



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 15 MAI 2018

Questions FO

- 1) La direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion pour proposer le statut de Responsable d'Édition aux chefs d'Édition nuit de France 24, quand cela sera-t-il annoncé aux salariés en question ? La réforme/organisation leur sera-t-elle soumise ? Si oui quand est-il prévu qu'elle aboutisse ?

La Direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion pour aboutir à une réforme de structure. Le calendrier n'est pas encore arrêté. Les salarié(e)s concernés seront consultés et les instances seront informées ou consultées dans le respect de leurs prérogatives.

- 2) La direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait « *une discussion sur le statut de REM. La direction a précisé que cette évolution ne passait pas forcément par une augmentation salariale.* » La discussion aura-t-elle lieu avec les salariés concernés ou les organisations syndicales ?

La Direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion sur le statut de REM. La Direction a précisé que cette évolution ne passait pas forcément par une augmentation salariale. Le calendrier n'est pas fixé à ce jour. Les salarié(e)s concernés seront consultés et les instances seront informées ou consultées dans le respect de leurs prérogatives.

- 3) La dénonciation de l'usage de l'application du 10^{ème} de congés payés a été présentée au comité d'entreprise du 26 avril 2018. Depuis les salariés n'ont toujours pas connaissance de la règle d'application du 10^{ème} de Congés payés 2017 et 2018, pourquoi ?

L'information individuelle relative à la dénonciation de l'usage antérieur en matière de versement de l'indemnité de congés payés sera adressée aux salariés concernés prochainement. Le versement sera effectué sur la paie du mois de juin 2018.

- 4) Quand sera résolu le problème de décompte des récupérations en jours pour les salariés à 35 heures. En attendant la direction a annoncé que : « *les salariés concernés se verront créditer les récupérations manquantes.* » oui mais sous quelle forme ? Dans le compteur des récupérations et avec un délai de 5 mois maximum pour les poser ?

Un poste de responsable SIRH et GTA auprès de la DTSI a été créé pour suivre les évolutions et corrections d'anomalies des outils informatiques dédiés à la DRH (HR ACCESS, OPTICHANNEL). Un consultant vient de rejoindre FMM dans l'attente du recrutement sous CDI.

La mise à jour du décompte des récupérations est une des évolutions considérées comme prioritaire par la DRH.

- 5) « La DRH s'applique à aider les pigistes à résoudre les problèmes ou les difficultés rencontrés auprès de Pôle Emploi. » c'est très louable mais quand ces problèmes seront-ils résolus ?

Pour assurer l'assistance spécifique des intermittents, des pigistes et des CDD courts, le service paie va être renforcé par le recrutement d'un collaborateur dans les prochains jours. Par ailleurs, l'adresse mail assistance-paie@francemm.com a été réactivée afin de centraliser les demandes et offrir les meilleures garanties en termes de suivi et de traitement.

- 6) « Les salariés seront informés de la méthode de calcul au moment du versement du 1/10^{ème} » ?
Le paiement sera-t-il effectué en mai ? En juin ? En juillet 2018 ? Pourquoi ce retard ?

Ainsi que cela a été précisé à l'occasion du Comité d'entreprise du 26 avril 2018, le versement de l'indemnité de congés payés interviendra au mois de juin 2018 en raison de la dénonciation d'un usage antérieur en la matière et de la mise en place de modalités de calcul uniformisées pour l'ensemble des collaborateurs de France Médias Monde.

- 7) Quand la direction va-t-elle produire des AEM (attestation employeurs mensuelle) en temps et en heure, conformes et cohérentes aux intermittents ? Quelles sont, selon la Direction, les solutions appropriées à mettre en œuvre ? Et quand ?

Le service paie a mis en place un nouveau process de fiabilisation des AEM qui introduit un contrôle a priori des documents transmis au pôle emploi. Ce contrôle permet d'envoyer des documents vérifiés et corrects pour éviter les rejets et les problèmes avec le pôle emploi.

- 8) « Afin de se mettre en conformité avec le RGPD, un audit sur le niveau de conformité de France Médias Monde à la loi informatique et liberté et une analyse des écarts avec les dispositions du RGPD ont été réalisés au cours du 2^{ème} et 3^{ème} trimestre de l'année 2017. »
Pouvons-nous en tant qu'élus avoir accès à cet audit ? Le règlement sur la protection des données entrera en vigueur le 25 mai, notre entreprise est-elle prête ?

Depuis l'établissement du rapport d'audit à la fin de l'année 2017, des actions ont été engagées par France Médias Monde et ce dernier n'est donc plus le juste reflet du niveau de conformité de FMM au regard des exigences du RGPD aujourd'hui.

Une communication des mesures engagées sera réalisée auprès des instances représentatives du personnel. (Mail « communication interne » du 25 mai 2018)

La loi modifiant la loi informatique et libertés de 1978 a été adoptée seulement le 14 mai par l'Assemblée Nationale. Cette loi précise le régime de la protection des données pour certains domaines, tel que les dispositions dérogatoires relatives aux traitements à des fins journalistiques.

France Médias Monde, comme environ 90 % des entreprises, ne sera pas immédiatement totalement conforme aux exigences du RGPD.

- 9) « *Le recrutement d'un responsable SIRH/GTA est prévu à la DTSI* ». S'agit-il d'un recrutement uniquement extérieur ? Quel est le descriptif du poste, ses missions et activités ? Quels seront ses objectifs, son niveau hiérarchique et l'expérience attendue pour le poste ?

Un consultant vient de rejoindre FMM dans l'attente du recrutement définitif de ce poste sous CDI.

Le rôle du Responsable SIRH/GTA consiste à être, en matière d'outils informatiques dédiés à la DRH, l'unique relais technico-fonctionnel entre les utilisateurs finaux et les TMA/éditeurs des logiciels.

A ce titre :

- il veille au maintien des logiciels OPTICHANNEL et HR ACCESS en adéquation avec les besoins des utilisateurs, les évolutions légales et les objectifs fixés par la Direction Générale ;
- s'assure de la bonne compréhension et utilisation des outils informatiques par les utilisateurs ;
- entretient la relation avec les éditeurs dans le respect des contrats d'hébergement et/ou de TMA ;
- est garant de l'exploitation des logiciels de paie et de GTA.

Plus précisément, mais sans être exhaustif, le Responsable SIRH/GTA :

- Est l'administrateur système, gérant les comptes utilisateurs et les profils, effectue les paramétrages et les mises à jours en lien avec les éditeurs ;
- Centralise les demandes d'évolutions ou de corrections d'anomalies, les décrit fonctionnellement, propose leur priorisation et en suit la réalisation par les éditeurs et/ou TMA ;
- Rédige les cahiers des charges et les cahiers de recette et veille à leur bonne réalisation ;
- Coordonne les livraisons et assure l'information et la formation des utilisateurs ;
- Tient à jour les « Modes Opératoires » et s'assure de leur diffusion et de leur bonne compréhension auprès des utilisateurs ;
- Assiste les utilisateurs dans le cadre de l'exploitation, soit la production de la paie d'une part et la planification d'autre part ;
- Veille à l'utilisation homogène et cohérente des solutions ;
- Organise et anime les comités de suivi et de pilotage ;
- Pilote la conduite du changement ;
- Rédige et lance les appels d'offres ;
- S'assure de la tenue des budgets et établit des propositions budgétaires ;
- Valide les factures des prestataires.

- 10) *« La Direction rappelle qu'il n'y a pas de poste vacant à Washington. La correspondance à Washington était et restera assurée par une société prestataire. » S'agit-il de la même société prestataire ? En cas de changement ne faut-il pas un appel d'offre ?*

La Direction confirme qu'il n'y a pas de poste vacant à Washington. La correspondance était et restera assurée par une société prestataire. La vacance de correspondant numéro 1 a obligé la Direction à trouver une solution rapide et adaptée. Le choix du correspondant relève des prérogatives de la Direction.

- 11) L'accord d'entreprise de FMM prévoit-il le versement de primes (prime d'ancienneté, de 13ème mois, de fin d'année...) appliquées à tous les salariés et que l'employeur oublie d'octroyer aux apprentis (contrat d'apprentissage) ?

Les apprentis bénéficient des mêmes conditions salariales qu'un CDD ou CDI. Seule la prime de précarité en fin de contrat d'apprentissage ne s'applique pas.

- 12) Les apprentis sont des salariés comme les autres, non ?

Les apprentis bénéficient des mêmes conditions salariales qu'un CDD ou CDI. Seule la prime de précarité en fin de contrat d'apprentissage ne s'applique pas.

- 13) A ce titre, ils doivent bénéficier de l'ensemble des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise est-ce que c'est le cas par exemple pour les majorations liées à l'activité (forfait dimanche, jour férié, nuit, reportage...) ou la prime « Brigade » ?

Les apprentis bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de FMM.

- 14) L'intégration du taux d'imposition dans la base pour le prélèvement à la source sera-t-il assuré en interne ou en externe ? En cas d'erreur, la responsabilité du contribuable/salarié est-elle engagée ? Est-ce une responsabilité pénale ?

Le taux est transmis par l'administration fiscale par voie électronique et s'applique directement dans le SIRH.

L'administration fiscale reste l'interlocuteur du contribuable notamment pour :

- **La gestion de la situation fiscale du contribuable.**
- **Les demandes de modulation de taux de prélèvement.**
- **Les déclarations de revenus, comme aujourd'hui.**
- **Le calcul du montant final de l'impôt.**
- **La réception du paiement du solde d'impôt ou la restitution d'un éventuel trop-versé.**

Les informations relatives au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sont disponibles :

- Sur l'espace particulier du site des impôts <https://www.impots.gouv.fr/portail/>
- Sur le site officiel des impôts <https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source>

15) Qu'est-ce qui se passe avec l'envoi des bulletins de paye ? Tous les mois l'envoi des bulletins de paye rencontre des difficultés, quelles sont exactement « *les diverses manipulations* » qui durent plus de 10 jours calendaires ? La mise sous pli s'effectue-t-elle en France ?

Les bulletins CDI du mois d'avril 2018 ont été postés le 4 mai. La mise sous pli est effectuée en France.

Pour les pigistes et les correspondants, les relevés de piges ont été postés le 4 mai.

Pour les non permanents, le process d'envoi des bulletins de salaire a été modifié et est désormais pris en charge par notre prestataire Sopra.

Questions CGT

- 1) Vous avez été informé des graves difficultés administratives et financières que traversent les journalistes payés à la pige qu'ils soient au siège ou à l'étranger. Vous leur avez affirmé que vous alliez rétablir le poste dédié à l'assistance aux pigistes et intermittents.. Est-ce déjà fait ? Sinon pour quand cela est prévu ?

Comme indiqué plus haut, le recrutement d'un collaborateur dédié à l'assistance des non-permanents est en cours et devrait se concrétiser dans les prochains jours. Par ailleurs, l'adresse mail assistance-paie@francemm.com a été réactivée afin de centraliser les demandes et offrir les meilleures garanties en termes de suivi et de traitement.

- 2) Où en est le paiement de la rétroactivité de l'augmentation des piges que ce soit au siège ou à l'étranger ?

Les nouveaux barèmes sur les reportages des correspondants sont en vigueur depuis janvier 2018 (voir tableau ci-dessous). Le rappel 2017 sera effectué sur la paie de mai 2018.

Une réunion de négociation pour les pigistes se tiendra vendredi 18 mai.

Les nouveaux barèmes de piges s'appliquent avec effet rétroactif au 10 janvier 2017. Les autres tarifs de piges de correspondance en vigueur avant le 10 janvier 2017 demeurent inchangés.

Anciens tarifs / Nouveaux tarifs (à compter du 10 janvier 2017)

<i>Correspondances</i>	<i>Ancien tarif applicable avant le 10/01/2017</i>	<i>Nouveau tarif applicable à compter du 10/01/2017</i>
<i>Enrobé – Interview longue - Chronique</i>	<i>66,57 euros</i>	<i>79,45 euros</i>
	<i>72,33 euros</i>	
	<i>73,23 euros</i>	
<i>Reportage court - Questions/Réponses</i>	<i>105,03 euros</i>	<i>115,53 euros</i>
<i>Magazine Grand Reportage</i>	<i>380,29 euros</i>	<i>456,34 euros</i>

Les tarifs exposés ci-dessous sont des montants bruts. Ils n'incluent pas les congés payés ni le 13^{ème} mois, payés avec chaque pige.

- 3) Pourriez-vous envoyer aux élus DP et au DS ou remettre lors de la réunion DP du 14 mai un exemplaire des nouveaux tarifs de piges que ce soit au siège ou à l'étranger ?

Les nouveaux barèmes des reportages ont fait l'objet d'un relevé de décision joint en annexe.

Une réunion de négociation se tiendra le 18 mai sur les barèmes de piges au siège de RFI et les barèmes intermittents.

- 4) Est-ce que les relevés de pige de mars et avril ont été envoyés fin avril, comme vous vous y êtes engagés ?

Les relevés de pige de mars et d'avril ont été envoyés le 4 mai 2018 aux pigistes et aux correspondants.

- 5) Vous avez affirmé que vous aviez réactivé l'adresse assistance-paie@francemm.com afin de centraliser les demandes et offrir les meilleures garanties en termes de suivi et de traitement. Avez-vous communiqué cette information à tous les "Pigistes et CDD" journalistes ?

Cette information figurait dans la lettre de réponse envoyée par la DRH au courrier que lui ont adressé les pigistes.

- 6) Comme on vous l'a déjà dit et comme vous l'avez aussi admis on est loin d'avoir résorbé les disparités salariales au sein de FMM. Pouvez-vous nous garantir que vous allez poursuivre des négociations spécifiques pour résorber ces disparités ? Pourquoi lors des réunions sur les mesures individuelles, la direction a refusé d'échelonnement les mesures sur 2018/2019/2020 pour résorber les disparités ?

La Direction s'emploie à résorber les disparités dans le cadre des mesures individuelles.

- 7) Pouvez-vous nous garantir que les 200 000 euros alloués en 2019 et 200 000 euros 2020 par les tutelles soit exclusivement consacrés à la résorption des disparités ?

L'utilisation des fonds destinés à la résorption doit faire l'objet de discussion lors des réunions de NAO.

- 8) Comment expliquez-vous qu'au service Internet de France 24, il n'y a pas eu d'entretien annuel depuis 4 ans au moins ? En l'absence d'entretien les salariés souhaitent savoir avec qui ils peuvent aborder leurs conditions de travail et leur rémunération ?

Les entretiens annuels au sein de la rédaction de France 24 sont en cours. Les journalistes du service Internet sont concernés comme l'ensemble des journalistes de la rédaction.

- 9) Il y avait une pratique à France 24 : lorsqu'un CDI acceptait de faire exceptionnellement une double vacation pour remplacer un salarié malade par exemple, il avait une journée de récupération, aujourd'hui ils s'aperçoivent que la récupération est en heures et que ça ne correspond pas au nombre d'heures du jour travaillé ? Est-qu'un salarié en forfait jour qui pose 7h45, a une journée de récupération ?

Lorsqu'un journaliste remplace un collègue absent sur une journée complète, une récupération d'une journée lui est attribuée. Lorsque le compteur cumule 7h45 de récupération, une journée complète peut être posée.

- 10) Concernant le forfait jour il est indiqué dans l'accord d'entreprise à la page 62 qu' "*Au sein de France Médias Monde, les personnels techniques et administratifs susceptibles d'être concernés par le forfait annuel en jours relèvent des groupes de classification 5 à 12*". Alors comment expliquez-vous que plusieurs salariés sont dans cette situation et sont toujours positionnés dans le groupe 4 ? Comment allez-vous rectifier la situation pour ces salariés ?

Comme déjà répondu à la question 17 de la CGT lors de la réunion de février 2017 et la question 14 de la CGT lors de la réunion du 17 avril 2018, l'accord d'entreprise de FMM prévoit que des salariés peuvent être cadre à partir du groupe 2 sous-groupe d.

En effet, l'article II.1.2 de l'accord d'entreprise stipule que :

Le présent accord met en place un système de classification des emplois dans lequel le personnel est réparti selon les catégories suivantes : non cadres, cadres, cadres dirigeants. La classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser les différents emplois de l'entreprise. Le positionnement des emplois dans l'échelle de la classification s'effectue sur une échelle comportant 12 groupes, hors cadres dirigeants.

A chaque groupe de classification est rattaché un ou plusieurs emplois. Chaque emploi est rattaché à 4 sous-groupes de classification (a, b, c, d), à l'exception des groupes de classification 11 et 12 définis par une seule valeur plancher.

- Non cadres : groupes 1, 2a, 2b, 2c, 3a, 3b, 4a ;
- Cadres : groupes 2d, 3c, 3d, 4b et au-delà ;
- Cadres dirigeants : hors grille.

Le positionnement des emplois de la nomenclature dans la classification figure en Annexe 5 de l'accord d'entreprise.

L'intention des parties signataires de l'Accord FMM du 31 décembre 2015 était de permettre l'application du forfait annuel en jours à tous les collaborateurs disposant du statut « cadre ».

L'absence de mention des sous-groupes 4 (B, C et D) éligibles au statut cadre, à l'article II/2.4.1 de l'Accord d'entreprise France Médias Monde du 31 décembre 2015, constitue une erreur de forme compte tenu que les parties signataires ont modifié, en toute fin de négociations, la liste des groupes de classification éligibles au statut « cadre » à l'article II/1.2. Or, les sous-groupes 4 B, C et D correspondent à des classifications « cadre ».

- 11) La direction a proposé aux documentalistes de RFI de passer du statut de PTA au statut de journalistes, à l'instar de leurs collègues de France 24. Mais si ceux qui optent pour le statut de

journaliste n'obtiennent pas leur carte de presse, est-ce que la direction leur payera la prime d'ancienneté comme elle s'y est engagée lors des réunions avec les documentalistes ?

FMM mettra tout en œuvre pour permettre aux journalistes documentalistes d'obtenir leur carte professionnelle auprès de la CCIJP et ainsi de permettre de déclencher l'ancienneté professionnelle en qualité de journaliste.

Comme indiqué aux documentalistes de RFI, la première demande relève d'une démarche individuelle du journaliste. L'entreprise ne peut se substituer au salarié et souhaite que ces démarches soient engagées.

- 12) MCD ne sera du voyage présidentiel en Russie à cause d'une demande hors délais auprès du service de l'Élysée. C'est la troisième fois que cela arrive. Comment expliquer que pour des voyages connus d'avance, MCD soit aussi souvent hors délai alors qu'à RFI et à France 24, cela n'arrive pas ? Est-ce une défaillance dans l'organisation d'évènements prévus d'avance ou une manière d'écarter MCD des voyages présidentiels ?

La rédaction de MCD a effectué plusieurs missions à l'occasion de voyages présidentiels.

Parfois le nombre des journalistes pouvant accompagner le Président est limité et MCD n'a pas pu envoyer de journaliste.

Dans le cas précis de la Russie, le journaliste que MCD avait chargé et programmé pour effectuer la mission n'a pas rempli les formulaires d'accréditation à temps. La règle à MCD est que le journaliste qui est chargé des missions fait les démarches d'accréditation.

La Direction de MCD rappellera cette procédure.

- 13) Pourquoi les derniers résultats Médiamétrie Ile de France n'ont pas été communiqués ? Les salariés pourraient-ils être régulièrement informés quand une mesure d'audience est faite quelque part dans le monde ?

Les résultats Ile de France, comme tous les résultats, ont fait l'objet d'une communication à toutes les directions concernées.

La Direction réfléchit à mettre en place une communication régulière, sur des thématiques liées aux résultats d'audience dont la forme et la périodicité n'ont pas encore arrêtées.

- 14) L'inflation en 2017 a été de 1,2 % pourrait-on avoir une augmentation générale correspondant à ce taux ?

Les négociations annuelles obligatoires 2018 n'ont pas abouti à la mise en œuvre d'une mesure d'augmentation générale, l'application de mesures individuelles ayant été privilégiées.

En revanche, il existe dans l'accord FMM des mécanismes d'augmentations automatiques :

- **Prime d'ancienneté (cf. Article II/1.3.2 et Article III/2.3.2 de l'accord d'entreprise FMM),**
- **Augmentation de 2% au bout de 6 ans sans mesure individuelle (cf. Article II/1.3.6 et Article III/2.3.6 de l'accord d'entreprise FMM) – (cette disposition n'est pas applicable au salarié qui refuserait de signer l'avenant changeant sa structure de rémunération).**

15) Serait-il possible d'intensifier l'entretien des terrasses très sales aujourd'hui ?

Les Services généraux vont demander au service de ménage de faire le nécessaire.

16) Les TCR du service Monde souffrent d'un manque de local isolé qui leur permettrait de travailler dans de bonnes conditions acoustiques. La DTSI pourrait-elle faire en sorte que tous les personnels techniques de ce service n'aient pas à travailler au casque à longueur de journée ?

La DTSI rappelle que 2 cabines d'insert sont à disposition pour les TCR ainsi que des postes individuels dans le KB. Ces cabines permettent de s'isoler et d'effectuer le montage. La DTSI ne peut pas créer de local dédié au sein de la rédaction monde.

17) Par qui est remplacé le TCR de la cabine, parti en formation pour une longue période ? Comment se fait-il que ce remplacement n'ait pas été proposé à un brigadier ou à un TCR de RFI ? comment se fait-il qu'il n'y ait eu aucun appel à candidature ?

Ce remplacement a fait l'objet d'un appel à candidature en décembre 2017.

18) Les heures de récupérations au titre du travail du dimanche (A.I.A.) se sont à nouveau perdues dans les méandres de l'optiweb. En effet ces pauvres heures n'ont pas de domicile fixe. Afin de ne pas passer la nuit dehors elles s'invitent dans la case des heures de récupérations classiques. Ces dernières, bien qu'ayant un chez-soi, ont une durée de vie plus courte et entraînent dans leur mort prématurée leurs petites sœurs sdf. Serait-il possible de trouver aux premières une résidence adéquate qui leur garantirait une vie accomplie.

Un poste de responsable SIRH et GTA auprès de la DTSI a été créé pour suivre les évolutions et corrections d'anomalies des outils.

Un consultant vient de rejoindre FMM dans l'attente du recrutement définitif sur ce poste.

Ce sujet fera partie des dossiers de prioritaire d'évolution.

La Direction s'engage d'ores et déjà à ce que ces récupérations puissent être prises tout au long de l'année.

19) Les repose-pieds de la plupart des studios de RFI ont disparu. Quand seront-ils possible de les remplacer ?

La DTSI va engager une opération de remplacement des repose-pieds.

20) Que faut-il faire quand un invité se blesse dans les locaux de FMM alors qu'il a été appelé pour faire une interview dans nos studios ? Qui faut-il avertir à FMM ? Y-a-t-il une assurance pour couvrir les frais engagés par la personne blessée ?

Les invités sont pris en charge par nos couvertures à partir du moment où ils entrent dans nos locaux à notre demande ou s'ils sont en mission invités par nos soins.

La prise en charge des frais de santé se fera sur constitution d'un dossier de demande de prise en charge, seul le solde des frais non pris en charge par la Sécurité Sociale et/ou la complémentaire santé de la personne sinistrée fera l'objet de cette prise en charge.

Pour un incident dans nos locaux créant un dommage à notre invité, la prise en charge se fera au titre du volet Responsabilité Civile Exploitation de notre couverture RC.

Par ailleurs, il est souhaitable d'informer l'équipe de sécurité de tout problème de santé survenant à l'un de nos invités.

Le service juridique de FMM reste l'interlocuteur privilégié dans ce type de situation.

- 21) Avec les beaux jours très ensoleillés plusieurs services se transforment en fournaise et les esprits s'échauffent. Ils réclament depuis longtemps des stores occultants, quand allez-vous intervenir ?

L'installation de stores occultant n'est pas prévue au budget, rappelons que l'objet de ces stores est d'occulter, c'est-à-dire d'empêcher la lumière de l'extérieur d'entrer dans les locaux. Les stores existants permettent de filtrer le rayonnement.

- 22) A l'issue de la réunion sur les mesures individuelles, vous avez annoncé pour certains salariés une augmentation de 3% se décomposant ainsi : 2% pour l'année 2017 et 1 % pour l'année 2018. Les 2% sont prévus par l'accord d'entreprise tout comme les 3, 5 et 7 et 10 %. En revanche, l'augmentation de 1% n'est pas dans les textes, pourriez-vous accorder aux salariés concernés 3 % pour l'année 2018 ?

Il convient de rappeler que le cadrage de la NAO ne permettait pas d'effet rétroactif sur 2017 hors les mesures automatiques de 2% pour les salariés n'ayant pas eu de mesure individuelle depuis plus de 6 ans.

Par conséquent et afin d'augmenter le niveau de la mesure, la Direction a opté pour certains collaborateurs d'augmenter leur mesure à 3% sur 2018 dont 2% rétroactifs sur 2017.

Questions CFDT

- 1) quand interviendront les augmentations individuelles ? Pour le mois d'avril, les bulletins de salaire sont restés inchangés.

Les augmentations de 3%, 5% ou 7% annoncés à l'issue de la réunion sur l'attribution de mesures individuelles annuelles seront en paie de mai 2018 sous réserve que les collaborateur(trice)s se soient prononcé(e)s sur l'avenant de transposition (positivement ou négativement).

En revanche, conformément aux principes fondamentaux de transposition définis dans l'annexe 17 de l'accord d'entreprise de France Médias Monde, les dispositions prévues aux titres II.1 et III.2 (EMPLOI, CLASSIFICATION, REMUNERATION...) ne sont pas applicables en cas de refus de changement de structure des rémunérations. Dès lors, la mesure d'augmentation salariale de 2% prévue pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis 6 ans ne s'applique qu'aux salariés ayant accepté la modification de leur structure de rémunération.

- 2) Nous repons la question de la relève : si elle tarde à arriver, voire reste injoignable/n'a pas été planifiée, enfin, au bout de combien de temps, peut-on estimer que le collaborateur PTA peut quitter son poste, afin de rentrer chez lui sans, pour autant, être accusé d'abandon de poste ?

Le collaborateur PTA ne pourra pas être accusé d'abandon de poste dans la mesure où sa vacation est théoriquement terminée. Il convient en tout état de cause d'informer toutes les personnes concernées notamment dans le cas où des aménagements de grille doivent être mis en œuvre. Ces aménagements ne peuvent être décidés que par un membre de la Direction de la rédaction, ou à défaut par un rédacteur en chef.

- 3) La réponse de la direction concernant la hauteur des écrans plasmas situés dans les régies de production de France 24 positionnés trop haut et provoquant une forte gêne et des troubles musculo-squelettiques pour les personnels qui y travaillent :

« La direction précise que si ces écrans étaient positionnés plus bas, les personnes assises ne verraient plus le bas de ces dalles car la vision serait gênée par les écrans posés sur les pupitres. »

Alors, on pourra tout de même les baisser, mais en repensant la priorité des écrans : les plus utilisés à hauteur d'yeux, et les moins utilisés, sur les côtés, un peu plus haut et un peu plus bas comme c'est le cas dans les nouvelles régies finales ?

Des ateliers de travail ont été menés par la société RedBee/Ericsson de novembre 2013 à janvier 2014 avec des exploitants afin de concevoir l'ergonomie actuelle.

- les écrans du pupitre sont sur des rotules et peuvent être pivotés (PAN & TILT) et modifiés en hauteur à l'initiative de l'exploitant
- les dalles sont suspendues en 1, 2,3 et ne peuvent être déplacées qu'en hauteur
- les dalles A & B sont accrochées au mur et leur déplacement ne peut pas être envisagé.

Le réagencement des dalles et des écrans dans les régies de production nécessite une simulation avant toute modification.

Elle doit être initiée par RedBee/Ericsson qui en est l'utilisateur principal.

- 4) Pour rebondir sur la question concernant la présence de coiffeur la nuit, il faut être clair qu'il n'est pas question qu'il reste la nuit, mais seulement jusqu'à 23h/minuit, afin de rendre présentable les présentateurs/ices. Il ne faut pas oublier que l'on parle de la nuit « parisienne », alors que c'est le prime time aux Etats-Unis, ainsi que la reprise du signal FR par la chaîne d'info de France TV. La production avait proposé cette solution au moment de la reconduction du contrat, mais elle n'a pas été retenue. Comment la direction explique son manque d'égard, non seulement envers ses employés, mais aussi envers ses téléspectateurs ? Nous sommes une chaîne 24/7 et non une chaîne en direct qu'aux heures de bureau parisiennes.

La Direction de France 24 dans son ensemble aimerait, elle aussi, pouvoir mettre en œuvre des moyens supplémentaires chaque fois que c'est nécessaire. Elle se doit d'arbitrer ses décisions au regard des contraintes budgétaires et en rapport avec la stratégie de diffusion.

La Direction va de nouveau relancer le sujet sur la présence jusqu'à minuit d'un coiffeur. Cette évolution éventuelle ne pourra de toute façon pas se faire avant une nouvelle mise en concurrence de la prestation de coiffure.

- 5) Une question revient souvent sur le tapis de la part des intermittents et des pigistes de l'entreprise concernant leurs contrats et tous les documents administratifs liés à leur activité (AEM, contrats, etc.) Leur souhait serait de les recevoir sous forme électronique afin de faciliter la signature des contrats, le suivi et l'archivage des documents, etc ... Quand est-ce que la direction compte-t-elle mettre en place ce type d'outils qui faciliterait la vie de nos intermittents et pigistes mais aussi peut-être la vie des chargés de paie ? Beaucoup d'entreprises de l'audiovisuel utilisent ce type d'outil. Pourquoi pas nous ?

Après avis de la DTSI, il apparaît que les prérequis pour la mise en place d'un tel système ne sont pas réunis à ce jour.

- 6) Le traitement administratif des remboursements de frais de missions et de taxis est très lourd et les délais de remboursements s'allongent encore et toujours. Ceci pose beaucoup de

problèmes aux salariés, mais aussi aux intermittents et pigistes qui doivent déboursier beaucoup d'argent pour venir travailler !

La DAF nous a déjà répondu qu'il y avait la possibilité d'une avance de 400€ - remboursable le 31 décembre chaque année - mais cette réponse n'est pas satisfaisante. Quand est-ce que la Direction compte-t-elle mettre en place un type d'outils qui faciliterait encore la vie de nos intermittents, pigistes, salariés mais aussi celle des personnes qui travaillent « à la chaîne » pour traiter au plus vite les notes de frais ?

Toujours est-il qu'au nom de l'harmonisation, pourquoi ce ne sont que les collaborateurs de France 24 travaillant en horaires décalées qui n'ont pas de code taxi, alors que c'est le cas chez RFI et MCD ... y compris pour ceux qui ne travaillent pas à heures fixes, mais en 3x8 ?

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.

En octobre 2017, 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.

La Direction ne souhaite pas faire évoluer ces modalités de prise en charge des frais de transport.

Questions CFTC

Paie / Rémunération

- 1) Le prélèvement à la source sera effectif dès le mois de janvier 2019.

Les collecteurs auront la possibilité de mettre en œuvre une préfiguration du PAS sur les bulletins de salaire à compter de l'automne 2018. Cette préfiguration consistera à préciser sur le bulletin de salaire le montant du prélèvement qui aurait été acquitté si le PAS avait été en vigueur. Cette préfiguration sera assurée sur la base du taux personnalisé transmis à l'employeur à compter de septembre, sauf option de l'usager pour le taux non personnalisé.

France Médias Monde compte-t-elle mettre en œuvre la préfiguration du prélèvement à la source à l'automne 2018 ?

La Direction a lancé un appel d'offre pour conduire ce projet.

La Direction informera les salariés et les élus sur l'avancée du projet.

- 2) L'annexe 19 à l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, stipule à propos des salariés qui refusent la structure de leur rémunération que "Le montant ainsi que la structure de la rémunération de ces collaborateurs sont figés à la date du 31 décembre 2016."

Cela veut-il dire que ces salariés ne pourront jamais avoir d'augmentation de leur salaire de base tout au long de leur carrière à FMM ? Comment une telle mesure pourrait-elle ne pas être discriminatoire ? L'augmentation peut très bien être calculée sur la base de la structure de la rémunération de ces collaborateurs au 31 décembre 2016.

Les collaborateurs ayant manifesté leur refus de changement de la structure de leur rémunération se sont vus proposer un avenant tenant compte de leur choix.

Compte tenu de leur refus et ainsi que le prévoit l'Annexe 17 de l'Accord FMM, les dispositions relatives aux titres II.1 et III.2 ne sont pas applicables.

Toutefois, France Médias Monde peut tout à fait accorder à ces salariés des augmentations de salaires dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, comme cela a été fait lors des dernières NAO. Dans ce cas le calcul des éventuelles augmentations salariales de ces collaborateurs peut effectivement être réalisé sur la base de leur structure de rémunération antérieure.

En revanche, conformément aux principes fondamentaux de transposition définis dans l'annexe 17 de l'accord d'entreprise de France Médias Monde, les dispositions prévues aux titres II.1 et III.2 (EMPLOI, CLASSIFICATION, REMUNERATION...) ne sont pas applicables en cas de refus de changement de structure des rémunérations. Dès lors, la mesure d'augmentation salariale de

2% prévue pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis 6 ans ne s'applique qu'aux salariés ayant accepté la modification de leur structure de rémunération.

Indemnité de congés payés (ICP)

- 3) L'indemnité pour les congés pris du 1er juin au 31 décembre 2016, a été versée sur le bulletin de décembre 2016. Comment ce versement peut-il indemniser les congés pris au mois de décembre, ceux-ci étant généralement traités en paye avec un mois de décalage ?

La somme versée au titre de l'ICP en décembre 2016 a été calculée selon les modalités prévues par l'usage dénoncé par France Médias Monde à l'occasion de la réunion du Comité d'entreprise du 26 avril 2018.

Antérieurement, FMM calculait le montant de l'ICP en procédant au versement de 10 % de la somme des éléments variables de versés sur la période de référence de juin à mai.

Cette méthode étant systématiquement plus favorable que le comparatif entre le maintien de salaire et le 10^{ème} de la rémunération perçue sur l'année antérieure, il n'a pas été nécessaire d'attendre la remontée d'informations relative à la prise de congés payés de décembre 2016 pour pouvoir traiter l'ICP.

- 4) Il semble que le montant de l'ICP versée en décembre 2016 au titre des congés payés pris du 1er Juin au 31 décembre 2016 soit faux pour certains salariés. Après de qui peut-on vérifier le détail du calcul et, le cas échéant, obtenir une régularisation ?

Les salariés peuvent s'adresser au service paie pour vérification.

- 5) La Direction a indiqué que dès le mois de janvier 2019, l'ICP serait versée en temps réel, au mois le mois. Comment l'assiette de calcul du 1/10ème CP au titre des congés posés en 2019 pourrait-elle prendre en compte dès janvier 2019 l'ICP de l'année précédente (sur les congés posés en 2018), celle-ci étant versée en février 2019 ?

De même, comment l'assiette de calcul peut-elle prendre en compte les EVP de décembre 2018, ceux-ci étant payés sur le bulletin de janvier ?

Lorsqu'un salarié dépose des congés payés, ceux-ci sont traités à l'occasion de l'échéance de paie du mois suivant la prise.

Les congés pris en janvier 2019 seront donc traités en février 2019.

Par ailleurs, les éléments variables de paie de décembre 2018 seront traités dans la paie de janvier 2019.

Enfin, l'ICP au titre de la prise de jours de congés payés en 2018 sera versée en février 2019.

En conséquence, le calcul du comparatif « maintien VS 10^{ème} » s'opérera en février 2019, date à laquelle FMM disposera de l'ensemble des informations nécessaires au traitement de l'indemnité de congés payés « au mois le mois ».

- 6) Le code du travail prévoit la possibilité pour un salarié de poser ses jours de congés chaque mois, dès leur acquisition, sans attendre l'année suivante. Les jours de congés payés étant indemnisés en fonction de la rémunération de référence établie lors de l'année de leur acquisition, quelle rémunération de référence la Direction utilise-t-elle pour indemniser les jours acquis et posés dans la même année ?

Les congés payés sont calculés sur la base du salaire mensuel brut du salarié.

Le cas échéant, le collaborateur peut bénéficier du versement d'une indemnité de congés payés à l'issue de la période de référence afin de tenir compte des éléments de rémunération affectés par la prise de congés payés.

- 7) Le 5 mars 2017, lors de la réunion d'information des délégués syndicaux sur les modifications du paiement du 1/10^{ème} CP à France Médias Monde, la Direction a annoncé qu'elle avait unilatéralement décidé de constituer une enveloppe de 350 k€ prise sur le budget des négociations annuelles obligatoires 2017/2018 pour le financer.

Dans le document présenté aux organisations syndicales, la Direction inclut la prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul du 1/10^{ème} CP. Depuis, dans le document remis au CE du 26 avril, la Direction s'est aperçu que la prime d'ancienneté ne devait pas être incluse puisque son versement n'est pas affecté par la pose de congés payés.

À combien se monte l'économie ainsi réalisée par rapport au budget de 350 k€ initialement prévu ? Sera-t-elle réintégrée au budget des NAO (qui sont par ailleurs toujours en cours) pour financer de nouvelles mesures ?

La Direction confirme que la prime d'ancienneté sera prise en compte dans l'assiette du calcul du 10^{ème} CP.

Mashable :

- 8) Qui est le référent hiérarchique de l'équipe Mashable depuis le départ du Directeur adjoint en charge de la rédaction internet qui était par ailleurs leur rédacteur en chef ? Sont-ils rattachés à l'adjoint au Directeur de la Rédaction ?

Pour le moment et dans l'attente de la mise en œuvre d'un nouvel organigramme, l'équipe Mashable est rattachée au directeur adjoint de France 24.

Pigistes / intermittents :

- 9) Un intermittent du spectacle a généralement, en raison de la nature même de son statut, plusieurs employeurs. Y a-t-il un obstacle, d'ordre juridique ou autre, à ce qu'un intermittent employé occasionnellement par Ericsson puisse également être employé par France 24, dans un secteur qui n'est pas opéré par Ericsson et sur un poste n'ayant pas le même intitulé ?

Le fait d'avoir recours à des salariés intermittents du spectacle qui collaboreraient déjà avec FMM par l'intermédiaire de son prestataire de service Ericsson ferait peser un risque juridique important aux deux sociétés et plus particulièrement à France Médias Monde.

France Médias Monde demeure donc vigilante à ce que ces situations ne puissent être qu'exceptionnelles.

- 10) Les assistants plateaux ont vu leur domaine d'intervention et le périmètre de leurs tâches augmenter considérablement depuis douze ans. Aujourd'hui la fonction d'aide de plateau à laquelle ils sont rattachés dans la grille de classification des métiers de l'accord de branche télédiffusion ne correspond plus du tout à la réalité de leur métier. En effet, en plus de la gestion des éléments de décor, ils s'occupent d'orienter et d'assister les invités, ils doivent également s'occuper d'équiper les intervenants en micros et oreillettes HF, assurer leur entretien, faire le cadre sur les caméras non motorisées, programmer des configurations d'éclairage plateau et des écrans plasma pour le point de duplex, gérer le prompteur des présentateurs, etc. Nous demandons donc à la Direction de recruter ces collaborateurs en CDDU sous la fonction de Chef de plateau et de prendre en compte dans leur rémunération l'ensemble des tâches qui sont traditionnellement effectuées par d'autres corps de métier.

La définition des tâches qui est ici formulée n'est pas différente de celle qui a toujours été appliquée à ces collaborateurs. Pour autant, la charge de travail a pu certainement s'intensifier. C'est pourquoi une négociation est prévue entre la direction et les représentants du personnel dans les jours qui viennent, notamment pour les collaborateurs en CDDU.

Recrutements :

- 11) Pourquoi un appel à candidature n'a pas été lancé pour le poste du correspondant franco de France 24 à Washington ? Pourriez-vous nous expliquer comment ce choix a été fait ? Beaucoup de salariés doutent que le niveau d'anglais du journaliste "nommé" soit assez bien pour remplir ses missions sur place. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi la correspondante française numéro 2 déjà installée à Washington ne devient pas la correspondante attitrée ?

La Direction rappelle qu'il n'y a pas de poste vacant à Washington. La correspondance était et restera assurée par une société prestataire. Le choix du correspondant relève des prérogatives de la Direction.

12) Les salariés s'interrogent sur vos pratiques pour contourner les appels à candidature. Le poste du responsable du service Reportage libéré par la "nomination" de ce journaliste à Washington. Pourquoi il n'y a pas eu un appel à candidature pour ce poste ? Et quels étaient vos critères déterminants ?
Avez-vous consulté et reçu les autres rédacteurs en chef avant de faire ce choix ?

- a. Avant la nomination de la nouvelle responsable JRI, il y avait un autre JRI qui occupait ce poste en intérim pendant plusieurs semaines. va-t-il donc perdre ces responsabilités?
- b. Si celui-ci garde ce poste, quelle sera la répartition des responsabilités entre lui et la nouvelle nommée ?
- c. S'agit-il d'une création de poste ?

La Direction rappelle le communiqué du directeur de F24 à ce sujet : « Une rédactrice en chef, est chargée de la gestion du service de reportages dans l'attente de la présentation du projet de nouvelle organisation au service et aux instances. »

Suite des restrictions d'aptitude, le collaborateur JRI évoqué a été affecté temporairement sur un poste sédentaire. Il n'a jamais tenu le rôle de responsable du service JRI. Il intervient pour assurer une coordination plus fluide et un passage d'information plus efficient, en support de la rédactrice en chef.

Il ne s'agit pas d'une création de poste, il y a toujours eu un responsable des reportages.

13) Pourriez-vous nous expliquer pourquoi le contrat du correspondant anglo à Beirut est-il interrompu ? Est-ce que c'est normal qu'il n'a pas été notifié par un responsable à France 24 de l'arrêt de son contrat ?

L'ancien correspondant n'a pas souhaité participer à l'appel d'offre. Il a même fait savoir qu'il ne souhaitait plus collaborer sous un format News avec F24. La société de production qui l'employait a été informée de notre choix suite à l'appel d'offre, et du fait que nous changions de prestataire. Le correspondant ne peut donc pas évoquer un manque d'information de la part de F24 sur la fin de collaboration.

14) Il y a un vrai souci de pause repas dans les shifts de rédacteurs-en-chef et toute l'édition à France 24. Il leur est presque impossible de prendre une pause repas pendant leur shift, or ils devraient avoir une pause de 20 minutes toutes les 6 heures. Que propose la Direction pour remédier à cela?

La mise en place du nouveau planning des rédacteurs en chef a été imaginée pour permettre justement des pauses, à tour de rôle, afin de ne pas laisser vacant ce poste en journée. L'organisation des vacances de l'édition, avec des périodes de préparation conséquentes, sans contrainte de mise à l'antenne, permet la prise de pause. Il est évident qu'une fois le direct

commencé, il n'est pas possible de s'absenter de la régie ou de la rédaction. Mais ces périodes de direct ne représentent, en temps normal, que 2h de la vacation.

Divers

- 15) A qui s'adresser lorsque le système de recharge de badge pour le restaurant d'entreprise ne permet pas de recharger son badge ?

Lorsque le système de recharge de badge pour le restaurant d'entreprise ne permet pas de recharger son badge, les salariés peuvent s'adresser directement au restaurateur ou passer par la Direction des Affaires Générales qui transmettra.

- 16) la Direction de la Communication ne semble pas tenir compte des multiples alertes d'une salariée qui a fait savoir à maintes reprises qu'elle développe une allergie aux fleurs et aux diffuseurs de parfum. Ce problème doit être pris au sérieux et les mesures nécessaires doivent être prises pour préserver la santé de cette salariée et lui permettre de travailler dans de bonnes conditions.

La mise en place de ce diffuseur correspond à une demande liée aux nuisances olfactives récurrentes.

Selon les chefs hôtes et hôtesses, les quelques réactions négatives au diffuseur du parfum étaient liées au fait que le diffuseur était disposé trop près des canapés d'accueil. Cet emplacement étant conditionné par la présence d'une prise secteur. Un nouveau modèle a donc été placé à un autre endroit de l'accueil et les plages de diffusion ont été adaptées au flux des visiteurs et avec une intensité variable. Par ailleurs, le parfum a été choisi en collaboration avec les équipes d'accueil.

Aucune réaction négative n'a été relevée.

Quant à l'allergie aux fleurs, la salariée doit nous fournir un certificat médical et nous trouverons une solution pour que son espace de travail ne soit pas proche des fleurs.

L'utilisation du diffuseur est en conformité avec les normes en vigueur et ne présente pas de risques avérés pour la santé.

Les substances utilisées pour le parfum fournies par notre prestataire Expressions Parfumées SAS est certifiée IFRA - RIFM et l'ensemble de ses produits ont été enregistrés auprès de l'ECHA conformément à la réglementation européenne REACH.

LES NORMES ET CERTIFICATIONS DU SECTEUR

Programme REACH1

1 https://reach-info.ineris.fr/REACH_2018

<https://www.echa.europa.eu/reach-2018>

2 <http://www.ifraorg.org/>

REACH est un règlement de l'Union européenne adopté pour protéger des risques liés aux substances chimiques. L'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) reçoit les enregistrements individuels, en évalue la conformité et détermine si les risques des substances peuvent être gérés.

Il s'applique à toutes les substances chimiques utilisées dans les produits de beauté, produits de nettoyage, vêtements...

IFRA (International Fragrance Association) 2

Cette association représente l'industrie du parfum à l'international avec des divisions régionales (Europe / Asie & Pacifique et Amérique).

L'IFRA a développé et implémenté un Code de Pratique qui fournit des recommandations pour les bonnes pratiques dans le but d'assurer que les parfums soient sans danger pour le consommateur. Les standards en vigueur peuvent limiter ou interdire l'utilisation de certains parfums, et le certificat IFRA permet au fabricant du produit/parfum de s'y conformer.

Pour tirer ses conclusions, l'IFRA s'appuie sur les recommandations du RIFM (Research Institute for Fragrance Materials), un centre de recherche composé d'un panel d'experts indépendants.

- 17)** Il y a des problèmes récurrents de toilettes bouchés et de fuites importantes au 5ème étage, côté rue.

Les Services généraux testent actuellement un produit désinfectant permettant à terme de remplacer les lingettes désinfectantes peu dégradables dans les canalisations d'eau usées. Cela permettra de réduire les bouchons rencontrés dans les sanitaires