



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 18 SEPTEMBRE 2018

Questions CGT

- 1) Il semblerait que la rédaction anglaise de RFI soit à la veille d'un grand chamboulement. A quel moment les projets seront présentés aux instances représentatives du personnel ? Est-ce que les salariés dont les vacations risquent de disparaître seront reçus par la direction technique et par la DRH ?

Le projet de réforme sera présenté au comité d'entreprise et au CHSCT de septembre 2018. La DTSI et la Direction de la rédaction ont d'ores et déjà reçu les salariés concernés par ce projet.

Les salariés de RFI en anglais pourront également être reçus par le service des Ressources Humaines.

- 2) Lorsqu'un salarié est en longue maladie, les indemnités journalières qu'il perçoit tout comme les sommes qu'il touche de la part de l'organisme de prévoyance ne sont pas imposables. La direction est-elle en mesure de fournir des décomptes exacts aux salariés concernés ?

France Médias Monde pratique la subrogation en payant intégralement le salaire du salarié concerné et récupérant ensuite les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et/ou la prévoyance.

Le détail des prestations figurent sur le bulletin de salaire. Le net fiscal figurant sur le bulletin tient compte les dispositions fiscales.

- 3) Quelle est le devenir des équipes de Mashable : où travaillent et où travailleront les étudiants en contrat pro ou en alternance ? Les pigistes vont-ils poursuivre leur collaboration avec France 24, de nouvelles piges sont-elles envisagées avec d'autres services et si oui lesquels ? Quel avenir pour les personnels en CDD et CDI ? La nouvelle transversale de France 24 a-t-elle vocation à se développer ou au minimum à être maintenue ? Quelle valorisation ? Quel est le projet de la direction pour les contenus de ce type ? À long terme, quels développements, quels levier ? Quelle intégration à notre rédaction ? Quelle autonomie ? Quels moyens ?

Les alternants se verront proposer de nouvelles affectations s'ils le souhaitent. Le volume de piges effectué pour Mashable restait peu élevé. Il ne sera pas fait appel à des pigistes dans le cadre de l'onglet « Découvertes ». Si des pigistes souhaitent collaborer pour produire des contenus sur le site de F24, ils peuvent se manifester auprès du service du recrutement qui procédera à l'évaluation des besoins de la Rédaction et des compétences de ces journalistes. Les CDD ne seront pas renouvelés.

Les journalistes CDI seront reçus par la DRH pour examiner les possibilités de reclassement sur des emplois vacants de l'entreprise.

- 4) La préfiguration du prélèvement à la source sera-t-elle mise en place à FMM ? (simulation sur les bulletins de salaires de la fin d'année 2018 de ce qu'aurait été le prélèvement à la source s'il avait été applicable cette année)

Un courrier sera adressé aux salariés pour confirmer le taux qui leur sera prélevé chaque mois. Ce taux d'imposition est communiqué par l'Administration à FMM, qui ne fera que l'appliquer.

Dans le cadre du projet de prélèvement à la source, il est prévu de communiquer aux salariés, en novembre ou en décembre, une simulation du prélèvement à la source qui leur sera appliqué.

- 5) Comment se passera le prélèvement à la source pour les salariés ayant plusieurs employeurs ou plusieurs caisses de retraite, qui prélèvera l'impôt ?

Comme toutes les entreprises, FMM appliquera le taux communiqué par l'administration fiscale sur tous les salaires nets versés par FMM.

- 6) Comment se passera le prélèvement à la source pour les salariés qui intégreront l'entreprise en 2019 ou débiteront dans la vie active cette année-là ?

Il existe 2 cas de figure :

Primo déclarant :

Pendant les 2 premiers mois, le salarié se verra prélever l'impôt sur la base d'un taux non personnalisé défini par l'administration. Le taux personnalisé sera appliqué au bout du 3^{ème} mois, sauf si le salarié demande à l'administration fiscale l'application d'un taux non-personnalisé.

Nouvel entrant déjà déclarant :

Un site web sera mis à disposition des entreprises par l'administration pour connaître le taux à appliquer.

Le taux personnalisé sera appliqué au bout du 2nd mois de paie, sauf si le salarié demande à l'administration fiscale l'application d'un taux non-personnalisé.

- 7) Pour les salariés percevant des indemnités maladie ou en congé parental, qui prélèvera l'impôt ?

Les 2 situations évoquées dans la question sont différentes :

- 1) les salariés percevant des indemnités « maladie » : France Médias Monde pratiquant la subrogation, le prélèvement sera appliqué sur le salaire versé par FMM.

2) les salariés en congé parental ne sont pas rémunérés. Par conséquent, il n'y aura pas de prélèvement par FMM.

8) Que se passerait-t-il pour les salariés en cas d'erreur de l'employeur dans le prélèvement ?

Le taux de chaque salarié sera communiqué par l'Administration courant septembre et appliqué automatiquement par France Médias Monde. L'employeur n'a pas le pouvoir de modifier les taux qui lui seront communiqués par l'administration fiscale. Les risques d'erreur sont donc limités.

9) Les TCR en 2-2-3 du service Monde souhaiteraient décaler leur cycle d'un jour. La DTSI refuse ce décalage, en effet cela impliquerait une alternance d'une semaine à 50 heures et d'une semaine à 20 heures. La semaine de 50 heures générerait des heures supplémentaires que la DTSI ne souhaite pas payer. Les TCR de ce même service en 4-5-5 font pourtant des dépassements d'heures (50 heures) sans que cela ne gêne la DTSI. Serait-il enfin possible de permettre le décalage d'un jour des cycles des TCR en 2-2-3 ? La DTSI s'était engagée à le faire en mars dernier au changement de grille de l'automne 2018.

La DTSI maintiendra les tableaux de service en 2/2/3 tels qu'ils existent aujourd'hui, avec une semaine à 40h00 et une à 30h00.

Décaler d'une journée, reviendrait à avoir une semaine à 20 h00 une autre à 50 h00, ce qui induit des surcoûts lors des remplacements.

Concernant le rythme en 4/5/5, la DTSI le maintiendra en l'état. En effet, ce rythme est calé sur le rythme des journalistes de l'équipe. Ces tableaux n'ont qu'une semaine de 50h00 toutes les 5 semaines.

10) Les TCR attendent avec impatience leur fiche de poste. A qui doivent-ils s'adresser pour la consulter ?

La fiche de poste générique accompagne l'email envoyé dans le cadre de chaque intégration. Elle est à disposition pour qui souhaite la consulter. Les fiches de poste détaillées pour l'ensemble des services, sont en cours d'élaboration.

11) La DTSI pourrait-elle revoir la distribution des studios. Les affectations sont parfois incongrues, les studios se trouvent parfois très éloignés des rédactions alors que des studios plus proches sont vacants.

Les studios sont attribués en fonction des disponibilités. Si les réservations ne sont pas annulées, la DTSI ne peut pas les réattribuer.

Suite aux remarques concernant des incohérences entre les studios 21 et 32 attribués aux rédactions en espagnol et lusophones, la DTSI a vérifié les raisons qui conduisent à affecter l'émission en espagnol de 18h dans le studio 21. En effet, l'émission nécessite l'utilisation du meuble multiplexe.

Lors de chaque changement de grille, la DTSI examine la possibilité de rapprocher les studios d'antenne au plus près des rédactions (tenant compte également de besoins spécifiques ; multiplex, vidéo, nombres de personnes...).

- 12) A l'heure où le gouvernement prépare son plan vélo à 350 millions d'euros, les salariés de FMM peinent parfois à trouver une place de parking pour leur 2 roues. Les mètres carrés ne manquent pourtant pas alors pourquoi la direction ne prend-elle pas les mesures nécessaires pour donner à la petite reine un trône moins exigu ?

Les services généraux ont d'ores et déjà ajouté une vingtaine de places supplémentaires et vont examiner la possibilité d'augmenter le nombre de places.

- 13) Toujours à la même heure, quand la direction comptera-t-elle mettre en place l'indemnité vélo ?

Les contraintes budgétaires qui pèsent actuellement sur France Médias Monde, ne permettent pas la mise en place d'une telle indemnité.

- 14) Un salarié peut-il revenir d'un arrêt maladie et découvrir qu'il a été dépouillé de son poste et se retrouver sans travail ?

Suite à un retour d'arrêt maladie, le salarié doit retrouver son ancien emploi OU un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. (Cass. soc., 25 février 1997, n° 94-41.351).

En principe, le salarié retrouve son poste à son retour d'arrêt de travail. Ce principe est parfois difficile à appliquer strictement. Lorsque l'entreprise a dû mettre en place une organisation particulière pour pallier une absence de très longue durée d'un salarié, il n'est pas toujours aisé de revenir sur cette organisation qui a pu durer plusieurs mois.

- 15) La DTSI avait confirmé lors d'une précédente réunion DP que le studio 23 était ouvert à toutes les rédactions de RFI et de MCD. En effet, certaines manquent cruellement d'heures de production studio et les demandes d'un studio en libre-service sont nombreuses. Qu'en est-il de la communication qu'elle s'était engagée à faire auprès des services concernés pour leur garantir la disponibilité et l'accessibilité du studio 23 ?

Les différents services et rédactions ont d'ores et déjà été informés verbalement par la DTSI.

La DTSI adressera une note à l'ensemble des services précisant les jours et les heures d'ouvertures ainsi que son accès pour les rédactions de RFI et de MCD.

Questions FO

- 1) Le barème de piges RFI fait l'objet d'une proposition de revalorisation dans le cadre des négociations pigistes et intermittents sans que l'harmonisation et la valorisation des tarifs soit appliqué à l'ensemble des rédactions de France Médias Monde, et plus précisément pour le web, pourquoi cette différence ?

Les barèmes de piges de RFI ont fait l'objet d'une négociation au cours du 1^{er} semestre 2018 et ont été revalorisés à compter du 1^{er} juillet 2018.

Ces nouveaux barèmes de piges RFI ont été appliqués dès la paie d'août 2018 pour les piges effectuées en juillet 2018.

Dans l'attente de la mise en place, dans l'outil de paie HR, de la rubrique des primes de nuit pour les piges RFI, les barèmes appliqués intègrent les primes de nuit correspondant à la vacation concernée. Dès que l'outil permettra le versement des primes de nuit, les barèmes seront réajustés.

Par exemple un présentateur de la matinale dont la vacation commence entre minuit et 4H00 perçoit provisoirement une pige de 165 euros (125 euros au titre de sa pige, 40 euros au titre du travail de nuit).

Lorsque les rubriques seront configurées en paye, il percevra une pige de 125 euros et une indemnisation de nuit de 40 euros.

- 2) Pourquoi la Direction n'applique-t-elle pas les dispositions de la CCNTJ concernant la prime d'ancienneté aux journalistes rémunérés à la pige de FMM ? Pour rappel les dispositions de l'article 23 (prime d'ancienneté) :

« Les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :

- 3 % POUR 5 ANNEES D'EXERCICE
- 6 % pour 10 années d'exercice
- 9 % pour 15 années d'exercice
- 11 % pour 20 années d'exercice

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :

- 2 % pour 5 années de présence
- 4 % pour 10 années de présence
- 6 % pour 15 années de présence
- 9 % pour 20 années de présence

Sera considéré comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise. »

Les modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté ont fait l'objet de discussions avec les organisations syndicales lors des négociations pigistes.

Pourquoi la direction n'applique-t-elle pas les dispositions de la CCNTJ concernant la définition de l'ancienneté ? Pour rappel les dispositions de l'article 24 (définition de l'ancienneté) :
« Pour l'application des dispositions de l'article ci-dessus, on entend par présence pour le calcul de l'ancienneté du journaliste professionnel :

a) Dans la profession : le temps pendant lequel il a exercé effectivement son métier.

b) Dans l'entreprise : le temps pendant lequel il est employé comme tel dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. Lorsqu'un journaliste remplaçant est titularisé sans qu'il y ait eu interruption de service, son ancienneté dans l'entreprise prend effet à la date de son remplacement. »

La carte de presse fait foi et représente le seul critère d'ancienneté pour les journalistes de FMM (CDI, CDD, et pigistes).

Les nouveaux journalistes doivent faire la demande de carte professionnelle auprès de la CCIJP.

<http://www.ccijp.net/upload/pdf/formulaire%201D%202018.pdf>

3) *Un accord relatif aux conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige de France Médias Monde, que les Organisations syndicales ne signeront pas, ne prévoit plus l'application de l'article 25 (le treizième mois). Rappel de l'article 25 :*

« À la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra au douzième des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année il sera versé au titre de ce salaire, dit "mois double" ou "treizième mois" un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces douzièmes ne seront dus qu'après trois mois de présence.

Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui

auront collaboré à trois reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à quinze jours est comptée pour un mois.

Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1er novembre d'une année civile, il recevra deux douzièmes le 1er février suivant. S'il entre le 1er décembre, un douzième le 1er mars suivant. »
Qu'est-ce qui justifie l'absence de paiement du 13^{ème} mois pour les journalistes rémunérés à la pige à France Médias Monde ?

Le paiement du 13^{ème} mois est conditionné à la détention de la carte d'identité des journalistes professionnels délivrée par la CCIJP.

- 4) La direction va-t-elle appliquer la disposition suivante de la CCNTJ : « *Les journalistes professionnels quittant leur emploi avant la date prévue pour leur congé annuel, quel que soit le motif de leur départ, ont droit au paiement d'un nombre de dixièmes égal au nombre de mois entiers écoulés depuis le 1er juin précédent jusqu'à la fin de leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non.* », concernant le 10^{ème} de CP ?

L'article 32 de la CCNTJ concerne l'indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est due à tout salarié qui ne liquide pas la totalité de ses congés payés acquis avant son départ de l'entreprise.

Elle est versée à l'occasion du solde tout compte.

- 5) Lors de la dernière réunion des délégués du personnel la direction affirmait que « *tous les salariés sont concernés par le 10ème Congés Payés (CP).* » Est-ce que les cadres dirigeants, qui selon le code du travail, sont les salariés qui possèdent la plus haute rémunération de l'entreprise, sont aussi concernés ?

Les dispositions légales en matière de congés payés, relevant du titre IV du Code du travail, sont applicables aux cadres dirigeants.

Plus précisément, l'article L. 3141-24 du Code du travail disposant du 10^{ème} de CP est d'ordre public et doit aussi être obligatoirement appliqué à cette catégorie de salariés.

Par conséquent, tous les salariés de FMM bénéficient du 10^{ème} de CP, indépendamment de leur niveau de rémunération.

- 6) A France Médias Monde, quel sont les EVP qui sont dans l'assiette du 10^{ème} congé payés ?

L'assiette a été communiquée aux organisations syndicales avant l'été (cf. pièce jointe).

- 7) Dans le logiciel Optiweb, le jour férié est-il décompté pour un salarié en 5/2 ?

Le logiciel Optiweb décompte le jour férié pour un salarié en 5/2.

Si des anomalies persistent, elles doivent être détectées et traitées au cas par cas. La DRH invite les salariés concernés à contacter leur gestionnaire de paie.

- 8) Dans quel compteur sont affichés/disponibles les AIA qui ont été intégrés dans le logiciel de paie et aussi dans l'espace Optiweb des salariés ?

Les AIA de congés (jours ancienneté, fractionnement, cadre,...) sont gérés dans l'onglet « congés » d'Optiweb et sont crédités en début d'année.

Les AIA en temps sont pour le moment gérés et alimentés en début d'année dans l'onglet « récupérations » d'optiweb.

- 9) La direction a répondu lors de la réunion des délégués du personnel en début d'année 2018 : *« Afin de garantir un meilleur suivi par les collaborateurs, un état des récupérations reprenant les acquisitions, les consommations et les expirations de récupérations a été mis à leur disposition fin décembre sur optiweb. Cette fiche récapitulative devrait permettre une gestion plus fine et plus compréhensive de ces récupérations dès aujourd'hui et il n'est donc pas souhaitable de définir de nouvelles règles avant d'avoir jugé de son efficacité. »*

La fiche récapitulative inclus-t-elle les récupérations AIA ?

Cet état intègre toutes les attributions de récupérations. Les Avantages Individuels Acquis d'heures de dimanche étant pour l'heure distribués sous forme de récupérations figurent dans ce relevé.

- 10) La direction de FMM annonçait que « l'équipe SIRH espère intégrer la gestion du CET au logiciel de paie à la mi-2018. » Est-ce que cela sera fait en septembre 2018 ?

Ce développement ne sera pas effectif en septembre. La direction rappelle qu'elle assure d'ores et déjà un suivi des CET. Les salariés peuvent déposer et utiliser leurs jours CET en faisant la demande à leur gestionnaire paie ou à l'adresse mail CET dédiée.

- 11) Certains compteurs (reliquats RTT, AIA en temps) qui devaient être initialisés à partir de la mi-janvier 2018, le sont-ils ?

Le service administration/paie a alimenté les compteurs (reliquats RTT, AIA en temps) qui devaient être initialisés à partir de la mi-janvier 2018.

- 12) Combien de salariés de FMM n'ont pas signé leur avenant de contrat de travail ? Quels sont les conséquences pour les salariés non signataires ?

Les conséquences restent identiques à celles figurant dans la réponse à la question 6 des délégués du personnel FO du 17 octobre 2017. Les salariés non signataires de l'avenant garderont leur ancien découpage salarial et de fait leurs futures évolutions salariales seront calculées sur leur traitement de base découlant des anciennes dispositions contractuelles.

Par ailleurs :

➤ **Pour France 24 :**

En cas de refus de signature de l'avenant, les PTA ne bénéficieront pas de prime d'ancienneté et les journalistes percevront la prime d'ancienneté calculée selon l'ancien modèle.

Pour France 24, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

➤ **Pour RFI/ MCD :**

En cas de refus de signature de l'avenant, le découpage du salaire ne sera pas modifié et sera rétabli comme il l'était précédemment au 1er janvier 2017.

Pour RFI et MCD, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant et qui n'auraient pas accepté le rachat de leurs jours ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

13) Pourquoi la direction qui a attribué une mesure lors des dernières NAO ne la verse pas à ceux qui n'ont pas signé leur avenant ?

L'avenant permet notamment de définir la structure de rémunération au regard des dispositions de l'accord du 31 décembre 2015 et de déterminer le salaire de base sur lequel s'applique le pourcentage d'augmentation.

Tous les collaborateurs concernés ont été informés individuellement à la mi-avril. La DRH leur a demandé de se positionner (signature ou refus de l'avenant) pour permettre de calculer le montant de leur augmentation.

Une relance a été adressée individuellement début septembre.

14) Combien de règles de prises de congés sont prévues par l'accord d'entreprise de FMM ?

Les articles II/2.6 et articles III/3.5 définissent les différents droits à absence (notamment CP annuels, congés supplémentaires liés aux handicaps, congés pour événements familiaux).

L'accord FMM n'a pas remis en cause les règles en matière de prise de ces congés.

15) Quelle est la composition précise du 10ième de congés payés en 2018 ?

La composition précise du 10ième de congés payés a été communiquée aux organisations syndicales avant l'été (cf. pièce jointe).

16) Quelles sont les nouvelles modifications du logiciel de congés prévues l'équipe SIRH ?

Il n'y a pas de projet d'évolution de cet outil en cours, hormis la gestion des CET.

17) Est-ce qu'il y a un appel d'offres en cours pour des prestations de régie publicitaire ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des Délégués du personnel.

18) Quelles sont les pistes pour la Direction afin de développer ses ressources propres ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des Délégués du personnel.

19) Quelles corrections a obtenu la Direction de FMM avec Sopra, l'éditeur de logiciel de paie, au sujet des AEM et d'AED ?

Les projets suivent leur cours. Les AED seront livrées pour octobre sauf problème coté SOPRA. Les AEM suivront immédiatement.

Les modifications attendues sont :

- **Une montée de version pour les AEM de la V4 à la V5 répondant aux demandes de Pôle emploi et un passage en échange de données informatisées (EDI)**
- **La correction des bugs sur les AED et le retour en EDI en lieu et place des déclarations manuelles,**
- **Une amélioration des délais de réception pour les salariés et ainsi la possibilité déposer plus rapidement leur dossier au Pôle emploi.**

20) Est-ce que des solutions ont été trouvées pour faire face aux problèmes de paramétrages puis d'écarts entre les données déclarées dans les AEM et les cotisations versées au Pôle Emploi ?

Suite à la mise en place du process de fiabilisation début mai, il n'y a plus d'écarts entre les données déclarées et les cotisations versées.

21) Comme les AIA d'absence (jours cadres, d'ancienneté ou de fractionnement, 39^{ième} heure, dimanche) n'étaient pas intégralement disponibles au 01/01 de cette année, seront-ils perdus au 31/12/2018 ?

Les compteurs d'AIA ont été mis à disposition des salariés fin janvier 2018, pour les plus tardifs autour du 15 février.

La direction confirme qu'il n'y aura pas de report et que les congés seront perdus au-delà 31 décembre 2018.

- 22) Quand se poursuivra la négociation sur le télétravail qui a été entamée à FMM ?

Une réunion de négociation a déjà été organisée sur ce thème. Pour avancer sur ce sujet, La direction doit connaître précisément le nombre de VPN (connexion aux outils métier à distance) pouvant être mis à la disposition des salariés.

Au-delà de la disponibilité des VPN, la direction doit aussi évaluer et gérer des contraintes liées à la sécurité des données.

Dans un contexte budgétaire restreint le coût du développement du télétravail doit aussi être mesuré avant toute prise de décision en la matière.

- 23) Les salariés en contrats d'apprentissage planifiés à la Brigade perçoivent-ils la prime « Brigade » ?

Les alternants ne relèvent pas de l'accord « brigade » et ne perçoivent pas la prime brigade. Ils sont en formation, soit 50 % en entreprise, 50 % à l'école. Au regard de leur calendrier scolaire, leur planification dans l'entreprise est prévisible.

Ils n'ont par ailleurs pas les contraintes des salariés affectés à la brigade.

- 24) Quand seront présentées aux instances du personnel les propositions liées à la « réflexion collective concernant la rédaction anglophone de RFI » ?

Le projet de réforme sera présenté au comité d'entreprise de septembre 2018.

La DTSI et la Direction de la rédaction ont d'ores et déjà reçu les salariés concernés par ce projet.

- 25) Combien de mesures accordées dans le cadre de la NAO, y compris la mesure d'augmentation salariale de 2% prévue pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis 6 ans, ne s'appliquent pas ? Et pourquoi ?

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

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

Toutefois, France Médias Monde peut tout à fait accorder à ces salariés des augmentations de salaire dans le cadre des NAO. Dans ce cas, le calcul des éventuelles augmentations salariales de ces collaborateurs peut effectivement être réalisé sur la base de la structure de rémunération antérieure.

En revanche, conformément aux principes fondamentaux de transposition définis dans l'annexe 17 de l'accord d'entreprise de France Médias Monde, les dispositions prévues aux titres II.1 et III.2

(EMPLOI, CLASSIFICATION, REMUNERATION ...) ne sont pas applicables en cas de refus de changement de structure de rémunération. Dès lors, la mesure d'augmentation salariale de 2% prévue pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis 6 ans ne s'applique qu'aux salariés ayant accepté la modification de leur structure de rémunération.

- 26) L'enveloppe pour la résorption des disparités qui permet d'abonder les NAO jusqu'en 2020 sera-t-elle maintenue en cas d'économies importantes liées à la réforme de l'audiovisuel public ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des Délégués du personnel.

- 27) Est-ce possible de réduire le délai de réception des bulletins de paye ? Les salariés ne reçoivent toujours pas leurs bulletins de salaire avant le 15 de chaque mois.

Les bulletins sont envoyés entre le 3 et le 6 du mois.

- 28) Lors des réunions d'attribution des mesures individuelles, la direction a annoncé qu'elle engagerait une discussion sur le statut de REM et une réforme de structure sur le positionnement des chefs d'édition de F24 travaillant la nuit, est-ce toujours d'actualité ? Si oui le calendrier a-t-il été arrêté ?

REM :

La direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion sur le statut de REM. La direction a précisé que cette évolution ne passait pas forcément par une augmentation salariale. Ces discussions seront engagées en 2019.

Chefs d'édition de F24 travaillant la nuit :

Comme elle s'y était engagée, la direction a rencontré le 3 juillet dernier les chefs d'édition CDI de F24 affectés à la nuit pour évoquer le périmètre d'activité et l'évolution de leur statut.

La direction a proposé de positionner les chefs d'édition CDI de F24 affectés, sous réserve d'avoir exercé cette activité durant 5 ans, sur l'emploi de responsable d'édition – groupe 8 - à effet du 1^{er} juillet 2018, accompagné d'une mesure de 7% d'augmentation du salaire de base.

Ce repositionnement permet de répondre à :

- **l'absence de rédacteur en chef la nuit,**
- **La demande des chefs d'édition de France 24 affectés à la nuit d'une reconnaissance de leur autonomie éditoriale, de leur rôle de formateur et une valorisation de leur expérience.**

Une fiche de poste est en cours de validation. La mise en œuvre de cette mesure interviendra dans les prochaines semaines.

- 29) Le système optiweb est-il fiable et depuis quand ?

La direction considère que l'outil Optiweb est fiable.

Si un salarié rencontre une anomalie, il doit la remonter à son gestionnaire de paie.

- 30) Serait-il possible de faire un accès aux outils pour les stagiaires pour les rédactions de F24 comme à RFI ?

Si les stagiaires sont amenés à contribuer à la création du contenu, ils ont évidemment accès aux outils.

- 31) Un audit interne sur HR a été réalisé en interne, quels est son résultat, qui en a pris connaissance, à quoi va-t-il servir ? Peut-on en avoir connaissance ?

Aucun audit interne n'a été mené sur HR access.

- 32) Les journalistes en mission en Russie pendant la coupe du monde étaient planifiés de 10 à 18 h. Or ils sont intervenus en direct bien au-delà de 18h. La Planification 10 18 les prive des heures qu'ils percevaient habituellement. Quelle compensation la direction compte-t-elle mettre en place ?

La direction examinera ces situations au cas par cas.

- 33) Est-ce que les salariés peuvent être informés des décisions adoptées concernant la restauration lors des derniers CHSCT ?

Les membres du CHSCT et la Commission Restauration suivent avec attention les prestations effectuées par Eurest.

Toute réclamation sur ces prestations doit être adressée à la Direction des Affaires Générales dans les meilleurs délais en mettant le CHSCT en copie.

- 34) A quand les travaux dans le dressing de FR 24
Penderie et isolation sont prévus de longue date mais rien est fait Des odeurs persistent suite à un dégât des eaux ?

Les services généraux ont évoqué ce sujet avant l'été avec la DTSI. En effet, tous les travaux bâtiments touchant à la DTSI sont effectués par la DTSI.

CFDT

- 1) Déjà signalé à plusieurs reprises. À l'heure où l'on cherche à nous sensibiliser à la sécurité informatique, on s'étonne de voir autant de messages d'alerte sur nos postes. Impossible de reconnecter les lecteurs réseau, « problem in setting up the default printer », et quelquefois des alertes sur des certificats de sécurité ou des mises à jour, « Erreur au niveau du profil » quand on lance Google Chrome ... Ne peut-on régler ces problèmes ?

Le support informatique assure le suivi des migrations des lecteurs réseaux suite au remplacement des stockages de cet été. Les messages indiquant des problèmes de connexion à ces lecteurs sont à traiter pour chaque utilisateur au cas par cas, une communication demandant à chacun de prendre contact avec le support a été diffusée plusieurs fois.

Aucun appel ne fait mention de problèmes « problem in setting up the default printer », les personnes impactées sont donc invitées à contacter le support bureautique.

Concernant les alertes de certificats, elles sont dépendantes du site visité, FMM met à jour régulièrement ses propres certificats. Par contre, si un site externe a un certificat obsolète cela peut indiquer une compromission possible du site, dans tous les cas la confidentialité du transit des données n'est pas assurée.

Les mises à jour des logiciels sont nombreuses, l'application de ces mises à jour nécessite de nombreux tests avant le déploiement. C'est pourquoi seules les mises à jour critiques de sécurité sont systématiques. Les versions validées pour les postes FMM peuvent donc avoir des décalages fonctionnels avec les versions grand public, c'est le cas pour le message « Erreur au niveau du profil » quand on lance Google Chrome avec un compte personnel ayant été synchronisé avec un navigateur plus récent.

- 2) Depuis le début de l'année 2018 les chefs antenne ont accepté de faire fi de leur réduction du temps de travail annuel, en attendant qu'un accord soit trouvé avec leur hiérarchie pour un nouveau planning. Après de nombreuses propositions des équipes, qui ont toutes été refusées, c'est la hiérarchie qui devait faire une proposition ... Mais depuis que cet engagement a été pris, aucune nouvelle, aucune information. Où en est-on ?

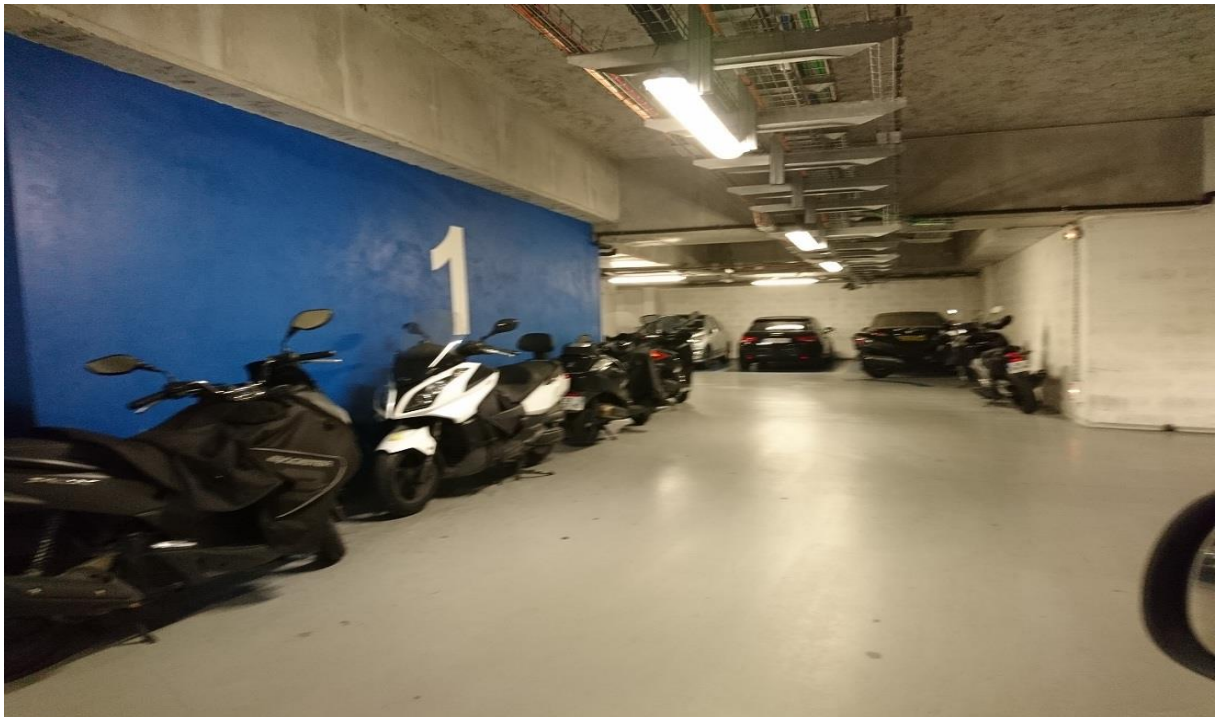
En décembre dernier, les propositions de la direction ont toutes été rejetées. Aussi, il a été entendu, effectivement, que chacune des parties (employeur/salariés) se donne le temps de la réflexion afin de trouver une formule qui puisse convenir au plus grand nombre.

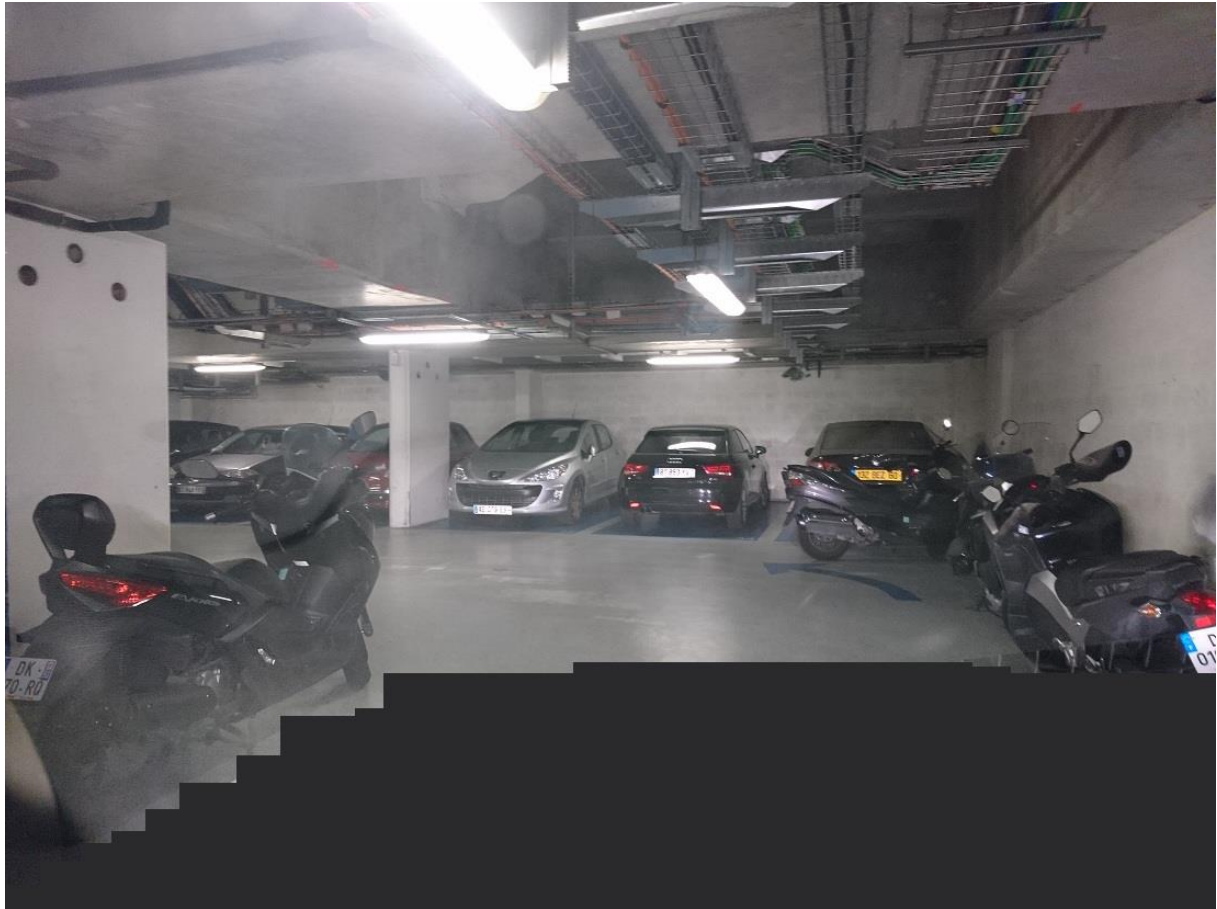
Depuis, quatre nouveaux collaborateurs ont été intégrés récemment en CDI. Par conséquent, la direction travaille sur un planning et à la création d'un cycle intégrant 4 ressources CDI supplémentaires pour un traitement équitable de tous les salariés du service. Pour le moment, ces collaborateurs sont affectés sur les absences ponctuelles (notamment un remplacement de congé maternité, un cycle vacant...). Cela fonctionne depuis juillet en attendant de trouver la formule adéquate.

- 3) Au sujet des nouveaux plannings, censés être mis en place dès le début de l'année 2018, peut-on savoir pourquoi, par exemple, celui des chargés de production au trafic ne l'ont pas été ?

Il est prévu la création de 3 postes pour les Opérateurs trafic afin de mettre en place un nouveau cycle et la réduction du temps de travail. Actuellement, leurs jours de travail effectués au-delà du nouveau cycle donnent droit à des récupérations qui seront vraisemblablement placées dans le CET.

- 4) Les deux-roues dans le parking du 62 se comportent de plus en plus mal. Dans les passages, à côté des portes, ça devient difficile de se faufiler avec sa voiture dans le parking. Est-ce que la direction pourrait arrêter sa politique laxiste du laisser-faire et agir pour mettre fin à ces incivilités ?





Une communication sera faite aux propriétaires des véhicules en question.

- 5) Par ailleurs, un véhicule électrique a pris l'habitude de se garer hors des places de parking, dans le passage, ceci afin de pouvoir se brancher sur une prise proche.
Que compte faire la Direction face à l'accroissement prochain de ces véhicules électriques ?

Les Services Généraux vont se rapprocher du propriétaire de l'immeuble pour connaître les dispositions contractuelles en la matière.

- 6) Au nom de l'harmonisation, quand est-ce que la direction accordera des codes aux salariés de France 24, afin de ne plus avancer de l'argent pour le taxi ?

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.

- 7) Puisque la hiérarchie remplace les assistants plateaux grévistes, quid de leur charge de travail ? Est-ce qu'ils doivent continuer à s'occuper de leurs propres tâches ?

Le responsable de service évalue la charge de travail et veille au respect des temps de repos. Il peut aussi décider d'accorder des récupérations s'il les estime justifiées.

Ils peuvent donc continuer à effectuer leur tâche habituelle sous le contrôle du responsable.

- 8) Plusieurs types de coupelles sont disponibles à la cantine. Celles-ci ayant des contenances, mais aussi des poids différents, on se demande ainsi comment sont tarées les balances en caisse pour prendre en compte ces différences de poids ?

(Soit les balances sont tarées avec une valeur fixe, et dans ce cas il y aura forcément des erreurs de poids et de prix à payer en fonction du contenant utilisé. Soit c'est la personne en caisse qui indique la tare à chaque pesée, mais dans ce cas l'erreur humaine est toujours possible et l'acheteur n'a pas de moyen de vérification que c'est la bonne tare qui lui a été appliquée.)

Les Services Généraux précisent qu'il existe deux coupelles différentes. Chaque coupelle correspond à une touche dont la tare est préenregistrée

Questions CFTC

- 1) Le dimanche 26 août dernier, la rédaction hispanophone de France a trouvé toutes les difficultés du monde à supprimer un tweet de son fil d'actualité. Avec le décalage horaire et le week end, la rédaction de Bogota a essayé de joindre celle de Paris pour signaler ce tweet. Qui s'occupe du twitter de la chaîne hispanophone? Pourquoi n'a-t-elle pas la responsabilité de ses tweets? Qui assure la veille à Paris le week end et tard le soir?

La rédaction de France 24 en espagnol à Bogota est responsable des tweets et envois qu'elle effectue. Cet envoi a été effectué par la rédactrice en chef en fin de vacation. Hélas, personne à Bogota n'a pu gérer la suppression.

Il existe pourtant un groupe de diffusion de mails qui permet à une personne en poste en France de supprimer des publications problématiques. La liste de diffusion est suffisamment fournie pour atteindre un salarié en poste en France au moment voulu.

La direction va communiquer cette adresse pour permettre d'éviter ce type d'incident.

- 2) Pour les salariés de France 24 en 5/2, le secrétariat général dit que les jours flottants (pour un 14 juillet par ex) n'apparaissent pas sur leurs compteurs et c'est au planning de les comptabiliser. Pourquoi donc la Direction a prévu sur Optiweb une case "jours flottants"? Comment un salarié qui ne suit pas en détail ces droits pourra-t-il savoir qu'il a généré un jour flottant et ne pas le perdre en l'occurrence?

Les jours flottant sont générés automatiquement par le service administration /paie.

Le 1^{er} jour férié générant un jour flottant en 2018 sera le 11 novembre. Le 14 juillet 2018 a servi à financer la journée de solidarité.

- 3) Toujours pour les 5/2 à France 24, quand un jour férié tombe dans une période où le salarié a posé un "congé groupé" de 7 jours, le logiciel optiweb est censé compter 6 jours et non 7 selon le secrétariat général. Dans les faits, cela ne marche pas. Les chargés de planning ne savent pas comment régler ce problème. Quelle est la solution?

Le logiciel Optiweb décompte le jour férié pour un salarié en 5/2.

Si des anomalies persistent, elles doivent être détectées et traitées au cas par cas. La DRH invite les salariés concernés à contacter leur gestionnaire de paie.

- 4) Pareil pour les jours de fractionnement. Le secrétariat général de France 24 dit que ces jours n'apparaissent pas sur le compteur Optiweb et qu'ils sont à gérer avec le planning. Pourquoi, alors qu'ils sont censés être générés automatiquement? Beaucoup de salariés risquent de se rendre compte tardivement qu'ils ont des jours à prendre alors que la Direction les presse à solder leurs congés avant la fin de l'année.

Les jours de fractionnement correspondant aux prises de congés de juillet sont en cours d'attribution. Ces attributions successives se poursuivront jusqu'à mi-novembre au fil des remontées de congés dans le logiciel de paie.

Pour mémoire, l'attribution des congés de fractionnement est définie 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.

- **Journaliste - 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.

- 5) Pourquoi une "récupération pour jour férié" est compté comme "0,90 jour" et non un jour entier par le logiciel Optiweb? Cela a-t-il une incidence sur la prise du jour entier ou son paiement ?

La récupération pour jour férié est décomptée 1,16 jours et non 0,90 jour pour ne pas léser les salariés.

- 6) les responsables des réseaux sociaux de France 24 attendent depuis des mois leur passage au statut de journaliste. La Direction s'est engagée à plusieurs reprises et dans plusieurs IRP à repositionner les salariés concernés. Pourquoi ce retard ? Que se passe t il ?

Comme déjà évoqué, la direction s'est engagée devant différentes instances à harmoniser le statut des responsables d'animation des réseaux sociaux.

En effet, les collaborateur(trice)s sur ce poste ont actuellement des statuts différents (Journaliste ou PTA). Par ailleurs, les derniers recrutements ont été volontairement effectués sur des profils et un statut de journaliste conformément aux orientations du COM.

Dans son annexe 4, l'accord d'entreprise définit le processus d'évolution professionnelle vers un autre emploi, y compris vers un emploi de journaliste. Dans ce cas, l'entreprise met en oeuvre un dispositif spécifique et individualisé prévoyant un test de validation d'aptitudes établi avec une école de journalisme reconnue par la profession ou un organisme de formation, suivi d'une validation par l'encadrement éditorial. Lorsque ces critères sont remplis, les collaborateurs poursuivent une formation au sein d'une école de journalisme (différente de celle qui a réalisé le test).

Initialement prévu pour les personnels affectés dans les emplois P.T.A. d'Attaché(e)s de production de RFI, nous appliquerons ces dispositions aux responsables d'animation des réseaux sociaux. Ainsi, les collaborateurs qui :

- s'engageraient dans cette démarche,
- rempliraient les conditions nécessaires à la validation des tests,
- finaliseraient avec succès leur formation diplômante ou qualifiante au journalisme,

se verraient proposer un changement de statut pour devenir journaliste.

A l'issue de la formation, les collaborateurs(trices) seront repositionné(e)s sur un emploi de la nomenclature journalistes sur l'emploi de journaliste spécialisé – groupe 7 en restant sur leur poste actuel.

A ce jour, un autre cas de figure existe, celui des collaborateurs(trices) ayant une formation initiale de journaliste ou étant titulaire d'une carte de presse.

Dans ce cas, nous allons soumettre ces collaborateurs(trices) à un test pour valider les acquis de la formation et définir, le cas échéant, des formations complémentaires. Le service formation va programmer un test à l'INA. Le programme du test est le suivant :

- Evaluation des connaissances et du suivi de l'actualité – durée : 2h30
 - ❖ Questionnaire d'actualité (100 questions)
 - Questionnaire de connaissances sous forme de QCM sur l'actualité des derniers mois
 - ❖ Traitement d'un sujet d'actualité :
 - 2 sujets d'actualité à traiter parmi trois proposés, à rédiger en une page
- Épreuve de hiérarchie de l'information sur la base de dépêches d'actu – durée : 30 minutes
- Evaluation de la culture générale – durée : 1h30
 - ❖ Questionnaire de culture générale (80 questions)
 - ❖ Questionnaire de langue
- Evaluation des connaissances et de la maîtrise des réseaux sociaux – durée : à déterminer

La majorité des épreuves sera en français. L'épreuve de langue et les sujets d'actualité à traiter parmi trois proposés, à rédiger en une page seront corrigés en interne.

Négociations et cadre conventionnel

- 7) CFTC a réclamé lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), entre autres revendications, une augmentation de la participation employeur au restaurant d'entreprise. Nous n'avons toujours pas eu de réponse. Nous en profitons pour rappeler à la Direction que ces négociations sont toujours en cours puisqu'il n'y a pour l'instant ni accord ni constat de désaccord et que plusieurs des thèmes de négociation prévus par la loi n'ont toujours pas été abordés.

Ce point relève de la Négociation Annuelle Obligatoire.

- 8) Pourquoi n'a-t-on toujours pas commencé la négociation sur l'épargne salariale prévue par le code du travail dans le cadre des négociations annuelles obligatoires et demandé expressément par la CFTC lors des réunions de NAO 2018 ?

Ce point relève de la Négociation Annuelle Obligatoire.

- 9) Quand reprendra la négociation sur l'incidence d'un éventuel changement d'affectation sur le versement d'éléments variables de paie et sur la rémunération des personnels de France Médias Monde. La dernière réunion de négociation de l'accord portant sur ce thème remonte au 5 mai... 2017 ! Une nouvelle réunion est-elle prévue avant 2019 ?

Ce point relève de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Numérique / Mashable

- 10) Lors de la réunion du mois d'août, à la question posée par la CFTC sur le devenir de l'équipe Mashable la Direction a répondu : "Il est donc normal 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"

Pourquoi les salariés ne devraient-ils discuter qu'avec la direction de France 24 alors que des possibilités peuvent très bien exister au sein des autres rédactions de FMM, notamment à RFI ?

Les alternants se verront proposer de nouvelles affectations s'ils le souhaitent. Le volume de piges effectué pour Mashable restait peu élevé. Il ne sera pas fait appel à des pigistes dans le

cadre de l'onglet « Découvertes ». Si des pigistes souhaitent collaborer pour produire des contenus sur le site de F24, ils peuvent se manifester auprès du service du recrutement qui procèdera à l'évaluation des besoins de la Rédaction et des compétences de ces journalistes. Les CDD ne seront pas renouvelés.

Les journalistes CDI seront reçus par la DRH pour examiner les possibilités de reclassement sur des emplois vacants de l'entreprise.

- 11) Pourquoi la Direction n'a-t-elle pas communiqué en interne sur l'arrêt du site Mashable avec France 24 le 12 septembre ? Pourquoi les salariés de FMM apprennent-ils une telle nouvelle par voie de presse ?

Le caractère confidentiel des discussions avec Mashable USA n'a pas permis de communiquer sur cet arrêt. Une communication sera faite aux salariés après la prochaine réunion du Comité d'Entreprise.

- 12) La Direction a affirmé à plusieurs reprises vouloir conserver le savoir-faire acquis avec le partenariat entre France 24 et Mashable afin de répondre l'objectif qui nous a été fixé de nous adresser aux 18-35 ans. Comment la Direction compte-elle capitaliser sur cette expérience et utiliser au mieux les compétences des salariés qui travaillaient sur le site ? Quelle est la stratégie de France Médias Monde pour le numérique de manière générale ?

La stratégie de France Médias Monde a fait l'objet d'un point en comité d'entreprise. Les contraintes budgétaires ne permettent pas à France Médias Monde de maintenir le projet « ex-Mashable » au-delà du 31 décembre 2018.

- 13) les audiences numériques sur France 24 en arabe inquiètent beaucoup. Nos journalistes qui se sentent délaissés pointent du doigt un manque de moyens, de formations et d'accompagnement ? Le numérique est-il réellement une priorité pour la Direction ?

France 24 est consciente des moyens contraints qui existent pour la fabrication du contenu en langue arabe. La création de 2 postes pour le Web a été attribuée au service Internet arabophone.

Ce service a souffert des changements d'algorithme de Facebook, en a découlé ensuite une baisse du trafic vers le site en langue arabe.

- 14) Nos contenus sont peu visibles dans les moteurs de recherches. Que fait FMM en matière de référencement naturel et/ou payant (SEO) ?

Les actions menées par France Médias Monde en matière de référencement naturel et/ou payant (SEO) consistent pour France 24 en arabe :

-> **Achat sur Google :**

- pour favoriser le Téléchargements App Android F24
- Marque : achat de mots clés qui poussent la marque F24 uniquement
- Achat de mots clés qui poussent les contenus : uniquement axés sur les principales rubriques du site (home de section) car difficile à mettre en œuvre par contenu article (pas assez de ressources).

-> **Achat Facebook:**

- mise en avant des articles et vidéos

-> **Twitter :**

- des essais ont été faits pour pousser les contenus, mais il s'avère que les coûts restent très élevés pour des performances limitées.

Par ailleurs, l'équipe de la Direction des Environnements Numériques a accès à un tableau de bord numérique qui permet de connaître en direct les sources de trafic pour tous les sites et toutes les marques du groupe ainsi que la répartition de ce trafic par type de contenus produits par les rédactions.

Les équipes des réseaux sociaux de la DEN disposent de cet outil et ont une expertise dans leur métier qui permet de proposer des solutions à la rédaction arabe de F24.

La part de trafic venant des moteurs de recherche est sensiblement la même sur toutes les langues de F24 soit autour de 20%. Elle est supérieure sur RFI.fr (autour de 30%) notamment parce que RFI produit plus de contenus que F24.

Conditions de travail

- 15) Le nouveau planning de la maintenance audiovisuelle est désormais en place et les recrutements de personnels supplémentaires liés à l'intégration de prestataire et à la baisse de la pénibilité sont effectifs. Pourtant les équipes ATS et maintenance broadcast sont toujours confinées dans un local

exigu, servant d'atelier et prévu pour 6 postes de travail mais dans lequel peuvent cohabiter jusqu'à 14 personnes aux "heures de pointe". Cette situation présente des risques pour les personnels et ne permet pas des conditions de travail décentes. Pourtant la situation ne s'est pas améliorée depuis les alertes du CHSCT et des DP ces derniers mois et les engagements de la direction pris en séance.

Des projets d'aménagement de ces locaux sont en cours. Ce point est suivi en parallèle par le CHSCT.

- 16) Que deviennent les jours de récupération accordés au titre de la réduction de la pénibilité par l'accord FMM pour la période allant du 1er janvier 2018 au 3 septembre, date de la mise en place des nouveaux cycles de travail de la maintenance audiovisuelle. Les salariés pourront-ils placer ces jours sur leur CET.

Les jours de travail effectués au-delà du nouveau cycle donnent droit à des récupérations qui seront vraisemblablement placées dans le CET.

- 17) Que prévoit la Direction pour compenser la perte d'éléments variables de paie liée à la baisse du temps de travail pour les cycles soumis à une forte pénibilité ?

La pénibilité des cycles de travail a été compensée en temps et non en argent. Aucun autre dispositif de compensation n'est prévu.

- 18) Quelle est la procédure à suivre pour déclarer un accident du travail ?

Les salariés victimes d'un accident du travail doivent prendre contact avec leur gestionnaire de paie dans les plus brefs délais.

- 19) Lorsque les salariés effectuent des heures supplémentaires, celles-ci sont majorées de 25 ou 50 %. Si les salariés choisissent de récupérer ce temps de travail, 1h supplémentaire équivaut donc à 1h15 ou 1h30 en fonction du taux de majoration. Comment ces majorations sont-elles intégrées dans les compteurs de récupération *Optichannel* ? Comment peut-on le vérifier ?

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions ci-dessus (organisation du travail pluri hebdomadaire, etc... Art II/2.3.2 Accord d'entreprise) donnent lieu à une majoration ou, au choix du salarié, à récupération temps pour taux : »

Les salariés connaissent les heures supplémentaires effectuées et peuvent donc comparer avec leurs attributions de récupérations.

- 20) L'article L3321-3 du Code du travail dispose que "constitue une rémunération, le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier."

Compte tenu de la définition même de l'avantage en nature, le montant doit être pris en compte pour le calcul du taux horaire sur lequel s'appliquera la majoration au titre des heures supplémentaires.

Par ailleurs, la Cour de cassation précise que "Tous les éléments variables de la rémunération ayant un lien direct avec l'activité du salarié doivent être inclus dans la rémunération servant de base au calcul de la majoration pour heures supplémentaires" (primes d'astreinte, travail de nuit, dimanche, jour férié, avantages en nature, etc.) (Cass. Soc. 23 septembre 2009, n°08-40636)

Pourquoi la Direction de France Médias Monde n'inclut-elle pas dans le calcul du taux horaire des heures supplémentaires, comme l'impose la loi, l'ensemble des éléments constituant la rémunération du salarié ?

Le mode de calcul retenu par FMM est le plus intéressant pour les salariés puisqu'il intègre la prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires (ce qui n'est pas une obligation pour l'employeur).

En revanche, il est normal que l'avantage repas et la prime panier soient exclus de l'assiette des heures supplémentaires, car il s'agit de forfaits.

- 21) Certaines dispositions de l'accord FMM du 31 décembre 2015 qui ne sont toujours pas traduites dans *Optichannel* (prime jour férié, travailleurs de nuit, etc.) et les remontées d'information ne se font pas automatiquement. Ces éléments doivent donc être comptabilisés à la main, ce qui ajoute à la charge de travail des personnels et constitue une source d'erreurs.

Les primes de jours fériés sont bien paramétrées dans Optichannel (à l'exception des pigistes de RFI dont les nouveaux barèmes ont été mis en place en août dernier).

Les jours de repos supplémentaires pour les travailleurs de nuit ne concernent qu'un petit nombre de salariés, répondent à des règles complexes et ne peuvent être anticipés que par les planificateurs.

Investir de l'argent dans un tel paramétrage nécessiterait du temps, un budget conséquent pour des chances de succès très faibles.

Restaurant d'entreprise

- 22) Si un salarié pense être victime d'une intoxication alimentaire, qui doit-il prévenir ? Dans quels délais ? Comment procéder lorsque le problème survient un weekend ?

Le salarié peut prévenir directement le restaurant qui suivra les directives sanitaires pour la déclaration des TIAC. Une toxi-infection alimentaire collective (TIAC) est définie comme l'apparition d'au moins deux cas similaires d'une symptomatologie, en général gastro-intestinale, dont on peut rapporter la cause à une même origine alimentaire.

Le salarié qui serait dans ce cas doit envoyer un email aux services généraux (F. Penaud) avec en copie la médecine du travail (Dr Genty) et le CHSCT.

23) Suite aux témoignages alarmants des salariés sur la qualité et la fraîcheur des aliments servis par le restaurant de l'entreprise, la Direction de France 24 a annoncé qu'elle s'est rapprochée du prestataire pour s'enquérir des causes de ces manquements. Mais le responsable "qualité" du prestataire estime que la prestation est *"globalement satisfaisante"*.

- Que compte la Direction pour améliorer la prestation et au cas échéant changer de prestataire?
- Beaucoup de salariés se détournent du restaurant de l'entreprise. Ils demandent de bénéficier de la contribution prévue par l'employeur et versée au prestataire. Pour les salariés qui s'engagent à ne pas recourir au restaurant de l'entreprise, la Direction pourrait-elle prévoir des tickets restaurant?

Le restaurant a augmenté le nombre de ventes par jour depuis la reprise du contrat. Nous suivons au quotidien le contrat avec Eurest et déclenchons des plans d'actions si un écart est constaté.

24) Les salariés ont constaté l'augmentation de 30 centimes du montant de l'admission au restaurant d'entreprise. Comment s'explique cette augmentation ?

L'admission est calculée sur les effectifs clients du mois d'avant. En septembre l'admission correspond à la tranche du mois d'août ou le passage est moindre dû aux congés. Cette admission va baisser en octobre.