise en œuvre. Il peut d'ailleurs tout à fait estimer que la reprise du travail peut se faire sans temps partiel thérapeutique.

Pour ce qui concerne la durée du travail, le temps partiel thérapeutique n'est pas une suspension du contrat de travail résultant d'un avis d'arrêt de travail. L'activité du salarié est réduite en application de l'avis rendu par le médecin du travail, dans le cadre d'un temps partiel en heures, pour une durée déterminée.

Dès lors, un avenant temporaire au contrat de travail, à temps partiel, doit être conclu dans les formes prévues par la loi ainsi que l'Accord FMM.

Compte tenu de la durée du travail à temps partiel du salarié (inférieure à 35 heures de travail hebdomadaire), les règles relatives au contrat de travail à temps partiel sont intégralement applicables et l'acquisition de RTT est temporairement suspendue.

A l'issue du temps partiel thérapeutique, le salarié retrouve ses fonctions et ses conditions contractuelles antérieures, que sa durée du travail soit initialement décomptée en jours ou en heures.

- 5) **Les ordonnances réformant le droit du travail ont été signées en date du 22 septembre dernier et publiées dès le lendemain au Journal Officiel. Quelles sont les dispositions qui vont s'appliquer à FMM et quand ? Quelles seront les conséquences de ces nouvelles règles dans les entreprises ? Quels seront les nouveaux outils mis à disposition ?**

Création du comité social et économique : toutes les instances représentatives du personnel sont fusionnées (DP, CHSCT, CE). Nous avons jusqu'au 31 décembre 2019 pour le mettre en place.

En l'absence d'accord collectif sur le sujet, toutes les commissions qui étaient obligatoires au sein du CE le sont également pour le CSE dans les mêmes conditions. Un accord collectif peut organiser la mise en

place de commissions pour l'examen de problèmes particuliers. La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Durée des mandats : 4 ans pouvant être réduits à 2 ans par accord collectif.

Les membres du CSE disposent au minimum de 16h de délégation.

Le nombre de réunions est fixé par accord sans pouvoir être inférieure à 12 par an. Au moins 4 réunions doivent porter annuellement en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Priorité donnée à l'accord d'entreprise : Dès 2018, il primera sur l'accord de branche. Par exception, dans 13 matières, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise (salaires minima, classifications, mutualisation des fonds de financement du paritarisme, de la formation professionnelle, recours CDI de chantier, transfert conventionnel de contrats entre deux entreprises etc). FMM n'a pas d'accord de branche.

Validité de l'accord : tous les accords d'entreprise devront être majoritaires dès le 1^{er} mai 2018. Pour être valides, les accords majoritaires doivent être signés par des OS représentatives représentant plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles. En l'absence de majorité, ils doivent être validés par référendum.

Négociation d'entreprise : Le champ de la négociation collective a été élargi. Un accord collectif peut désormais définir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations obligatoires dans le groupe (accord de méthode).

Les thèmes obligatoires de négociation sont :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;
- L'égalité professionnelle F/H ;
- la GPEC.

L'accord de méthode peut porter la périodicité de renégociation à 4 ans.

A défaut d'accord de méthode, l'employeur doit négocier sur ces thèmes dans les délais suivants : 1 an pour les deux premiers et 3 ans pour le dernier.

Fin de contrat de génération : les dispositions relatives au contrat de génération sont supprimées.

Télétravail : la mise en place d'un télétravail se fait désormais par accord d'entreprise ou, à défaut, via une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE. La mention du télétravail dans le contrat de travail n'est plus nécessaire, sauf si l'accord le prévoit. Le refus de télétravail doit être motivé dès lors que le salarié y est éligible selon l'accord ou la charte. Négociation prévue en 2018.

Droit d'expression des salariés : au plus tard le 1^{er} janvier 2018, l'accès au droit d'expression des salariés devra être assuré via les outils numériques (les outils comme les réseaux sociaux d'entreprise ou les

forums, outils de visioconférence ou de messagerie instantanée avec vidéo etc). Ses modalités devront être fixées par accord (conclu dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les F/H).

Droit à la déconnexion : les entreprises doivent mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique visant à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Ses modalités doivent être définies dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les f/h ;

6) Où les salariés de FMM peuvent-ils consulter et avoir accès aux accords signés de FMM ?

Les accords d'entreprise sont disponibles sur l'intranet de FMM. Ils sont consultables à la DRH.

7) Salarié au forfait et compteur d'heures, comment ça marche ?

Pour le salarié en forfait jour, les décimales dans le compteur d'heure des récupérations correspondent à l'attribution de récupérations :

- **Salariés en 5/2 qui travaillent un dimanche et souhaitent récupérer 1/3 du temps,**
- **Récupération temps pour tant des jours fériés à RFI (exemple des vacances de 10h)**
- **Récupération d'astreinte**

1 jour de récupération = 7h45.

8) La direction a informé via affichage que les gestionnaires de paie ne répondent aux questions des salariés que de 14h à 17h, comment font les salariés qui travaillent en horaires décalés, petit matin et nuit ? Encore une décision prise afin de faciliter les réponses aux questions des salariés ?

Ces horaires ont été mis en place afin de soulager les gestionnaires de paie et de leur permettre de travailler sur leurs dossiers.

Des plages horaires ont été mises en place pour l'accueil des salariés. Les salariés de nuit et de matinale bénéficient naturellement d'une dérogation à cet horaire.

9) Les salariés des secrétariats généraux (RFI, MCD et F24) subissent tout comme les gestionnaires de paie les dysfonctionnements du logiciel de congés et de paie auquel s'ajoutent depuis un bon moment les difficultés de remplacements pour la prise de congés d'ici fin décembre 2017. Que compte faire la direction pour éviter des risques psychosociaux ?

Des renforts sont prévus jusqu'à la fin de l'année. La Direction est à l'écoute de difficultés rencontrées.

10) La direction peut-elle résoudre le bug d'envoi des mails mobilité interne ?

Le bug est identifié et le prestataire recherche l'origine de ce dysfonctionnement. Dans l'attente de la correction du bug, la Direction a repris une publication via la messagerie internet.

11) A la date du 15 novembre les salariés n'ont pas reçus leur bulletin de paie, comment ? Pourquoi ? Quand sera-t-il envoyé/reçu ?

Une erreur a provoqué l'envoi des bulletins de septembre parvenus début novembre aux salariés. Les bulletins d'octobre ont été envoyés lundi 20 et ont été reçus les 21 et 22 novembre.

- 12) Comment la direction peut-elle imposer le remboursement en une fois de récupérer des acomptes sans reprise d'acompte, les pigistes sont donc mis en demeure de payer sans étalement possible avant la fin de l'année. La direction peut-elle nous rappeler les dispositions légales de reprise d'acompte ?

L'acompte est une facilité accordée par l'employeur permettant au salarié de toucher une partie de son salaire avant la paie de fin de mois. Il est donc prévu qu'il soit repris au moment de la paie du mois en cours.

La Direction accorde régulièrement des étalements aux pigistes et intermittents qui le demandent.

Cette question concerne 2 cas en particulier sur des incidents de paie ayant nécessité le versement d'acompte mais qui n'ont pas été repris à tort le mois suivant. Une mesure exceptionnelle d'étalement a été mise en place pour ces 2 pigistes.

- 13) Pour rappel les salariés précaires ont payés des agios en cas de non-paiement des prestations effectués et/ou le trop perçu pour Pôle emploi. Maintenant ils doivent rembourser sans pouvoir échelonner la reprise d'acompte alors qu'il s'agit d'une erreur.

Lorsqu'il est démontré que les agios payés par le salarié sont la conséquence d'une erreur de FMM, la Direction rembourse ces agios.

Par ailleurs, en cas de prestation non payées, la reprise se fait sur le salaire du mois suivant auquel est ajouté le paiement desdites prestations. Ainsi l'opération est transparente pour le pigiste à l'exception d'une paie touchée avec 7 jours de retard (date du 1^{er} acompte du mois suivant).

- 14) Les pigistes ont besoin d'obtenir une fiche de paye détaillée afin de pouvoir fournir notamment auprès des organismes comme pôle emploi le détail des piges effectuées et les dates de travail pour faire valoir leurs droits, est-ce que la direction peut généraliser les bulletins de paye détaillés pour chaque salariés à la piges ?

La mise en place des bulletins clarifiés n'a pas encore été faite pour les non-permanents. Il s'agit d'une obligation légale mais l'entreprise bénéficie d'une tolérance à cet égard. Les salariés non-permanents reçoivent donc un bulletin détaillé depuis le début de l'année.

Lors de la mise en place du bulletin clarifié, le relevé de pigue permettra de visualiser les prestations payées.

- 15) Combien de salariés ont-ils signés l'avenant de leur contrat FMM ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

- 16) Quelles sont les modalités de diffusion lors d'une grève ?

Pour mémoire, l'employeur doit concilier l'exercice du droit de grève avec la nécessité d'assurer la continuité de son activité. Cette obligation de poursuivre l'activité de l'entreprise est évidemment liée à des raisons économiques mais aussi à l'obligation de fournir du travail aux non-grévistes et de maintenir leur salaire. Cette obligation est encore renforcée dans les entreprises auxquelles l'Etat a confié une mission de service public dont l'une des caractéristiques constitutionnelles est le principe de continuité.

Dans l'hypothèse où l'un des salariés nécessaires à la conception, la réalisation ou la diffusion est gréviste, la Direction peut décider de maintenir l'émission impactée même en mode « dégradé ».

En aucun cas, un gréviste peut exiger que l'émission ou le module sur lequel il a travaillé ne soit pas diffusé un jour de grève. En effet, le produit du travail des salariés appartient à l'entreprise.

- 17) Des salariés se voient refuser leurs congés pour la fin d'année 2017 alors que d'un autre côté la direction leur demande de déposer leurs congés sinon ceux-ci seront perdus. Les congés 2017 seront-ils reportés ?

La Direction a rappelé à plusieurs reprises qu'il n'y aura pas de report de congés. La Direction a clairement demandé à tous les managers d'accepter les demandes de congés.

- 18) Lors de la dépose de congés, à partir de quand les congés déposés sont soustraits sur le tableau de décompte ?

Les congés sont en statut « demandé » à leur dépose (donc non déduits du solde). Ils passent en « Planifié » après validation par le responsable. Ils sont alors déduits du solde.

- 19) Comment va s'effectuer au niveau d'optichannel, le maintien des jours de congés ou RTT ou autres jours qui seront déposés par les salariés pour la première semaine de janvier, mais qui concerneront des jours qui devaient être pris en 2017 ?

Nous rappelons que cette mesure exceptionnelle concerne uniquement les congés payés hors fractionnements.

L'opération sera réalisée dans le logiciel de paie, maître des compteurs, et non Optichannel. Elle consistera à ajouter à l'acquisition des CP à prendre en 2018 le nombre de jours pris entre le 1^{er} et le 7 janvier 2018 dans la limite du solde au 31 décembre 2017.

Elle sera réalisée entre le 1^{er} et le 10 février, soit entre la paie de janvier et l'interface Optichannel vers HR remontant les prises de congés de janvier 2018. Ainsi, les compteurs seront compensés quelques jours avant l'impact effectif de cette semaine dans les compteurs.

Exemple : un salarié disposant de 3 jours de solde cp au 31/12/2017 et qui prend 4 jours de CP entre le 1^{er} et le 7 janvier se verra ajouter 3 jours à son compteur de CP acquis 2018. Il aura consommé 3 jours 2017 et 1 jour 2018. Ce qui permet de garantir l'acquisition intégral de leur CP 2018.

Entre le 1^{er} janvier et 10 février 2018, les soldes de congés figurant optiweb seront impactés des congés pris sur la période 1^{er} au 7 février et corrigés au 15 février avec la remontée de paie.

- 20) Pour les journalistes qui vont travailler le week-end précédent Noël et/ou le Jour de l'An ces jours fériés étant le lundi, ce qui habituellement est un jour de récupération du week-end travaillé ?
- Soit les journalistes en question sont en repos hebdomadaire le lundi mais ont-ils récupéré un jour flottant pour le lundi de Noël non travaillé car ils étaient en RH ?
 - Soit on demande aux journalistes de prendre le jour férié de Noël, ainsi ils auront un repos et leur demande de prendre plus tard le jour de récupération du week-end, en 2018, dans un délai de 5 mois ?

Si le jour férié tombe sur un repos hebdomadaire, il s'agit d'un jour flottant. Si le lundi tombe sur un jour de récupération, le journaliste aura profité de son jour de férié. La récupération en question sera reportée.

- 21) Est-il vrai que le premier jour flottant qui apparait sur les compteurs est celui qui correspond à la journée de solidarité ? Combien de jours flottants pour 2017 ?

Le 1^{er} jour flottant de l'année n'est pas attribué pour tenir compte de la journée de solidarité.

- 22) Quand les maquilleuses qui commencent leur travail à 4h30 au lieu de 5 h percevront elles la prime de nuit ?

Le montant de la prime n'a pas changé depuis le changement de vacation.

- 23) Quand sera diffusé le nouvel organigramme de F24 ?

L'organigramme intégrant la nomination du directeur adjoint sera mis en ligne dans les prochains jours.

Questions CGT

- 1) La réception des fiches de paie après le 15 du mois est préjudiciable pour nos collègues précaires, pourquoi un tel délai entre la paie et la réception du courrier ?

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. Les non-permanents peuvent recevoir leurs bulletins sur demande auprès de leur gestionnaire de paie.

- 2) Comment se fait-il qu'il reste encore de nombreux pigistes qui ne reçoivent pas leurs relevés de piges ?

Le service paie n'a pas été alerté de ce type de problème. En cas de difficultés, la Direction invite les salariés à prendre contact avec leurs gestionnaires de paie.

- 3) Et comment se fait-il qu'ils n'ont toujours pas régulièrement les déclarations pôle emploi ?

Le process actuel provoque des difficultés dans la production des AED. La DRH travaille avec Pôle Emploi pour régler ce problème. Les non-permanents rencontrant des difficultés peuvent demander leur AED à leur gestionnaire de paie.

- 4) Suite aux multiples problèmes liés au logiciel, plusieurs journalistes pigistes ou CDD ont perçu une avance. Aujourd'hui on leur demande de rembourser d'ici le 31 décembre et l'Assedic leur réclame un trop perçu. Combien de personnes sont concernées ? Pourriez-vous accepter un échelonnement de ces remboursements au-delà du 31 décembre ?

L'acompte est une facilité accordée par l'employeur permettant au salarié de toucher une partie de son salaire avant la paie de fin de mois. Il est donc prévu qu'il soit repris au moment de la paie du mois en cours.

La Direction accorde régulièrement des étalements aux pigistes et intermittents qui le demandent.

Cette question concerne 2 cas en particulier sur des incidents de paie ayant nécessité le versement d'acompte mais qui n'ont pas été repris à tort le mois suivant. Une mesure exceptionnelle d'étalement a été mise en place pour ces 2 pigistes.

- 5) Les journalistes correspondants souhaitent savoir quand ils pourront à nouveau envoyer un récapitulatif de leurs piges pour savoir très vite les piges qui vont leur être payées ?

Le relevé de piges est envoyé tous les mois à tous les non-permanents. Toutefois, il arrive que l'adresse à l'étranger soit mal orthographiée dans le logiciel de paie ou que le courrier n'arrive pas à sa destination. En cas de difficultés, les correspondants sont invités à s'adresser au secrétariat général.

- 6) Plusieurs salariés en maladie longue durée n'ont pas été payés en octobre malgré des versements dans les temps de la CPAM qui n'ont pas été reversés par FMM. Comment en arrive-t-on à cette situation pénalisante pour nos collègues ?

La Direction n'a pas été informée de cet incident. Les salariés concernés sont invités à signaler leur situation à leur gestionnaire de paie.

- 7) Pouvez nous garantir que tous les salariés en forfait jours (204) travaillant sur une rythmique de 5/2 bénéficient effectivement de 22 jours de RTT ?

Tous les salariés travaillant en 5/2 bénéficient de 22 jours de RTT.

La durée annuelle de travail est fixée à 204 jours, y compris pour les années bissextiles.

Elle est déterminée comme suit sur la base d'une année civile :

365 jours :

- 104 jours correspondant aux repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés
- 10 jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1^{er} mai
- 22 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (R.T.T)

+ 1 jour au titre de la journée de solidarité

= 204 jours travaillés sur l'année civile

- 8) Quelques salariés PTA qui bénéficiaient de 23 jours de RTT avant la signature des accords d'entreprise ne bénéficient aujourd'hui que de 22 jours. La direction s'était engagée à ce que les salariés ne subissent aucune perte. Force est de constater que ce jour de RTT en moins est une perte... Que propose la direction pour retrouver ce jour perdu ?

Le forfait jours applicable dans l'entreprise est de 204 jours.

- 9) Fin septembre, les organisations syndicales de FMM ont été convoquées par la Direction pour annoncer notamment l'augmentation du tarif des piges : 10% sur les enrobés, reportages ; 20% sur les Grands reportages avec une rétroactivité au 1er janvier 2017 et qu'une mise à plat était en cours pour les tarifs des vacations afin de prendre en compte les vacations de nuit, la charge de travail pour les tranches d'anchorman, les longues tranches d'informations et la différence de tarif avec certaines piges à France 24. Ces nouveaux tarifs sont-ils déjà appliqués ? Quand procéderez-vous à la rétroactivité ?

A l'issue des premières négociations, il a été convenu d'établir et de soumettre un relevé de conclusions ou point d'étape qui permettra d'appliquer les nouveaux tarifs « reportage RFI » à compter du 1^{er} janvier 2017. Le versement de la rétroactivité sur l'année 2017 est prévu sur les premiers mois de 2018.

- 10) Pourquoi les 100 euros bruts perçus par les journalistes de la classification (10, 11,12) de RFI n'ont pas été inscrit comme AIA dans leur fiche de transposition et n'ont donc pas été intégrés dans le salaire brut annuel ?

Les rédacteurs en chef de RFI percevront une indemnité de 100€ de droits d'auteurs au titre de l'année 2016.

Le nouvel accord relatif aux droits d'auteurs s'appliquera à eux avec effet au 1^{er} janvier 2017.

- 11) Dans l'accord sur la cession des droits d'auteur signé le 29 décembre 2016, l'Article VII (Date d'effet de la mesure) stipule : "cette nouvelle modalité de cession des droits est mise en œuvre au 1er janvier 2017. Cependant, les salariés en CDI à cette date et étant présents en 2015 bénéficieront ils d'une rétroactivité de cette mesure à la date d'effet du 1er Janvier 2016. Vous confirmez donc que cette mesure sera rétroactive au 1er janvier 2016 ?

Le versement au titre de l'année 2016 sera effectué prochainement.

- 12) Comment expliquer que dans l'accord d'entreprise, il est stipulé que "la durée quotidienne de travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures" et que "la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures" et que dans le même temps il existe plusieurs vacations de journalistes à RFI qui font soit des vacations de 10h ou même de 11h30 en 4/5/5 avec entre 4 et 7 heures de nuit (compris entre 22h et 7h) ? Allez-vous continuer à appliquer ces horaires contrevenant donc aux dispositions de l'accord et au code du travail ? Sinon qu'envisagez-vous pour y remédier ?

Il est prévu dans l'accord d'entreprise FMM que ces vacations peuvent être supérieures à condition de bénéficier des contreparties liées à cette sujétion. C'est le cas pour les salariés en cycle.

- 13) La direction pourrait-elle confirmer que lorsqu'un salarié est en mi-temps thérapeutique, son médecin lui signifie qu'il doit travailler la moitié du temps qu'il travaille habituellement. Qu'il bénéficie donc d'un nombre de jours de repos équivalent à la moitié des jours de RTT dont il bénéficiait à temps plein, et qu'il n'est pas dans le même cas de figure qu'un salarié qui signe un contrat de travail à temps partiel et pour lequel la loi et l'accord d'entreprise précisent qu'il ne peut pas bénéficier de jours intitulés « RTT » ?

Un salarié à mi-temps ne se voit pas attribuer de RTT dans la mesure où sa durée du travail annuelle est inférieure à la durée conventionnelle à temps plein.

La Direction rappelle que le temps partiel thérapeutique correspond à une reprise partielle du travail par le salarié après une absence du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnels ou non.

Le médecin traitant du salarié est en principe à l'initiative de cette demande auprès du médecin-conseil de la CPAM qui est le seul compétent à autoriser ou non le temps partiel thérapeutique. Ensuite, le médecin du travail, non lié par l'avis du médecin traitant, doit formuler son avis et donner son accord quant à l'aménagement de cette reprise. Il précise les modalités de sa mise en œuvre. Il peut d'ailleurs tout à fait estimer que la reprise du travail peut se faire sans temps partiel thérapeutique.

Pour ce qui concerne la durée du travail, le temps partiel thérapeutique n'est pas une suspension du contrat de travail résultant d'un avis d'arrêt de travail. L'activité du salarié est réduite en application de l'avis rendu par le médecin du travail, dans le cadre d'un temps partiel en heures, pour une durée déterminée.

Dès lors, un avenant temporaire au contrat de travail, à temps partiel, doit être conclu dans les formes prévues par la loi ainsi que l'Accord FMM.

Compte tenu de la durée du travail à temps partiel du salarié (inférieure à 35 heures de travail hebdomadaire), les règles relatives au contrat de travail à temps partiel sont intégralement applicables et l'acquisition de RTT est temporairement suspendue.

A l'issue du temps partiel thérapeutique, le salarié retrouve ses fonctions et ses conditions contractuelles antérieures, que sa durée du travail soit initialement décomptée en jours ou en heures.

14) Travailleur de nuit : Cela fait quasiment deux ans que l'accord d'entreprise a été signé, combien de salariés à FMM sont au regard des dispositions de l'accord "des travailleurs de nuit" ?

15) La liste de ces salariés a-t-elle été transmise 2 fois par an au médecin du travail comme le stipule l'accord ?

Réponses aux deux questions 14 et 15 : La liste des travailleurs de nuit doit être mise à jour. Elle sera communiquée au CHSCT et à la médecine du travail prochainement.

16) Les salariés de FMM considérés travailleurs de nuit ont-ils bénéficié d'une visite médicale comme le stipule l'accord et le code du travail ?

En 2017, les contraintes horaires du service médical n'ont pas permis de convoquer les travailleurs de nuit selon les conditions de l'accord. La volonté de la Direction et du médecin du travail restent d'organiser des visites médicales plus régulières pour ces salariés travaillant la nuit.

Il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2017, la surveillance médicale des salariés est profondément modifiée. Ainsi, la visite systématique d'embauche et les visites périodiques sont remplacées par une visite d'information et de prévention renouvelée dans un délai ne pouvant excéder 5 ans. Cette périodicité est plafonnée à 3 ans pour les travailleurs de nuit.

17) La direction fait elle la déclaration annuelle des travailleurs de nuit pour les caisses d'assurances retraites afin que cela apparaisse dans le compte pénibilité du salarié concerné ?

Les déclarations auprès des caisses d'assurances retraites sont en cours.

- 18) Tout salarié de FMM bénéficie d'un compte personnel formation. Où et comment consulter ce compte ? A quel type de formation est-il destiné ? A qui faire une demande de formation ?

En effet, chaque salarié dispose d'un compte personnel de formation, comptabilisé en heures. Il est crédité à la fin du 1^{er} trimestre de chaque année à hauteur de 24 heures calculées proportionnellement au temps de travail pendant les 5 premières années puis à hauteur de 12h pendant les 3 années suivantes, sans qu'il puisse dépasser 150 heures au total.

Afin d'activer ce compte il faut vous inscrire sur le site <http://www.moncompteformation.gouv.fr>

Le CPF vise à préparer tout ou partie d'une certification ou habilitation inscrite au Registre Nationale de la Certification Professionnelle. La liste des formations éligibles au CPF est consultable sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Une fois la formation choisie, le(la) salarié(e) doit demander un devis à l'organisme de formation choisi. Ce document est indispensable à la constitution de la demande de financement.

Le dossier est à adresser à l'AFDAS par courrier : 66 rue Stendhal CS32016 75990 Paris cedex 20 ou par mail à servicesauxentreprises.paris@afdas.com

- 19) Comment expliquez-vous que pour certains journalistes travaillant en 4/5/5, en 4/3 et 3/4 à RFI qui posent un jour de congé d'ancienneté, Optiweb leur décompte seulement 1 jour alors que le secrétariat général leur en décompte 2 ?

Le décompte des jours d'ancienneté se fait de manière calendaire du fait d'un contingent incompatible avec les décomptes spéciaux.

- 20) Et pour la nième fois nous vous demandons pourquoi les journalistes travaillant en 4/5/5 en 4/3 et 3/4 à RFI, lorsqu'ils posent un jour de congés (payés, divers ou ancienneté) au milieu de leur cycle, deux jours leur sont retirés ? A partir du moment où il n'existe aucune disposition dans l'accord d'entreprise signé en décembre 2015 qu'est-ce qui vous permet donc de faire ce décompte ?

L'organisation de travail des journalistes en 4/5/5 fait qu'ils travaillent en moyenne 1 jour sur deux. Il est donc cohérent de décompter deux jours lors d'une prise de congé payé calendaire isolée. Faute de quoi leur durée annuelle du travail serait très inférieure à la prévision du cycle. Les journalistes en 4/5/5 peuvent déposer des jours de RTT et de récupération pour leurs prises de congés isolées. Cette pratique est tout à fait étrangère à l'accord d'entreprise de décembre 2015.

- 21) Depuis la mise en place du dispositif de mise en ligne des plannings sur Optiweb, il n'est possible de revenir que sur trois mois en arrière. Serait-il possible de mettre en place un archivage sur 12 mois et non 3 ?

L'équipe projet SIRH va étudier la faisabilité de cette demande.

22) Concernant la prise des heures de récupération, beaucoup de salariés ont vécu une désagréable expérience cette année : s'apercevoir que tout ou partie de ces heures n'étaient plus «posables» car périmées. Comment les salariés peuvent-ils connaître quand est générée la récupération, sa « durée de vie » et à quelle date elle passe dans la catégorie « à payer » dans le nouveau logiciel Optiweb ?

De nombreux salariés ont posé des récupérations durant le premier semestre 2017, sans l'aide de l'outil Optiweb. L'accord d'entreprise stipule que les récupérations ne peuvent plus être posées après 5 mois, ce qui est appliqué.

L'état des récupérations permettant aux salariés d'avoir une vision plus complète de ses soldes a pris du retard mais sera livré prochainement.

23) L'Article II/2.2.9 (Modalités de gestion et de prise des droits à récupération) du nouvel accord précise : "un relevé des droits à récupération est mis mensuellement à disposition du salarié". Sous quel forme est disponible ce relevé ?

Le relevé de récupération sera développé pour être disponible dans Optiweb.

24) Pourrait-on envoyer l'accord CET à l'ensemble des salariés ?

L'accord CET est disponible sur l'intranet dans la partie RH-documents RH.

25) Le responsable sureté assure-t-il un présentiel à FMM et si oui lequel ? Quelle visibilité pour les salariés ?

Ce responsable est déjà intervenu devant le CHSCT pour expliquer son action. Un nouveau point sur la sécurité est prévu en CHSCT au début de l'année 2018. Les salariés qui partent en mission dans les zones difficiles le connaissent tous et le rencontrent régulièrement.

26) La sécurité des bâtiments a été réduite la nuit avec la fin du contrôle en guérite. Pourquoi cette réduction de moyens ?

Depuis la mise en place des contrôles extérieurs, la sécurité est renforcée dans les heures de présences maximales des visiteurs et personnels. Elle est diminuée en effectif en soirée et week-end car il y a moins de personnels et pas de visiteurs. Les accès sont fermés et accessible par badge.

27) Pourquoi France24 en Espagnol peut utiliser des dépêches de presse de Reuters, EFE, l'AP et l'AFP alors que nous à RFI en Espagnol nous n'avons accès seulement à l'AFP ? Serait-il possible d'avoir les mêmes services ?

Les droits d'agence ont été négociés spécifiquement pour la filiale FMM Latina. Ces contrat n'intègre pas tout FMM.

- 28) Pouvez-vous nous informer quelles sont les personnes retenues pour travailler pour la chaîne France24 en Espagnol ? A partir de quand vont-elles commencer à travailler pour la chaîne ?

Deux candidatures internes ont été retenues, une candidate travaillant à France 24 et une candidate travaillant à RFI. Elles débuteront leur activité début 2018.

- 29) Inews logiciel d'édition est utilisé par France 24 à Paris et par France 24 à Bogota. Serait-il possible de permettre à la journaliste en charge de la liaison entre RFI et France 24 à Bogota dans le cadre de la radio filmée, de travailler sur ce même logiciel ?

Cette demande sera examinée par la rédaction.

- 30) Où en sont les salariés de F24 qui attendent toujours un allègement de leur cycle ? Pourquoi n'ont-ils reçu aucune réponse ?

Le CHSCT a été consulté sur les nouveaux cycles de travail lors de la réunion du 30 novembre prochain. Les nouveaux cycles de travail, hors ceux des chefs d'antenne et de la maintenance, seront mis en place progressivement à partir de janvier 2018 lorsque les ressources le permettront.

- 31) Quelles réponses les salariés de nuit ont-ils reçues à leurs demandes professionnelles visant à garantir leur autonomie éditoriale ? (Statut, moyens informatiques, reconnaissance, etc.) ?

Cette question a besoin d'être précisée.

- 32) Le handover France 24 est systématiquement mal renseigné : sujets tournant depuis le matin, sujets France TV datés. Une réflexion est-elle en cours pour améliorer son contenu, par exemple en indiquant les horaires de première diffusion et en précisant les contenus ?

Le sujet n'a pas été abordé lors des ateliers de la rédaction de France 24 mais il pourrait en effet faire l'objet d'une amélioration. Cependant, les projets et les sujets qui doivent être étudiés sont nombreux et il va falloir faire des choix de priorité.

- 33) Les confs de tranches pourraient-elles être améliorées pour ne plus être un catalogue de sujets disponibles (et déjà visibles dans inews) mais une vraie conférence traitant de choix éditoriaux ?

Le point a été remonté à la Direction de la rédaction.

- 34) Pour quelle raison, alors que Marc Saikali avait établi une règle selon laquelle on ne mettait pas de pigiste en rédaction en chef, la direction fait appel aujourd'hui à des pigistes très jeunes pour des remplacements de Rédacteurs en chef. Pourquoi les journalistes de France 24 expérimentés n'ont-ils pas été sollicités pour ces remplacements ? Pourquoi continuer à refuser les évolutions des salariés de la chaîne ? Pourquoi promouvoir et récompenser des personnes qui ont quitté notre chaîne pour la concurrence directe au mépris des salariés qui sont restés dans l'entreprise ?

Tous les salariés permanents identifiés par la Direction pour effectuer ces remplacements ont été sollicités. Malgré cela, le besoin en remplacement est très important et la Direction a décidé de former quelques pigistes de très longue date et en qui nous avons toute confiance.

35) De quelle manière la direction compte-t-elle répondre aux problèmes d'inadéquation de nos outils à leur usage ? Ils sont liés pour partie à la validité relative de nos workflows, à l'évolution constante de nos pratiques alors que nos moyens humains sont trop limités pour développer des projets sereinement.

Le chantier de refonte des outils éditoriaux est projet lourd et à long terme. Les évolutions sur les outils actuels ne peuvent se faire qu'en faisant progresser les process et les workflows.

36) Bruits parasites sur l'antenne de MCD ! Les fauteuils du studio 11 ont tendance à couiner et cela s'entend au micro. D'ailleurs, les fauteuils chez MCD commencent à être très usés tant en studio, régie et espaces de montage : ils sont tachés, cassés et devenus inconfortables... Un renouvellement complet du parc est-il envisageable ?

La demande a été transmise à la DTSI.

37) Plusieurs rédactions de langues déplorent d'une part, la fermeture du studio 51, dans lequel avait lieu un grand nombre d'enregistrements et de productions, d'autre part, la diminution de leurs heures de production. Il est vrai que le volume quotidien des heures de production et ce dans toutes rédactions est très aléatoire mais le volume n'en reste pas moins important. Donc pourquoi avoir réduit de manière drastique les temps de production d'un grand nombre de rédactions en langues étrangères ? Serait-il possible à la DTSI d'écouter les demandes des rédactions et de rétablir les heures de production ou de mettre à leur disposition un studio en libre-service ?

La DTSI a effectivement réduit la durée des tranches de studio, ces réservations de studio étant parfois utilisées et d'autres pas.

Il est nécessaire d'optimiser l'utilisation de ces studios, qu'il s'agisse des langues mais ceci est vrai pour l'ensemble des utilisateurs, Monde Afrique, MCD, langues.

En effet, il est frustrant de se voir refuser un studio alors que plusieurs studios sont inoccupés.

Certes il est plus contraignant de demander un studio que d'avoir une tranche à « soi ».

La DTSI fait le maximum pour satisfaire toutes les demandes tout secteur confondu.

Après la remise en service du studio 51, les réservations de studio pour les besoins d'enregistrement resteront en vigueur.

Un studio 23 est toujours en libre-service.

38) Malgré vos engagements, et 5 mois après son ouverture, des informations indispensables à la gestion de nos congés n'apparaissent toujours pas dans le logiciel de congés :

- le libellé des motifs est encore un peu flou

- les jours de récupération au titre du travail du dimanche n'apparaissent toujours pas dans les compteurs
- beaucoup d'heures de récupération sont passées à la trappe des « heures à payer » alors qu'en réunion des délégués du personnel il avait été clairement dit que les dates de péremption de ces heures apparaîtraient, d'une part, et que d'autre part, dans la mesure où le logiciel ne s'est rendu visible que fin juillet aucune heure de récupération ne disparaîtrait. Aucune de ces deux promesses n'a été tenue.
- les jours de récupération au titre du travail du dimanche n'apparaissent pas dans les compteurs
- le décompte des jours fériés ne se fait pas pour tous les salariés
- les compteurs du CET restent invisibles

Le libellé des congés a été amélioré, les récupérations au titre de l'AIA du dimanche ont été attribuées et le décompte des jours pour chaque période de congés posée ou passée a été ajouté.

L'état des récupérations permettant aux salariés d'avoir une vision plus complète de ses soldes a pris du retard mais sera livré prochainement.

Les décomptes sont en cours de correction.

Le compteur CET est en cours de spécification et ne sera pas affiché tant que la gestion du CET ne sera pas intégrée au logiciel de paie.

39) les salariés de France 24, de RFI et de MCD ne bénéficient pas des mêmes dispositions de pose ou report de congés dans le CET

En effet, jusqu'au 31 décembre 2016, seuls les salariés de RFI et MCD disposaient d'un compte épargne temps. Sa valeur financière a été gelée au 31 décembre 2016. Les salariés qui l'ont souhaité ont eu la possibilité de transférer dans le nouveau CET la valeur financière représentant au maximum l'équivalent de 85 jours ouvrés, soit 120 jours calendaires.

Les salariés de France 24 ont, depuis la signature de l'accord sur le CET, la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps et de l'alimenter dans la limite de 5 jours ouvrés de RTT, fractionnement, jours flottants ou récupération.

Par ailleurs, les salariés de France 24 concernés par les nouveaux cycles de travail liés à la réduction de la pénibilité ont eu la possibilité de reporter les jours au titre de la réduction du nombre de vacation sur leur CET.

40) Certains salariés vont au 31 décembre perdre un certain nombre de jours de congé. En effet, leur supérieur hiérarchique leur avait conseillé de poser en priorité les heures de récupération qui sont-elles payables. Comment expliquer d'une part, que des membres de l'encadrement responsables de cette perte n'en assument pas la faute et d'autre part, qu'une direction juste et magnanime ne se précipite pas pour rendre justice à ces salariés ?

La Direction a toujours indiqué qu'il n'y aurait pas de report de congés au-delà du 31 décembre 2017. Dans certains cas particuliers, la Direction a accepté de requalifier les jours de récupérations en jours de congés payés.

- 41) Les salariés d'Eurest et GMS perçoivent de très bas salaires. Serait-il possible à la direction de FMM d'intercéder auprès des hiérarchies de ces deux prestataires afin qu'elles envisagent une augmentation de leurs revenus, bien que ces salariés ne fassent pas partie de FMM ?

La Direction de FMM ne peut pas interférer dans la politique Ressources Humaines des entreprises Eurest ou GSF.

- 42) Le nombre de carafe devient de plus en plus insuffisant à la cantine lors de l'heure de pointe, pourrait-on augmenter ce nombre ?

Un tour des étages sera fait pour récupérer les carafes existantes puis si leur nombre est insuffisant, la Direction en achètera d'autres.

- 43) Comment est-ce possible qu'un journaliste "pigiste" de France 24 travaillant au siège n'as pas de cotisations sur sa fiche de paie ?

Cette situation n'est pas possible. Si c'est le cas, il s'agit d'une erreur. La personne concernée est priée de se signaler au service paie.

- 44) Pour le renouvellement de la carte de Presse pour l'année 2018, comment se fait-il que du côté de France 24 le service de paie délivre des attestations de piges de quelques lignes sur une feuille libre ? Pourquoi n'a-t-il pas transmis le formulaire intitulé CCIJP - Demande de renouvellement 2018 ?

Le formulaire CCIJP est transmis à tous les pigistes.

Questions CFTC

- 1) Le report des 6 jours de RTT à solder au plus tard le 31 mars 2018 est-il automatique ?

Le salarié n'a pas besoin de le demander. Il sera effectif après la remontée des congés pris en décembre autour du 12 janvier 2018.

- 2) Les effets de la prise de congés massive par les salariés et voulue par la direction commencent à se faire sentir. La direction a-t-elle prévu des remplacements tant chez les PTA que chez les journalistes pour ne pas mettre à mal le fonctionnement de l'entreprise ? Si oui, quels sont les métiers/services prioritairement concernés?

Tous les journalistes postés ou en lien avec l'antenne devant être remplacés le sont.

Dans les services, il y a eu un travail en amont avec les chefs de service pour organiser les prises de congés et les étaler dans le temps, entre octobre, novembre et décembre.

Quelques renforts en CDD ont été octroyés dans certains services à des moments critiques.

- 3) Qu'a prévu la direction en cas d'actualité majeure inattendue pour cette fin d'année? Y a-t-il des salariés désignés et qui peuvent couper leurs vacances dans ce cas, et seulement ce cas, en échange d'un report exceptionnel de leurs congés?

Il y a eu beaucoup de demandes de congés sur les deux semaines de vacances scolaires, afin de permettre à chacun de solder ses congés. De nombreux journalistes ont cependant indiqué aux services de planification être disponibles à telle ou telle date en cas de force majeure.

- 4) Plusieurs salariés ont déposé leurs demandes de congés longtemps à l'avance à travers optiweb et attendent jusqu'à présent la validation des congés. À quoi sont dûs ces retards? Est-ce qu'un refus est possible alors qu'il ne reste plus de temps à ces salariés d'ici la fin de l'année pour solder leurs droits à absence pour l'année 2017? Si oui, un report exceptionnel est-il possible?

Il n'y aura pas de report de congés possible. Les salariés sont priés de se rapprocher des managers et/ou des secrétariats généraux pour obtenir une réponse.

- 5) Pour permettre aux salariés de solder leurs droits à absence, la Direction a permis de poser des congés sur la première semaine de janvier 2018. Ceux-là seront décomptés sur le solde de congés 2017. Mais bizarrement, les salariés qui veulent solder leur RTT 2017 sur cette première semaine de janvier ne sont pas concernés.

La direction a appelé les salariés, à plusieurs reprises et devant cette instance, à commencer par déposer les congés payés. Un appel qui a été suivi cet été. Aujourd'hui, plusieurs salariés n'ont que des RTT à solder d'ici à la fin de l'année et trouvent injuste de perdre des jours de RTT

gratuitement sur un refus de leur appliquer cette règle. Une règle exceptionnelle, certes, mais qui est tout à fait justifiée après les complications que les salariés ont subi tout au long de cette période de transition.

En effet seuls les congés payés peuvent être exceptionnellement reportés sur la première semaine de janvier. Les RTT ne sont pas concernées par cette mesure.

- 6) Dans quelques cas, le salarié n'a plus le temps nécessaire techniquement pour solder tous ses congés 2017 qu'en prenant conjointement la dernière semaine de décembre et la première de janvier 2018 (comme autorisé par la direction). Mais les chargés de planning disent qu'ils appliquent la règle de prise de congé sur une semaine ou l'autre pour assurer la pérennité des services. Dans ce cas précis et rare, peut-on trouver une solution pour que le salarié solde ses congés en prenant les deux semaines conjointement? N'attend pas trouver des solutions pour la pérennité des services d'ici à la fin de l'année? Pourquoi cette première semaine de janvier poserait-elle un problème insurmontable?

Dans certains cas très particuliers, il a été accordé les deux semaines des vacances scolaires lorsque les personnes avaient un solde de congés très important. Mais il est compréhensible que seule une bonne répartition de prises de congés permet une planification correcte lors de cette période de forte tension en effectifs.

- 7) On apprend qu'à la rédaction de France 24, on a rappelé quelques rédacteurs en chef pour leur demander, "gentiment", d'annuler leurs congés pour combler les absences massives de leurs collègues. La promesse leur a été faite de trouver des "solutions" pour ne pas perdre leurs congés de 2017. Quelles sont ces solutions envisagées par la direction? La direction crée-t-elle ainsi une exception qu'elle refuse aux autres salariés?

Il n'y a pas d'exception, il s'agit de personnes ayant dans leur compteur des jours de récupération. Les deux personnes en question ont pu liquider leurs congés et RTT. Leurs récupérations ont été payées.

- 8) À la rédaction de France 24 en arabe, du fait de la prise massive des congés, la direction a décidé de "shifter" un rédacteur en chef sur deux en soirée pour assurer les différentes éditions du prime time (le journal du Maghreb entre autres). Cela intervient avant même l'allègement de la grille des programmes. A-t-on prévu une prime pour le rédacteur en chef qui assure les tâches de deux vacations? Cela a-t-il un impact sur la fabrication des éditions du soir et le suivi des différentes équipes? Si non, la Direction considère-t-elle qu'un seul rédacteur en chef de soirée suffit et qu'elle a créé un poste supplémentaire "pour rien"?

Une récupération a été proposée dès lors que le rédacteur en chef couvrait 4h d'antenne supplémentaire. Dans ce cas, il devient responsable de deux tranches mais n'effectue pas de doubles charges de travail.

- 9) Que compte faire la Direction pour permettre aux gestionnaires de paie de solder leurs congés avant la fin de l'année, sachant qu'ils doivent dans le même temps faire les bulletins de salaire de toute l'entreprise ?

Les congés des gestionnaires de paie pourront être soldés. Leur remplacement sera assuré.

10) Mois après mois, promesse après promesse, les deux gestionnaires de paie de France 24 attendent toujours un allègement de leur charge de travail. La Direction a reconnu à plusieurs reprises l'énormité du nombre de dossiers gérés par les deux salariées. En avril dernier, devant cette instance, la promesse a été faite de rééquilibrer la charge de travail entre les différents gestionnaires de paie. Cela a dû commencer par les PTA non cyclés et non gérés par le planning de France 24 (115 dossiers). À la rentrée, la Direction assurait que les correspondants ne seraient plus gérés par les deux salariées. Promesse non tenue jusqu'à présent!

Le renforcement du service de paie de 4 ETP en CDD, d'un consultant à plein temps et d'un nouveau responsable est destiné à d'autres missions qui ne sont pas celles de ses deux salariées. La CFTC tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme quant au burn-out qui guette ces deux salariées qui n'osent plus prendre des jours de repos par peur de l'accumulation du travail. Qu'attend la direction pour appliquer ce qu'elle a promis?

La Direction a déjà mis en place des solutions afin de soulager les gestionnaires de paie concernés. La gestion d'une partie de la population d'une des gestionnaires de paie a été transférée à un autre gestionnaire de paie représentant 130 dossiers.

Par ailleurs, la DRH a accordé à tous les gestionnaires de paie la possibilité de faire du télétravail et a invité tous les gestionnaires de paie à poser leurs congés d'ici le 7 janvier 2017.

Concernant le renforcement du service : Un des ETP est destiné à assurer l'assistance aux pigistes / intermittents qui ont subi des problèmes liés à la paie (paie absente ou partiel, attestation ou déclaration manquantes, etc...)

La consultante vient en assistance de tous les gestionnaires et les décharge notamment dans la clôture et la validation de la Déclaration Sociale Nominative.

Une nouvelle organisation du service sera mise en place au cours du premier trimestre 2018. Celle-ci permettra une meilleure répartition des dossiers.

11) Par ailleurs, les gestionnaires de paie assurent un travail relationnel important avec les salariés. La décision de ne consulter les gestionnaires de paie que de 14h à 17h ne convient pas à tous les salariés, notamment ceux qui travaillent tôt le matin. Cela crée également des tensions. On comprend la nécessité de laisser aux gestionnaires de paie une tranquillité pour effectuer leurs tâches. Mais peut-on diviser la période de consultation des gestionnaires de paie en deux périodes, une le matin et une l'après-midi?

Les horaires de consultations du service paie mis en place ne concernent pas les salariés travaillant la nuit ou en matinale.

12) La CFTC tire également la sonnette d'alarme concernant le poste de secrétaire de la direction à France 24. Une seule personne gère les agendas de 5 à 6 directeurs. Au mois d'août dernier, la Direction a promis, devant cette instance : "une solution est en cours de recherche. La Direction

espère pouvoir y répondre au plus vite". Mais aucune solution ne se profile à l'horizon. Où en est-t-on? Quand est-il prévu, précisément, de renforcer ce poste?

Un CDD long en renfort devrait être mis en place début 2018.

- 13) Que prévoit la Direction pour le remplacement de cette salariée qui part en congé pendant tout le mois de décembre?

Une assistante a été recrutée pour assurer le remplacement durant ces congés.

- 14) Optiweb continue d'afficher des données changeantes. Cela complique l'organisation et la prise de congés pour les salariés. Qu'attend la direction pour stabiliser une fois pour toutes les compteurs Optiweb ?

Si le rejet de congés dans HR n'est pas traité par le gestionnaire de paie, les compteurs optiweb sont recrédités.

La Direction a demandé aux gestionnaires de paie de traiter les rejets de congés en priorité dès le lendemain matin suivant l'interface.

Par ailleurs une modification des traitements des congés est mise en œuvre en décembre pour résoudre ce problème.

- 15) Pourquoi les jours flottants ont-ils disparu des compteurs Optiweb ?

Pour les salariés travaillant en 5/2, aucun jour flottant n'a été attribué jusqu'à présent en 2017. Le jour flottant au titre du 11 novembre sera visible sur Optiweb au mois de décembre.

- 16) Sur des droits à absence difficiles à prévoir à l'avance (enfant malade, naissance, décès...), il est impossible de régulariser la situation à posteriori sur le logiciel optiweb. Cela faciliterait les choses pour les salariés et les chargés de planning. Peut-on permettre la pose de ces droits à absence à posteriori sur optiweb?

Ces absences nécessitant un justificatif, dans le cas d'une dépose a posteriori le gestionnaire de paie ou le planificateur doit être sollicité.

- 17) Pour les salariés de France 24, la non création d'un CET dès cette année est-il considérée par la Direction comme un signe du refus de signer l'avenant au contrat? Quand les services concernés recevront-ils tous les salariés désireux d'avoir des éclaircissements ou des modifications sur leurs avenants?

En raison du nouveau découpage salarial induit par l'accord d'entreprise nous avons besoin d'une réponse formalisée (oui ou non) pour valoriser les jours sur le CET.

Sans réponse, il est impossible d'ouvrir un CET.

**Les salariés peuvent prendre des rendez-vous auprès du secrétariat de la DRH.
Pour ouvrir un nouveau CET, la demande doit être adressée avant le 15 décembre.**

- 18) Le versement de la prime de naissance et le supplément enfant que l'accord d'entreprise prévoit est-il tributaire de la signature de l'avenant au contrat?

Le versement de ces primes n'est pas subordonné à la signature de l'avenant. Elles sont versées sur présentation de justificatifs.

- 19) En septembre, à la question : "La Direction devait remettre aux salariés un document recensant leurs droits à récupération (ainsi que les dates de péremption associées) afin qu'ils puissent les poser dans les délais ou bien demander à se les faire payer. Qu'en est-il?" La réponse était : "Ce document sera remis aux salariés début novembre."
Ce document n'a pas été remis aux salariés. Pourquoi?

De nombreux salariés ont posé des récupérations durant le premier semestre 2017, sans l'aide de l'outil Optiweb. L'accord d'entreprise stipule que les récupérations ne peuvent plus être posées après 5 mois, ce qui est appliqué.

L'état des récupérations permettant aux salariés d'avoir une vision plus complète de leurs soldes a pris du retard mais sera livré prochainement

Le planning a cette information. Les salariés peuvent consulter le compteur de leurs récupérations auprès du service du planning.

- 20) À RFI, des salariés de qui n'ont pas cédé leurs acquis nous signalent qu'ils n'ont plus la main sur leurs RTT et RTI. Ils craignent de les perdre. Comment est-ce possible?

Un salarié n'ayant pas cédé ses droits à absence permettant de porter son forfait à 204 jour/ans (7 jours dont 4 jours divers et 3 jours de 39^{ème} heure), est considéré en forfait jour réduit (196/204). Par conséquent, il ne dispose plus de RTT mais de jours sans vacation à planifier avec la hiérarchie.

- 21) Les salariés n'ont reçu leurs fiches de paie du mois d'octobre par poste qu'en fin de la semaine dernière. D'autres attendent toujours. Quelle est la raison de ce retard?

Cette erreur a été rectifiée rapidement.

- 22) De plus en plus d'entreprises de l'audiovisuel proposent aux salariés non permanents de signer électroniquement leurs contrats de travail et mettent à disposition de l'ensemble du personnel des bulletins de salaire dématérialisés et l'ensemble des documents RH. La Direction dit qu'elle réfléchit à un projet de coffre-fort électronique. Vu la situation aux services RH, ce projet paraît urgent et mérite plus qu'une réflexion. Peut-on avoir un horizon dans le temps de la mise en place de ce coffre-fort électronique?

La mise en place d'un coffre-fort électronique est en projet pour 2018.

- 23) Dans le cadre de la mobilité interne, est-ce qu'un entretien est systématiquement proposé aux candidats non-permanents de FMM? Des cas nous ont été signalés où des pigistes ou/et intermittents n'ont jamais été rappelés pour un entretien sur des postes auxquels ils ont postulé.

Le service recrutement s'efforce de rencontrer tous les candidats dont le profil répond au poste. Une présélection sur CV peut être opérée dans le cadre du processus de recrutement.

- 24) Quand la Direction de France 24 prévoit-elle de rendre publiques les conclusions des quatre groupes de travail constitués à la rentrée pour réfléchir sur le fonctionnement de la rédaction? Est-ce que ces conclusions sont destinées à tous le personnel de la chaîne, à la direction seulement ou aux participants exclusivement? Quand est-ce qu'est prévue la mise en place effective de ces conclusions?

Tous les groupes n'ont pas encore rendu leurs conclusions. Une fois fait, la Direction fera un compte rendu des propositions et présentera celles qui seront retenues à l'ensemble des salariés de F24.

- 25) Est-ce que la Direction a finalisé son projet pour la réorganisation du service "reportage/missions en France et à l'étranger" de France 24? Si oui, quels sont les détails définitifs de cette réorganisation? Si non, quelles sont les raisons de ce retard?

Le projet est encore en construction. Il devra faire l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise.

- 26) Lors de la réunion de la rentrée portant sur la réorganisation de la rédaction de France 24, il a été annoncé que la réflexion est lancée pour un renforcement de la couverture de l'actualité africaine et pour une collaboration accrue entre RFI et France 24 à cet effet. L'ancien adjoint au directeur pour la chaîne francophone de France 24 devait travailler sur le sujet. Où en est-on aujourd'hui?

La Direction travaille en effet à la mise en place d'un renforcement de l'antenne vers le continent africain. Certaines personnes travaillent en effet à proposer des pistes qui pourraient mettre en place une collaboration plus forte entre les équipes de la radio et de la télé.

- 27) Lors de la diffusion de l'entretien du premier ministre libanais Saad Hariri le 4 novembre sur l'antenne Anglophone, le même traducteur faisait les questions et les réponses pendant toute la durée de l'entretien (plus de 40 min). Cela amenait beaucoup de confusion pour le téléspectateur. Peut-on prévoir à l'avenir deux traducteurs dans ce genre d'entretien pour plus de cohérence?

En temps normal, la Direction utilise des traducteurs différents. Pour cette interview qui a été reprise d'un autre média, il n'a pas été possible de programmer deux interprètes.

- 28) Nos journalistes web travaillant sur les sites Obs, Info-migrants, Mashable cumulent plusieurs métiers à la fois (Rédacteur, SR, Réseaux sociaux ..) comparés à leurs collègues qui travaillent sur les sites des marques. Que prévoit la direction pour alléger leur charge de travail ?

Le fonctionnement des plateformes citées est différent de celui du site web de F24. Les équipes déployées ont été dimensionnées en conséquence.

29) Il existe un décalage au niveau du volume de jours travaillés chez les SR de France 24 en fonction de leur langue de travail. La direction confirme - t -elle ce décalage ? Si oui, Que propose-t-elle pour alléger le planning des SR concernés ?

Les différences existent en effet. Elles sont dues aux besoins éditoriaux différents en fonction des langues, avec pour certaines une présence renforcée en journée ou les week-ends.

30) Il existe une clef sur le réseau d'ordre des Coordinateurs Antenne F24 qui permet une écoute unilatérale et donc "cachée" des échanges en régie de production (par exemple on peut se mettre en écoute sur la liaison Chef d'Ed-Présentateur sans que ceux-ci n'aient ouvert de liaison vers le coordinateur). Ceci pose des problèmes de confidentialité et probablement de légalité. Quand sera supprimée cette clef ?

Le sujet a été évoqué il y a plus d'un an et la décision a été prise de conserver cette clé compte tenu de la situation géographique des régies de diffusion.

31) Depuis plusieurs années, les demandes se sont multipliées à France 24 pour trouver une solution pour coiffer les présentatrices des JTs de la nuit. La Direction assurait que ce point va être pris en compte lors du renouvellement du contrat avec la société Franck Provost. Ce contrat a été effectivement renouvelé. Qu'en est-il?

Ce point n'a pas été retenu lors des arbitrages et du renouvellement du contrat. En revanche, les salariées ont la possibilité de se faire rembourser 30€ de frais de coiffure par mois.

32) Il a été décidé que le créneau de maquillage pour le présentateur/trice arabophone de la matinale soit à 4h30. Ce créneau semble avoir été décidé sans consulter les présentateurs concernés. Les présentateurs de la matinale n'ont que deux heures pour préparer leurs journaux. En plus, en pratique, la maquilleuses de nuit qui finit son shift officiellement à 5h ne prend pas le présentateur/trice à 4h30 et laisse à la collègue qui arrive précisément à 4h30 cette tâche. Mais le temps que cette dernière prépare son matériel, il est presque 4h40/4h45. Bref, ce nouveau système est pénalisant pour tout le monde et crée des tensions quelques fois. Peut-on clarifier la situation et préciser qui s'occupe du présentateur arabo de la matinale et s'il est possible d'avancer d'un quart d'heure au moins le créneau décidé pour éviter toute confusion?

La mise en place de la vacation de 4h30 a été prévue pour permettre la prise en charge du présentateur de l'antenne arabophone. Ce dispositif est actuellement en test. S'il s'avère que son efficacité est relative, il sera possible de le revoir. Pour autant, il s'agit de soulager la vacation de la nuit dont la charge de travail s'accroît en fin de shift.

33) Pour les questions de climatisation et de lumière, les salariés peuvent-ils contacter directement le responsable fraîchement nommé à cet effet? Si oui, peut-on communiquer aux salariés ce contact et le périmètre de ses responsabilités?

Une communication est prévue prochainement.

34) La cigarette électronique est désormais officiellement interdite en France dans les lieux de travail partagés comme les open space. Malgré l'affichage effectué par la direction de FMM pour informer les salariés, nombreux ceux qui continuent de vapoter dans les open space et les régies. Que compte faire la direction pour faire respecter la loi?

La Direction prie les salariés fumeurs de respecter l'interdiction de vapoter dans les espaces partagés. En cas de non-respect de cette interdiction, les salariés s'exposent à une sanction disciplinaire.