



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 22 AOUT 2018

Questions CGT

- 1. Combien d'emplois du tableau de qualification de l'accord d'entreprise FMM ne sont occupés par aucun CDI ? Lesquels ?**

A ce jour, 7 emplois figurant dans notre nomenclature des emplois ne sont occupés par aucun CDI : Trésorier(e), Auditeur (trice) interne, Chargé(e) de partenariats, Assistant de plateaux, Journaliste stagiaire 1ère année, Journaliste stagiaire 2ème année, Journaliste assistant(e) rédacteur (trice) en chef.

- 2. Suite au versement de l'indemnité de congés payés 2017, que compte faire la direction pour les salariés qui se retrouveraient avec un brut annuel 2017 inférieur à 2016 (en comparant le salaire + prime ancienneté + EVP + ICP) ?**

La Direction est prête à recevoir les salariés qui se retrouveraient dans cette situation afin d'analyser leur dossier. Toutefois la comparaison doit tenir compte du brut total imposable annuel de 2016 comparé à celui de l'année 2017 hors primes exceptionnelles éventuelles.

- 3. Certains salariés se sont vus refuser en 2018 le paiement d'un certain nombre d'heures de récupération sous prétexte qu'ils avaient pris trop de congés pour l'année 2017. Comment se fait-il que dans le même temps ces mêmes salariés découvrent que leur indemnité de congés payés a été calculée sur un total de jours pris inférieur à 25 jours ouvrés ?**

La Direction est prête à analyser toute situation individuelle qui présenterait ces caractéristiques. A ce stade, elle ne connaît pas de situation telle que décrite ci-dessus.

- 4. Une solution sera-t-elle enfin trouvée dans Optiweb concernant le problème de décompte des heures de récupération pour la Brigade ? À l'heure actuelle, une journée de récupération posée leur coûte 8h alors qu'étant aux 35h, seulement 7h ne devraient être retirées. Et par conséquent, quand ces heures perdues seront-elles re-créditées sur les compteurs ?**

Cette question n'a pu faire à ce jour l'objet d'une analyse aboutie, par manque de temps et de ressources.

Cette analyse va pouvoir être menée dans les semaines qui viennent et nous espérons que tous les problèmes persistants de ce type pourront être traités également.

Dans tous les cas, la Direction confirme que si cette analyse met en valeur un décompte global de récupérations en heures supérieur à ce qu'il aurait dû être, les salariés concernés verront cette perte compensée par une ré-attribution d'heures de récupérations.

Ces éléments ont été portés à la connaissance de la DTSI début août.

5. **Tous les salariés qui ont posé des droits à récupération sur des vacances générant des forfaits ont-ils tous bien perçu ces forfaits comme l'indique l'Article II/2.2.9 (Modalités de gestion et de prise des droits à récupération : "Ces récupérations sont assimilées à du temps de travail effectif. Elles n'entraînent aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé") ? Si tel n'était pas le cas, quand interviendra la rétroactivité au 1er janvier 2016 ?**

La Direction rappelle que les nouvelles modalités de paie ne sont intervenues qu'au 1er janvier 2017. Ainsi les anciennes modalités de décompte du temps de travail, de calcul et de versement d'EVP ont été maintenues pendant toute l'année 2016, année de développement du nouveau système de paie. La Direction émet donc à ce stade une réserve sur la question de la rétroactivité au 1er janvier 2016.

6. **Certains brigadiers se trouvent confrontés de manière récurrente à des réticences de la part de leur hiérarchie lorsqu'ils déposent des demandes de congés sur Septembre : Après avoir passé l'été à FMM, leur souhait est d'abord refusé, prétextant une demande trop forte sur ce mois, puis accepté difficilement (avec décalage de dates, par exemple). La DTSI a-t-elle conscience que les salariés ne prenant pas leurs congés sur la période estivale font un effort pour l'entreprise et qu'un tel traitement vis-à-vis des demandes hors vacances scolaires n'est pas acceptable et provoque un profond sentiment d'injustice ?**

La première semaine de septembre est très sollicitée en raison de la rentrée scolaire, c'est la raison pour laquelle, nous la traitons de la même manière que les congés d'été.

Bien évidemment la DTSI est vigilante à ce que chacun puisse poser ses congés et notamment à la situation des personnes n'ayant pas posé de congés en juillet et en août.

7. **Les collègues travaillant à l'accueil - qui sont nos collègues, même s'ils ne sont pas embauchés directement par FMM ! - ont dû subir des conditions de travail très difficiles lors de la canicule, comme à chaque fois qu'il y a des épisodes climatiques extrêmes. La tente en plastique sous laquelle ils doivent stationner n'est pas adaptée à ces situations. Que compte faire la Direction afin d'améliorer leurs conditions de travail de manière effective et pérenne ?**

Ces situations climatiques extrêmes restent exceptionnelles.

Malheureusement nous ne pouvons pas installer autre chose que le barnum actuel pour des questions d'autorisations de la Mairie.

Par ailleurs il est donné aux agents des brumisateurs, des bouteilles d'eau, ventilateurs et le temps de garde est raccourci. (1h dehors et 2h à l'intérieur).

8. **Comment se fait-il que des salariés en longue maladie aient eu des problèmes de versements de revenus sous prétexte que leur dossier de prévoyance n'avait pas été traité ? Comment peut-on reporter sur le budget des salariés des erreurs de gestion de la DRH ? Est-ce que toutes les mesures ont été prises pour que de telles situations ne se répètent pas ?**

Les salariés concernés doivent s'adresser directement auprès de leur gestionnaire de paie.

9. **La direction peut-elle clarifier une fois pour toutes les règles de temps de travail qui s'appliquent aux salariés en mi-temps thérapeutique ? Pour ceux qui sont au forfait jours, pour ceux qui ont des contrats en heures ? S'ils n'ont pas droit à des jours RTT, ont-ils un forfait jours réduit de moitié ? Le nombre d'heures par jour est-il obligatoirement réduit à 7 h, même pour des salariés qui sont au forfait jours ? Comment les salariés en question doivent poser leurs jours de congés acquis pendant une période où ils n'étaient pas en mi-temps thérapeutique ?**

Le temps partiel thérapeutique correspond à une reprise partielle du travail par le salarié après une absence du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnels ou non. Cet aménagement temporaire est préconisé lorsqu'il paraît être de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié, sa rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé (c. séc. soc. art. L. 323-3 ; circ. CNAMTS 1994-21 du 3 mars 1994).

Le temps partiel thérapeutique est, par nature, à durée déterminée.

Aucune disposition particulière n'est prévue par le Code du travail, en matière de reprise du travail à titre thérapeutique.

La réglementation liée au mi-temps thérapeutique est particulièrement peu fournie et relève du Code la Sécurité sociale. Le mi-temps thérapeutique, ainsi que son taux d'activité sont définis par le médecin traitant et validés par le médecin conseil de la Sécurité sociale. Le médecin du travail s'occupe de l'aménagement éventuel du poste de travail en liaison avec l'employeur et le médecin traitant. En principe, le temps partiel est décompté en heures. Dans le cadre de l'aménagement éventuel du poste de travail il peut être décidé une durée de travail quotidienne inférieure ou supérieure à 7 heures. Mais. S'agissant d'une durée de travail inférieure à 35h, il ne génère pas de RTT. Les salariés à temps partiel disposent du même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps plein et ceux-ci sont donc décomptés de la même manière.

10. **Quelles sont les mesures prises pour permettre aux salariés de la paie d'anticiper les problèmes que posera le prélèvement de l'impôt à la source ? Les salariés qui utilisent les outils informatiques sont-ils consultés pour l'adaptation de ces outils aux nouvelles règles ? Quelles sont les formations prévues ? En résumé, les mesures sont-elles prises pour qu'une situation aussi désastreuse que celle générée par Optiweb ne se reproduise pas ?**

La Direction a lancé un appel d'offres et retenu un cabinet de consultants afin de l'accompagner dans la mise en œuvre du prélèvement à la source.

Les travaux ont commencé mi-juin par une première réunion d'information et d'échange avec les collaborateurs du secteur de la paie au sein de la DRH. Des réunions de travail régulières se tiendront tout au long du projet et jusqu'à la mise en œuvre. Des sessions de formation tant des personnels de la paie que de la direction financière sont prévues en septembre et en novembre.

La Direction communiquera régulièrement auprès des salariés.

11. **Notre Présidente fait régulièrement des déclarations favorables au plurilinguisme. La dernière en date, le 18 juillet, lors d'un « procès de la langue française » organisé par les Ateliers de l'Institut Français. Ces discours ne sont-ils destinés qu'à l'extérieur ? Sinon, comment se fait-il qu'en interne, les salariés de FMM doivent vaincre de multiples obstacles pour devenir davantage plurilingues ? En effet, le service formation déclare aux salariés qui veulent prendre des cours de langues que ceux-ci ne peuvent pas être pris en charge par le plan formation de l'entreprise - il y a « d'autres priorités » - mais doivent être financés par les « comptes personnel de formation ». Or, les salariés ne disposent pas forcément d'un nombre suffisant d'heures sur leur compte, les exigences du compte personnel de formation mènent à des aberrations telles que devoir prendre des cours individuels déclarés deux heures alors qu'on ne reçoit qu'une heure, s'inscrire à des examens inadaptés... En plus, les coûts de cours de langues collectifs ne sont pas forcément très élevés. Trop, pour une société qui se réclame « internationale » et « voix du monde » ?**

Les cours en langue étrangère (anglais, arabe, bambara, espagnol, russe) ont représenté 164 heures de formation en 2017 pour 6 personnes.

En 2018, aucune formation en langues « communes » (anglais, allemand, espagnol, italien, arabe, etc.) ne sera financée dans le cadre du plan de formation.

Toutes les demandes seront orientées vers le Compte Personnel de Formation (CPF). Le rôle du CPF est entre autres d'accompagner les salariés dans leur apprentissage d'une langue étrangère. Rappelons que le CPF est financé par les cotisations formation que verse l'entreprise.

Les cours de français pour les personnels en CDI seront financés sur le budget de la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles. Si ce financement n'est pas possible, les demandes seront orientées vers le CPF.

Les personnels en CDD, à la pige ou les intermittents devront recourir à leur CPF.

Par conséquent, seules les formations en langues « rares » comme l'haoussa ou le mandingue, pour lesquelles nous formons quelques personnes chaque année, seront prises en charge sur le plan de formation à condition que les demandes soient motivées par des impératifs professionnels et validées par la hiérarchie.

Une enveloppe de 10 000€ sera allouée à ces formations.

Ce point du plan de formation 2018 a fait l'objet d'une information/consultation du CE de FMM lors de la séance extraordinaire du 29 juin 2018.

12. Serait-il possible que les personnes qui font un stage de formation à la radio puissent recevoir l'aide de FMM pour payer leur titre de transport (souvent des étudiants avec peu de ressources) ? L'aide pourrait être proportionnelle aux jours de stage dans l'entreprise.

Le remboursement 50% du Pass Navigo n'est possible que pour les stagiaires gratifiés (+ de 2 mois). La mise en place du remboursement des frais de transport pour l'ensemble des stagiaires accueillis à FMM a un coût important (traitements administratif + budget). Ce traitement ne nous permettrait plus d'offrir la possibilité au plus grand nombre de réaliser ces stages.

Par ailleurs, les stagiaires bénéficient en parallèle du statut d'étudiant et des mesures liées à ce statut.

13. S'il y a eu beaucoup de changement ces dernières semaines dans le restaurant d'entreprise, il y a une chose qui n'a malheureusement pas changé, c'est le faible choix en fin de service que ce soit le midi ou le soir... Les salariés obligés de manger en fin de service (après 14h ou 21h30) sont confrontés à un choix qui n'en est plus un car il ne reste plus grand chose... Eurest pourrait-il prolonger ses bons petits plats sur l'intégralité de l'ouverture de la cantine ?

Le restaurant ne peut pas avoir une quantité illimitée de plats pour des raisons de gaspillage.

Les prévisions sont faites en fonction du nombre de convives et en fonctions des mois.

Questions CFTC

1- Nous ne comprenons pas la réponse de la Direction à la question posée lors de la réunion du mois de juillet concernant le maintien de la prime de jours fériés en période de congés.

Selon l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26/09/2007, N° 06-41475, puisque les jours fériés sont normalement travaillés à France Médias Monde, un PTA planifié un jour férié devrait normalement percevoir la prime de 100 € correspondante, y compris lorsqu'il pose congé, dans le respect du principe selon lequel le « *salarié doit percevoir durant ses congés payés, le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé* ».

La Direction confirme-t-elle cette lecture de l'arrêt ?

L'arrêt de la Cour de cassation cité dans la question est un cas d'espèce et non pas un arrêt de principe. Il ne s'applique pas à FMM. La réponse est donc que la prime est versée si le jour férié est travaillé.

La réponse à la question 1 de la CFTC du mois de juillet était : L'accord du 31 décembre 2015 ne prévoit le versement d'une prime forfaitaire liée au travail les jours fériés que pour les PTA. Cette indemnité correspond à un EVP et est traité comme tel. (Elle n'est donc versée que si la journée est effectivement travaillée). Elle n'entre pas dans le maintien de salaire mais dans l'assiette du 10^{ème} congés payés.

2- Des mois avant la période estivale, la Direction a demandé aux salariés de France 24 de déposer leurs congés pour mieux prévoir la grille d'été en adéquation avec les effectifs présents. Force est de constater que, cette année, des anomalies ont émaillé cette grille d'été. Quelques exemples :

- **La matinale de l'antenne francophone : lors du premier jour de l'application de la grille d'été, les équipes de la matinale se sont rendues compte des incohérences dans le conducteur prévu. Ils ont décidé, de leur propre initiative, de changer des détails dans la grille. Cela a généré une tension entre l'équipe éditoriale et l'équipe technique (le chef d'antenne notamment).**

Ces modifications ont été prises à l'initiative des chefs d'édition et des présentateurs présents ce jour-là. Le prolongement de ces modifications n'a pas été accepté.

- **France 24 anglophone : pendant la semaine du 15 août, le "desk" anglo s'est retrouvé anormalement avec 5 journalistes en même temps alors que la grille a été très allégée.**

Cela a été le cas pendant 2 jours.

- **France 24 arabophone :**
 - la grille d'été prévoyait deux demi-heures d'information à la mi-journée au lieu de deux heures. Mais au premier jour de l'instauration de cette grille, il a été décidé sans raison apparente de ne faire que des journaux courts, parfois de dix minutes. Par conséquent, les différents chroniqueurs shiftés se sont retrouvés avec très peu de travail, voire pas du tout.

- la grille d'été prévoyait pour le soir une rubrique "face à face" avec deux invités studio ou par duplex/skype. On a décidé de consacrer 10 minutes seulement à cette rubrique. Au premier jour de l'instauration de la grille, il a été convenu de transformer cette rubrique afin d'éviter de faire déplacer deux invités pour 10 minutes d'antenne seulement. Le service booking s'est alors retrouvé en surnombre avec plusieurs personnes pour trouver un seul invité pour toute la journée.

Cette décision a été prise à l'initiative des équipes présentes ce jour. Ces impacts n'ont pas été appréciés à leur juste mesure.

- Pour la semaine du 15 août, la grille a été allégée au maximum avec une configuration weekend. Pourtant, les effectifs shiftés étaient en surnombre avec par exemple des assistants chroniqueur sport/éco alors qu'il n'y avait pas de chroniques ; la présence de deux rédacteurs en chef le soir alors qu'il n'y avait pas de journal du maghreb ; ou la présence de plusieurs personnes au service booking alors qu'il n'y avait pas de rubriques nécessitant des invités...

Il y avait 1 assistant sport/eco en effet, il s'agit d'une erreur de planification. Les besoins en rédaction en chef n'ont pas été allégés pour ne pas surcharger le équipes restantes.

- **L'équipe maquillage/coiffure** : avec la fermeture de la loge maquillage studio, l'équipe maquillage du premier étage s'est retrouvée avec une surcharge de travail puisqu'une partie des invités/présentateurs news se faisait maquiller "en bas". En plus, pendant deux nuits, les présentateurs/trices ont dû se maquiller tous seuls à cause de maquilleur/ses.

La grille allégée prévoyait moins de présentateurs et donc moins de besoin en maquillage.

De manière générale, beaucoup de salariés pointent un manque de communication. Les équipes n'ont pas été consultées avant la prise de décision. Les instructions étaient contradictoires. Et même les rédacteurs en chef censés appliquer la grille d'été semblaient manquer d'information. Enfin, le téléspectateur de France 24 semble être le dernier des soucis dans les décisions prises. Aucune information n'a été donnée à l'antenne pour présenter et expliquer l'allègement de la grille. Nous nous adressons au monde entier. Un mois creux ou une "semaine la moins regardée de l'année" en France ne veut rien dire dans d'autres parties du globe. D'autant plus que l'information ne s'arrête jamais et l'été n'était pas "calme" comme on prétend : (crise Turquie/USA, bavure au Yémen, tremblement de terre Indonésie, le pont de Gênes, élections au Mali, etc...)

À quoi sont dûes ces anomalies?

La plupart des anomalies sont dues au manque de respect des consignes du « workflow » qui a été mis en place à la suite des décisions d'allègement de grille. Les équipes en places se sont affranchies de ces consignes et de fait ont désorganisé l'ensemble des dispositifs de fabrication de la Rédaction et de l'antenne. Les décisions d'allègement sont prises par la Direction en concertation avec la programmation et le « workflow », afin d'envisager l'ensemble des impacts liés à ces allègements. Une petite partie de l'organisation s'est permise de modifier ce qui a été prévu, sans en mesurer les conséquences.

3- Depuis presque deux mois, les rédacteurs en chef de France 24 ont reçu des instructions pour réduire au maximum les commandes de duplex pour les interventions des correspondants et des invités à l'antenne. "Il n'y a plus de budget", dit-on. Cela génère le recours systématique au téléphone et au Skype pour ces interventions. Conséquence : la qualité de l'antenne est très dégradée. Plusieurs fois par jour et sur toutes les antennes (Fr, Ar, Eng), des interventions téléphoniques et par Skype coupent en plein JT. Et quand "ça passe", la qualité du son et de l'image n'est pas toujours bonne. Cela ne donne pas une image d'une chaîne professionnelle et sérieuse. Certains rédacteurs en chef affirment que la Direction de la rédaction va jusqu'à préconiser la réduction des interventions des correspondants, même par téléphone et même si l'actualité le justifie, afin d'économiser le coût de la prestation.

- **Comment France 24 compte "tenir" pendant les quatre derniers mois de l'année étant donné cette situation?**
- **Comment a-t-on épuisé cette partie du budget aussi tôt dans l'année?**

Il devrait être rassurant pour la Rédaction de constater que la Direction pilote correctement son budget de fonctionnement et s'alerte lorsque certains seuils sont franchis. Il est normal de communiquer aux équipes des consignes suffisamment en amont afin de ne pas se retrouver dans le rouge avant la fin de l'année. Il s'agit de mesures de prévention qui permettront justement de « tenir » jusqu'à la fin de l'année sans risque majeur.

4- Les présentateurs de France 24 ont reçu un courriel leur demandant de ne pas venir au travail les "cheveux mouillés" afin de faciliter le travail des coiffeurs. Ce courriel vient confirmer ce que la CFTC souligne depuis plusieurs années : la difficulté de travail des coiffeurs à France 24, non pas à cause des "cheveux mouillés", mais à cause de la charge de travail imposée à un seul coiffeur/se à chaque shift. Cela ne justifie pas cet email à caractère "vexatoire" qui s'adresse aux présentatrices femmes !

- **Sur quelle base la direction de FMM a-t-elle rédigé cet email ?**
- **Si les présentatrices doivent venir les cheveux secs, que prévoit-on pour les présentatrices de nuit qui n'ont toujours pas le droit à un coiffeur et doivent se débrouiller seules ?**
- **À quand une vraie réflexion sur la charge de travail et la répartition des shifts des coiffeurs/ses de France 24 qui ne peuvent réellement protester à cause de leur statut (prestataire)?**

Ce mail a été envoyé à la demande de notre prestataire coiffure, afin que les coiffeurs puissent travailler dans des conditions optimales.

5- Pendant le mois d'août, la température extérieure est passée de 36° à 18° en deux jours seulement. Cela a été annoncé à l'avance par Météo France. Malheureusement, les équipes s'occupant de la climatisation n'ont apparemment pas reçu l'information. La climatisation à FMM est resté sur le même réglage. Même en coupant la ventilation manuellement grâce au système installé cette année, la clim soufflait toujours. Plusieurs salariés ont souffert de maux de tête. Comment régler ce problème à l'avenir ?

Un nouveau logiciel de paramétrage de la climatisation (GTB) sur l'ensemble des plateaux RFI, France 24 & MCD est à l'étude.

Les 2 logiciels qui contrôlent actuellement RFI/MCD et France 24 sont déjà anciens et ne nous permettent pas d'avoir la réactivité nécessaire face à des changements brusques et fréquents de températures extérieures.

6- Chaque entreprise doit se doter en 2019 d'un nouveau cadre syndical selon la nouvelle loi de travail. Quand la direction prévoit elle d'entamer les discussions avec les IRP?

Des discussions sur ce thème seront menées avec les organisations syndicales.

7- Le 6 août, la direction a annoncé l'application unilatérale de "nouvelles conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige de France Médias Monde". Un texte non abouti qui n'a pas obtenu l'adhésion des différentes OS, des pigistes et des correspondants.

Pourquoi cette décision unilatérale de la direction? À quoi sert le dialogue social à FMM?

Les négociations relatives aux conditions de collaborations des journalistes rémunérés à la pige de FMM ont été ouvertes au printemps 2017 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, et dans un cadre financier contraint, que la Direction a fait connaître dès le début aux représentants des organisations syndicales et aux « salariés experts » qui les accompagnaient.

Ces négociations ont permis un premier constat d'accord en décembre 2017 permettant une revalorisation très significative de barèmes de correspondants radio au titre de l'année 2017.

La négociation plus globale a repris au printemps 2018, avec de nouvelles propositions de la Direction sur chacun des thèmes demandés par les organisations syndicales. Le cadre financier restait le même.

Plusieurs réunions se sont tenues jusqu'à l'été, dans lesquelles la Direction a amélioré ou fait de nouvelles propositions à chaque fois et remis aux participants des projets d'accord successifs.

La Direction a annoncé que la réunion du 6 juillet 2018 serait la dernière avant la proposition à la signature des organisations syndicales d'un accord d'entreprise présentant un grand nombre de mesures nouvelles et d'améliorations des dispositions antérieures.

Comme annoncé dès l'ouverture des négociations, celles-ci devaient s'inscrire d'une part dans un budget déterminé mais néanmoins conséquent au regard des contraintes financières de l'audiovisuel public et de l'entreprise et, d'autre part, dans un cadre réglementaire également contraint concernant les correspondants exerçant leur activité à l'étranger.

Après une année de négociations, et pour permettre la mise en œuvre des différentes dispositions en 2018, la Direction a estimé qu'il était important d'acter d'ores et déjà ces mesures qui représentent une évolution significative, alors que les précédentes mesures concernant ces personnels dataient au mieux de 2010.

FO, la CFDT, la CFTC et la CGT ont successivement fait connaître par voie de tract à l'ensemble du personnel leur intention de ne pas signer cet accord.

Constatant ce désaccord, et donc l'impossibilité d'obtenir un accord majoritaire, la Direction a décidé d'appliquer unilatéralement toutes les mesures décrites par le projet d'accord, sanctuarisant ainsi le budget qu'elle avait réservé à cette négociation.

8 - L'avenir semble s'assombrir pour l'équipe de Mashable. Après les avoir rassuré sur la pérennité de leurs emplois, la Direction demande maintenant aux salariés de Mashable de réfléchir sur une nouvelle offre éditoriale. Mais que prévoit précisément la Direction de son côté?

La Direction a en effet réaffirmé que les contrats des collaborateurs de Mashable avec France 24 seraient honorés.

Comme évoqué à plusieurs reprises tant devant les IRP que devant les collaborateurs de Mashable, FMM s'investit dans un projet de site dédié aux jeunes européens, possiblement en partenariat avec la DW, pour lequel un financement de la commission européenne est indispensable. Ces discussions avec la commission européenne prendront nécessairement du temps.

Il est donc normal, dans cette attente, d'envisager des pistes au sein de France 24 pour permettre à ces collaborateurs de poursuivre leur activité et mettre leurs compétences au service de la rédaction.

Enfin, la Direction ne leur demande pas de réfléchir, seuls, sur une nouvelle offre éditoriale, mais de discuter avec la direction de France 24 du contenu éditorial de leur prochaine activité au sein de la chaîne.