



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 27 mars 2018

Questions CFDT

- 1) Suite à la réponse de la Direction concernant l'indemnité de 100 % du salaire journalier pour le travail du 1er mai et le fait que les primes de nuit doivent intégrer le calcul : jusqu'à quand remontera la rétroactivité de ce paiement ?

La Direction va examiner comment, secteur par secteur, cette règle a été appliquée les années précédentes.

- 2) La réponse de la direction concernant « le dysfonctionnement dans la transmission des informations du planning de France 24 vers la DRH, ne permettant pas l'interface entre le logiciel de planification et le logiciel de paie » n'est pas en adéquation avec les faits. Les pigistes et intermittents continuent à subir des délais de régularisation dans les paiements et l'envoi des documents nécessaires pour les ASSEDIC, remontant jusqu'en août de l'année dernière.

Peut-être que la dématérialisation aura un impact sur ces délais mais, en attendant, que compte faire la direction pour les intermittents sur le point d'être radiés, interdit bancaire, car ne plus recevant leurs indemnités à cause des retards de la part de FMM ?

Pôle Emploi nous a fait remonter des anomalies sur certaines AEM émises en 2017 (absences d'heures, de salaire, voire absence d'AEM) qui provoquent leur rejet. Ces anomalies ont été corrigées depuis septembre 2017.

Nous observons effectivement des demandes de plus en plus nombreuses d'intermittents en cours de renouvellement de leurs droits. Leurs AEM 2017 signalées par Pôle Emploi doivent être retraitées.

La Direction a pris conscience de cette situation difficile pour les intermittents et a engagé les actions suivantes :

- **A court terme, le service administration/paie corrige les AEM, voire les crée directement à la demande du salarié sur le site Pôle Emploi Spectacles. Le service administration/paie reçoit les intéressés pour corriger certaines paies de 2017 ainsi que leurs AEM. Les demandes étant nombreuses, le service de paie traite en urgence les situations prioritaires.**
- **Pour le moyen terme :**
 - **Le responsable du service administration/paie a pris un rendez-vous téléphonique avec notre correspondante de Pôle Emploi Spectacles mardi 27/03 afin de faire un point sur la situation des AEM adressées par FMM au Pôle Emploi.**
 - **La Direction de FMM a relancé Sopra, notre éditeur de logiciel de paie, afin de faire un point sur les maquettes d'AEM et d'AED pour apporter les corrections nécessaires éventuelles.**

En cas de besoin, la DRH envisage un CDD en surcroît d'activité pour traiter les AEM signalées par Pôle Emploi.

- 3) Bien que la réponse de la direction concernant la mission « pénibilité » a été plus que complète, vous avez pourtant oublié une information essentielle : le lien pour se connecter au site CARSAT. Pouvez-vous nous le rajouter dans votre réponse d'aujourd'hui ?

La mission pénibilité a été lancée en 2014, suivie par le cabinet Leyton. Le cabinet s'est déplacé dans nos locaux et a observé les situations de travail. Le cabinet a conclu que nos salariés étaient soumis à deux critères de pénibilité : travail de nuit (au moins 1h de travail entre minuit et 5h, au moins 120 nuits par an) et travail en équipes successives impliquant au moins 1h de travail de nuit entre minuit et 5h, au moins 50 nuits par an.

Nous avons identifié les postes de travail soumis à ces critères de pénibilité. Environ 155 salariés sont concernés.

Conformément aux dispositions légales, compte tenu du nombre de salariés concernés, FMM n'est pas tenu de mettre en place un accord ou à défaut un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité (la loi l'impose si plus de 50% de l'effectif est exposé à de la pénibilité).

La déclaration des salariés se fait annuellement via la DSN. Elle est transmise à la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et du réseau régional des organismes de la branche AT/MP du régime général (CARSAT), chargés de la tenue des comptes professionnels de prévention.

Adresse du site : <https://salarie.compteprofessionnelprevention.fr/espacesalarie/#/>

Fonctionnement du compte :

Dès qu'un salarié acquiert des points au titre de son exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires, un compte lui est ouvert. Les droits constitués sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à leur liquidation ou son admission à la retraite.

Ce compte est crédité d'un certain nombre de points, en fonction des informations transmises à l'administration par l'employeur dans sa déclaration.

Ces points sont convertibles en périodes de formation professionnelle, en périodes de temps partiel, compensées financièrement ou en majoration de durée d'assurance vieillesse, ce qui permet à l'assuré d'anticiper son départ à la retraite.

Les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la prise en charge de tout ou partie d'une action de formation professionnelle continue.

Nombre de points pouvant être acquis sur une année :

- a) **Salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile :**

- 4 points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
- 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

b) Salariés dont le contrat de travail débute ou s'achève au cours de l'année civile.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail, dont la durée est supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, la Cnamts (organisme gestionnaire du dispositif au niveau national) :

- agrège l'ensemble des déclarations des expositions aux facteurs de risques professionnels transmises par le ou les employeurs dudit salarié au cours de l'année concernée ;
- et établit, pour chaque facteur de risque déclaré, la durée totale d'exposition du salarié à ces risques en mois au titre de l'année civile.

Accès au compte :

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées. Il peut en éditer un justificatif.

Le salarié qui souhaite utiliser tout ou partie des points inscrits sur son C2P doit faire une demande en ligne sur le site internet dédié. Il peut aussi effectuer cette demande en s'adressant à la Carsat dont il dépend (Carsat du lieu de sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, de son dernier lieu de travail en France). Si la demande est adressée à une autre Caisse, la demande est transmise à celle qui est compétente.

La déclaration de 2015 a été réalisée via la DSN. La réalisation des déclarations 2016 et 2017 a été décalée compte tenu de l'évolution de la législation.

L'analyse de plannings pour établir les déclarations a repris, à effet rétroactif sans préjudice pour le salarié.

- 4) La réponse de la Direction concernant le dépassement d'heures en cas de non arrivée de la relève n'a pas été la même par écrit qu'à l'oral. Vous avez sans doute oublié de rajouter la partie concernant une application de la procédure PTA similaire à celle pour la rédac. Pouvez-vous nous le confirmer cette fois-ci par écrit ?

La Direction peut mettre en place un dispositif dégradé pour les PTA de la rédaction de France 24 lorsqu'il y a une situation exceptionnelle.

- 5) Il semblerait que dans la mise en air des régies finales HD, on a « oublié » de former la Maintenance Broadcast et les ATS concernant les nouveautés / spécificités de ces régies. Pouvez-vous y rectifier le plus rapidement possible ?

L'équipe de maintenance Broadcast a été formée les 20 et 21 mars.

La formation des ATS va bien avoir lieu, cependant la planification de cette formation reste complexe.

- 6) Bien que les instances soient (presque) toujours consultées lors de tout changement dans les grilles RFI / MCD, est-ce que la direction peut rappeler à la rédaction de France 24 que, eux aussi, doivent passer devant les instances AVANT la mise en place de tout changement ?

Concernant les changements notamment dans la matinale, sa mise en place a ressemblé à un passage forcé, car le projet n'a pas été présenté aux instances. Ceci n'est pas la première fois que ce genre de bévue a lieu, mais nous osons suggérer que ce sera la dernière.

Cette évolution de l'organisation de la matinale de France 24 Francophone et anglophone sera l'occasion d'un point en CHSCT en avril et a été présenté en CE le jeudi 22 mars 2018.

- 7) Un exemple concret, qui illustre bien cette situation ubuesque :
Pôle emploi a bloqué le dossier d'un intermittent, réclamant une AEM - une obligation légale de l'employeur - pour un contrat remontant en décembre 2016. Ne trouvant pas ce document, il s'adresse d'abord au service planning, qui a fourni le dit contrat au service paie. Ensuite silence radio. Ce salarié s'est déplacé au service paie, où le responsable des intermittents lui a dit ne plus avoir accès à cette date aussi lointaine.

Pôle Emploi lui a confirmé que France Média Monde leur envoie avec plusieurs mois de retard les AEM, ce qui entraîne des blocages d'indemnisations, les laissant seul face à leurs difficultés financières.

La réponse du responsable du service paie, le 20 mars, laisse un goût quelque peu amer, minimisant ces fameux retards – on en parle tous les mois en DP depuis un bon moment.

« Il est vrai que les AEM de janvier sont parties tardivement, vers fin février mais il est inexact de dire que Pôle Emploi reçoit les AEM Employeur plusieurs mois après. Je peux en témoigner en tant responsable de service puisque je supervise les envois. Les AEM de février sont partis la semaine dernière à pôle Emploi. »

« Notre éditeur de logiciel nous fournit les AEM vers le 12 de chaque mois actuellement, ce qui est tardif et le but est d'améliorer les délais. »

« Ensuite, le service paie de FMM, comme tout service paie dans n'importe quelle entreprise, doit pouvoir se concentrer sur la préparation de ses dossiers, le contrôle de la paie (3000 paies par mois, y compris les paies des non permanents qui sont complexes à bien des égards), et ce afin que les collaborateurs, comme vous, puissiez être payés de la façon **la plus juste possible**. »

« ... les gestionnaires de paie sont également des salariés qui méritent le respect. Et leur charge de travail est conséquente depuis le 1^{er} janvier 2017, date de la migration du nouveau logiciel, de la fusion des 4 structures (FMM, MCD, F24 et RFI) et de l'application du nouvel accord d'entreprise. »

« Il est inexact de dire également que le service paie ne peut pas ou ne veut pas donner une AEM : une gestionnaire de paie est dédiée à ce service entre autres, et lorsqu'un pigiste ou un intermittent demande une AEM ou une AED, moi-même ou une personne de l'équipe paie gérant les non permanents le faisons, sauf lorsque nous traitons déjà une demande pour un autre pigiste ou intermittent. »

« Il est inexact de parler enfin des manquements du service paie : il peut y avoir des erreurs, des impossibilités de traiter tout de suite telle demande (cela vous arrive probablement), mais je vous rappelle que nous assurons le traitement de 3000 paies chaque mois avec des statuts très différents et parfois d'une grande complexité. Donc, je souhaiterais qu'on évite de généraliser. »
Donc, l'AEM manquant depuis 15 mois lui est envoyé – MAIS il est vierge !

Au final, la question de ce même salarié est : Pourquoi le planning de France 24 nous dit que ce n'est plus obligatoire de signer nos contrats ?

Et : Est-il vrai que FMM ne paie plus leur cotisation pour les intermittents à l'URSAFF « depuis des années » ? Quid de l'assurance chômage, santé et future retraite ?

La DRH s'efforce de trouver des solutions face aux problèmes de paramétrages puis d'écarts entre les données déclarées dans les AEM et les cotisations versées au Pôle Emploi. Une ressource supplémentaire viendra renforcer l'équipe Paie. Parallèlement, la Direction a entamé des discussions avec Pôle Emploi Spectacle à ce sujet.

D'autre part, la signature des contrats auprès du planning de France 24 est nécessaire.

En ce qui concerne le dernier point soulevé dans la question, c'est évidemment faux ! FMM s'acquitte des cotisations URSSAF, assurance chômage et retraite. Nous sommes régulièrement contrôlés par les URSSAF et aucun manquement n'a été relevé sur le paiement de ces cotisations.

Questions CFTC

- 1) Quand l'indemnité de congés payés calculée sur la période de référence janvier-décembre 2017 sera-t-elle payée ?

Comme indiqué durant la réunion du 5 mars en présence du Directeur général délégué, le dixième de congés payés 2017 sera payé vraisemblablement en mai 2018 selon la nouvelle règle de comparaison « maintien/dixième » dans un souci de pleine conformité avec la loi.

Pour ce faire, une dénonciation des usages existants doit être réalisée. Le dixième CP sera payé en une fois immédiatement après cette étape achevée.

- 2) Conformément à l'article L3245-1 du Code du travail, les salariés peuvent tenter une action pour demander le paiement des salaires non perçus sur les trois dernières années. France Télévisions qui est dans une situation similaire a annoncé en réunion DP qu'elle paiera ces sommes rétroactivement sur 3 ans. La Direction de France Médias Monde va-t-elle en faire de même et verser les sommes non perçues au titre de l'indemnité de congés payés pour les années 2016 et 2015 ?

En conséquence de l'application du nouvel accord d'entreprise, France Médias Monde entend appliquer une méthode de calcul du dixième de congés payés commune à l'ensemble des populations salariées de l'entreprise.

En raison de l'impact budgétaire de l'application de cette règle commune, France Médias Monde n'est pas en mesure de procéder à une rétroactivité sur les années précédentes pour lesquels le 10ième était calculé en application de règles propres à chacune des ex-entités.

- 3) Comment l'indemnité de congés payés sera-t-elle calculée pour tenir compte des anciennes périodes de référence (du 1er juin au 31 mai) en 2016 et 2015 ?

La comparaison « maintien/dixième » a déjà été faite pour ces périodes. Les paiements afférents ont été effectués :

- en juin 2016 pour la période de juin 2015 à mai 2016,
- en décembre 2016 pour la période de mai 2016 à décembre 2016.

- 4) Les membres de l'équipe réseaux sociaux de France 24 n'ont pas le statut « Journaliste » ni « la carte presse » contrairement aux leurs homologues de RFI. Comment la Direction explique-t-elle cette situation ? Qu'attend la Direction pour repositionner ces métiers à caractère éditorial

Cette question sera étudiée avec les directions concernées (DEN et rédactions de France 24) au regard des missions confiées et des activités exercées.

- 5) En vue d'un mouvement de grève de grande ampleur qui se profile à partir du 3 avril, Qu'attend la Direction pour mettre en application le télétravail ? En attendant que la Direction mène la négociation avec les OS, que propose-t-elle pour les salariés éligibles à ce mode de travail dont les déplacements risquent d'être fortement perturbés, voire impossibles ?

La mise en place de télétravail ponctuel sera examinée au cas par cas, en fonction des différents secteurs et bien sûr au regard des mouvements de grève. Par ailleurs l'extension du télétravail doit être compatible avec l'extension des accès VPN. Ces accès doivent rester limités pour des raisons de sécurité.

- 6) Le dialogue social tourne au ralenti depuis des semaines. Quand la Direction reprendra-t-elle les négociations ?

Les NAO sont en cours et seront suivies par les mesures individuelles en avril.

- 7) Y a-t-il une date butoir pour les signatures des avenants ? La Direction peut-elle nous communiquer le nombre de salariés n'ayant pas encore signé leur avenant ?

La Direction va relancer les collaborateurs n'ayant pas encore signé leur avenant.

- 8) Quelles sont les modalités d'un départ en congé sabbatique à France Médias Monde ?

Le congé sabbatique permet aux salariés remplissant des conditions d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel. A défaut de convention ou d'accord, la durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois.

Le départ en congé fait l'objet d'une demande du salarié et d'une réponse de l'employeur respectant des contraintes de forme et de délai. L'employeur peut décider de reporter ou refuser le congé dans certaines situations.

Pendant son congé sabbatique, le salarié peut travailler dans une autre entreprise ou créer sa propre entreprise, sous réserve de ne pas se livrer à une concurrence déloyale vis-à-vis de son employeur principal et de respecter les clauses particulières de son contrat de travail (par exemple, une clause de non-concurrence).

A défaut d'une convention ou d'un accord, le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie et de la durée de ce congé, par tout moyen (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé...), au moins trois mois à l'avance.

Lorsqu'il est saisi d'une demande de congé sabbatique, l'employeur est tenu d'informer le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus. L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande. Ces dispositions sont d'ordre public.

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé sabbatique ou de son report par tout moyen (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé...). Cette disposition est d'ordre public.

L'employeur peut différer le départ en congé dans les deux situations suivantes :

- le départ peut être différé dans la limite de six mois (neuf mois dans les entreprises de moins de trois cent salariés) à compter de la présentation de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. Les plafonds applicables sont fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, il convient de faire application de l'[article D. 3142-20 du code du travail](#) ;
- le départ peut également être différé lorsqu'il aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique et du congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise. Ces plafonds sont fixés par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, le départ en congé peut être différé par l'employeur dans les conditions précisées par l'[article D. 3142-75 du code du travail](#).

<http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/le-conge-sabbatique>

- 9) Nombreux sont les salariés qui rencontrent des difficultés sur l'outil Optiweb ? La Direction a promis des améliorations techniques. Peut-elle nous annoncer l'état d'avancement de ce chantier et un calendrier précis avec les points d'améliorations prévus ?

Tous les salariés qui le souhaitent sont reçus par le service administration / paie. Une formation personnelle à l'utilisation de l'outil leur est dispensée et des explications sur leurs compteurs leur sont communiquées.

- 10) Est – ce normal de faire payer deux plats lorsqu'un salarié souhaite avoir des pâtes en accompagnement d'une grillade ou d'un poisson ?

Ne serait-ce pas plus judicieux de proposer également des pâtes en libre-service ou en accompagnement des autres plats pour ceux qui souhaitent en manger au lieu de faire payer en double : un plat de pâtes et une grillade par exemple.

De nombreux salariés s'interrogent sur ce mode de facturation.

Les pâtes nature sont fraîches et au même titre que les pâtes garnies comptées comme des plats (accompagnées ou non de leur sauce). Des pâtes non fraîches sont toutefois proposées en garniture et il a été demandé au restaurateur d'augmenter leur présence en alternant pâtes et riz.

11) Les problèmes s'accumulent concernant les AEM des salariés non permanents. La situation devient intenable. Les retards et erreurs de déclaration mettent ces salariés dans une situation financière délicate. En plus de cela, il paraît que les services de paie de FMM n'étaient pas au courant du changement de période de référence pour la réactualisation des intermittents (tous les ans désormais). Cela va ajouter encore plus de travail pour les services de paie. Comment la Direction compte-t-elle régler les problèmes déjà existants et confronter ceux qui sont à venir?

Pôle Emploi nous a fait remonter des anomalies sur certaines AEM émises en 2017 (absences d'heures, de salaire, voire absence d'AEM) qui provoquent leur rejet. Ces anomalies ont été corrigées depuis septembre 2017.

Nous observons effectivement des demandes de plus en plus nombreuses d'intermittents en cours de renouvellement de leurs droits. Leurs AEM 2017 signalées par Pôle Emploi doivent être retraitées.

La Direction a pris conscience de cette situation difficile pour les intermittents et a engagé les actions suivantes :

- **A court terme, le service administration/paie corrige les AEM, voire les crée directement à la demande du salarié sur le site Pôle Emploi Spectacles. Le service administration/paie reçoit les intéressés pour corriger certaines paies de 2017 ainsi que leurs AEM. Les demandes étant nombreuses, le service de paie traite en urgence les situations prioritaires.**
- **Pour le moyen terme :**
 - **Le responsable du service administration/paie a pris un rendez-vous téléphonique avec notre correspondante de Pôle Emploi Spectacles mardi 27/03 afin de faire un point sur la situation des AEM adressées par FMM au Pôle Emploi.**
 - **La Direction de FMM a relancé Sopra, notre éditeur de logiciel de paie, afin de faire un point sur les maquettes d'AEM et d'AED pour apporter les corrections nécessaires éventuelles.**

En cas de besoin, la DRH envisage un CDD en surcroît d'activité pour traiter les AEM signalées par Pôle Emploi.

12) Les Journalistes et PTA de France 24 concernés ont reçu vendredi 23 mars le nouvel ordre de passage en loge maquillage suite aux modifications de la grille « matinale FR/ANG ».

A) Aucun renfort n'a été prévu pour supporter la charge de travail en plus pour les deux maquilleurs/ses et le/la seul/e coiffeur/se shiftés, alors même que la configuration actuelle est très chargée. Comment expliquer cela ? A-t-on pris l'avis des maquilleurs/ses et coiffeurs/ses concernés ?

Les modifications en terme de charge de travail supplémentaire interviennent pour « invité du jour FR / perspective EN » -invités plateau ou duplex principalement- et « A la carte » - FR et EN (chronique)

Le créneau de la chronique « reportage » a été supprimé du nouveau planning car il n'y a pas d'intervenant en plateau.

Le nouvel ordre de passage a été établi par la chef maquilleuse. En fonction des nouvelles grilles, il a été soulevé par la chef maquilleuse auprès du Directeur de France 24 la nécessité de prendre

en considération une délocalisation de la loge maquillage du 1^{er} étage pour avoir un espace plus grand et pour permettre d'envisager d'éventuels renforts. Le Directeur de France 24 a pris en compte cette demande.

B) Il est demandé à des journalistes d'arriver de 30 min à 45 min avant le début de leurs vacations pour pouvoir se faire maquiller/coiffer. Comment peut-on demander à des personnes qui arrivent déjà très tôt (3H du matin) de venir encore plus tôt, hors vacation, pour se faire maquiller ? A-t-on consulté les journalistes concernés avant l'établissement de ce planning.

Les créneaux maquillage ont été alloués de la sorte depuis plusieurs années en accord avec les présentateurs. Les nouvelles matinales francophones et anglophones n'ont pas nécessité de modification d'horaire pour les présentateurs intervenant à l'antenne à partir de 6h.

C) Il paraît qu'un passage d'un chroniqueur au moins a été oublié. Comment compte-t-on l'inclure dans cet ordre de passage déjà extrêmement dense ?

Le créneau était bien prévu dans le nouveau planning. La confusion est liée au changement d'intitulé de la chronique désormais appelée « décryptage ».

D) L'ordre de passage est extrêmement serré (à 15 minutes près). Un seul imprévu peu tout dérégler. Cela générera sûrement une tension dans la loge maquillage. Nous tirons la sonnette d'alarme et nous rendons la Direction de FMM responsable de tout incident de cet ordre qui peut se produire. Nous demandons ici un renfort maquillage et de coiffure pour supporter cette charge supplémentaire de travail.

Il y a effectivement un rendez-vous tous les ¼ d'heure mais 2 maquilleurs sont présents ce qui signifie plutôt 1 personne à maquiller toutes les ½ heure.

Il n'en reste pas moins qu'il est impératif que les journalistes soient très ponctuels.

Questions CGT

Exceptionnellement, il a été acté d'interrompre la réunion de DP du mois dernier et la Direction a envoyé les réponses écrites sans passer par un débat oral. La CGT demande que cela reste une exception. A la lecture de ces réponses envoyées la semaine dernière (après le délai légal) on s'aperçoit que :

En fin de réunion, la Direction a informé les élus encore présents qu'elle adresserait très rapidement les réponses aux questions non traitées oralement et qu'elle pourrait répondre aux questions lors de la réunion du 27 mars 2018.

- 1) La réponse à la question n°6 n'est pas complète. Donc nous demandons à nouveau : Quel est le supérieur hiérarchique des présentateurs de RFI ? des SDR ? du poste de relecture ?

Les présentateurs et les SDR relèvent hiérarchiquement de la Rédaction en chef Info Monde, ou de la Direction de l'antenne Afrique, et fonctionnellement du Secrétariat Général.

Au regard des effectifs de l'info Monde, la Direction de la rédaction a souhaité répartir les entretiens entre les adjoints de la Directrice, la Secrétaire générale et les rédacteurs en chef.

- 2) Dans votre réponse à la question n°7, vous confirmez qu'à RFI et MCD la radio filmée est basée sur le volontariat. Donc vous confirmez que les journalistes présentateurs de magazines qui refusent d'être filmés n'ont pas d'obligation à accepter les propositions de la Direction pour faire de la présentation ? Sinon, cela pourrait s'apparenter à une sanction ?

La Direction réaffirme que la valorisation des émissions par la radio filmée fait partie de la stratégie de développement de l'audience, notamment dans la zone de diffusion de MCD où la vidéo est un moyen incontournable de développement.

La radio filmée est basée sur le volontariat des journalistes. En revanche, la Direction ne s'interdit pas de proposer aux journalistes qui ne sont pas intéressés par la radio filmée, des missions correspondant aux postes qu'ils occupent et pour lesquelles ils n'ont pas à être filmés. Un journaliste présentateur d'une émission peut présenter le journal par exemple. En revanche les émissions avec des invités ne peuvent pas être filmées sans le journaliste présentateur qui réalise l'interview.

- 3) En réponse à la question n°19, vous affirmez que le solde de 0,5 jours de congés des journalistes qui se sont vus attribuer 4,5 jours d'ancienneté « a été utilisé pour compenser des soldes négatifs de congés au 31 décembre pour certains ». Comment les salariés sont tenus au courant de ce « tour de passe-passe » que certains n'ont pas vu apparaître sur leur compte ? Quand la direction enverra un courrier aux salariés concernés pour qu'ils aient une trace de cette compensation ?

Il convient de rappeler que cette compensation a été réalisée dans l'intérêt des salariés.

Nous rappelons que ce 0,5 de jours d'ancienneté provient d'un prorata de la semaine d'ancienneté sur la période du 1er juin 2016 au 31 décembre 2016, soient 4,08 jours arrondis à 4,5 jours (soient 0,42 jours attribués en plus).

La Direction aurait tout aussi bien pu arrondir ce chiffre à 4 jours mais a, comme le plus souvent, choisi l'option la plus favorable pour les salariés.

Par conséquent, la Direction ne comprend pas les reproches qui lui sont faits sur le sujet.

La Direction rappelle que les AIA d'absence et les congés sont perdus au 31/12 de chaque année et sont intégralement disponibles au 01/01 de chaque année également.

- 4) Comment des salariés ont pu se retrouver au 31 décembre dernier avec des soldes négatifs ? Les compteurs communiqués aux salariés lors de l'ouverture tardive d'Optiweb étaient-ils erronés ? La Direction a donc poussé des salariés à poser activement plus de jours de congés qu'ils n'en avaient réellement, et ces derniers se retrouvent donc pénalisés l'année suivante ?

Les salariés disposant d'un compteur négatif au 1^{er} janvier ont posé l'année précédente plus de jours de congés qu'ils n'en disposaient.

Lorsque certains salariés disposaient à la fin de l'année 2017 de compteurs négatifs et de compteurs positifs, la Direction a équilibré leurs compteurs dans l'intérêt de ces salariés, afin d'éteindre ou de réduire le solde négatif de leurs congés.

La DRH se tient à leur disposition pour leur donner toute explication sur les rééquilibrages effectués.

Les salariés, qui malgré ce rééquilibrage, disposent toujours d'un solde de congés négatif se verront rééquilibrer ce solde sur leurs congés 2018. Le déficit de leur solde pourra être comblé avec des jours de congés ou des RTT de l'année 2018.

Tout salarié disposant d'un solde de congés négatif supérieur à une semaine sera reçu à la DRH pour examiner avec lui les modalités de reprise de ces congés.

Cette situation n'est pas due à Optiweb, pour mémoire en décembre 2016, 128 salariés disposaient de soldes négatifs.

- 5) Les heures de récupérations aux titres des AIA pour les dimanches n'ont toujours pas été versées sur les compteurs des salariés concernés, ces derniers se retrouvent donc à devoir poser plus de CP en début d'année et certains ne pourront donc pas prétendre à l'obtention des jours de fractionnement. Lorsque ces heures seront créditées, les salariés auront-ils la possibilité de remplacer les CP posés précédemment par ces heures ?

La CGT rappelle que ces heures aux titres des AIA dimanches doivent être crédité au 1^{er} janvier de chaque année avec une « durée de vie » de 12 mois. En 2017 déjà, cette règle n'a pas été respectée avec la livraison tardive d'Optiweb, début avril la CGT prendra des dispositions pour qu'une solution rapide soit trouvée.

Les AIA d'heures de récupérations ont été négociés en fin d'année dernière et ont été mis en place progressivement. Des instructions ont été données dès le mois de janvier aux planificateurs pour augmenter les compteurs.

Le développement d'un compteur spécifique est en cours dans Optiweb.

Le droit aux congés de fractionnement prévu à l'article II/2.6.2 de l'accord du 31 décembre 2015 n'est pas lié aux AIA.

- 6) Certains salariés ont perdu des jours de congé au mois de décembre. En effet une demande trop importante de jours de congé a mis à mal les services de planification qui ne pouvaient répondre favorablement à toutes les demandes. Que deviennent ces jours de congé posés par les salariés et refusés par la direction ?

Si un salarié apporte la preuve que son service de planification ne l'a pas mis en position de poser 5 semaines de congés payés dans l'année, sa situation sera examinée avec attention.

- 7) Votre réponse à la question n°21 n'est pas satisfaisante. Depuis la mise en place d'Optiweb, les tracasseries pour les salariés n'en finissent pas. Comment le salarié peut être sûr que le planificateur ou que le gestionnaire a bien modifié la demande ? De la même façon comment les salariés de plus de 50 ans et travaillant de nuit sont assurés d'être crédités des deux jours qui leur sont attribués ?

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- **Soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 22h00 et 7h00 ;**
- **Soit accomplit, pendant une période de douze mois consécutifs, 270 heures de travail entre 22h00 et 7h00.**

A partir de l'âge de 50 ans, les travailleurs de nuit bénéficient de 2 jours de repos supplémentaires par an.

En attendant le développement spécifique d'un compteur pour suivre ces jours (développement non planifié à ce jour), les salariés concernés se verront accorder un jour de récupération supplémentaire par semestre.

- 8) La Direction avait envoyé un mail en début d'année précisant qu'au cours du mois de février, le logiciel optiweb aurait corrigé le problème du solde des congés payés pris avant le 07/01/18 qui imputait le nombre de jours de l'année 2018 à la main du salarié au lieu d'être pris sur le solde 2017. Pourquoi cette mise à jour n'a-t-elle toujours pas eu lieu pour l'ensemble des salariés en ce mois de mars ?

La mise à jour a été faite et un courrier a été envoyé à chaque salarié concerné pour l'en informer.

Cette mesure a concerné 365 salariés pour un total de 1284 jours de congés soit un report de charge de 320 000 € chargés.

- 9) Comment la Direction explique-t-elle qu'un solde de RTT sur Optiweb apparaisse comme négatif alors qu'aucun jour n'a été posé ?

Les déposes de RTT faites en décembre et en janvier sur le compteur de reliquat, avant que celui-ci n'apparaisse, sont décomptées sur le compteur de RTT 2018. La première acquisition de RTT 2018 étant réalisée au 31 janvier 2018, certains salariés ont pu voir leur compteur passer en négatif.

Les salariés dans cette situation peuvent se manifester pour que leur prise de RTT soit transformée en prise de reliquat de RTT.

Nous rappelons qu'un compteur de RTT négatif n'est pas anormal compte tenu de la périodicité de l'alimentation.

- 10)** Les organisations syndicales ont reçu les fiches de carrières des journalistes et PTA de RFI, MCD et France 24 pour préparer les réunions sur les mesures individuelles. Comme nous l'avons souligné en réunion de NAO de la semaine dernière, et n'ayant pas eu de réponse à notre lettre, nous réitérons notre indignation et notre colère face à ce que nous avons constaté et souhaitons avoir des explications que les salariés sont en aussi en droit de connaître :
- a. Pourquoi pendant 10 ans les directions successives affirmaient qu'il était impossible de décider à la fois d'augmenter le tarif des piges à l'occasion de la NAO et en même temps d'attribuer des mesures individuelles aux salariés CDI de RFI. Pourtant cela a été fait sur l'année 2017... Evidemment nous nous réjouissons pour les pigistes, qui ont finalement obtenu en 2017 l'augmentation de certains tarifs de piges, mais pourquoi ne l'ont-ils pas obtenu avant ?
 - b. Comment se fait-il que sur l'année 2017 vous avez octroyé au total 41 mesures Journalistes et 62 mesures PTA (RFI, MCD, France 24 confondus) avec rétroactivité au 1^{er} janvier 2017, alors que vous avez affirmé aux organisations syndicales « qu'en raison des restrictions budgétaires, il y aurait 0 mesures individuelles ». Selon vos déclarations, vous ne pouviez payer avec une rétroactivité au 1er janvier 2017 que « les promotions de 2% minimum » prévues dans l'accord d'entreprise pour les salariés qui n'ont pas obtenu de promotion pendant 6 ans au moins ?
 - c. Dans ces mesures, quelle est la part de mesures individuelles et la part de mesures que vous appelez structurelles ?
 - d. Quels ont été les critères pour attribuer ces mesures individuelles ?
 - e. Qu'entendez-vous par mesures structurelles : des mesures liées à un changement d'organigramme ? Si oui, avez-vous présenté les nouveaux organigrammes devant le Comité d'Entreprise ? Des mesures liées à des changements de postes sur des postes d'encadrement ? Est-ce que vous avez affiché tous ces postes ?
 - f. Dans l'accord d'entreprise, en dehors des 2% minimum attribués aux salariés qui n'ont rien eu depuis 6 ans, il est prévu qu'à l'occasion de la NAO et des réunions sur les mesures individuelles, 4 catégories de promotion : 3% , 5% , 7% et de 10% dans les cas de retard de carrière. Mais alors pourquoi sur l'année 2017 on voit des mesures à 9% et 22 promotions SUP à 10% (c'est-à-dire peut-être + 12 %, + 15%, + 20 %) ? Sur quels critères ont-elles été attribuées ?
 - g. Pour l'année 2017, comment les 200 000 euros attribués par les tutelles pour résorber les disparités salariales ont-ils été utilisés ?

- h. Quand allez-vous organiser la poursuite des réunions sur la résorption des disparités salariales à FMM ?
- i. Pourquoi pour un pan de la société FMM il n'est attribué qu'une seule promotion sur 4, 6, 12 ou même 15 ans et que pour d'autres salariés, c'est tous les 2 ou 3 ans ?

Nous rappelons au préalable qu'une réunion de NAO est prévue le mercredi 28 Mars 2018.

D'autre part, toute augmentation de salaire est imputable sur le même budget. La Direction a toujours tenu le discours qu'il n'y avait qu'un budget consacré à l'augmentation de la masse salariale.

A l'occasion de plusieurs réunions avec les organisations syndicales dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, la Direction a rappelé l'ensemble des mesures qui ont été prises en 2017 et qui ont contribué à des augmentations de salaire des collaborateurs de France Médias Monde :

- **La prime d'ancienneté**
- **Les rattrapages salariaux liés à la transposition dans les nouvelles grilles de salaires**
- **La prime de dimanche prévue à l'accord d'entreprise**
- **L'accord d'entreprise des droits d'auteurs pour les rédacteurs en chefs et adjoints aux directeurs**
- **La revalorisation de certains barèmes des correspondants à l'étranger de RFI**
- **Les automatismes pour certains métiers**
- **Les mesures structurelles**

Pour ce qui concerne les mesures structurelles, il s'agit ici de prendre en compte le coût NET de mesures d'augmentations individuelles dans le cadre par exemple d'une mobilité sur un emploi vacant, ou de mesures d'augmentations individuelles liées à une reconstitution de carrière, ou encore de mesures individuelles accompagnant une réorganisation de service ou de Direction.

Les représentants de TOUTES les organisations syndicales accompagnent des salariés lors de leurs rencontres avec les collaborateurs de la DRH pour expliquer et défendre leurs revendications salariales. C'est donc en toute transparence que des mesures individuelles sont prises dans ces circonstances tout au long de l'année et ce, chaque année. Et c'est en toute transparence que les tableaux de carrière font apparaître non pas les valeurs mais le fait que la situation contractuelle de certains salariés a changé.

Certains représentants syndicaux accompagnent parfois des salariés auprès des tribunaux pour faire valoir des revendications salariales. Et c'est en toute transparence que les tableaux de carrière font apparaître non pas les valeurs mais le fait que la situation contractuelle de certains salariés a changé.

Comme la Direction l'a toujours dit, chaque fois qu'elle fait une économie sur la masse salariale (par exemple un départ), elle réinvestit ces sommes dans la masse salariale (pour financer une ou des augmentations à ceux qui remplacent celui (ou ceux) qui est (sont) parti(s)). Ainsi, ces mesures n'amputent pas les NAO.

Certaines de ces mesures ne peuvent cependant pas être autofinancées. C'est pour cette raison que chaque année, il y a un budget pour des mesures structurelles.

Il convient de rappeler que la CGT a proposé lors des négociations NAO que la somme restante en 2017 pour des mesures individuelles (y compris pour les salariés qui n'avaient rien eu depuis 6 ans et plus) soit 390 000 € soit basculée dans le budget de la NAO 2018, ce que la Direction a accepté, pour permettre un plus grand nombre de mesures individuelles et des résorptions de disparités en 2018.

- j. A quelques jours des réunions pour les mesures individuelles, les salariés s'interrogent. Comment doivent-ils procéder pour que leur demande de promotion soit entendue ? L'envoi d'une demande écrite est-elle obligatoire ? Si ils souhaitent envoyer un courrier à qui doivent-ils l'adresser : à leur supérieur hiérarchique ? à leur chef de service ? à la DRH ? à la présidence ?

La procédure reste inchangée. Les collaborateurs peuvent adresser un courrier à leur chef ou responsable de service.

- k. Avec la nouvelle nomenclature certains salariés ont la possibilité d'évoluer sur un groupe supérieur, et donc d'avoir une augmentation minimum de 7% suite au passage sur un groupe supérieur (avec l'augmentation aussi de la prime d'ancienneté). Pour d'autres le changement de groupe est impossible à envisager. Comment envisagez-vous de remédier à cette « discrimination » ?

L'accord d'entreprise FMM prévoit, en plus des promotions sur un emploi d'un groupe de classification supérieur, que les salariés puissent bénéficier :

- **D'une augmentation individuelle décidée au titre de l'année N par la Direction pour reconnaître une évolution positive de la maîtrise et des compétences dans le poste occupé. Elle prend effet au 1er janvier. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 3, 5 ou 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.**

A titre exceptionnel et pour corriger des situations individuelles que la Direction estime en décalage, cette dernière se réserve la possibilité de procéder à une augmentation de 10 % du salaire mensuel brut de base

- **D'une promotion, attribuée pour le passage au sous-groupe de classification supérieur sur le même emploi. Cette promotion reconnaît l'atteinte d'un niveau d'expertise du journaliste sur son emploi. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.**

Il n'y a donc aucune discrimination.

- l. Quels sont les critères pour qu'un journaliste présentateur débutant passe journaliste présentateur confirmé ? Pour qu'un journaliste reporter passe journaliste grand reporter ? Pour qu'un journaliste responsable de chronique passe à journaliste responsable de chronique confirmé ?

Les journalistes peuvent bénéficier d'une promotion sur un emploi d'un groupe de classification supérieur pour reconnaître une évolution positive de la maîtrise et des compétences dans le poste occupé.

- m. Dans l'accord, il est stipulé que lors de l'entretien professionnel annuel le salarié doit s'entretenir avec son supérieur hiérarchique de l'évolution de sa rémunération. Mais comment ceux qui n'ont pas eu cet entretien avant les réunions sur les mesures individuelles, pourront-ils être entendus ?

Comme évoqué précédemment, les salariés ont la possibilité d'adresser un courrier à leur hiérarchie pour demander une augmentation de salaire.

L'entretien a pour objectif de :

- **De faire un bilan de l'activité sur le poste et des compétences associées, des moyens alloués par l'entreprise, des actions de formation réalisées, ainsi que des attentes de l'entreprise pour la période à venir ; de faire le point sur les missions de l'année passée et de l'année à venir ;**
- **D'évaluer les besoins de formation ;**
- **D'échanger sur le parcours et les souhaits d'évolution professionnelle du salarié (mobilité, organisation du travail, ...)** ;
- **De débattre des compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi et d'échanger sur ses possibilités d'évolution de carrière (changement de niveau dans la grille de rémunération).**

Il n'a pas pour objectif de valider une augmentation de salaire.

- 13) 15 salariés du service Internet ont obtenu un rendez-vous avec Mme Saragosse alors PDG de FMM et Cécile Mégie. A cette occasion, ils ont parlé de la souffrance qu'ils subissaient en raison à la fois des difficiles conditions de travail et des problèmes de management. Ce à quoi, la Direction a répondu qu'elle organiserait des ateliers. Ces mêmes salariés ont répondu qu'ils ne voyaient pas en quoi ces ateliers allaient répondre à leurs attentes. Et nous vous signalons qu'il y a eu déjà au moins deux arrêts de travail liés à cette ambiance délétère. Quand allez-vous prendre en compte la souffrance de ces salariés, il en va de votre obligation de sécurité des salariés de FMM ?

La Direction considère justement après avoir reçu et entendu une délégation « des 15 » et d'autres sources au sein du service que ces ateliers ouverts à tous sont un acte de management dont elle espère que le résultat permettra à tous de retrouver un fonctionnement serein et adéquat à une production de qualité !

Trois ateliers sont programmés (29/03, 5/4, 9/4) et vont traiter autant du contenu, des formats, de l'identité de nos productions, que de l'organisation du service et du décloisonnement.

Un gros effort est fait sur les remplacements et l'octroi de récupérations pour permettre au plus grand nombre de venir, REM, JMM, AMM, scripte.

Plus de la moitié du service participe à chaque session et c'est très encourageant quant à l'intérêt de ces ateliers.

- 14) 2 salariés correspondants pour France 24 en Français subissent des pressions pour changer leurs statuts alors que la direction s'était engagée à ne pas le faire lors d'un CE en 2016. Pourquoi n'acceptez-vous pas qu'ils passent uniquement en facturation le matériel utilisé ?

Les correspondants de France 24 collaborent avec l'entreprise en grande majorité et depuis plusieurs années, sous la forme de sociétés de production. Quelques correspondants pigistes se sont vus accorder la possibilité de poursuivre temporairement leur collaboration sous la forme de prestations rémunérées à la pige, le temps pour eux de procéder aux démarches administratives nécessaires à leurs activités en lien avec FMM.

La décision de la Direction, prise de longue date, de recourir à des sociétés de production, a clairement été communiquée auprès de ces correspondants. En aucun cas FMM n'a exercé de pressions sur les correspondants auxquels elle a recours. L'Entreprise veille au contraire à appliquer un statut unique à l'ensemble d'entre eux et conforme à la réglementation des pays dans lesquels ils exercent leur activité.

- 15) Pourquoi les pigistes rencontrent encore des difficultés pour recevoir l'AEM (Attestation Employeur Mensuelle) ? Cette situation ne peut plus durer.

Pôle Emploi nous a fait remonter des anomalies sur certaines AEM émises en 2017 (absences d'heures, de salaire, voire absence d'AEM) qui provoquent leur rejet. Ces anomalies ont été corrigées depuis septembre 2017.

Nous observons effectivement des demandes de plus en plus nombreuses d'intermittents en cours de renouvellement de leurs droits. Leurs AEM 2017 signalées par Pôle Emploi doivent être retraitées.

La Direction a pris conscience de cette situation difficile pour les intermittents et a engagé les actions suivantes :

- **A court terme, le service administration/paie corrige les AEM, voire les crée directement à la demande du salarié sur le site Pôle Emploi Spectacles. Le service administration/paie reçoit les intéressés pour corriger certaines paies de 2017 ainsi que leurs AEM. Les demandes étant nombreuses, le service de paie traite en urgence les situations prioritaires.**
- **Pour le moyen terme :**

- **Le responsable du service administration/paie a pris un rendez-vous téléphonique avec notre correspondante de Pôle Emploi Spectacles mardi 27/03 afin de faire un point sur la situation des AEM adressées par FMM au Pôle Emploi.**
- **La Direction de FMM a relancé Sopra, notre éditeur de logiciel de paie, afin de faire un point sur les maquettes d'AEM et d'AED pour apporter les corrections nécessaires éventuelles.**

En cas de besoin, la DRH envisage un CDD en surcroît d'activité pour traiter les AEM signalées par Pôle Emploi.

16) En cas d'alerte, existe-t-il une procédure spécifique pour les salariés en situation de handicap ?

Lors des différents types d'alerte, seules les personnes à mobilité réduite n'ayant pas l'autonomie d'évacuer devront rester à l'étage où elles se trouvent pour se réfugier en cas d'incendie sur les paliers refuges des ascenseurs et communiquer leur présence par l'interphonie au PC SECURITE.

A l'arrivée de chaque nouvel employé sur le site, au moment de la remise de badge, une formation sécurité est effectuée. Pour les personnels plus anciens, une demi-journée de formation à la sécurité est dispensée. La prochaine sera du 18 au 22 juin et elle permet de former les personnels présents à la lutte contre l'incendie, l'évacuation en cas de sinistre et les réflexes à avoir en cas d'alerte terroriste. L'ensemble des consignes sont reprises. Après cette formation, environ la moitié du personnel aura été formé.

Les Services généraux restent également disponibles pour intervenir dans les réunions de service, à la demande.

17) Question et réponse du mois dernier : 30) Des TCR en 2-2-3 souhaiteraient décaler leur cycle d'un jour. La DTSI leur répond que cela impliquerait une alternance d'une semaine à 50 heures et d'une semaine à 20 heures. La semaine à 50 heures générerait des heures supplémentaires ce que la DTSI refuse. Les TCR en 4-5-5 se retrouvent pourtant dans cette même situation, c'est à dire avec une semaine à 50 heures sans que cela ne gêne la DTSI. Pourquoi la DTSI permet ce dépassement d'heures à certains et pas à d'autres ? Pourquoi le temps de réflexion de la DTSI est-il aussi long ? >> La DTSI rencontrera les délégués du personnel qui le souhaitent, pour faire le point sur cette demande.

- a. Des délégués du personnel ont rencontré la DTSI à plusieurs reprises pour faire le point sur cette demande. La DTSI répond inlassablement que la question est à l'étude et ce depuis plus d'un an. Serait-il possible d'avoir enfin une réponse ?
- b. Serait-il possible de nommer un médiateur qui permettrait de renouer le dialogue entre le service Amérique Latine et la DTSI. En effet cette dernière pratique un mode de communication contradictoire, mensonger et tyrannique. Il est urgent de mettre fin à une souffrance qui dure depuis, déjà plusieurs mois.
- c. Quel est le délai de prévenance lorsque des changements de tableaux de service sont prévus ?

La DTSI discute depuis plusieurs mois avec les personnes concernées par ces questions, elle s'est montrée à l'écoute des situations de chacun qu'elle doit concilier avec des impératifs d'antenne et des contraintes budgétaires ne permettant pas un accroissement d'effectifs. La DRH a eu l'occasion de participer à ces discussions qui s'apparentent à des concertations et qui ne relèvent absolument pas d'« un mode de communication contradictoire, mensonger et tyrannique ». L'organisation du travail et des tableaux de service s'effectue dans le cadre de l'article II/2.3.5 de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015.

- 18) Les TCR brigadiers ou CDD ne peuvent accéder, dans l'optiweb, aux contenus des vacances pour lesquelles ils effectuent un remplacement. Ils sont parfois perdus et ne savent pas à qui s'adresser pour obtenir les informations nécessaires au bon déroulement de leur vacation. Serait-il possible d'afficher, sur papier, les contenus des vacances dans les espaces communs ?

Des fiches par émissions et par vacances vont être établies, elles seront à la disposition des TCR brigadiers ou CDD.

- 19) L'optiweb est aujourd'hui l'outil que les TCR doivent consulter sans modération pour être informé au mieux de leur planning et du contenu de leur vacation. Cette consultation sur téléphone portable n'est pas très ergonomique. Serait-il possible de développer une application ?

Aucun budget n'est alloué pour un tel développement. Les salariés peuvent se connecter à Optiweb à partir de n'importe quel ordinateur ou tablette connecté à l'internet.

- 20) Nombreux sont les salariés qui pensent que le KB a disparu. Serait-il possible de rappeler aux rédactions la procédure à suivre pour accéder au KB ?

Le KB en tant que tel n'existe plus, cependant certaines tâches sont maintenues et assurées par les TCR Monde, notamment celles concernant l'enregistrement des correspondances. Les envois FTP parviennent directement au sein des différentes rédactions. Un rappel sera fait auprès des chefs de service précisant les plages d'ouverture.

- 21) Quels sont les différents montants de la prime de sujétion ?

Les paliers sont définis selon le groupe de qualification de l'ex convention de la communication et de la production audiovisuelle. Ils évoluent chaque année et sont plafonnés à 10 ans.

Dans le cadre de la transposition dans le nouveau système salarial de l'accord d'entreprise FMM, le bénéfice de ces paliers a été maintenu pour les collaborateurs dont la prime de sujétion n'a pas été intégrée dans le salaire de base au 1^{er} janvier 2017.

Groupes de qualification	0 année	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
B19-0	2 479,39 €	2 601,35 €	2 723,31 €	2 845,27 €	2 967,23 €	3 089,19 €	3 272,13 €	3 455,07 €	3 638,01 €	3 820,95 €	4 003,89 €
B20-0	2 479,39 €	2 601,35 €	2 723,31 €	2 845,27 €	2 967,23 €	3 089,19 €	3 272,13 €	3 455,07 €	3 638,01 €	3 820,95 €	4 003,89 €
B21	2 479,39 €	2 601,35 €	2 723,31 €	2 845,27 €	2 967,23 €	3 089,19 €	3 272,13 €	3 455,07 €	3 638,01 €	3 820,95 €	4 003,89 €
B22	3 791,63 €	3 913,59 €	4 035,55 €	4 157,51 €	4 279,47 €	4 401,43 €	4 584,37 €	4 767,31 €	4 950,25 €	5 133,19 €	5 316,13 €
B23	3 791,63 €	3 913,59 €	4 035,55 €	4 157,51 €	4 279,47 €	4 401,43 €	4 584,37 €	4 767,31 €	4 950,25 €	5 133,19 €	5 316,13 €
B24	3 791,63 €	3 913,59 €	4 035,55 €	4 157,51 €	4 279,47 €	4 401,43 €	4 584,37 €	4 767,31 €	4 950,25 €	5 133,19 €	5 316,13 €
B25-0	3 830,10 €	3 982,55 €	4 135,00 €	4 287,45 €	4 439,90 €	4 592,35 €	4 821,02 €	5 049,69 €	5 278,36 €	5 507,03 €	5 735,70 €
B26-0	4 668,57 €	4 821,02 €	4 973,47 €	5 125,92 €	5 278,37 €	5 430,82 €	5 659,49 €	5 888,16 €	6 116,83 €	6 345,50 €	6 574,17 €