



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 20 NOVEMBRE 2018

Questions FO

- 1) Quel est la règle au sein de l'entreprise pour qu'une direction ou service obtienne le remplacement d'un salarié absent ?

Le remplacement d'un salarié absent dépend du poste occupé.

S'il s'agit d'un salarié « posté » (présentateur, SDR, REM, JMM, assistant ou chef d'édition), le collaborateur est systématiquement remplacé, quelle que soit la nature de l'absence.

S'il s'agit d'un salarié non « posté », le remplacement dépend de la nature de l'absence :

- **les congés ne nécessitent pas obligatoirement de remplacement,**
- **pour les absences pour cause de maladie, maternité, sabbatique, et formations longues, la personne peut être remplacée.**

En revanche, la DTSI s'appuie sur la brigade pour assurer les remplacements des TCR absents.

- 2) Si un salarié est en arrêt maladie au bout de combien de temps sera-t-il remplacé et s'il ne l'est pas est-ce dû à la durée ou pas ?

S'il est posté, le salarié est immédiatement remplacé sous réserve qu'une autre solution de remplacement soit envisageable.

Dans les services de RFI, le remplacement intervient généralement après 15 jours d'arrêt si l'arrêt va au-delà. Si les effectifs du service sont réduits et que le non remplacement a des conséquences importantes sur le fonctionnement du service, le remplacement peut intervenir avant les 15 jours.

- 3) Quelle est la règle pour le recours à l'intérim plutôt qu'un CDD ?

Le recours à l'intérim correspond en général à des profils non disponibles dans notre vivier de CDD et permet d'avoir une réponse rapide à un besoin précis.

- 4) Quelques fois des invités sont obligés d'attendre dehors au niveau de la sécurité parce qu'ils ne sont pas « inscrits » alors que les démarches sur l'outil ad hoc ont été faites, pourquoi ?

A ce jour, les services généraux n'ont pas eu de retour sur des problèmes de ce type. Les salariés rencontrant des difficultés doivent les remonter aux services généraux au 8433 (comme indiqué sur la procédure ci-dessous).

TÉLÉMAQUE, UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE POUR OPTIMISER L'ACCUEIL DE VOS VISITEURS

France Médias Monde met en place une plateforme en ligne à l'usage de tous les collaborateurs pour faciliter l'accueil des visiteurs extérieurs. « Télémaque » permet à

chacun de gérer en toute autonomie l'annonce de ses invités, tout en améliorant leur accueil et les mesures de sécurité.

Cette nouvelle procédure évite de solliciter l'accueil par téléphone et par mail, en renseignant directement en ligne l'identité des invités, la date, l'heure et le lieu du rendez-vous. Télémaque offre également la possibilité de réserver une place de parking pour les visiteurs véhiculés. L'accueil et la sécurité prennent en compte les informations renseignées en temps réel.

Pour utiliser cette nouvelle procédure, connectez-vous sur :

<http://telemaque.francemm.priv/telemaque> avec vos identifiants d'ouverture de session informatique.

Nous vous conseillons d'enregistrer cette adresse dans votre barre de menu.

Merci de privilégier dorénavant l'utilisation de Télémaque pour annoncer l'accueil de vos invités.

Pour toute information sur le fonctionnement de Télémaque, vous pouvez contacter les Services Généraux au 8433.

5) Quelle est le délai de validation des congés en dehors des périodes scolaires ?

Les secrétariats généraux fixent une date limite aux salariés pour poser les congés pour les périodes de vacances scolaires :

- en avril pour les vacances d'été
- en octobre pour les vacances d'hiver.

Le délai de validation pour les congés est d'un mois lorsque les demandes parviennent aux secrétariats généraux et aux services de planification au moins un mois avant la période demandée.

Plus les demandes de congés sont anticipées par le salarié, plus il est facile de les accepter.

Lorsque les demandes sont notamment adressées moins d'un mois avant la période demandée, et que le salarié doit être remplacé, le Secrétariat Général et/ou le service de planification concerné s'autorisent, faute de remplaçant disponible, à refuser la demande.

6) Les salariés travaillant en cycle se voient décompter l'ensemble du cycle pour la période de fin d'année, des jours seront perdus en 2018 et entamé les jours de congés de 2019, pourquoi ?

Effectivement, la Direction confirme qu'il n'y a pas de report de congés au-delà du 31 décembre 2018. Par conséquent, il est préférable d'utiliser des jours ouvrés pour cette période de fin d'année (récupération, RTT, jour flottant, jour de fractionnement).

Les secrétariats généraux et les services de planification accompagnent les salariés pour éviter la perte de congés.

7) Les compteurs AIA sont-ils opérationnels ?

Les AIA suivants disposent d'un compteur spécifique :

- Jours divers
- Jours d'ancienneté journalistes
- Jours d'ancienneté PTA
- Jours de fractionnement
- Jours 39^{ème} heure
- Jours cadres

En revanche, les AIA de récupérations en heures (dimanches, etc...) sont toujours gérés via le compteur de récupération

8) Les récupérations AIA en heures sont dans la même catégorie que toutes les récupérations ce qui interfère sur la durée de validité des récupérations classique (durée de 5 mois max). Elles peuvent être décomptées avant les autres.

La création d'un compteur pour les AIA de récupérations en heures fait partie de la liste des évolutions prévues. Les AIA de récupérations en heures (dimanches, etc...) font actuellement l'objet d'un traitement manuel pour maintenir leur validité durant une année.

9) Quelles sont les modalités pour se faire payer les récupérations expirées et à payer ? Les récupérations de l'année dernière quand seront-elles payées ?

**Il convient de rappeler les dispositions de l'accord d'entreprise FMM sur les récupérations :
« Une fois par an, la Direction fait le point avec le salarié sur son compteur de jours de récupération. S'il le souhaite, le salarié peut solliciter, par écrit, le paiement intégral des récupérations qui n'ont pas été prises dans les six mois suivant le fait générateur. A défaut de demande de paiement, celles-ci seront perdues. Si l'employeur ne fait pas de point avec le salarié sur son compteur de jours de récupération, celles-ci ne sont pas perdues.
Lorsque les éléments ne peuvent pas faire l'objet d'une saisie dans les systèmes de planification, les demandes et les réponses doivent être faites par écrit. »**

Le paiement des récupérations de 2017 a été effectué après le contrôle des droits.

Les demandes de paiement de récupérations doivent passer impérativement les secrétariats généraux ou services de planification qui déclenchent le paiement dans Optichannel. Cette opération est indispensable à la mise à jour des soldes.

Le gestionnaire de paie peut être en copie de la demande mais il ne déclenche pas le paiement sans l'aval des secrétariats généraux ou services de planification.

10) Les remboursements des taxis toujours du retard... c'est sans fin les mois de retard s'accumulent, pourquoi les remboursements sont bloqués si longtemps ? et un service peut-il répondre ou accusé réception du mail ?

Le Secrétariat Général de France 24 a rattrapé le retard sur les notes de frais. Le service des missions traite actuellement ces dossiers.

Questions CGT

- 1) Le 1^{er} octobre 2018, le Directeur Général et la Directrice des Ressources Humaines ont été alerté par courrier de la non-application à l'ensemble des salariés de FMM de l'article II/2.2.9 de l'accord d'entreprise sur les Modalités de gestion et de prise des droits à récupération (« Les 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 »). Depuis le 1^{er} janvier 2017, la prise des droits à récupération sur des vacances générant des forfaits n'aboutit pas au paiement de ces derniers pour l'ensemble des salariés comme le stipule l'article cité précédemment. Sans réponse à ce courrier, quelle suite doit donner la CGT à ce silence de la direction sur ce sujet ?

Les 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.

Cette disposition s'applique dans le cadre d'une récupération posée et non payée.

Etendre cette disposition aux récupérations payées présenterait un coût qui serait nécessairement pris en charge sur le budget des NAO.

- 2) Lors des prochaines élections professionnelles en 2019 pour le CSE, les salariés de CFI et FMM voteront ils ensemble ?

S'agissant deux entités juridiques différentes, il n'est pas prévu que les salariés de CFI votent avec les salariés de FMM.

La Direction rappelle qu'un accord sur le comité de groupe (FMM/CFI) est toujours à disposition des Organisations syndicales pour signature.

- 3) Quand un journaliste peut-il générer des jours de récupération ?

Un journaliste peut générer des jours de récupération lorsqu'il travaille le dimanche en 5/2, les jours fériés ou en mission

- 4) Quand aura lieu la prochaine réunion NAO sur les pigistes, correspondants et intermittents ?

La DRH finalise les protocoles d'accord qui seront transmis aux Organisations syndicales en milieu de semaine. La prochaine réunion se tiendra le 28 novembre 2018.

- 5) Comment va être appliquée l'ancienneté pour les pigistes ? Ainsi un chroniqueur avec 20 ans de carte de presse et qui intervient une fois par semaine sur RFI depuis 5 ans a-t-il droit à quelque chose ?

Le projet d'accord d'entreprise prévoit que l'ancienneté est calculé au regard de la durée de la détention de la carte de presse française.

Le chroniqueur en question bénéficiera d'une prime d'ancienneté calculée par rapport à son ancienneté « carte de presse ». La détention d'une carte de presse depuis 20 ans entrainera une ancienneté de 20% de la base du SMIC, calculée au prorata du temps de présence. Ce prorata s'apprécie sur la base de 21,75 jours par mois.

Concrètement, un chroniqueur pigiste ayant une ancienneté « carte de presse française » de 20 ans aura une prime d'ancienneté calculée comme suit :

- **Le SMIC annuel 2018 est de 17 982 euros.**
- **$17\,982 \times 20\% = 3596,4$ euros/12 mois / 21,75 = 13,77 euros par jour travaillé.**

- 6) Que se passe-t-il pour un salarié en 5/2 qui doit travailler un dimanche et qui se trouve être aussi un jour férié comme le 11 novembre dernier ?

Un salarié en 5/2 qui travaille un dimanche et qui se trouve être aussi un jour férié comme le 11 novembre dernier, se voit attribuer un jour de récupération. Si le repos compensateur dans la semaine n'a pas été obtenu, il se voit attribuer 1 récup et non pas un jour flottant.

- 7) Que se passera-t-il après le Brexit en janvier 2019 pour les salariés qui ont des papiers Britannique ? Que compte faire la direction ?

A ce jour, nous ne disposons de peu d'information sur le Brexit et les mesures qui en découleront. Un article du Monde du 15 novembre rappelle les engagements du représentant de la commission européenne, Michel Barnier sur la prorogation des droits des résidents jusqu'en 2020 et peut être au-delà.

https://www.lemonde.fr/referendum-sur-le-brexit/article/2018/11/15/brexit-les-principaux-points-de-l-accord-technique-conclu-entre-londres-et-l-union-europeenne_5383890_4872498.html

- 8) Sur quelle année les RTT générées en décembre sont-elles versées : L'année qui se termine ou l'année suivante ?

Les salariés ont la possibilité de prendre les jours de RTT de décembre par anticipation, ou de les reporter sur l'année suivante jusqu'au 31/03.

- 9) Les 2 jours de droit à absence supplémentaires pour les salariés de plus de 50 ans travaillant de nuit peuvent-ils être posés sur le CET ?

L'Accord d'entreprise FMM ne prévoit pas que les 2 jours de droit à absence supplémentaires pour les salariés de plus de 50 ans travaillant de nuit puissent être posés sur le CET. En effet, il s'agit de jours de repos supplémentaires et non de récupération ou de RTT.

- 10) Le compteur pour les heures de récupération AIA au titre des dimanches de l'ancien accord sera-t-il prêt au 1^{er} janvier 2019 ?

La DRH a demandé en février 2018 la création d'un poste de responsable SIRH GTA en charge de ce genre de problématique. Cette personne rejoint FMM le 10 décembre.

- 11) Optiweb continue à faire des siennes : les compteurs varient en fonction du poste sur lequel ils sont consultés. Comment pallier ce problème ?

Il convient de préciser les dysfonctionnements sur les compteurs pour que la DRH puisse les résoudre.

- 12) Le compte CET bien que déjà existant est totalement invisible, notamment sur les fiches de paie. A quand un compteur accessible à tous les salariés ?

Ce développement ne sera pas effectif en novembre. 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 : cet@francemm.com

- 13) Cette année aucune date limite n'a été donnée aux salariés de la DTSI pour la pose des jours de congé pour la période des fêtes de fin d'année. Par contre une communication a été envoyée indiquant qu'il n'était plus possible de faire des demandes de congés. Certains salariés se retrouvent aujourd'hui dans l'impossibilité de poser ne serait-ce que 2 jours de congé pour Noël ? La DTSI pourrait-elle tenter de trouver des solutions à ces salariés ?

Le 9 octobre dernier la DTSI a sollicité les TCR pour la pose des congés de fin d'année. Il n'y a pas eu de date butoir. Beaucoup de demandes de dernière minute contraignent la DTSI à rechercher des solutions pour pouvoir permettre aux salariés de ne pas perdre leurs congés.

- 14) Quelles sont les différents temps de préparation minimum nécessaires aux TCR pour : un journal de 10 minutes, un journal de 15 minutes, une tranche de 20 minutes, une tranche de 40 minutes et une tranche de 1h ?

Le temps de préparation pour un journal de 10 minutes varie de 10 à 30 minutes en fonction du contenu de la tranche. Il n'est pas possible de décréter un temps de préparation figé, il doit être ajusté au mieux en fonction du contenu de chaque tranche et de chaque flash.

- 15) Les fiches de poste TCR sont attendues et promises depuis plus de deux mois. Pourquoi tardent-elles tant à arriver ?

Il ne s'agit pas de fiches de poste mais des fiches détaillant les procédures à suivre par tranche. Une personne est dédiée à cette tâche actuellement.

- 16) Il n'est pas rare que l'on assigne un TCR (notamment aux langues) sur une activité qui ne lui est normalement pas attribuée, d'une part, et d'autre part sans lui demander son avis. Les TCR ont une charge de travail définie en accord avec l'éditorial et les antennes. Rajouter à tout va des tâches supplémentaires peut mettre en péril la qualité des antennes et / ou du travail en cours. Serait-il possible de respecter les fiches de poste des TCR ? (il est vrai qu'elles ne sont toujours pas arrivées...)

Il arrive de temps en temps que la DTSI fasse appel à des TCR aux Langues ou Monde pour couvrir des productions courtes (insert téléphonique par exemple). Le TCR est averti par mail ou par téléphone (à privilégier) et il n'y a jamais eu d'incidents suite à ces demandes.

- 17) La nouvelle grille d'hiver avec la suppression d'une vacation TCR dans la rédaction Monde pose déjà quelques gros problèmes à la mi-journée. De 12h à 12h45 cette rédaction se retrouve sur les plans sans aucun TCR (2 sont à l'antenne et 1 en pause repas), il reste donc uniquement 1 TCR Afrique pour 2 rédactions... A plusieurs reprises le TCR du Monde 5 a dû faire sauter sa pause repas pour assurer le travail à la rédaction Monde... Lors d'Éditions Spéciales de plus en plus fréquentes, qui aura la charge de préparer le 13h ?

De 12h à 14h, deux TCR Afrique sont planifiés :

- le TCR Afrique 1 qui fait Afrique Midi,
- le TCR Afrique 2 est disponible,

Par conséquent, il ne doit pas y avoir de difficultés car les effectifs permettent une couverture normale.

Lors des Spéciales, le TCR Monde 3 a la charge du 13h.

- 18) Les TCR monde des groupes 6, 7, 8, 10 et Afrique n'ont jamais de weekends. La première semaine ils travaillent le samedi, dimanche et lundi et la deuxième semaine ils finissent la dernière vacation de la semaine le samedi entre 2 heures et 4 heures du matin. Le samedi est ce qu'on appelait il n'y a pas si longtemps « la descente de nuit » donc non comptabilisée comme un jour de congé. Ils ne leur restent donc que le dimanche pour profiter pleinement de leurs vies personnelles. Est-ce légal, est-ce humain? Serait-il possible de décaler leur cycle d'un jour afin qu'il puisse bénéficier une semaine sur deux, d'un vrai weekend ?

Cette pénibilité est compensée par un nombre de jour travaillé moins important par an. Modifier ces tableaux de service reviendrait à instaurer des semaines à 50h et des semaines à 20h, ce qui n'est pas envisageable.

- 19) Les journalistes ont toujours leurs tableaux de services affichés dans les couloirs, pourquoi n'est-ce pas le cas pour les TCR ? Pendant les dernières vacances il a fallu plus de 30 minutes à la rédaction monde pour trouver le nom d'un TCR remplaçant que seul les TCR Monde titulaires pouvaient voir sur Optiweb. Pourrait-on donner à l'ensemble des TCR la vision de tous les services

TCR sur Optiweb (Afrique, Monde, Langues, Brigades...) pour simplifier la transmission des informations notamment quand les plans sur l'intranet affichent ceux de la semaine précédente.

La DTSI envisage avec les administrateurs la possibilité d'élargir la vue des plannings à tous, sans qu'il n'y ait de perte de droits dans l'outil. Un essai sera réalisé avec un écran-test en 2019.

- 20) Il n'y a jamais eu aussi peu de TCR en CDI à la Brigade (seulement 20 aujourd'hui), une situation instable qui complique le quotidien de la production radio, des intégrations sont-elles prévues pour début 2019 ?

La situation actuelle ne permet pas à la DTSI d'envisager d'intégrer de nouveaux collaborateurs. Deux postes vacants ont été redéployés dans d'autres secteurs de la DTSI.

- 21) Quel est le responsable de la partie radio visuelle (studio 51) à RFI ?

Dans le cadre de la mise en place de la radio visuelle, le responsable langues est en charge du studio 51.

- 22) Le nouvel organigramme de la DTSI présenté il y a quelques mois dans les instances est-il déjà appliqué ?

Le Directeur de la DTSI a fait une présentation de l'organigramme fin juin et cet organigramme a également été présenté en CHSCT le 16 novembre pour la partie production radio.

Il clarifie l'organisation du management intermédiaire qui existait déjà depuis plusieurs années 2012. (CUP transformés en RUP).

Par ailleurs l'organisation du secteur prêt de matériel sera présentée devant le CHSCT avant sa mise en place.

- 23) Quel avenir pour les salariés de la verticale découverte (ex-Mashable) ? Pourquoi des postes sans lien avec leurs compétences leur ont été proposés ? Pourquoi proposer un poste de community manager à des journalistes ? Pourquoi proposer un poste très junior d'assistant d'édition à des personnes ayant plusieurs années d'expérience, avec une compétence particulière numérique qui n'est plus exploitée ? Pourquoi proposer ce poste junior à un personnel en contrat pro mais aussi le proposer aux permanents avec de l'expérience ? Pourquoi prétendre ne pas pouvoir intégrer ces journalistes d'ex-Mashable à la rédaction web alors que l'on y fait appel à des pigistes de manière régulière et continue ? Pourquoi avoir mis un des membres de Mashable à la video mobile en demandant aux reporters de faire son travail ? Pourquoi met-on un contrat pro sur un poste pour le remplacer par un autre contrat pro ?

Le contexte budgétaire actuel ne permet pas la création de postes. Dans le cadre d'un reclassement La Direction de FMM s'efforce de proposer les postes disponibles aux salariés concernés.

- 24)** La direction impose que les salariés ayant d'autres activités sur leur temps libre (colloques, cours, etc.) demandent la permission à leur employeur. La direction a-t-elle conscience que les salariés de FMM ont le droit à des activités et une vie privée qui ne nécessitent pas la validation de leur chef ?

L'Article I/3.8 définit l'exclusivité de collaboration.

L'exclusivité de collaboration a pour but de garantir à l'entreprise et aux salariés l'exécution effective et loyale des contrats de travail.

Pour les salariés à temps plein, l'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction d'exercer une activité rémunérée, salariée ou non, ou en concurrence, hors de France Médias Monde.

Pour les salariés occupant un poste à temps partiel, le cumul d'emplois est possible dès lors qu'il ne met pas en cause les intérêts légitimes de l'entreprise. Ces intérêts s'apprécient au regard du poste occupé par le salarié à France Médias Monde en lien avec l'activité extérieure souhaitée (exemple : activité de l'entreprise extérieure qu'elle soit concurrentielle ou non, missions proposées).

Toute demande de collaboration extérieure doit être formulée par écrit et portée à la connaissance de l'entreprise au plus tard 10 jours avant le début de la collaboration souhaitée. Cette demande doit être adressée au directeur concerné et à la Direction des Ressources Humaines.

Tout refus de collaboration extérieure, par l'employeur, doit être motivé dans les 10 jours suivants la réception de la demande écrite. Faute de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée acquise.

Toute absence de déclaration ou fausse déclaration relative à une collaboration extérieure constitue une faute professionnelle pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques, sous réserve du respect du principe de discrétion professionnelle.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées dans la mesure où elles ne nuisent pas à la bonne exécution du contrat de travail.

Dans tous les cas, les collaborations extérieures ne doivent pas perturber le bon fonctionnement du service.

La collaboration extérieure ne peut être autorisée qu'hors temps de travail et sera adossée à une demande de congé non rémunéré, sabbatique, de jours de réduction du temps de travail (R.T.T), selon les cas, ce qui exclut l'utilisation des congés payés, repos hebdomadaires et des jours de récupération et, pour les représentants du personnel, hors des heures de délégation dont l'objet est l'exercice du mandat.

Lorsqu'un congé non rémunéré est accordé, le collaborateur concerné reste soumis à une obligation de loyauté et de non concurrence. Il peut cependant formuler une demande de collaboration extérieure qui est acceptée ou refusée selon les modalités précédemment fixées.

Les salariés ayant fait l'objet d'une autorisation de collaboration extérieure s'engagent à respecter les dispositions du Code du travail relatives aux durées maximales de travail ainsi qu'aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.

L'autorisation de collaboration extérieure est valable pour une durée maximale d'un an, renouvelable selon la même procédure.

En cas de collaboration à caractère fortuit, le salarié peut exceptionnellement être dispensé de l'autorisation dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise.

Ces dispositions sont complétées, pour les journalistes, par les articles 7, 8 et 9 de la C.C.N.T.J. En tout état de cause, le journaliste doit s'assurer que la collaboration envisagée, ne met pas en cause son indépendance et sa crédibilité et n'est pas de nature à concurrencer l'activité de l'entreprise.

En effet, la crédibilité et l'indépendance peuvent être atteintes :

- **Lorsqu'il met ses compétences journalistiques ou son image au service d'un intérêt particulier et porte atteinte à son honnêteté professionnelle ;**
- **Dans l'exercice même de son métier lorsqu'un rapport financier est instauré avec un tiers, ce qui peut entraîner un risque de collusion.**

L'appréciation sur l'atteinte à la crédibilité et l'indépendance peut être nuancée en fonction de certains critères :

- **L'entité avec laquelle la collaboration est envisagée : entreprise de presse, entreprise, institution, association reconnue d'utilité publique ou non ;**
- **Collaboration rémunérée ou non ;**
- **Collaboration médiatisée ou non.**

Lorsque le journaliste de France Médias Monde est invité à s'exprimer publiquement en qualité d'expert par l'intermédiaire d'un média extérieur à l'entreprise, il doit dans toute la mesure du possible en informer préalablement le directeur de chaîne.

Le journaliste ne peut dans ce cadre, se réclamer de l'appartenance à France Médias Monde, sans autorisation préalable du directeur de chaîne.

- 25) Les nouveaux embauchés dans le service infographie antenne de France 24 ont obtenu un mail professionnel FMM (de ce type : prénom.nom-ericsson@francemm.com), quand les 7 autres membres du service obtiendront ce même genre de mail ?**

Le service infographie de France 24, sous-traité par Reed-Bee Media / Ericsson, fonctionne pour les échanges avec une adresse unique : infographie@france24.com

Par ailleurs, la personne travaillant pour Reed-Bee Media / Ericsson obtient au moment de son embauche une adresse mail attachée au nom de domaine de sa Société.

Après enquête nous avons effectivement constaté la création de 4 adresses sous cette forme : prénom.nom-ericsson@francemm.com.

Il s'agit d'erreurs commises au moment de la création du badge d'accès pour les locaux de France Médias Monde.

- 26)** La direction a déclaré aux « assistants plateaux » qu'ils avaient indûment reçus un paiement pour les jours pendant lesquels ils étaient en grève et que ces sommes allaient être retirées sur la prochaine paie. A notre avis, cette erreur aurait pu être l'occasion de ne pas retirer de paie aux futurs régisseurs adjoints, dans la mesure où la grève aurait pu être évitée par la direction... ! Toutefois, la direction peut-elle au moins assurer que les « assistants plateaux » n'auront pas à présenter de faux AEM ? De même, puisqu'elle affirme qu'il est illégal de refaire des fiches de paie, s'engage-t-elle à faire des lettres explicatives individuelles afin que les « assistants plateaux » n'aient pas de difficultés à Pôle Emploi suite à des incohérences entre fiches de paie et AEM ? Et finalement, les retraits sur salaires seront-ils bien faits au moment du versement du rattrapage d'augmentation depuis janvier ?

Comme toutes les entreprises publiques, nous sommes tenus de retenir sur le salaire les jours de grèves.

En ce qui concerne les demandes d'ordre administratif, la Direction accompagne les non permanents dans leurs démarches vis-à-vis de pôle emploi. Elle pourra fournir des lettres individuelles explicatives afin que les « assistants plateaux » n'aient pas de difficultés à Pôle Emploi suite à des décalages entre fiches de paie et AEM.

Le rattrapage sur l'augmentation des barèmes depuis janvier 2018 sera effectif sur la paie de novembre.

- 27)** Suite à la réponse de la direction à la question 9 de la CGT à la réunion des délégués du personnel du mois d'août, sur le mi-temps thérapeutique : Confirmez-vous que les salariés avec des contrats en forfait jours qui passent à mi-temps thérapeutique ou en invalidité partielle n'ont pas droit à des RTT au prorata mais à un nombre de jours de repos équivalent

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.

Le mi-temps thérapeutique impliquant une durée de travail inférieure à 35h 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.

Comme les salariés en forfait jour réduit, les salariés avec des contrats en forfait jours qui passent à mi-temps thérapeutique ou en invalidité partielle n'ont pas droit à des RTT au prorata mais à un nombre de jours de repos équivalent.

- 28) Il y a quelques années, un nouveau poste a été créé au Planning : Coordinateur de planning. Ce poste existe-t-il encore ou a-t-il été remplacé par le poste d'adjoint au secrétaire général de France 24 ? Pourquoi un tel changement de "titre" ? Y-a-t-il des différences entre la fiche de poste de "coordinateur de planning" et celle d'adjoint au secrétaire général de France 24 ? Si celles-ci existent, pourrait-on nous transmettre des fiches de postes claires ? Y-aurait-il un poste de coordinateur de planning vacant au sein du service ?**

Lors de la transposition de l'accord d'entreprise, le poste de coordinateur (trice) des plannings a été positionné sur l'emploi d'adjoint(e) au responsable de service. Il s'agit de l'emploi de la nomenclature FMM qui se rapproche le plus du niveau demandé et du poste. Par conséquent, le poste n'est pas vacant. La fiche de poste prévoit que l'adjoint(e) puisse être amené(e) à remplacer le secrétaire général dans ses fonctions lors de ses absences. La fiche de poste est jointe en annexe.

- 29) Actuellement pour les spéciales, ce sont les chargés de planning qui ont la charge d'organiser, de planifier les équipes et de transmettre toutes les informations nécessaires aux rédactions. Ne serait-ce pas le rôle d'un coordinateur de planning ?**

Le (la) coordinateur (trice) des plannings pilote l'organisation et la communication des données des « spéciales ». Les charges de planning restent en charge de la planification des équipes, en temps normal ou lors des spéciales. Le Secrétaire général souhaite également leur laisser le soin de communiquer sur le travail qu'ils ont effectué et qui doit être porté à leur crédit.

- 30) Lors de l'absence simultanée du secrétaire et de son adjointe, est-ce chaque chargée de planning qui a la responsabilité de son périmètre ? Ont-ils droit dans ce cas à une prime de remplacement ?**

Le(la) coordinateur(trice) des plannings n'a pas de périmètre attribué. Il(elle) intervient en support lors d'absence des chargé(e)s de planning, notamment lorsque ces dernier(ière) s sont en vacation décalée. C'est en réalité le(la) coordinateur(trice) des plannings et même le secrétaire général qui effectuent les tâches des charges de planning et non l'inverse. Il n'y a donc pas lieu d'envisager de prime de remplacement.

- 31) Depuis quelques mois, les 3/4 des chargé(e)s de planning sont parti(e)s, ou cherchent à partir du planning de F24 ? Ces départs ou futurs départs inquiètent les salariés avec qui ils/elles travaillent et sont la cause de dysfonctionnements. Quelles sont les causes de cette hémorragie ? A-t-on cherché à comprendre quelles sont les raisons de ces départs ?

Des opportunités d'évolution se sont offertes aux chargés de planning via des appels à candidature interne suivis de détachements temporaires. Leurs compétences sont reconnues dans l'entreprise. Ainsi, ils sont sollicités par d'autres services, ce qui est une preuve de la reconnaissance travail par de l'entreprise. Ces expériences riches n'apportent que des points positifs à leur retour dans le service.

Les dysfonctionnements dans la gestion des plannings sont intervenus suite à la décision d'une collaboratrice de mettre fin à son CDD durant la période d'essai. Le Secrétariat général s'emploie à limiter le plus possible les inconvénients liés à cette situation.

- 32) Serait-il possible de transmettre le planning hebdomadaire du planning à l'ensemble de la rédaction comme il est pratiqué pour l'ensemble des autres plannings ?

La continuité de service est assurée en l'absence des titulaires. Le secrétariat général ne considère pas cela nécessaire.

- 33) Qu'est-il prévu pour que les intermittents et pigistes puissent signer leurs contrats en temps et en heure comme la loi le demande ? Des solutions existent, comme par exemple mypeopledoc, utilisé par de nombreuses chaînes de télévision.

La Direction prévoit de mettre en place dès que possible une solution satisfaisante pour tous, issue de l'outil de planification. L'idée étant d'envoyer les lettres d'engagement en même temps que les plannings auprès des salariés non permanents.

- 34) Idem pour les notes de frais, des retards de remboursement sont fréquents, et le service planning n'a plus le temps de traiter dans les temps les notes de frais et le service des missions également. Pourquoi ne peut-on pas mettre en place des systèmes de codes (Uber ou taxi ou autres) ? Il existe désormais des prestataires qui permettent de limiter les courses à certains horaires et adresses de départ/destination, afin de limiter les abus.

La Direction Financière travaille actuellement sur une solution d'attribution de code taxis.

- 35) Pourquoi ne pas également mettre en place un système de notes de frais en ligne comme par exemple l'application Notilus, pour permettre aux salariés de rentrer leurs frais sur cette application et d'accélérer le traitement de celles-ci ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

- 36) Nous savons que la DAF est actuellement à la recherche d'une solution afin de fluidifier le traitement des notes de frais mais pouvons-nous avoir un délai que nous pourrions transmettre aux salariés ? Pourrait-on créer un groupe de travail qui regrouperait membres de la DAF et les salariés qui utilisent et/ou traitent les notes de frais au quotidien afin d'avoir un outil qui répondra au mieux aux attentes de tous ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

- 37) Serait-il possible de mettre en place un système de paie sans le décalage d'un mois, qui handicape énormément, notamment auprès de Pôle Emploi ? Certains se sont fait radier par manque d'AEM délivrées dans les temps par FMM, par exemple, et c'est un calvaire à chaque renouvellement pour les intermittents du spectacle. Le système mise en place au service Paie depuis quelques mois est insuffisant.

La Direction a déjà répondu à cette question lors d'une réunion des délégués du personnel.

Le système de paiement a été conçu de cette manière sur le modèle de France 24 qui prévoit un paiement à postériori des piges et des cachets. La solution serait de se caler sur le mois civil m-1 ce qui aura pour effet d'augmenter le décalage le paiement pour les non-permanents. Actuellement, la priorité de la DRH est d'assurer une bonne fiabilité de la paie tout en respectant au mieux le calendrier des évolutions légales qui est particulièrement chargé depuis 2 ans. Pour les intermittents, nous produisons les AEM en avance lorsqu'ils ont besoin de se réactualiser leurs droits au pôle emploi.

- 38) Sur Youtube circule une vidéo où une journaliste de FMM présente RFI sur Alexa, l'assistant vocal d'Amazon et dessous, il est écrit : « Depuis le 6 juin, il est désormais possible de commander son enceinte Echo d'Amazon avec assistant vocal de la marque, Alexa, en France. Elles seront livrées à partir du 13 juin en France. Rendez-vous sur <https://rfi.my/alexa> pour ajouter RFI à votre assistant ! » C'est troublant, est-il question de faire de la publicité pour RFI ou de vendre un produit d'Amazon ? Ne s'agit-il pas simplement de la publicité pour Amazon ? et là n'y-a-t-il pas un problème déontologique ? A-t-elle été rémunérée ?

Cette vidéo a été conçue dans le cadre du lancement de la custom skill RFI sur Alexa.

La journaliste n'a pas été rémunérée pour cette vidéo car il ne s'agit pas d'une publicité pour un produit Amazon mais d'une information à l'attention de nos auditeurs du lancement de l'application RFI sur Alexa (nommée custom skill Alexa).

Questions CFTC

- 1) Une personne dont la vacation commence à 23h et se termine avant 7h a droit au remboursement du taxi aller/retour. Il semble donc logique, dans ce même cas de figure si la personne utilise son véhicule personnel, que les remboursements kilométriques s'appliquent au trajet aller ainsi qu'au trajet retour. La Direction confirme-t-elle ce point ?

Toute vacation commençant à 23h et après donne droit à remboursement du trajet aller.

Toute vacation se terminant à 7h et avant donne droit à remboursement du trajet retour.

- 2) Les opérateurs trafic attendent toujours la mise en place de leur nouveau planning qui est subordonnée à plusieurs embauches en cours de finalisation dans leur service. En attendant, les jours de baisse du temps de travail dont ils doivent bénéficier dans le cadre de la réduction de la pénibilité leur sont-ils bien rétrocédés ? Ont-ils également la possibilité de les déposer sur leur CET au titre de l'année 2018 ?

Dans le cadre de l'harmonisation sociale, 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 pourront être placées dans le CET.

- 3) Les chefs d'antenne attendent que la Direction leur fasse une nouvelle proposition de planning depuis qu'ils ont refusé le projet présenté en CHSCT en novembre 2017, projet qui augmentait la proportion de vacations pénibles en horaires décalés. L'accord d'entreprise prévoit une baisse du temps de travail annuel pour ces salariés qui font un cycle difficile, en 3-8 ou sur des vacations de 12 heures. La direction a suspendu en 2018 le paiement ou la récupération des jours de baisse du temps de travail jusqu'à la mise en place d'un nouveau cycle. Un an plus tard, la Direction n'a pourtant fait aucune nouvelle proposition. Il n'est pas question que cette situation perdure en 2019. Les chefs d'antenne doivent pouvoir bénéficier des dispositions de l'accord d'entreprise et la direction n'a pas à économiser de l'argent sur leur dos. Si la direction n'est pas en mesure de proposer un nouveau projet, les jours de baisse du temps de travail doivent être rétrocédés aux chefs d'antenne à partir de janvier 2019 et jusqu'à la mise en place effective d'un nouveau cycle de travail.

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.

- 4) Serait-il possible de transmettre le planning hebdomadaire des chargés de planification à l'ensemble de la rédaction comme c'est pratiqué pour l'ensemble des autres services?

La continuité de service est assurée en l'absence des titulaires. Le secrétariat général ne considère pas cela nécessaire.

- 5) Qu'est-il prévu pour que les intermittents et pigistes puissent signer leurs contrats de travail dans les 48h suivant le début de la collaboration, comme le prévoit la loi ? Des solutions dématérialisées existent, comme par exemple "mypeopledoc", utilisé par de nombreuses chaînes de télévision.

La Direction prévoit de mettre en place dès que possible une solution satisfaisante pour tous, issue de l'outil de planification. L'idée étant d'envoyer les lettres d'engagement en même temps que les plannings auprès des salariés non permanents.

- 6) Idem pour les notes de taxi, dont le remboursement prend très souvent du retard. Pourquoi tous les salariés contraints de prendre un taxi pour effectuer leur vacation ne bénéficient-ils pas d'un code payé par l'employeur ?

La direction financière travaille actuellement sur une solution d'attribution de code taxi.

- 7) Pourquoi ne pas mettre en place un système de notes de frais en ligne comme l'application Notilus, pour permettre aux salariés de saisir directement leurs notes de frais et ainsi d'en accélérer le traitement ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

- 8) La DAF est actuellement à la recherche d'une solution afin de fluidifier le traitement des notes de frais. Les salariés peuvent-ils espérer la mise en œuvre de cette solution dans un délai raisonnable ? Pourrait-on créer un groupe de travail qui regrouperait les membres de la DAF et les salariés qui utilisent et/ou traitent les notes de frais au quotidien afin d'avoir des outils qui répondront mieux aux attentes de chacun ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

- 9) Nous réitérons ici une demande urgente : serait-il possible de mettre en place un système de paie pour les pigistes/intermittents sans le décalage d'un mois qui est source de nombreuses erreurs et retards de déclarations auprès de Pôle Emploi ? La Direction a annoncé lors de précédentes réunions DP qu'il s'agissait pour elle d'une priorité. La situation n'a malheureusement pas évolué depuis.

Certains salariés se sont par ailleurs fait radier car FMM n'était pas en mesure de transmettre les AEM à Pôle emploi dans les temps requis. Les intermittents qui sont en période de recalcul de leurs droits d'indemnisation vivent trop souvent un véritable calvaire à cause de FMM. Le système mis en place au service Paie depuis quelques mois reste insuffisant.

La Direction a déjà répondu à cette question lors d'une réunion des délégués du personnel.

Le système de paiement a été conçu de cette manière sur le modèle de France 24 qui prévoit un paiement à postériori des piges et des cachets. La solution serait de se caler sur le mois civil m-1 ce qui aura pour effet d'augmenter le décalage le paiement pour les non-permanents. Actuellement, la priorité de la DRH est d'assurer une bonne fiabilité de la paie tout en respectant au mieux le calendrier des évolutions légales qui est particulièrement chargé depuis 2 ans. Pour les intermittents, nous produisons les AEM en avance lorsqu'ils ont besoin de se réactualiser leurs droits au pôle emploi.

- 10) Plusieurs salariés se plaignent d'erreurs fréquentes pour la comptabilisation et le paiement des primes de nuit. Pour les intermittents du spectacle ces erreurs sont difficiles à rattraper sur les AEM et pour le recalcul de leurs droits. Cela complique énormément leurs situations. En plus, leurs demandes restent souvent sans réponses de la part des RH. Cette situation ne peut perdurer.

Les informations liées aux éléments variables de paie sont communiquées par les secrétariats généraux et les services de planification. Le service paie ne procède qu'au paiement. Les intermittents et pigistes concernés peuvent utiliser l'adresse qui leur est dédiée : assistance-paie@francemm.com

- 11) Si une procédure de demande de congés existe hors période de vacances scolaires, rien n'est prévu dans l'accord d'entreprise pour les demandes de congés en période de vacances scolaires. Quels sont les délais à respecter pour poser des congés ? Quel est le délai de réponse de l'employeur ? Quels sont les critères appliqués pour déterminer l'ordre des départs en congés ?

Le délai moyen de réponse est de 1 mois. Le code du travail qui précise l'ordre des départs en congés.

- 12) A plusieurs reprises les rédacteurs en chef de France 24 travaillant en journée / soirée ont demandé au planning d'être prioritaires sur les remplacements en journée ou sur le shift 12-20 quand leur cycle le permet. Cela leur ferait faire moins de shifts du soir et donc moins d'horaires décalés (ce qui est mieux pour la santé et leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle). Cette demande n'a jamais été prise en compte et encore moins appliquée. Peut-on avoir un engagement de la direction ?

La demande des rédacteurs en chef a été prise en compte par le Secrétariat général. Elle est appliquée lorsque que les enchaînements d'horaires sont compatibles. De plus, chacun des rédacteurs en chef est en mesure d'alerter le planning ponctuellement pour en bénéficier.

- 13) Les rédacteurs en chefs Journée/soirée de France 24 ne bénéficient pas de leur pause légale de 20 minutes. Ils devraient par ailleurs obtenir le versement d'une prime de panier repas puisque

leur charge de travail et le déroulement de leur vacation ne leur permettent pas de se restaurer aux horaires d'ouverture du restaurant d'entreprise. Nous demandons au Secrétariat général de France 24 de se mettre en rapport avec ces salariés pour constater cette situation.

La mise en place de la vacation de 12h-20h, qui a bénéficié d'un budget supplémentaire, prévoyait justement le remplacement possible d'un rédacteur en chef pour permettre la prise de pause repas tout en maintenant la présence de 2 rédacteurs en chef. Il semblerait que les rédacteurs en chef aient mis en œuvre une autre organisation. La Direction souhaite faire le point avec eux pour rétablir une organisation adéquate.

- 14) plusieurs salariés de FMM ayant effectué une demande d'alimentation de leur CETs pour l'année 2018 n'ont pas eu de confirmation ni même d'accusé de réception de leur demandes. En plus, le logiciel optiweb n'indiquent toujours pas le solde de jours placés sur le CET, ce qui perturbe les salariés. Quand les demandes d'alimentation du CET seront-elles confirmées et prises en compte par le logiciel Optiweb?

Ce développement ne sera pas effectif d'ici la fin d'année. 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. Actuellement, la gestion du CET est faite hors Optiweb c'est la raison pour laquelle le solde du CET n'y apparaît pas.

Par ailleurs les salariés peuvent prendre contact avec leur gestionnaire de paie pour obtenir des réponses à leurs questions.

- 15) La direction de l'antenne arabophone de France 24 avait formé en mai 2018 des groupes de travail afin d'améliorer le fonctionnement de la rédaction arabophone. Où en est la réflexion? Quand ces groupes de travail rendront-ils leurs conclusions?

A l'initiative de l'adjoint en charge de l'antenne arabophone de France 24, 3 groupes de travail ont été organisés sur les thématiques suivantes : Paris direct, autres JT et organisation/communication au sein de l'antenne arabophone.

Ces groupes de travail organisés sur la base du volontariat avec un modérateur ont établi des synthèses et fait des propositions : débriefing post antenne, revoir le nombre de titres....

- 16) Comment connaître le nombre d'heures de formation (DIF) transférables sur le Compte personnel de formation (CPF) ? Quand la Direction prévoit-elle de communiquer à nouveau aux salariés leurs soldes ?

Le service formation a transmis par courrier en janvier 2015 l'état des soldes d'heures DIF non consommées au 31 décembre 2014.

Ce sont ces heures qui sont reportables sur le CPF selon les modalités communiquées à 2 reprises à l'ensemble des salariés par voie de communications internes.

Le service formation prévoit de nouvelle communication.

- 17) Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les jours non travaillés des salariés en cycles doivent être qualifiés et faire notamment apparaître les RTT imposées par l'employeur. 3 ans après la signature de l'accord d'entreprise, les jours sans vacances ne sont toujours pas identifiés. La CFTC demande à la direction de se mettre en conformité avec cette disposition.

La direction va se mettre en conformité dès le début 2019.

- 18) Où en sont les négociations sur le télétravail et le droit à la déconnexion. La dernière réunion sur ces sujets a eu lieu le 5 décembre 2017, il y a quasiment 1 an. La CFTC rappelle que le Télétravail doit faire l'objet d'un accord et que la Direction a l'obligation de mener des négociations sur ces deux thématiques.

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.

- 19) Où en sont les négociations sur la compensation des éléments variables de paie dont la dernière réunion remonte à mai 2017 ? Des dispositions issues d'une ancienne décision unilatérale de RFI sont toujours appliquées au cas par cas à certaines catégories de salariés. FMM doit se doter d'un cadre conventionnel transparent qui s'applique aux journalistes comme aux PTA.

Dans l'attente d'un texte commun, la direction applique les mesures unilatérales RFI aux salariés de FMM.

Questions CFDT

- 1) La Direction peut-elle rappeler les règles du détachement temporaire ? Une date de fin de détachement ou un motif doivent-ils figurer dans l'avenant ?

Le détachement temporaire correspond soit au remplacement d'un salarié absent (maternité, congé sans solde, formation longue, ..) ou à une mission ou à un projet.

Ce détachement peut être formalisé sous forme d'un avenant à durée déterminée ou d'un courrier ou d'un courriel qui prévoit une date de début et une date fin et le motif du détachement.

- 2) Ces dernières semaines, les cas de conflit entre des salariés et leur responsable se sont multipliés, tous services et tous médias confondus. Si chaque cas est particulier, le stress, la charge de travail, les propos qui dérapent,... ressemblent à une constante. Que compte faire la Direction non seulement pour résoudre ces cas particuliers mais surtout pour prévenir ces risques psycho-sociaux ?

Un certain nombre de mesures sont prévues en cas de conflit entre salariés ou entre un salarié et un manager :

- un rendez-vous avec le N+ 1 ou la DRH,
- la médiation avec le N+1 et les RH,
- une Cellule d'écoute psychologique,
- la mise en place de mesures préventives telles que les formations aux risques psycho-sociaux et au management.

SERVICE PLANNING :

- 3) Il y a quelques années, un nouveau poste a été créé au Planning : Coordinateur de planning. Ce poste existe-t-il encore ou a-t-il été remplacé par le poste d'Adjoint au secrétaire général de France 24 ? Pourquoi un tel changement de "titre" ? Y-a-t-il des différences entre la fiche de poste du "coordinateur de planning" et celle d'adjoint au secrétaire général de France 24 ? Si celles-ci existent, pourrait-on nous transmettre des fiches de postes claires ? Y-aurait-il un poste de « coordinateur de planning » vacant au sein du service ?

Lors de la transposition de l'accord d'entreprise, le poste de coordinateur(trice) des plannings a été positionné sur l'emploi d'adjoint(e) au responsable de service. Il s'agit de l'emploi de la nomenclature FMM qui se rapproche le plus du niveau demandé et du poste. Par conséquent, le poste n'est pas vacant. La fiche de poste prévoit que l'adjoint(e) puisse être amené(e) à remplacer le secrétaire général dans ses fonctions lors de ses absences. La fiche de poste est jointe en annexe.

- 4) Actuellement pour les spéciales, ce sont les Chargés de planning qui ont la charge d'organiser, de planifier les équipes et de transmettre toutes les informations nécessaires aux rédactions. Ne serait-ce pas le rôle d'un Coordinateur de planning ?

Le(la) coordinateur(trice) des plannings pilote l'organisation et la communication des données des « spéciales ». Les charges de planning restent en charge de la planification des équipes, en temps normal ou lors des spéciales. Le Secrétaire général souhaite également leur laisser le soin de communiquer sur le travail qu'ils ont effectué et qui doit être porté à leur crédit.

- 5) Lors de l'absence simultanée du Secrétaire et de son Adjointe, est-ce chaque Chargée de planning qui a la responsabilité de son périmètre ? Ont-ils droit dans ce cas à une prime de remplacement ?

Le(la) coordinateur(trice) des plannings n'a pas de périmètre attribué. Il(elle) intervient en support lors d'absence des chargé(e)s de planning, notamment lorsque ces dernier(ière)s sont en vacation décalée. C'est en réalité le(la) coordinateur(trice) des plannings et même le secrétaire général qui effectuent les tâches des charges de planning et non l'inverse. Il n'y a donc pas lieu d'envisager de prime de remplacement.

- 6) Depuis quelques mois, les 3/4 des Chargé(e)s de planning sont parti(e)s, ou cherchent à partir du planning de F24 ? Ces départs ou futurs départs inquiètent les salariés avec qui ils/elles travaillent et sont la cause de dysfonctionnements. Quelles sont les causes de cette hémorragie ? A-t-on cherché à comprendre quelles sont les raisons de ces départs ?

Des opportunités d'évolution se sont offertes aux chargés de planning via des appels à candidature interne suivis de détachements temporaires. Leurs compétences sont reconnues dans l'entreprise. Ainsi, ils sont sollicités par d'autres services, ce qui est une preuve de la reconnaissance travail par de l'entreprise. Ces expériences riches n'apportent que des points positifs à leur retour dans le service.

- 7) Serait-il possible de transmettre le planning hebdomadaire du Planning à l'ensemble de la rédaction comme il est pratiqué pour l'ensemble des autres plannings ?

La continuité de service est assurée en l'absence des titulaires. Le secrétariat général ne considère pas cela nécessaire.

CONTRATS :

- 8) Qu'est-il prévu pour que les intermittents et pigistes puissent signer leurs contrats en temps et en heure, comme la loi le demande ?
Des solutions existent, comme par exemple mypeoledoc, utilisé par de nombreuses chaînes de télévision.

La Direction prévoit de mettre en place dès que possible une solution satisfaisante pour tous, issue de l'outil de planification. L'idée étant d'envoyer les lettres d'engagement en même temps que les plannings auprès des salariés non permanents.

NOTES DE FRAIS :

- 9) Idem pour les notes de frais : des retards de remboursement sont fréquents, et ni le service du Planning, ni le service des Missions n'ont plus le temps de traiter dans les temps les notes de frais. Pourquoi ne peut-on pas mettre en place des systèmes de codes (Uber ou taxi ou autres) ? Il existe désormais des prestataires qui permettent de limiter les courses à certains horaires et adresses de départ/destination, afin de limiter les abus.

La direction financière travaille actuellement sur une solution d'attribution de code taxis.

- 10) Pourquoi ne pas également mettre en place un système de notes de frais en ligne comme par exemple l'application Notilus, pour permettre aux salariés de rentrer leurs frais sur cette application et d'accélérer le traitement de celles-ci ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

- 11) Nous savons que la DAF est actuellement à la recherche d'une solution afin de fluidifier le traitement des notes de frais mais pouvons-nous avoir un délai que nous pourrions transmettre aux salariés ? Pourrait-on créer un groupe de travail qui regrouperait membres de la DAF et les salariés qui utilisent et/ou traitent les notes de frais au quotidien afin d'avoir un outil qui répondra au mieux aux attentes de tous ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

PAIE :

- 12) Serait-il possible de mettre en place un système de paie sans le décalage d'un mois, qui handicape énormément, notamment auprès de Pôle Emploi ? Certains se sont faits radier par manque d'AEM délivrées dans les temps par FMM, par exemple, et c'est un calvaire à chaque renouvellement pour les intermittents du spectacle. Le système mise en place au service Paie depuis quelques mois est insuffisant.

La Direction a déjà répondu à cette question lors d'une réunion des délégués du personnel.

Le système de paiement a été conçu de cette manière sur le modèle de France 24 qui prévoit un paiement à postériori des piges et des cachets. La solution serait de se caler sur le mois civil m-1 ce qui aura pour effet d'augmenter le décalage le paiement pour les non-permanents. Actuellement, la priorité de la DRH est d'assurer une bonne fiabilité de la paie tout en respectant au mieux le calendrier des évolutions légales qui est particulièrement chargé depuis

2 ans. Pour les intermittents, nous produisons les AEM en avance lorsqu'ils ont besoin de se réactualiser leurs droits au pôle emploi.

13) Comme souvent, la réponse écrite à certaines questions est différente de celle donnée en réunion :

« Pourquoi coté France 24 les salariés cyclés travaillant plus de 3/4 de leur temps de travail en horaires décalés doivent avancer leurs frais de taxi ? Que compte faire la Direction pour s'aligner sur les règles en vigueur à MCD et à RFI ?

La Direction est en train d'attribuer les codes de taxis prépayés aux équipes de la Matinale, afin que ceux-ci n'aient plus à avancer ces frais. »

Bien que nous nous félicitons de cette avancée, nous posons la question de nouveau, car cette dernière réponse ne concerne que les journalistes et non les PTA :

Pourquoi les salariés cyclés de France 24 – et des journalistes et des techniciens - travaillant plus de 3/4 de leur temps de travail en horaires décalés doivent avancer leurs frais de taxi ? Que compte faire la Direction au nom de l'harmonisation pour s'aligner sur les règles en vigueur à MCD et à RFI ?

La direction financière travaille actuellement sur une solution d'attribution de code taxis. Cette réponse concerne aussi bien les journalistes que les PTA.

14) « La Direction a-t-elle conscience qu'aucun corps de métier côté France 24 ne se voit accorder la pause légale de 20 minutes au bout de 6 heures de travail et encore moins une pause repas ? Que compte faire la Direction ?

Tous les salariés de la Rédaction de France 24 peuvent prendre une pause de 20 minutes par tranche de 6 heures de travail. En revanche, ces pauses sont incluses dans les vacances mais ne sont pas affichées sur les tableaux de service.

Des dispositions ont été mises en oeuvre pour les équipes de la DTSI, lorsque cela était possible, notamment par la mise en place de renforts.

D'autre part, les salariés qui ne peuvent s'absenter de leur poste pour prendre un repas peuvent bénéficier d'une prime-panier, dans ce cas ils ne bénéficient pas de la participation employeur au repas. »

De nouveau, nous posons la question :

Bien que la Direction estime que « tous les salariés de la Rédaction » peuvent prendre leur pause légale de 20 minutes au bout de 6 heures de travail – tout en sachant que ce n'est pas le cas - ce n'est pas non plus le cas pour les salariés de la DTSI. Les « renforts » que la direction met en place « lorsque cela est possible », pour l'instant, ne concerne que les événements prévus – et encore.

Par ailleurs, la prime panier n'exonère pas la direction de se mettre en conformité avec la loi. Que compte faire la Direction ?

La prime panier prend en charge les repas qui ne peuvent pas être pris en dehors du poste de travail. Nous considérons être en conformité avec la loi.

15) Et encore :

« L'accord d'entreprise prévoyait une diminution du temps de travail avec des intégrations pour les chefs d'antenne, ces intégrations étant effectives depuis juillet, quand sera présenté aux instances le nouveau planning ?

La Direction générale et la DTSI sont toujours en phase de réflexion pour trouver la meilleure formule. En tout état de cause, les postes supplémentaires nécessitent de repenser totalement l'organisation. Cette refonte totale des plannings prend du temps. »

Il faut savoir que les chefs d'antenne – à l'époque 15, à ce jour 19 – n'ont pas bénéficié des 18 jours de récupération pour l'année 2018 sous prétexte qu'ils ont refusé la dernière proposition de planning. En partie vrai, mais ce sont les chefs d'antenne eux-mêmes qui avaient proposé ce même planning, avant que la direction change encore une fois les « règles du jeu », le rendant inacceptable.

Les chefs d'antenne ont accepté cette perte de récupération, ne pensant pas qu'un an plus tard, rien ne leur aurait été proposé. Force de proposition, nous avons proposé d'aider notre hiérarchie dans l'établissement d'un nouveau planning, mais nous avons essuyé un refus.

Aujourd'hui les chefs d'antenne sont fatigués et réclament donc des compensations pour l'année 2018, ainsi que la récupération de ces 18 jours dès le début de 2019, en attendant une nouvelle proposition de planning.

La Direction a déjà répondu à cette question lors d'une réunion des délégués du personnel.