



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 17 JUIN 2018

Questions CFTC

Pigistes / intermittents :

- 1) Il semble y avoir un Problème de paramétrage du logiciel de paie HR. Alors que la durée d'une vacation est correctement renseignée dans *Optichannel* HR ne déclare pas la même durée au niveau des AEM. Par exemple un intermittent qui fait 2 vacations de suite de 10h est bien payé 20h mais au niveau de son AEM, on déclare seulement 16h.

Le problème est identifié. L'analyse du problème et le paramétrage spécifique de la déclaration de la durée des vacations dans Optichannel sont et en cours de traitement. Une correction a été apportée aux AEM erronées.

- 2) Plus aucun intermittent du spectacle ou journaliste rémunéré à la pige ne signe systématiquement de contrat de travail lorsqu'il collabore pour France 24. Plusieurs personnes n'ont signé aucun contrat depuis des mois, voire des années. La Direction est-elle au courant que puisque seul le CDD doit faire l'objet d'un écrit, tous ces salariés sont donc réputés être en CDI ?

Les lettres d'engagement sont toujours mises à disposition des salariés non permanents. Elles sont à disposition des salariés au secrétariat général de France 24. Les salariés qui en ont besoin rapidement, ou dans le cas de contrats manquants, peuvent en faire la demande auprès de leur chargé de planning qui les éditera dans les meilleurs délais.

- 3) À France 24, quelques journalistes pigistes qui font très régulièrement de la présentation bénéficient d'une partie du remboursement des frais d'habillement/stylisme/pressing. Quelle est la règle dans ce domaine pour que tous les journalistes présentateurs pigistes réguliers puissent en bénéficier également ?

La règle d'attribution de la prime « vêtement » est définie par la Direction financière. La règle actuelle accorde un budget de remboursement stylisme/pressing uniquement aux journalistes présentateurs permanents.

Les journalistes pigistes qui interviennent à l'antenne peuvent bénéficier de prêt de vêtements du portant de la rédaction de France 24, et bénéficier de conseils en image de la part de notre styliste.

- 4) Lors de la réunion DP du mois de mai, la direction expliquait qu'elle encourt un "risque juridique important" si elle faisait recours à des salariés intermittents du spectacle qui collaborent déjà avec FMM par l'intermédiaire de son prestataire de service Ericsson. Néanmoins, la direction ajoutait qu'elle est vigilante à ce que ces situations ne soient que "exceptionnelles". Si le risque juridique est si important, pourquoi ces "exceptions" à la règle existent? Et qu'elles sont les critères pour que d'autres intermittents très méritants et très fidèles à FMM bénéficient également de cette "exception"?

La Direction souhaite apporter des précisions sur le recours aux intermittents qui travaillent aussi pour Ericsson : il n'est pas possible pour FMM d'avoir recours à des personnels intermittents sur des fonctions qui sont déjà proposées par Ericsson dans le cadre du contrat de prestation de service qui nous lie. La Direction a précisé le mois dernier qu'elle souhaite maintenir une bonne collaboration avec notre prestataire. Dans cette optique, la Direction de France 24 demande un accord de principe lorsqu'elle souhaite collaborer avec des personnels intermittents qui travaillent déjà occasionnellement pour Ericsson.

- 5) Depuis les derniers changements apportés aux plannings de France 24 pour alléger la charge de travail des permanents, les journalistes pigistes et les intermittents se sentent cantonnés à n'effectuer que des shifts en weekend. En plus, les vacances du weekend sont plus longues avec moins de personnel (voir questions "organisation du travail" 5 et 6). Certes, ils ont théoriquement la liberté d'accepter ou de refuser de travailler pendant les week-ends. Mais dans la réalité, ils sont obligés de les accepter pour garantir un revenu décent vu la rareté du travail en semaine à FMM pour eux. Cela a un impact certain sur leur vie familiale et sociale.

Pour récompenser ces sacrifices, la direction peut au moins les récompenser financièrement. Une majoration de la pige weekend est la solution. Sinon, comment la direction peut-elle répondre à cette situation?

La Direction a indiqué lors des négociations pigistes et intermittents qu'elle ne modifierait pas les barèmes de piges France 24.

Par ailleurs, il est inexact d'affirmer que France 24 fait beaucoup plus appel aux pigistes le week-end depuis la mise en place des nouveaux cycles, qui, nous le rappelons, a été effective au 8 janvier 2018. Quelques chiffres issus des données de travail des non permanents d'Optichannel :

- en Mai 2017, 2791 contrats conclus sur des vacances en semaine, 618 sur des vacances de WE,
- En 2018, 3159 en semaine, 613 sur les WE pour ce seul mois de Mai.

Certes certains cycles ont vu baisser le nombre de week-ends pour les salariés en CDI mais il faut aussi considérer que pour une partie de ces équipes des postes supplémentaires ont été

créés. Ainsi, le nombre de vacances non pourvues le WE n'a pas augmenté. Il a juste été dilué dans les cycles des permanents.

Organisation du travail :

- 6) Alors que les nouvelles régies de diffusion HD ont été mises en production depuis plusieurs mois, les équipes de maintenance ATS n'ont toujours pas reçu de formation sur ces nouvelles installations ? (Point déjà remonté en DP)

L'équipe de maintenance broadcast ne dispose même pas des droits d'accès pour leur permettre d'intervenir en cas de problème technique sur les matériels dont ils doivent assurer le support.

Cette situation est extrêmement préoccupante et a mis en danger l'antenne de France 24 a plusieurs reprises avec parfois des conséquences visibles pour les téléspectateurs. Elle provoque en outre un stress supplémentaire pour les personnels techniques travaillant à la maintenance et à la diffusion. Comment la DTSI justifie-t-elle cette situation aberrante et inacceptable ?

DTSI

Le périmètre et l'outillage dans les nouvelles régies de diffusion n'a pas changé pour les ATS. La nouvelle coordinatrice va organiser une présentation individuelle des nouveaux environnements de travail d'ici la fin septembre. Concernant les droits d'accès aux systèmes par l'équipe Broadcast, il s'agit d'une omission lors des formations de l'équipe, cette erreur va être corrigée.

- 7) Contrairement à ce que la Direction affirmait dans sa présentation du projet, la nouvelle formule de la matinale a sensiblement accru la charge de travail de plusieurs catégories de personnel dont les maquilleuses et les coiffeurs. Les coiffeurs sont amenés à coiffer jusqu'à 12 personnes et plusieurs invités en une matinée. Ce rythme est extrêmement difficile à tenir et justifierait le recours à un coiffeur supplémentaire, de préférence la nuit, lorsqu'aucune prestation de coiffure n'est prévue. Par ailleurs les maquilleuses n'ont plus qu'une seule pause entre six heures et 6h30 alors qu'auparavant elles en avaient également une entre 8:30-9h, qui n'existe plus. Par ailleurs, il arrive fréquemment que cette unique pause soit considérablement réduite, voire disparaisse en fonction du nombre de personnes à maquiller.

⇒ **Coiffeur :**

Un renfort coiffure n'est pas envisageable à ce stade, notamment pour des raisons budgétaires.

⇒ **Maquillage :**

Il arrive effectivement qu'il y ait des demandes supplémentaires (tournage extérieur, chronique supplémentaire, etc...). Ces demandes sont généralement plus tard dans la matinée, à partir de 8h.

- 8) Sur l'antenne anglophone de France 24, la durée du journal de 8h30 qui se termine régulièrement vers 8h50 vient amputer la durée de la seule pause (15 minutes) dont bénéficient les équipes

techniques en régie de production dans une tranche de 4 heures de direct. Nous demandons à la Direction de la rédaction de France 24 de tout mettre en œuvre pour préserver ce temps de pause. Il faut pour cela terminer le rappel des titres à 8h44 au plus tard. Une solution consisterait à ne faire que deux titres au cours de ce rappel.

La Direction reconnaît des « débordements » occasionnels de la durée du journal de 8h30 mais qui ne doivent en aucun cas être la règle. La consigne de respecter l'horaire sera rappelée aux rédacteurs en chefs, présentateurs et chefs d'édition.

- 9) La nouvelle formule de la matinale implique un exigeant temps de préparation la veille pour les équipes éditoriales (chefs d'édition et assistants d'édition) et également pour les chroniqueurs qui sont amenés à prendre contact la veille au soir avec différents intervenants (acquisitions, infographie, présentateurs) pour préparer leur chronique et ce alors qu'ils commencent leur vacation à 3 heures du matin le lendemain. Cette organisation ne permet pas de respecter le repos quotidien légal dont doit bénéficier tout salarié entre deux vacations. Par ailleurs ce temps de préparation la veille d'une vacation n'est pas rémunéré ce qui est d'autant plus problématique lorsqu'il s'agit de collaborateurs rémunérés à la pige. Nous demandons à la direction de garantir le repos quotidien des salariés et de mettre en œuvre des compensations spécifiques pour prendre en compte le travail de préparation supplémentaire qui doit être effectué en amont de la vacation.

La Direction ne demande pas aux journalistes qui travaillent en matinale de préparer en amont leur vacation. La Direction ne souhaite pas que les salariés prennent sur leur temps de repos pour préparer leurs tranches en matinale. Si le temps de préparation déjà prévu dans la vacation n'est pas suffisant, la Direction pourra apporter les modifications qui s'imposeront. Une réunion sera organisée à la rentrée pour en discuter avec les équipes.

- 10) Le module "France Info" produit par France 24 nécessite la présence d'un journaliste rédacteur et d'un rédacteur en chef, comme l'a prévu le projet au départ. Mais avec la pratique quotidienne, tous les salariés travaillant sur ce module remarquent un déséquilibre entre la charge de travail du journaliste rédacteur et celle du rédacteur en chef. Il est demandé au journaliste rédacteur de produire ce module de A à Z (écriture, recherche des images, montage basique, montage spécifique à ce module, demande d'infographie, mixage, livraison...) Souvent, des problèmes techniques viennent compliquer la situation du journaliste rédacteur.
- Aujourd'hui, une autre tâche est ajoutée. Il est désormais demandé aux journalistes rédacteurs d'assurer la publication de leurs modules "France Info" sur le site internet. Ils sont obligés d'être formés sur un énième logiciel pour le faire. La publication internet prend au minimum une demi-heure de travail en plus.
- Cette charge de travail conséquente rebute les journalistes permanents qui refusent de produire ce module. France 24 recourt ainsi à des journalistes pigistes pour le produire.
- La CFTC demande de faire un bilan d'étape pour le module "France Info" et de repenser le processus de production et les moyens alloués à ce module pour alléger la charge du travail du journaliste rédacteur.

La mise à disposition des modules sur le site de Franceinfo permet une meilleure exposition de des productions de France 24, et répond à la volonté de tout l’Audiovisuel Public de contribuer de façon plus efficace à mettre en avant les contenus numériques sur nos différentes plateformes. La mise en ligne n’a débuté que depuis une semaine. Elle peut en effet demander du temps, environ 30’, car des contraintes techniques n’ont pas pu encore être levées. Il faut aussi laisser le temps aux équipes de se roder à ce dispositif. Compte tenu de la charge de travail des rédacteurs, il a été convenu de donner cette tâche aux rédacteurs en chef.

Par ailleurs, la Direction souhaite toujours que tous les journalistes rédacteurs contribuent à cette activité.

- 11) Depuis quelques années maintenant, la CFTC fait remarquer à cette instance l’injustice faite aux équipes d’édition News du weekend à France 24. Leurs shifts durent plus longtemps qu’en semaine. Même en matinale ou en soirée/nuit, leurs shifts durent plus de 8h. Ils sont obligés de travailler par moment avec deux présentateurs et sur deux conducteurs en même temps. Et tout cela avec le même salaire. Les journalistes permanents assurent rarement ces shifts. Ce sont essentiellement des journalistes pigistes qui sont obligés d’accepter cette situation.

L’argument de la direction jusque-là était de dire que l’actualité le weekend est moins dense. Cet argument ne tient plus. La direction de la rédaction crie haut et fort qu’en termes de couverture de l’actualité, il n’y a pas de différence. Désormais, la consigne donnée aux équipes est de casser l’antenne régulièrement le weekend et être extrêmement réactives aux “update”. Sans parler des éditions spéciales non prévues à l’avance.

Dernier exemple en date : pour le Mondial de football, deux journaux spéciaux sont prévus le samedi soir, assurés par les mêmes chefs d’édition des news.

La CFTC demande encore une fois l’alignement des shifts édition du weekend sur ceux de la semaine. Même durée, même charge de travail, même salaire...

Pour répondre à la demande des équipes d’édition de travailler moins de week-ends par le passé, la solution proposée a donc été de rallonger la durée des vacances et de désynchroniser les horaires de travail de ceux des présentateurs. Depuis plusieurs années, la Direction tente de revenir à des horaires identiques entre les éditions et les présentateurs mais nous essayons toujours un refus. En effet, cette solution reviendrait à augmenter le nombre de weekends travaillés dans le cycle de l’édition. Cette option a été présentée au début des réflexions avec les équipes lors de la reconfiguration des cycles liées à l’accord d’entreprise. Nos capacités budgétaires ne nous permettent pas aujourd’hui d’envisager des moyens supplémentaires pour traiter ce point.

- 12) En septembre 2017 la loi a assoupli les modalités qui régissent le télétravail. Un quart des salariés ont aujourd’hui recours au télétravail en France. Une négociation spécifique a été entamée à FMM. Quand cette négociation se poursuivra-t-elle? À quelle échéance la direction prévoit-elle un recours plus conséquent au télétravail?

Une réunion de négociation a déjà été organisée sur ce thème. Pour avancer sur ce sujet, nous attendons de connaître précisément le nombre de VPN (connexion aux outils métier à distance) que nous pourrions mettre à disposition.

Au-delà de la disponibilité des VPN, nous devons aussi gérer des contraintes liées à la sécurité des données.

- 13) La Direction a désigné un nouveau rédacteur en chef pour assurer l'intérim jusqu'au mois de septembre de la rédaction en chef du site de France 24 en arabe. Compte tenu de la lenteur du processus de recrutement et la période de vacances qui s'approche, quand l'appel à candidature pour ce poste sera-t-il lancé ?

La Direction diffusera un appel à candidature début juillet et les candidats intéressés pourront postuler durant l'été, la prise de poste se fera idéalement à la rentrée.

- 14) Les journalistes ont découvert récemment l'existence d'un(e) "responsable de l'accompagnement de la transition numérique". Depuis quand ce poste existe-t-il ? Quelles sont ses missions ? Sur quelle langue travaille-t-il et à quel service est-il rattaché ?

Comme indiqué dans l'organigramme présenté en CE, ce poste est rattaché à la rédaction en chef numérique franco/anglophone. La responsable de l'accompagnement de la transition numérique intervient en soutien du projet numérique à la demande de la Direction de la rédaction.

Paie

- 15) Pourquoi les bulletins de salaire ne mentionnent plus le montant de la retenue de salaire lorsque l'on pose un jour de congé payé ?

Le bulletin clarifié n'oblige pas à afficher cette retenue salariale (+ et -).

En revanche, les dates de prises de congés dans le mois de paie figurent en bas du bulletin.

- 16) Pourquoi les bulletins de salaire des intermittents du spectacle ne font-ils pas référence à l'accord national de branche de la télédiffusion qui leur est applicable ?

Le sujet est identifié et fait actuellement l'objet d'une analyse.

Congés payés et absences

- 17) Les congés payés (CPJ) reportés sur la première semaine de janvier et qui étaient considérés à tort par Optiweb comme des congés 2018 n'ont toujours pas été recredités pour certains salariés. Comment se fait-il que la situation n'ait pas été régularisée au bout de 6 mois ?

Comme répondu à la question 8 de la CGT du 27 mars 2018, la mise à jour des compteurs a été faite et en plus un courrier a été envoyé à chaque salarié concerné pour l'en informer.

Les salariés peuvent s'adresser à leur gestionnaire de paie en cas de doute.

- 18) A quelle échéance le logiciel Optiweb permettra-t-il de poser des jours correspondant à des avantages individuels acquis ?

Le logiciel optiweb permet d'ores et déjà aux salariés de poser les jours correspondant à la plupart de leurs avantages individuels acquis (congés divers, 39^{ème} heure, fractionnement jours cadre).

La Direction étudie toujours le développement d'un compteur spécifique dédié aux AIA correspondant aux récupérations des dimanches.

- 19) Comment la Direction calcule-t-elle l'Indemnité Compensatrice de Congés payés (ICCP) qu'elle doit verser à tout salarié à l'occasion du solde de tout compte lors d'une rupture du contrat de travail ou bien à la veille d'une suspension du contrat comme lors d'un congé sabbatique ? Quelle rémunération prend-elle en compte ? Quels sont les éléments inclus dans l'assiette de calcul ?

L'indemnité de congé payé est calculée sur le salaire de base complété de la prime d'ancienneté. Elle correspond à 10% du salaire de base complété de la prime d'ancienneté sur la base de l'année n-1.

- 20) A quel moment les salariés peuvent-ils déposer les 5 RTT sur leur CET pour l'année 2018?

Les salariés peuvent déposer et monétiser leur CET tout au long de l'année en faisant la demande auprès de leur gestionnaire de paie ou à l'adresse mail : cet@francemm.com

Indemnité de congés payés (ICP)

- 21) Dans le document présentant les modalités de paiement de l'indemnité de congés payés, la direction utilise deux calculs, selon que les congés payés sont décomptés en jours ouvrés ou en jours calendaires.

Pour ce faire, La Direction a choisi un nombre de jours moyen par mois : **21,75 jours ouvrés** ou **30,42 jours calendaires**.

De toute évidence, le nombre moyen de jours calendaires n'est pas équivalent au nombre de jours ouvrés. Si l'on prend deux salariés qui perçoivent exactement la même rémunération et dont les congés sont décomptés pour l'un en jours calendaires et pour l'autre en jours ouvrés, on s'aperçoit que le calcul est systématiquement défavorable au salarié dont les CP sont décomptés en jours calendaires.

La Direction se défend en arguant que le salaire maintenu lorsque l'on pose un CP est légèrement plus élevé dans le calcul en jours calendaires, mais il s'agit là d'un pur artifice mathématique. Au bout du compte, alors que les deux salariés ont exactement la même rémunération et le même nombre de jours de congés (5 semaines), le salarié dont le décompte est effectué en jours calendaires percevra quelques euros de moins au titre de l'ICP calculée selon le 1/10ème de sa rémunération.

Afin de garantir la même rémunération, indépendamment du mode de décompte, la Direction doit utiliser les moyennes suivantes : 21,75 jours ouvrés et **30,45 jours calendaires**.

Pour deux salariés dont la rémunération et le droit à congé sont identiques, l'ICP calculée selon la règle du 1/10ème doit être scrupuleusement identique, quel que soit le mode de décompte.

Un tel changement de mode de calcul, s'il est justifié, constitue une modification profonde de calcul de paie qui ne peut se faire sans une étude d'impact préalable. Compte tenu de l'absence prouvée de préjudice significatif pour les salariés, cette évolution n'est pas jugée prioritaire dans l'immédiat.

Par ailleurs, si l'on divise 365/12 on obtient 30,416666 dont l'arrondi à 30,42.

- 22) S'agissant du versement de l'indemnité de congés payés pour les salariés ne percevant pas d'éléments variables de paie, pourquoi la direction de France Médias Monde n'a-t-elle pas respecté les dispositions légales d'ordre public ? La direction aurait pourtant dû systématiquement faire la comparaison pour chaque salarié entre le maintien de salaire et le 1/10ème de la rémunération.

Le mode de calcul appliqué par FMM avant 2017 correspondait aux usages de l'audiovisuel public en général.

Dès le 01/01/2017, la Direction a adopté un nouveau mode de calcul du 10^{ème} CP. Ce mode de calcul est basé sur la comparaison entre le maintien de salaire et le 1/10ème de la rémunération.

- 23) Le 1er juin, de nombreux salariés ont reçu un mail de la DRH les informant que la Direction entendait dénoncer un usage d'entreprise concernant le mode de calcul et le versement de l'indemnité de congés payés et, spécifiquement, des modalités d'application de la règle dite du 1/10ème.

Lors de la réunion des délégués du personnel de mai 2018, la Direction a précisé qu' « antérieurement, FMM calculait le montant de l'ICP en procédant au versement de 10% de la somme des éléments variables de paie versés sur la période de référence de juin à mai. »

Par ailleurs, à la question posée par la CFTC lors de cette même réunion concernant la prise en compte des congés payés posés au mois de décembre dans le cadre du calcul de cette indemnité, la direction a répondu que « Cette méthode étant systématiquement plus favorable que le comparatif entre le maintien de salaire et le 10ème 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. »

L'affirmation de la Direction ne résiste pourtant pas à la démonstration mathématique et il apparaît au contraire que ce mode de calcul est systématiquement défavorable aux salariés.

Prenons l'exemple d'un salarié (PTA en jours ouvrés) percevant d'une année sur l'autre 38 400 € de salaire (3 200 € mensuels hors 13ème mois) ainsi que 3 000 € de primes de nuit, l'usage d'entreprise consiste à maintenir son salaire et à lui verser 10 % de 3 000 € (=300 €). Pour une meilleure compréhension du raisonnement, admettons que ce salarié ne perçoit pas de prime d'ancienneté.

Si l'on suit les dispositions légales, il apparaît que la comparaison avec le 1/10ème de la rémunération de référence de ce salarié est à son avantage. Ainsi, puisque le code du travail garantit que les congés payés annuels ouvrent le droit à une indemnité égale au 1/10ème de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence précédente, il aurait dû percevoir en tout $(38\,000 + 3\,000)/10 = 4\,100$ €

L'usage dont se prévaut la direction consiste à maintenir le salaire du salarié pendant ses congés :

$3\,200/21,75 = 147,13$ €/ jour
147,13 x 25 jours de congés
= 3 678,25 € auxquels elle ajoute 10 % du cumul de ses primes de nuit = 300 €

Le salarié perçoit donc une indemnité globale de 3 678 € + 300 € = 3 978,25 € alors que le code du travail lui garantit pourtant 4 140 €. Le salarié perd donc 161,75 €.

Nous rappelons à la Direction que les dispositions légales d'ordre public s'imposent à elle et qu'il n'est possible d'y déroger que de manière plus favorable aux salariés. Un usage d'entreprise constitue un avantage supplémentaire pour le salarié et ne peut le priver de ses droits.

Que prévoit la Direction pour indemniser les salariés à hauteur des dispositions légales ?

Le nouveau mode de calcul du 10^{ième} de CP est plus favorable à ce que nous pratiquions précédemment.

Vous trouverez ci-dessous les 2 modes de calcul (l'ancien et le nouveau) à partir des chiffres que vous nous avez communiqués dans votre question :

- Salaire de base : 3200 X 12 = 38 400 Euros / an
- EVP : 3 000 euros / an
- Total : 41 400 euros
- 25 jours de CP ouverts

Selon l'ancien mode de calcul : on payait aux salariés 10% des EVP par an au titre du 10^{ième}, soit sur la base de votre exemple 300 euros.

Selon le nouveau mode de calcul, nous payerons la différence entre :

- Le 10^{ième} du salaire de base et des EVP : soit 4140 euros selon votre exemple.
- Et le maintien de salaire : le salaire de base / le nombre de jours ouverts moyen par mois X 25 jours de CP ouverts (3200 / 21,75 = 147,13 euros. 147,13 X 25 = 3678,25 euros).
- 4140 euros – 3678,25 euros = 461,75 euros.

Selon l'ancien calcul le salarié aurait perçu 300 euros comme 1/10^{ième} de CP, selon le nouveau calcul il percevra : 461,75 euros).

Les salariés ne perdent pas d'argent avec le nouveau mode de calcul.

24) Il ressort d'un arrêt de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1 avril 1992, n° [88-42.067](#), que les primes de panier, lorsqu'elles ne correspondent pas à des frais réellement exposés, constituent un complément de rémunération versé à l'occasion du travail, et qu'il doit en être tenu compte dans la détermination de l'indemnité de congés payés ;

Ce point de vue a été confirmé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, dans un nouvel arrêt du 16 janvier 1996, [92-42.116](#).

La Direction de France Médias Monde compte-elle bien inclure les primes de panier dans la rémunération de référence, conformément à la jurisprudence constante, et comme elle l'a indiqué au Comité d'entreprise lors de la réunion d'information du 26 avril 2018 ?

S'agissant d'un avantage en nature exprimé en net, comment la Direction intègre-t-elle son montant à l'assiette de calcul de la rémunération de référence exprimée en brut ?

La prime de panier est intégrée dans l'assiette de calcul de l'indemnité de 10^{ième} CP.

Hygiène et conditions de travail :

- 25) Les salariés continuent de se plaindre de la présence de moustiques dans les studios et régies A/B de France 24. Quelles actions la Direction entreprend-elle pour remédier à la situation ?

Une société spécialisée est intervenue il y a deux semaines pour traiter les zones. Si une action supplémentaire est à envisager, les Services généraux restent à l'écoute des salariés.

- 26) Si une zone affectée au travail doit être traitée avec des produits chimiques comme des insecticides, quelles mesures la Direction met-elle en place pour assurer la sécurité et la santé des salariés ? La zone traitée est-elle condamnée et inaccessible au personnel pendant la durée de l'opération et jusqu'à ce que le produit se soit complètement dissipé ? Une signalétique interdisant l'accès de la salle est-elle affichée sur les points d'accès ?

Au préalable d'un traitement de zone, les services généraux communiquent les contraintes horaires d'intervention et le délai pour regagner la zone. Ces informations permettent de définir la période idéale pour traiter. Les services généraux afficheront une interdiction de pénétrer avec un horaire.

- 27) A quelle fréquence les filtres des ventilo-convecteurs sont-ils remplacés ? Lors d'un récent changement, les salariés ont pu constater l'état de saleté préoccupant de ces filtres (Cf. photo). Il faut à l'évidence les remplacer plus régulièrement. Par ailleurs, compte tenu de l'épaisse couche de poussière se trouvant sur les filtres usagers, quel protocole les équipes suivent-elles afin de minimiser les risques et les nuisances pour les salariés travaillant à proximité ?

Avant 2018, les filtres étaient changés annuellement.

Désormais, la fréquence de maintenance préventive est semestrielle.

Cette disposition figure dans le nouveau contrat qui a démarré au début de l'année 2018.

La campagne actuelle de maintenance des Ventilo-Convecteurs (V.C.) a démarré en avril et se poursuit jusqu'à fin juin.

Elle inclut :

- **un contrôle des V.C. (purge d'air batterie, contrôle régulation & programmation).**
- **un nettoyage des grilles de soufflage et d'extraction.**
- **le remplacement des filtres.**

Un point hebdo est fait par la DTSI avec Engie Cofely, l'entreprise qui a en charge la maintenance multi technique à FMM.

Une deuxième maintenance des V.C. se déroulera sur novembre et décembre 2018.

Afin de minimiser les nuisances pour les salariés, ces opérations sont effectuées la nuit (principalement) ou les weekends.

Les techniciens sont équipés d'aspirateurs, afin d'ôter un maximum de particules en provenance des dalles en mousse des plafonniers et des filtres usagés.

- 28) Les oreillettes HF utilisées pour la nouvelle formule de la matinale posent des problèmes d'hygiène. Un présentateur a de l'eczéma à l'oreille et souhaite qu'on trouve une solution pour minimiser la nuisance provoquée par ce matériel et garantir de bonnes conditions pour ses collègues amenés à partager le même équipement. Que propose la DTSI ?

La DTSI a fait un point avec la personne concernée. Il apparait que l'eczéma n'est pas dû à l'oreillette.

La DTSI procède à un nettoyage systématique des oreillettes HF : mercurochrome sans alcool, et changement du filtre.

La Direction envisage l'acquisition d'un boîtier ceinture HF avec une oreille filaire pour un usage individuel et personnel.

- 29) Contrairement aux préconisations programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (**Papripact**) présenté au CHSCT, le local de la maintenance audiovisuelle, qui sert également d'atelier de réparation, n'est pas équipé d'une hotte d'extraction alors qu'un fer à souder est régulièrement utilisé. Par ailleurs, un distributeur de rouleau de papier a été positionné à proximité immédiate de l'endroit où est utilisé ce fer à souder. Nous demandons à la direction de prendre toutes les mesures nécessaires permettant de garantir la sécurité des salariés et de bonnes conditions de travail. Nous rappelons qu'en matière de sécurité, la Direction n'a pas seulement une obligation de moyens mais bien une obligation de résultat.

Ce point est actuellement traité par la DTSI et est suivi par le CHSCT. Les locaux dédiés à la maintenance seront réaménagés.

- 30) Le local de la maintenance audiovisuelle est devenu beaucoup trop petit pour garantir la sécurité et des conditions de travail décentes aux équipes qui y sont affectées (ATS/Maintenance). Ce local a été prévu pour 6 personnes, or il en accueille maintenant régulièrement plus du double, en

particulier lors des périodes de recouvrement. Il sert en plus de lieu de stockage de matériel informatique et d'atelier de réparation. Les normes élémentaires de sécurité (espace de passage entre les bureaux, absence de hotte d'extraction) n'étant pas garanties, nous demandons à la DTSI de préempter l'espace contigu laissé vacant par les anciennes régies de diffusion SD afin d'agrandir le local sans attendre la réorganisation du plateau du 1er Sud qui n'interviendra pas avant 2019.

Une solution, fût-elle transitoire, doit être mise en œuvre de toute urgence.

Ce point est actuellement traité par la DTSI et est suivi par le CHSCT. Les locaux dédiés à la maintenance seront réaménagés.

En attendant le réaménagement de la zone, l'utilisation de l'espace libéré par les régies HD peut tout à fait permettre de mieux répartir l'occupation de l'espace (stockage, atelier, etc...).

- 31) La nouvelle formule de la matinale de France 24 a notamment eu pour effet d'augmenter la fréquentation de la loge maquillage qui est déjà fort exiguë et ne permet pas des conditions de travail et d'hygiène satisfaisantes. Où en est le projet de création d'une nouvelle loge maquillage?

Le projet est toujours à l'étude à la DTSI en fonction de la remise en état des anciennes cabines des chefs d'antenne. Une visite de la loge maquillage a été effectuée par le CHSCT le 27 juin 2018 et les perspectives de réaménagement et de déménagement de la loge maquillage ont été évoquées à cette occasion.

- 32) En attendant, les maquilleurs (ses)/coiffeurs attendent toujours le remplacement des fauteuils de maquillage qui sont plus que défectueux. Les responsables essaient de les réparer. Mais cela n'a pas l'air d'être satisfaisant. Un remplacement de ces fauteuils est nécessaire.

La Direction de la production interne est en contact avec le fournisseur, les pièces détachées sont en cours d'acheminement.

Un devis a été demandé pour le remplacement des sièges

- 33) Malgré nos demandes d'inspection ces derniers mois, plusieurs fauteuils à la rédaction de France 24 restent défectueux et leurs assises ainsi que leurs dossiers abîmés (surtout au premier étage du 62). Quelques-uns datent de la création de France 24. Nous réitérons ici notre demande de faire un inventaire des fauteuils de travail et de remplacer au plus vite ceux qui posent problème.

Les Services généraux ont commandé des fauteuils et changent régulièrement les fauteuils cassés ou dégradés. La demande peut être faite sur le groupe affaires générales.

Questions CGT

Questions sur le projet d'accord sur "les conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige de France Media Monde" :

- 1) Confirmez-vous que les journalistes payés à la pige qui n'auraient pas perçu une double pige pour avoir travaillé le 1er mai en 2015, 2016, et 2017 peuvent se le faire payer aujourd'hui (c'est ce que vous avez dit oralement lors de la réunion du 11 mai dernier) ?

La Direction confirme que les journalistes payés à la pige qui n'auraient pas perçu une double pige pour une prestation du 1^{er} mai, peuvent se rapprocher de la DRH (service paie).

- 2) Dans le projet d'accord concernant les dispositions sur l'absence pour maladie/accident du travail et la grossesse maternité, vous parlez de l'application des articles 36 et 42 de la CCNTJ mais le problème c'est qu'ils ne sont pas complets dans le projet que vous avez présenté en réunion. Pourriez-vous les reprendre dans leur intégralité ?

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

- 3) Pour le suivi médical, pourriez-vous rajouter ce que stipule l'article 21 de la CCNTJ à savoir : "Les visites médicales d'embauche, périodiques et de reprise, sont obligatoires conformément à la loi" ?

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

- 4) Vous proposez de payer une prime d'ancienneté exclusivement aux journalistes détenteurs de la carte de presse ce qui exclut des centaines de journalistes travaillant pour FMM à l'étranger soit parce qu'ils n'en ont jamais fait la demande soit parce qu'ils ne gagnent pas assez pour l'obtenir. Comment pouvez-vous appliquer des dispositions discriminatoires qui excluraient donc d'office des dizaines de journalistes pigistes travaillant à l'étranger ?

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

- 5) Vous proposez un nouveau tarif de 25 euros pour un "son" court, c'est à dire une interview courte pour les journalistes correspondants à l'étranger. Qu'entendez-vous par un son court ? Dans quel service serait-il appliqué ? Pourquoi avez-vous décidé d'appliquer ce nouveau barème qui n'existe

nulle part ailleurs ? Est-ce que cela veut dire qu'un journaliste radio de MCD ou de RFI qui va couvrir un match (déplacement + match = égal au moins 3h) et qui va envoyer un son va gagner 25 euros ? Pensez-vous que cela est décent ? (Par ailleurs pour réclamer des "sons" courts il faudrait vous assurer que tous les correspondants disposent d'un matériel adéquat pour faire le montage)

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

- 6) Pensez-vous que votre proposition de 126,76 euros pour un reportage radio entre 2'30 et 6 minutes est à la hauteur du travail fourni ?

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

- 7) Quelles sont les formations dont peuvent bénéficier les pigistes ? A qui doivent-ils s'adresser ?

La formation des pigistes est gérée par l'Afdas. Les pigistes intéressés peuvent prendre rendez-vous avec un conseiller pédagogique pour faire le point sur leurs droits et les possibilités de formation qui leur sont offertes.

Lien vers la page dédiée aux salariés sous CDI / CDD et journalistes pigistes de l'audiovisuel : <https://www.afdas.com/particuliers/services/financement/salaries>

- 8) Y-a-t-il une "norme" pour les remboursements de frais de mission (taxi, train, avion) ?

Cette question relève de la négociation sur les frais de mission.

- 9) Quelles sont les conditions d'obtention et les barèmes pour la prime de priorité d'antenne ?

La prime de priorité d'antenne, dite « prime de priorité radio » concerne les correspondants pigistes de RFI :

- dont la localisation présente un intérêt particulièrement intéressant pour RFI,
- dont les qualités professionnelles sont reconnues,
- dont le volume de collaboration est significatif.

Cette prime est attribuée pour une année et peut être renouvelée. Elle est versée en contrepartie d'une primeur de l'information réservée à RFI. Par ailleurs en contrepartie de cette prime, le correspondant doit citer RFI s'il est amené à collaborer avec d'autres médias.

L'attribution de cette prime reste conditionnée au budget. 4 niveaux de barème sont fixés (de 304,90 à 1067,16 euros).

- 10) Concernant les dispositions Couverture Sociale que vous avez soumises dans votre projet d'accord, il nous est difficile d'en évaluer l'impact financier sans savoir qui peut prétendre à la CFE et combien ça lui coûte.

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

- 11) Par ailleurs, nous demandons à nouveau, pourquoi la direction affirme que les journalistes correspondants à l'étranger ne peuvent pas bénéficier du régime de sécurité sociale français alors que toutes les entreprises de l'audiovisuel public et privé en France paient des cotisations à leurs correspondants pigistes à l'étranger ?

Le service juridique de la DRH a mené des recherches dont les résultats développés ci-après justifient l'arrêt des cotisations à la sécurité sociale française :

- le champ d'application de la loi de sécurité sociale française est le territoire national. « La sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale. Elle assure, pour toute personne travaillant ou résidant en France de façon stable et régulière, la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité ainsi que des charges de famille." (Article L.111-1 al. 1 et 2 du CSS, loi du 21 décembre 2015).

L'article L.111-2-2 du code de la sécurité sociale dispose que « Sous réserve des traités et accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés et des règlements européens, sont affiliées à un régime obligatoire de sécurité sociale dans le cadre du présent code, quel que soit leur lieu de résidence, toutes les personnes :

1° Qui exercent sur le territoire français :

a) Une activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France ;

b) Une activité professionnelle non salariée ;

2° Qui exercent une activité professionnelle à l'étranger et sont soumises à la législation française de sécurité sociale en application des règlements européens ou des conventions internationale ».

Cette dernière disposition vise la situation de détachement qui n'est pas compatible avec le statut de correspondant à l'étranger.

- Une réponse ministérielle du 2 août 2012 sur le sujet exact de la « Protection sociale des pigistes à l'étranger » est très claire : « En matière de sécurité sociale, les journalistes professionnels rémunérés à la pige sont affiliés au régime général, quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à l'agence ou à l'entreprise de presse. Cette situation prévaut sur le territoire national. Hors de nos frontières, seule s'applique la législation locale de sécurité

sociale, sous réserve des règlements européens et des accords bilatéraux conclus entre la France et les pays concernés ».

- L'article 13-2 du règlement CEE n°1408/71 prévoit ainsi que les salariés qui exercent sur le territoire d'un Etat autre que la France relève obligatoirement du régime de Sécurité Sociale de cet Etat.

Compte tenu de ces éléments, les correspondants qui travaillent à l'étranger ne sont pas soumis à la législation de Sécurité Sociale française, régie par le principe de territorialité. Cela signifie que, quand bien même des cotisations sont versées volontairement en France, ils pourraient ne pas pouvoir bénéficier des prestations, puisqu'ils n'y sont en principe pas éligibles.

S'agissant des autres médias français, nous ignorons les raisons pour lesquelles ils assujettissent les correspondants versés aux cotisations sociales françaises et adoptent une attitude dérogatoire par rapport aux dispositions légales.

- 12) A la première réunion de négociations en décembre dernier vous affirmiez que vous alliez vous rapprocher de la sécurité sociale, l'avez-vous fait ? Si oui qu'est-ce que cela a donné ?

Comme nous l'avons rappelé, les pigistes exerçant leur activité professionnelle à l'étranger ne sont en principe pas soumis à la Sécurité Sociale française en application du principe de territorialité de la Sécurité Sociale. La Sécurité Sociale n'est pas prête à reverser les cotisations déjà perçue.

- 13) Des correspondants à l'étranger vous ont signifié que votre proposition de participation à l'adhésion à la CFE était encore trop faible par rapport à ce que cela pourrait leur coûter. Pourriez-vous vous rapprocher de la CFE pour négocier des tarifs plus abordables pour les correspondants ?

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

- 14) Au mois de mai, vous avez parlé du recrutement de deux CDD pour palier toutes les dysfonctionnements que subissent les pigistes et les CDD (Attestation pôle emploi, relevé de piges), où en sont ces recrutements ?

Un premier CDD est arrivé au 1^{er} juin pour traiter spécifiquement les AEM et un second CDD de un an est arrivé le 2 juillet pour compléter le pôle pigiste.

- 15) Une réunion sur le télétravail avec les organisations syndicales, organisée par la DRH, a eu lieu en décembre. Elle est restée sans suite. Des salariés qui demandent actuellement à faire du télétravail se voient opposer un refus. Quel est le cadre qui motive ces refus ? A quelle date reprendront les négociations sur le télétravail ?

Une première réunion de négociation a déjà été organisée sur ce thème. Nous attendons de connaître le nombre de VPN disponibles (connexion aux outils métier à distance) et leur coût.

Au-delà de la disponibilité des VPN, se pose aussi les contraintes auxquelles nous devons être vigilants en matière de sécurité. Ces contraintes peuvent être incompatibles avec le recours au télétravail sur certains postes.

Aujourd'hui, les personnes autorisées à faire du télétravail dans l'entreprise, le sont sur préconisations médicales. Ces dispositions sont encadrées par un avenant au contrat de travail.

- 16) La direction avait promis une nouvelle réunion sur les postes des assistants plateau ou chefs de plateau de France 24. Quand aura-t-elle lieu ?

Une réunion de négociation s'est tenue le 24 mai dernier dont vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des points discutés et des propositions faites par la Direction concernant les assistants de plateaux de France 24.

La fiche de poste d'assistant(e) plateaux a été mise à jour.

Concernant l'organisation, la DTSI propose d'allonger les vacances dites de renfort, du lundi au vendredi, afin de bénéficier de la présence de 3 assistants plateaux en préparation des "matinales" :

- **La vacation du matin, existante aujourd'hui 7h-15h commencera à 5h30 et se terminera à 14h30 (+1h).**
- **La vacation du soir, 15h-23h commencera à 14h30 et se terminera à 22h30.**

La DTSI va également étudier de plus près l'organisation du travail de l'assistant renfort afin qu'il remplisse bien les missions suivantes :

- 1. Aide à la mise en place des matinales**
- 2. Mise en place des duplex pour France Info et France 24 espagnol**
- 3. Remplacement de ses collègues afin qu'ils aient le temps de prendre des pauses et de se restaurer**

Enfin, la Direction a proposé une modification du barème applicable aux assistants de plateaux pour les placer au niveau 2, au barème de 125,18 € pour 8 heures, à effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018.

Cette proposition représente une augmentation de 15,8 % de la rémunération brute d'une journée de travail. Les majorations d'heures éventuelles s'appliqueront sur ce barème.

Elle représente un coût global d'un peu plus de 50 k€ charges comprises.

A l'application de ce nouveau barème viendrait s'ajouter la prise en compte d'une forme d'ancienneté que nous sommes en train de discuter dans le cadre des négociations concernant les pigistes, correspondants et intermittents de France Médias Monde.

Ces négociations s'inscrivent dans un cadre financier extrêmement contraint : l'Etat a imposé d'importantes restrictions budgétaires à FMM sur son budget 2018.

Pour autant, et comme la Direction s'y était engagée avec les représentants des organisations syndicales et les représentants des pigistes, intermittents et correspondants, elle a préservé et maintenu les sommes qu'elle entendait y consacrer dès 2018.

- 17) Il semblerait que certaines caméras à F24 filment les salariés sur leur poste de travail. Est-ce légal?

Des précisions de l'emplacement de ces caméras sont nécessaires pour répondre. S'il s'agit des caméras de surveillance sur le palier du 1er étage, les images subissent le même traitement que celles filmées dans les parties communes des locaux de FMM.

- 18) Lors des négociations sur le nouvel accord, la direction nous avait assuré qu'aucun salarié ne connaîtraient une baisse de leur brut annuel grâce à l'intégration des AIA EVP/Primes dans nos salaires avec comme référence nos plannings de l'année 2015. Or si ce même planning 2015 a été effectué en 2017, certains salariés soumis aux EVP connaîtront une baisse de leur Indemnité de Congés Payés suite à l'intégration de ces AIA EVP/Primes dans leurs salaires, et donc de leur brut annuel. Comment la direction compte compenser cette perte?

La question mérite que nous ayons connaissance du ou des cas précis mentionnés dans la question pour pouvoir y répondre.

- 19) Les salariés de la Brigade sont toujours en attente qu'on leur crédite leurs heures de récupérations pour le travail du dimanche effectué sur l'année 2017.

Le traitement des crédits d'heure de récupération du travail du dimanche n'est pas encore automatisé dans Optichannel. L'alimentation de ces compteurs exige pour l'instant un traitement manuel.

- 20) Des salariés aux 35h se voient prélever 8 heures de récupération pour la pose d'1 journée au lieu de 7h. Depuis l'ouverture du logiciel Optiweb ce problème persiste et commence à impacter fortement la pose de récupérations puisque 1h est prélevée en plus à chaque fois... Le nombre d'heures prélevé à tort commence donc à atteindre des montants non négligeables et handicape fortement la gestion des récupérations pour les salariés concernés... En effet, pour certain, ces erreurs répétées de calcul peuvent atteindre maintenant un total de 14h, soit 2 jours qui ne sont plus disponible dans leur compteur Optiweb pour ces salariés...

En attendant le recrutement d'un CDI, une consultante est en poste sur la fonction SIRH /GTA et s'est saisie du problème. Elle est chargée de piloter la résolution de problèmes entre la DRH et la DTSI et de permettre d'avancer sur le traitement de ces problématiques.

- 21) A quel moment les jours de fractionnement seront crédités sur Optiweb pour les salariés qui ont rempli les conditions d'obtention ?

Les jours de fractionnement sont crédités dès que le salarié a atteint les conditions d'octroi définies dans l'accord d'entreprise FMM :

PTA : Article II/2.6.2 Fractionnement des congés payés annuels

Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1er mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- Si le salarié prend, en continu ou non, dans cette période, entre 11 et 15 jours ouvrés de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;
- S'il prend, en continu ou non, 16 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.

Journalistes : Article III/3.5.2 Fractionnement des congés payés annuels

Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1er mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- Si le journaliste prend, en continu ou non, dans cette période, entre 2 semaines et un jour et 3 semaines de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;
- S'il prend, en continu ou non, plus de 3 semaines, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.

- 22) Depuis des années, nombre de salariés travaillant dans des secteurs particulièrement exposés au rayonnement du soleil (Rédaction Monde et Afrique au 3ème, service Eco au 3ème etc.) souffrent de la chaleur et de la luminosité intense. Il leur apparaît que la pose de stores occultants et/ou de films anti-UV collés sur les baies vitrées améliorerait leurs conditions de travail sérieusement dégradées. Quand leurs demandes seront-elles enfin prises en compte ?

Les stores occultants plongent l'espace dans le noir et ne permettent pas de filtrer les UV, il s'agit du tout ou rien. Pour les films anti UV, plus le taux de filtration est élevé plus la luminosité est atténuée ce qui devient problématique en hiver. Les Services généraux étudient et feront chiffrer une solution mais le budget est important au regard des contraintes budgétaires.

- 23) Pouvez-vous préciser les termes de la collaboration en espagnol entre FMM et la chaîne de TV Arte dont fait allusion la présentation du projet de réforme de l'Audiovisuel Public?

Cette question ne relève pas des prérogatives de délégués du personnel.

- 24) Question 17 de la CGT du mois de mai et réponse de la DRH :

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.

Suite à cet appel à candidature aucun salarié de FMM ne s'est manifesté ce qui explique qu'une salariée d'un prestataire extérieur ait été retenue.

Comment expliquer que lors du dernier appel à candidature pour un poste dans ce même secteur plus d'une douzaine de candidats ait répondu à l'appel et sur cet appel du mois de décembre 2017 il n'y ait eu aucun candidat ? Est-ce que tous les salariés de ce prestataire extérieur ont eu connaissance de cet appel à candidature ?

Cet appel à candidatures a été diffusé via la mobilité interne, offre consultable sur l'intranet.

L'information étant sur l'intranet, elle a pu circuler auprès des prestataires extérieurs.

- 25) Les studios de RFI et MCD sont pris d'assaut à longueur de journée. Un studio en libre-service pour les langues et MCD serait le bienvenu. Pourquoi ne pas en ouvrir un ? Pourquoi ne pas donner aux langues et à MCD l'accès au studio 23 ? Pourquoi ne pas réparer les cabines défectueuses ?

Le studio 23 n'est pas réservé à un service ou une rédaction en particulier. Les rédactions de langues et MCD peuvent également accéder à ce studio du lundi au samedi de 10h à 20h et le dimanche de 10h à 12h30 et de 14h à 20h.

La DTSI n'a eu aucun retour de la part des utilisateurs sur d'éventuels problèmes techniques dans les cabines à inserts. Pour procéder à des investigations sur les équipements, il est impératif de prévenir le support radio en décrivant le problème au 8307 et/ou à support.radio@francemm.com

- 26) Les sons enregistrés au studio 23 sont de très mauvaise qualité. Serait-il possible d'envisager une maintenance dans ce studio ?

Comme avec tous les studios, le support radio procède à une maintenance d'entretien systématique toutes les 3 semaines.

Si entre temps un utilisateur constate une défaillance du matériel ou une qualité médiocre d'un micro ou d'un enregistrement, comme pour les cabines il est impératif de prévenir le support radio en décrivant le problème au 8307 et/ou à support.radio@francemm.com.

- 27) Par qui et quand est fait le nettoyage des parties techniques des studios ?

La société Securinet effectue le nettoyage spécifique des parties techniques des studios.

- 28) La rédaction anglophone de RFI serait bientôt amputée de quatre heures d'antenne. Pourquoi ?

Une réflexion collective est engagée concernant la rédaction anglophone de RFI, plusieurs réunions, auxquelles les équipes sont invitées à participer. En partant du constat des audiences radio, il y a nécessité de réformer et de réorienter l'antenne anglophone en proposant des mesures plus appropriées pour améliorer l'audience notamment sur les vecteurs numériques.

La Direction de RFI est à l'écoute des propositions pour l'antenne anglophone de RFI et souhaite associer les salariés de la rédaction anglophone aux décisions concernant les modifications de grille.

Plusieurs propositions sont à l'étude et seront présentées aux instances du personnel.

29) Les paliers, le restaurant d'entreprise et autres lieux de passage du bâtiment devaient être équipés d'horloges. Cette promesse de la direction datant de 2013 n'a jamais été honorée. Pourquoi ?

L'installation d'horloges sur les paliers, le restaurant d'entreprise et autres lieux de passage du bâtiment n'est pas prévue au budget 2018.

Questions CFDT

- 1) Lors du sommet Trump-Kim, la direction de la rédaction de France 24 s'est souciée de préserver la mini pause de 15 mins prévue à 8h45 en la déplaçant à 7h45. Nous applaudissons cette démarche envers le prestataire. Par contre, il n'y a toujours rien de prévu pour les salariés de France 24.

Pour rappel, depuis la création de la chaîne, le personnel shifté en dehors des heures de bureau ne s'est jamais vu accorder ne serait-ce que la pause légale de 20 minutes au bout de 6 heures de travail et encore moins une pause repas. A l'époque, nous faisons un JT de 10 mins, rediffusé à la demi-heure et, le soir, un rappel de titres à 15 rediffusé à 45.

Aujourd'hui, il y a trois tranches de Paris-Direct sur les chaînes FR et EN et deux sur la chaîne AR : de 6h à 10h, de 13h à 15h et de 18h à minuit. En dehors de ces tranches, la plupart des JTs font 15 mins et les équipes doivent souvent restées en stand-by pour cause de Breaking News, Conférence de Presse, et divers autres événements.

Malgré l'augmentation de la charge de travail toujours grandissante, il n'y a toujours aucune pause prévue, comme les membres du CHSCT ont pu constater lors de la consultation sur l'allègement de jours de certains plannings.

Il est évident que FMM et France 24 en particulier ne peut pas prévoir ne serait-ce que cette pause légale de 20 mins dans les plannings, car l'organisation du travail ne le permet pas. Le CHSCT a, à maintes reprises, demandé à la direction de repenser cette organisation, afin de soulager ces salariés.

Quand est-ce la direction se décidera de se pencher sérieusement sur cette question et se mettre en conformité avec la loi ?

La Direction de la rédaction rappelle que les vacations de l'édition et de la présentation prévoient un temps de préparation des journaux ou des tranches à produire. Ces temps de préparation sont de 2h pour les vacations avec des journaux de 15' par heure et de 4h pour les tranches de 2h. Les pauses ne pouvant être prises pendant les temps d'antenne sont forcément incluses pendant ces temps de préparation.

Les autres équipes de la rédaction sont tout à fait en mesure de prendre les pauses dans leur journée.

- 2) 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. D'autant plus qu'il a été remarqué que la boîte aux lettres destinée aux notes de frais débordaient d'enveloppes. Combien de fois par jour / semaine / mois est-elle vidée et les notes de frais traitées ?

Toujours est-il qu'au nom de l'harmonisation, pourquoi ce ne sont que les collaborateurs de France 24 travaillant en horaires décalés 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 ?

La boîte à lettre est vidée 2 à 3 fois par semaine, rarement moins. Les notes de frais sont traitées chaque week-end, et parfois en semaine, lorsque cela est possible. Le secrétaire général est amené à prendre du personnel en renfort lorsqu'il y a trop de retard dans le traitement des notes de frais.

Les collaborateurs en CDI des équipes qui ne travaillent que sur des vacations du soir ou de la nuit bénéficient déjà d'un code de taxis G7 personnalisé qui permet de ne pas avancer d'argent.

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

- 3) La direction a entamé des réflexions avec le service en anglais de RFI pour réformer la production. Il est notamment question d'arrêter les matinales et de produire davantage de podcast. Les salariés sont inquiets, d'autant plus que la position de la direction se résume à leur poser des questions : « Réfléchissez, faites des propositions » « que voudriez-vous faire ? » « Qu'envisagez-vous de faire »...

Une réflexion collective est engagée concernant la rédaction anglophone de RFI, plusieurs réunions seront organisées à cet effet, auxquelles les équipes sont invitées à participer.

Plusieurs propositions sont à l'étude et seront présentés aux instances du personnel.

- 4) N'est-ce pas à la direction d'arriver avec une stratégie/ une vision pour ce service ? Quelle est cette vision ?

La Direction de RFI est à l'écoute des propositions pour l'antenne anglophone de RFI et souhaite associer les salariés de la rédaction anglophone aux décisions concernant les modifications de grille.

- 5) Les salariés qui le souhaitent auront-ils une formation aux nouvelles écritures numériques et aux règles du podcast ?

Toutes les formations nécessaires seront faites en fonction des orientations qui seront retenues.

- 6) Est-il vrai que le service anglais irait contribuer à renforcer France24 en anglais ? A hauteur de combien de postes ? Et selon quelles modalités salariales ?

Lorsqu'il sera finalisé le projet concernant la rédaction anglaise de RFI sera présenté aux instances représentatives du personnel.

Bien évidemment, les journalistes de la rédaction qui souhaitent collaborer avec F24 peuvent le faire savoir. Leur profil sera examiné en fonction des postes disponibles.

- 7) A MCD les entretiens annuels côté programmes n'ont toujours pas eu lieu. Est-ce normal ? Et à quoi serviront des entretiens aussi tardifs s'ils ont lieu ?

Ces entretiens se tiendront prochainement.

- 8) Toujours autant d'erreurs sur les fiches de paie, comme dans le calcul des congés sur Optiweb. La Direction a-t-elle une explication ?

Les problèmes doivent être remontés aux gestionnaires de paie.

- 9) Certains salariés se plaignent de ne jamais accéder aux formations. Seraient-elles réservées aux journalistes ? Peut-on savoir combien de PTA ont eu une formation l'an dernier/ versus journalistes ?

La formation professionnelle est ouverte à tous les salariés sans distinction de métier. Les formations proposées au plan de formation répondent aux priorités énoncées par la Direction générale.

Les priorités de ces 5 dernières années concernent le management, la sécurité et le développement des technologies numériques pour l'éditorial. En ce sens, il apparaît que les journalistes sont plus souvent concernés que les autres catégories de personnel.

Néanmoins, d'autres priorités sont intégrées au plan de formation en fonction des projets d'entreprise : nous avons ainsi lancé l'année dernière des formations pour les personnels TCR dans le cadre du déploiement de la radio visuelle.

L'ensemble des données chiffrées sont communiquées annuellement aux membres du CE et sont donc disponibles par ce biais.

- 10) A MCD, les salariés réclament depuis plus d'un an un humidificateur d'air ou quelque solution qui leur permettra travailler dans des conditions d'environnement « plus sain ». Pourquoi est-ce si long ?

Les 2 centrales de traitement d'air (CTA) qui alimentent les plateaux nord et sud de l'îlot 10, vont être pourvues d'humidificateurs neufs avant la fin de cet été.

Cela permettra de pallier aux problèmes d'hygrométrie sur l'ensemble des bureaux & open spaces de l'îlot 10 (80 rue C. Desmoulins).

Certains collaborateurs de MCD demandent de déverrouiller les portes fenêtres qui permettent d'accéder aux terrasses, afin de mieux respirer. Cela est totalement inenvisageable pour des raisons de sécurité.

Pour tout problème de climatisation, les salariés sont invités à adresser un mail à :

support.climenergie@francemm.com.

L'équipe de maintenance technique Engie-Cofely interviendra dans les meilleurs délais.

Questions FO

- 1) Avec les grèves à la SNCF de plus en plus de salariés ont sollicités du télétravail, cette forme d'organisation du travail qui évite de perdre du temps dans les transports. Quels sont les critères pour permettre aux salariés d'y avoir accès ?

Aujourd'hui, les personnes autorisées à faire du télétravail dans l'entreprise, le sont sur préconisations médicales, lorsque leur poste permet un tel aménagement.

- 2) Comment le télétravail est-il mis en place dans l'entreprise ?

Le télétravail est encadré par un avenant au contrat de travail.

L'employeur met à disposition des outils de travail adaptés aux nécessités du poste.

- 3) Quelles sont vos obligations de l'employeur à l'égard des télétravailleurs ?

Le télétravail n'étant pas à ce jour étendu dans l'entreprise, aucun cadre général n'en définit le fonctionnement.

- 4) Le 10^{ème} de CP, qui ne le percevait pas et qui va le percevoir ?

Tous les salariés pour lesquels le 10^{ème} est supérieur au maintien du salaire pendant la prise, vont percevoir le 10^{ème} CP.

Précédemment l'indemnité de 10^{ème} CP concernait les salariés bénéficiant d'éléments variables de paie.

- 5) Comment et sur quelle assiette est calculé le 10^{ème} de Congés payés ?

La Direction a présenté aux instances le calcul du 10^{ème} CP et un courrier explicatif sera envoyé prochainement à l'ensemble des salariés.

- 6) Les heures de récupérations comprises dans les AIA, sont dans le même compteur que celles générées au fur et à mesure, pourquoi ?

Les AIA en heures sont identifiées dans l'onglet dédié spécifiquement aux récupérations en heures dans optiweb.

- 7) Ces heures de récupérations AIA peuvent, comme les autres, être prises en temps. Comment doit procéder le salarié pour les prendre effectivement en temps ?

Les salariés concernés peuvent prendre les récupérations au titre des AIA durant toute l'année de validité.

Questions SNJ

- 1) Quelle suite va être donnée par la direction de FMM aux ateliers récemment organisés autour des évolutions (organisation du travail, moyens techniques) de la rédaction internet de RFI?

Plusieurs listes d'actions à faire dans l'immédiat, à moyen terme et à plus long terme ont été élaborées et communiquées à l'ensemble des services. Le compte rendu de ces ateliers a fait l'objet d'une intervention de Cécile Mégie lors du CE du jeudi 21 juin.

Les responsables de la rédaction Nouveaux médias ont prévu de passer dans les services pour échanger avec les personnels sur ces actions.

- 2) Comment justifier que les pigistes qui font une vacation sur le site web de RFI en anglais ne sont payés au même taux qu'un pigiste qui travaille pour le site web en anglais à France24 ?

La Direction a engagé des négociations sur les barèmes de piges à RFI.

Il convient de rappeler que les activités entre France 24 et RFI sont différentes.

- 3) FMM s'est-elle mise en conformité avec la réglementation RGPD et qu'en Découle-t-il pour les salariés ?

Le Règlement Général sur la Protection des Données entre en application aujourd'hui pour toute entreprise située sur le territoire européen et pour toute entreprise hors de l'Union qui propose des biens ou des services à des Européens.

Ce règlement porte sur toutes les données à caractère personnel permettant d'identifier directement ou indirectement une personne telles que :

- les noms, adresses postales, adresses email, numéros de téléphone ou coordonnées bancaires ;
- des photos, vidéos ou enregistrements sonores ;
- les achats, témoignages ou abonnements en ligne des internautes ;
- des données qui doivent être combinées avec d'autres pour identifier une personne, comme le numéro d'un badge d'accès, sont également considérées comme des données à caractère personnel.

Depuis plusieurs mois, France Médias Monde est mobilisée et se prépare à la mise en place de cette nouvelle réglementation, notamment à travers la nomination d'une Déléguée à la protection des données (Stéphanie Pannetier).

Une équipe projet a également été constituée et finalise actuellement avec chaque Direction le recensement de l'ensemble des traitements de données à caractère personnel, leur analyse et les améliorations éventuelles à apporter.

Nous sommes tous concernés et conscients de la valeur des données que nous traitons dans le cadre de nos activités, celles des salariés, clients et prospects, fournisseurs, personnes interviewées, auditeurs, internautes, ou de tout tiers.

Si l'exercice de vos activités administratives, éditoriales ou techniques nécessitent le traitement de données à caractère personnel, et plus particulièrement dans le cas de données sensibles (c'est-à-dire relatives aux opinions politiques, religieuses, aux origines ethniques, aux orientations sexuelles, aux informations de santé ou aux infractions et condamnations), une vigilance particulière est requise.

Durant les mois à venir, des sessions d'information et de sensibilisation seront mises en place pour l'ensemble des collaborateurs. Vous serez, en outre, régulièrement informés à travers des communications dédiées, sur les bonnes pratiques et procédures à suivre, globalement, par Direction ou par métier.

Pour toute information vous pouvez contacter Stéphanie Pannetier par mail : dpd@francemm.com

- 4) Des techniciens sont passés dans les rédactions vendredi dernier pour installer des moniteurs de 40' qui transmettront en temps réel les statistiques web. La direction confirme-elle cette information? si oui les salariés peuvent-ils être informés de cette initiative? tant sur les motivations que sur l'impact que cela aura sur la qualité du travail?

Des écrans vont être installés dans les rédactions de langues pour connaître en temps réel les fréquentations des sites, comme cela se fait depuis plusieurs années au site internet en français.

La motivation : Connaître la fréquentation du site, et mieux évaluer ce que les internautes recherchent.

La qualité de la vie au travail n'est pas impactée.

- 5) Une réforme conséquente de l'antenne anglophone de RFI a été annoncée par la direction? Les salariés ont été informés la semaine dernière que les matinales disparaissent pour développer la production et la diffusion de "podcast". La direction a proposé aux journalistes de se rediriger vers la rédaction de France 24. Pourquoi ? Quand et comment? Les autres rédactions en langues subiront-elles le même sort ? Quand et comment?

Une réflexion collective est engagée concernant la rédaction anglophone de RFI, plusieurs réunions seront organisées à cet effet, auxquelles les équipes sont invitées à participer.

Plusieurs propositions sont à l'étude et seront présentés aux instances du personnel.

La Direction de RFI est à l'écoute des propositions pour l'antenne anglophone de RFI et souhaite associer les salariés de la rédaction anglophone aux décisions concernant les modifications de grille.

Toutes les formations nécessaires seront faites en fonction des orientations qui seront retenues.

Lorsqu'il sera finalisé le projet concernant la rédaction anglaise de RFI sera présenté aux instances représentatives du personnel.

Bien évidemment, les journalistes de la rédaction qui souhaitent collaborer avec F24 peuvent le faire savoir. Leur profil sera examiné en fonction des postes disponibles.

La réforme des langues s'est toujours faite au cas par cas. A ce jour, Il n'y a pas d'autres projets comparables.

Des synergies existent déjà avec France 24, en Espagnol. RFI contribue à l'antenne de F24 en fournissant deux émissions filmées, ses contenus (papier et vidéos) étant déjà utilisés le cas échéant sur l'antenne et/ou le site de F24

- 6) l'antenne de l'après-midi est aussi en sursis à la rédaction anglaise de rfi. Qui décidera ?

Un projet sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'issue des discussions avec la rédaction anglaise.

- 7) FMM envisage de mettre à disposition des bulletins de salaires dématérialisés dans leur Compte personnel d'activité comme le prévoient désormais les textes ?

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.