



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 19 Février 2019

Questions CGT

- 1) A la direction des ressources humaines une salariée a été convoquée pour un entretien préalable à une éventuelle sanction... La salariée en question a-t-elle été convoquée car elle a soulevé les difficiles conditions de travail à savoir : défaillances informatiques du nouveau service de paie qui ne peuvent pas lui être imputé, démissions en cascade dans le service paie de France24, refus de son aménagement du temps de travail sur avis médical pendant sa grossesse, non reconnaissance de sa surcharge de travail par son supérieur hiérarchique qui maintenait la pression alors qu'elle demandait de l'aide. La DRH peut-elle sanctionner une salariée qui dénonce des actes qui pourraient être assimilés à du harcèlement moral ?

La Direction a engagé une procédure dans le cadre des dispositions légales sur la base d'éléments factuels liés au comportement personnel de la salariée. La procédure est en cours.

Aucune démarche de harcèlement moral n'a été engagée.

- 2) La direction a annulé les collaborations d'une journaliste de France 24, au motif que la direction aurait entendu dire qu'elle voudrait faire valoir ses droits devant le CPH. Depuis quand la direction anticipe-t-elle une action juridique ? D'autant plus qu'il est totalement illégal de sanctionner un salarié qui use ou entend user de son droit d'agir en justice.

La DRH a informé la journaliste de l'arrêt de sa collaboration. Le RRH des rédactions recevra la salariée prochainement pour lui indiquer les raisons. Un rendez-vous a été pris à cet effet, la primeur de cette information est réservée à la salariée qui sera accompagnée par votre organisation syndicale.

- 3) La direction a-t-elle l'intention d'arrêter la collaboration de toutes les personnes qui posent des questions sur leurs statuts quand la CGT les accompagne ?

La Direction traite de manière constructive et en toute équité les situations individuelles, quel que soit les accompagnants des salariés. Ces accompagnants ne sont d'ailleurs pas toujours identiques au fil du temps sur le même dossier.

- 4) Alors que la direction fait encore venir de nouveaux pigistes à France24 et qu'elle accroît encore la précarité, comment peut-elle imaginer que les anciens pigistes vont regarder les "copains" de la direction arrivés sans penser à faire valoir leurs droits !?

La Direction évalue le besoin de pigistes en fonction des nécessités de l'antenne.

La Direction rappelle que le processus de recrutement est cadré et répond à des critères normés et connus de tous (sélection sur CV, test écrits et/ou en situation pour les postes le nécessitant, entretiens avec la RH et les opérationnels, validation du recrutement, formation aux outils métiers,...)

- 5) 4 nouveaux chefs d'antenne ont été intégrés l'année dernière sur décision de justice, quand comptez-vous respecter et appliquer pleinement cette injonction de bénéficier des mêmes conditions de travail que les chefs d'antenne déjà en CDI à France 24 ?

La Direction travaille à la mise en place d'un planning qui donnera lieu à concertation avec les salariés concernés et les représentants du personnel.

La mise en place de ce planning est complexe. Nous souhaitons qu'il fonctionne avec un maximum de CDI, qu'il garantisse un maximum de temps de pause et qu'il tienne compte des souhaits que nous ont communiqués les chefs d'antenne (notamment d'éviter des vacances de 12 heures en semaine). Par ailleurs, il devra tenir compte de nos fortes contraintes budgétaires.

L'élaboration de ce planning nécessite par conséquent du temps. Il sera décidé dans la transparence et la concertation.

- 6) Pourquoi les chefs d'antenne n'ont-ils pas eu à ce jour un seul aperçu des plannings à venir alors que trois propositions sont déjà prêtes ? Pouvez-vous assurer les chefs d'antenne d'avoir un nouveau planning au plus tard en avril ?

La mise en place d'un nouveau planning sera soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Sa mise en place sera établie à l'issue de ces consultations.

- 7) Dans l'attente de ces nouveaux plannings, les chefs d'antenne sont bloqués pour leurs prises de congés de printemps et d'été. Ils doivent avoir connaissance au plus vite de leurs nouveaux plannings pour prévoir des dates, des billets de train avion etc. Comment pouvez-vous leur assurer qu'ils ne seront pas lésés ? Et si c'est le cas, pouvez-vous leur assurer une compensation ?

Il convient de rappeler qu'un changement d'organisation intervient toujours à l'approche d'une période de congés (printemps, été, automne, hiver). Comme à chaque fois, le Secrétariat Général est en mesure de s'engager sur une limitation des impacts sur le nombre de jours de congés à poser et sur l'équité de traitement qui est de mise dans ce cas de figure.

- 8) La direction a décidé de ne plus employer des intermittents pour les remplacements des chefs antenne. Comment la direction compte-t-elle continuer de faire travailler ces intermittents ?

Si certains chefs d'antenne employés de manière non permanente souhaitent mettre leurs compétences d'intermittent à disposition sur d'autres périmètres et sur d'autres fonctions, une évaluation de ces compétences pourra être réalisée avec eux et la Direction sera attentive à leur demande.

- 9) Le contrat Ericsson arrive bientôt à échéance en 2019. Ce type de contrat coûte toujours plus cher à FMM que d'intégrer les personnels de régies. Où en est la réflexion de la direction et des tutelles quant à l'intégration de ces techniciens ?

Cette question sur la situation et le fonctionnement de l'entreprise relève du Comité d'Entreprise.

- 10) Pourquoi la direction n'a-t-elle toujours pas communiqué aux salariés de France 24 sur les nouvelles modalités des taxis pour les travailleurs de nuit ?

Le dispositif sur les modalités d'application et de contrôle des codes taxis est en cours de construction et devrait être mis en place pour tous les salariés qui le souhaitent dans le courant du mois de mars. Ce dispositif ne concernera pas uniquement les travailleurs de nuit. Une communication sera faite par le Secrétariat Général de France 24 auprès des personnes concernées.

- 11) La CGT demande depuis la création de la chaîne d'accepter que les journalistes de France 24 ayant été obligé de monter une boîte de production soient rémunérés en salaire. Les disparités de traitement entre RFI et France 24 sur le traitement des correspondants est insupportable. Quand la direction compte-t-elle tenir ses engagements annoncés en CE et quand compte-t-elle se conformer aux demandes récurrentes de certains journalistes de leur volonté de changer de statut sachant que la direction n'a plus l'intention de rembourser les frais de tournage ?

Comme indiqué dans la question, ce point relève des compétences du Comité d'entreprise.

La Direction rappelle que France 24 collabore avec des sociétés de production depuis son origine et que par ailleurs, elle n'oblige pas les journalistes à « monter une boîte de production ».

- 12) Comment est calculé le minimum garantis des journalistes exerçant à l'étranger ?

Il s'agit de clauses insérées dans les contrats signés avec des prestataires extérieurs.

- 13) Il est totalement faux de dire que les journalistes correspondants de France24 sont les rois du pétrole avec ce qu'ils gagnent. La direction de l'information sait pertinemment que le montant de leur facture inclut leur rémunération certes mais également tous les frais liés à l'achat du matériel imposé par France 24, à son entretien, à sa réparation, aux frais de déplacement, de comptabilité etc ... Quand allez-vous être transparent sur ce que vous coûtent au total ces boîtes de production qui ont des statuts différents ? Et quel est le chiffre d'affaire de ces boîtes de production (par pays et non par zone) ?

Les questions relatives à des relations commerciales avec des prestataires ne relèvent pas les Délégué du personnel. Cette question doit être abordée en Comité d'Entreprise.

- 14) Parallèlement pourriez-vous également être transparent sur les rémunérations des journalistes rémunérés à la pige et travaillant à l'étranger pour France 24 (comme cela doit être partout).

Le barème de rémunération des journalistes correspondants rémunérés à la pige a été communiqué lors de la négociation sur l'emploi des collaborateurs non permanents. Cette démarche a été menée en toute transparence.

- 15) Pourquoi la direction qui, à juste titre, condamne la mainmise des GAFAs sur le marché de l'information et de la publicité, oblige-t-elle les utilisateurs du site France24 à passer par un moteur de recherche type Google pour trouver une information précise ? Vous savez très bien que cela a des conséquences : une recherche sémantique désormais inaccessible sur notre site avec une réduction de la visibilité de nos contenus, une perte de compréhension de la nature des recherches, une perte mécanique de trafic, une moindre exposition susceptible d'entamer notre capacité à monétiser nos productions. En donnant aux moteurs de recherche l'exclusivité des requêtes de nos informations. Quel est le but recherché par la direction des environnements numériques ?

Cette démarche à deux raisons :

- **Nos offres sont conçues pour répondre aux besoins des utilisateurs finaux, les internautes. 1% des internautes utilisent la fonctionnalité moteur de recherche sur les sites d'info. Ce n'est donc pas une priorité pour FMM.**
- **Un moteur de recherche puissant, qui donnerait des résultats satisfaisants, est très coûteux et nécessite de l'entretien pour une utilisation très limitée et sans garantie de retour sur investissement.**

Face à ce principe de réalité, FMM consacre son budget à d'autres développements prioritaires.

La Direction rappelle que chaque utilisateur est libre d'utiliser le moteur qu'il souhaite et qu'il juge le plus efficace ou le plus respectueux de la vie privée.

Enfin la question comporte des affirmations ou des informations erronées qu'il convient de corriger :

« Vous savez très bien que cela a des conséquences : une recherche sémantique désormais inaccessible sur notre site avec une réduction de la visibilité de nos contenus, une perte de compréhension de la nature des recherches, une perte mécanique de trafic, une moindre exposition susceptible d'entamer notre capacité à monétiser nos productions. »

La Direction des environnements numériques travaille justement à rendre les contenus des marques de FMM plus découvrables et les offres plus performantes, ce qui donne des résultats inverses à ce qui est affirmé dans la question.

- 16) Pourquoi la direction a-t-elle décidé d'enlever des jours de magazines unilatéralement à une journaliste cyclée qui alternait depuis des années entre News et Magazines pour donner ce travail à des pigistes ? N'est-ce pas une façon d'accentuer la précarité ?

La Direction ne voit pas en quoi « enlever des jours de magazines » à une journaliste CDI cyclée accentue la précarité, étant donné qu'un journaliste pigiste a bénéficié de ces piges. Il s'agit d'une décision du rédacteur en chef des Magazines qui avait besoin d'un collaborateur aux compétences spécifiques pour effectuer une tâche spécifique dans le cadre de ses besoins de production. Cette décision ne préjuge pas de la capacité de l'autre journaliste à tenir ce rôle mais parfois, la Direction doit faire appel à certaines personnes en particulier.

- 17) Le rédacteur en chef des magazines arabophone a-t-il le droit de changer de façon unilatérale les plannings de certains rédacteurs ?

Le rédacteur en chef des magazines arabophone a demandé à changer de collaborateur, en inversant avec un autre qui travaillait sur le même horaire et la même journée. La seule différence réside dans l'orientation de l'activité, l'un en News et l'autre en Mags. Le Secrétariat Général essaie d'être le garant du respect des cycles de travail, tout en gardant la souplesse de pouvoir répondre, sans grand bouleversement, à une demande spécifique de la Rédaction.

- 18) Pourquoi cette même salariée qui demandait il y a des années des formations à la présentation n'a jamais été entendue ?

La formation ou l'affectation d'un(e) journaliste à la présentation relève d'une décision de Direction et n'a pas de caractère automatique.

- 19) Pourquoi cette même salariée qui demande aujourd'hui des doublons au poste de rédacteur en chef n'arrive pas à en avoir, alors que c'était validé dans l'entretien annuel de 2018 ?

La rédaction en chef correspond à un poste d'encadrement dont l'attribution relève de la seule Direction.

- 20) Pourquoi la direction refuse à des journalistes en CDI à la rédaction arabophone et en VSD de travailler des journées supplémentaires et augmente par la même occasion le recours aux pigistes ?

Cette affirmation est inexacte. La Direction est demandeuse de faire travailler les collaborateurs CDI, affectés en VSD, un jour de plus dans la semaine.

- 21) Quand débiteront les négociations sur le CSE et le Protocole d'Accord Préélectoral ? Serait-il possible d'avoir un calendrier social jusqu'aux vacances d'été pour que les OS puissent s'organiser en conséquence ?

Les négociations sur le CSE et le Protocole d'Accord Préélectoral seront ouvertes prochainement. Un calendrier social est en cours d'élaboration pour débiter les négociations après les vacances scolaires d'hiver.

- 22) Pour éviter de répondre à certaines questions, il arrive que vous répondiez à des questions DP avec cette formule « cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du personnel ». Sauf, que vous le savez les réponses aux questions des Délégués du Personnel doivent être motivées et explicites sous peine de délit d'entrave. C'est pourquoi nous réitérons notre question posée plusieurs fois en réunions et en DP le mois dernier : pourquoi vous refuser d'inscrire "journaliste" sur les documents officiels et sur les fiches de paie des journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger" ? (une question qui relève bel et bien des DP)

La Direction rappelle qu'un correspondant n'est pas forcément un journaliste professionnel. Un journaliste professionnel doit exercer une activité de journaliste à plus de 50 % et percevoir des appointements fixes, comme le confirme la CCNTJ mentionnée sur la fiche de paie.

Rien n'a changé dans notre pratique, le projet d'accord sur les correspondants soumis à la signature en décembre dernier est identique sur les conditions de collaboration. Les correspondants sont informés de leurs droits et de leurs devoirs.

- 23) Toujours concernant les journalistes rémunérés à la pige et travaillant à l'étranger. Nous vous avons posé la question plusieurs fois en réunion, à savoir : pourquoi avez-vous arrêté d'inscrire sur leur fiche de paie qu'ils relevaient de la CCNTJ. En réunion vous invoquiez le fait que c'était une convention NATIONALE, ensuite en question DP du mois dernier vous avez parlé de bug informatique, ensuite le 8 février le service juridique est revenu en arrière en disant à Françoise Delignon que vous ne pouviez pas leur appliquer parce que c'était une convention nationale. Et deux jours après vous avez envoyé un mail pour dire au réseau Spartacus que vous n'aviez pu le faire en raison d'une surcharge de travail et que vous alliez très rapidement remédier à cet oubli. Allez-vous continuer encore longtemps à jouer avec leurs nerfs ? Quand cela s'ajoute à la diminution de pages à la fin des cotisations sécurité sociale/retraites et aux tracasseries administratives, ne pensez-vous pas que cela est de la pure provocation ?

La mention de la CCNTJ sera inscrite sur le bulletin de paie pour les correspondants à l'étranger au plus tard au mois de mars. La demande de modification a été faite auprès de l'éditeur de notre logiciel paie.

- 24) Lorsqu'un journaliste de RFI n'a pas signé l'avenant concernant les droits d'auteur, vous savez pertinemment que légalement vous ne pouvez pas inscrire RFI et son nom sur les photos mises sur le net mais seulement son nom. Pourquoi ne l'appliquez-vous pas ?

Une journaliste a utilisé sur le site RFI des photos qu'elle avait prises personnellement. Elle souhaitait que seul son nom apparaisse sur le site sans que le nom de RFI n'apparaisse. En l'absence d'accord entre les parties, les photos ont été retirées pour régler le problème.

- 25) Pour la énième fois la CGT demande à la direction de payer les photos envoyées par les pigistes pour illustrer leur reportage sur Internet, notamment ceux qui travaillent pour Accents d'Europe. Quand allez-vous régler cela ? Nous vous rappelons qu'il est illégal d'utiliser les photos de ces pigistes sans les rémunérer, si les photos ne sont pas payées vous ne pouvez donc pas les utiliser...

A ce jour, l'émission Accents d'Europe n'a pas de budget pour payer des photos en plus des piges de reportage. La Direction de RFI étudie la possibilité que le service numérique paye ces photos sur son budget. En attendant, dans la mesure où l'émission Accents d'Europe n'a pas de budget, la Direction n'utilisera pas les photos des pigistes. La direction rappelle à cette occasion aux pigistes de ne pas envoyer des photos qui ne pourront pas être payées.

- 26) Existe-t-il des journalistes non-cadre à FMM ? Si c'était le cas, font-ils des heures supplémentaires rémunérées ? Ces heures leurs sont-elles payées ?

Les journalistes « non cadre » sont les journalistes stagiaires au regard de la commission de la carte professionnelle des journalistes. Cet état est provisoire et correspond à une période de stage de 2 ans maximum. Ces journalistes sont traités comme leurs collègues, pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

- 27) Quel est la règle pour la pose des RTT à la rédaction Russe ?

Les règles de pose des RTT est identique pour l'ensemble de l'entreprise. Par conséquent, il n'y pas de règle spécifique à la rédaction russe. Pour mémoire, il convient de poser les jours ouvrés, puis les jours calendaires.

- 28) Les jours de Repos Hebdomadaire et Repos Hebdomadaire Légal étant différents 1 semaine sur 2 dans les cycles de travail de ce service, comment se fait-il que lors de la pose des congés, les RH et RHL soient positionnés par défaut toujours le samedi et le dimanche pour chaque semaine ?

La Direction a constaté un certain nombre de dysfonctionnements dans la dépose des congés à la rédaction russe. Le Secrétariat Général, la Cheffe du service et son adjoint, travaillent ensemble pour que la rédaction russe applique les mêmes règles que dans les autres rédactions. Par exemple, pour une semaine d'absence du lundi au dimanche, il faut bien déposer 7 jours calendaires.

D'autre part, la rédaction Russe est dans un 5/2 glissant (lundi-vendredi) comme la majorité des rédactions de langues, qui s'organise autour d'une rotation WE à laquelle participent un certain

nombre des journalistes de la rédaction. La fréquence de ces week-ends travaillés est variable. Il ne s'agit pas d'un cycle de travail fixe (comme un 4/5/5), avec des dates fixées dès le début de l'année pour l'ensemble de l'année (par exemple, les RH et RHL d'une personne ne sont pas forcément toute l'année les mercredis et jeudis).

Les chefs de service doivent fixer, comme dans les autres rédactions, les jours de RH et RHL en fonction des besoins du service.

29) Quel est la règle pour la pose des RTT dans les autres rédactions de langue ?

Les règles de pose des RTT des rédactions de langue est la même règle que pour l'ensemble de l'entreprise.

30) Pourquoi la direction des langues de RFI est en train de « négocier » une nouvelle grille pour le service Russe en consultant seulement une partie de la rédaction ?

Il n'y a aucune « négociation » autour d'une nouvelle grille au sein de la rédaction en russe. En revanche, la direction ne s'interdit pas de réfléchir et d'échanger avec la rédaction sur des évolutions de la grille ou d'organisation.

31) Quand sera mise en place la nouvelle grille de ce service ?

En cas de changement de grille, les instances seront informées ou consultées.

32) Où en est la réforme du service en Espagnol ? Quand sera-t-elle mise en place ?

L'objectif est fournir la 3^{ème} émission commune pour l'antenne espagnole de France 24 qui était prévue dès la création en 2016. Pour se faire, 2 ETP supplémentaires ont été créés, un en CDI, un en pige. A l'époque, une émission sport n'a pas pu voir le jour. Depuis 2016, la rédaction de RFI ne fournit que 2 émissions.

La mise en œuvre de la 3^{ème} émission nécessite de réorganiser la grille et les tableaux de service en conséquences, ce travail est en cours.

33) Combien de « départs accompagnés » est envisagé au sein de cette rédaction ? Confirmez-vous qu'aucun de ces postes ne sera remplacé ?

A ce jour, seul un « départ accompagné » au sein de la rédaction ne sera pas remplacé. La rédaction perd un ETP certes, mais garde autant de journalistes (22) puisque l'attachée de production multimédias a été reconvertie en journaliste. Comme la Direction l'a indiqué depuis plusieurs années, les postes d'attaché de production multimédias ne sont pas remplacés en cas de départ ou de reconversion.

34) Comment une vacation de journaliste à RFI peut-elle se finir à minuit pile quand l'antenne assurée par ce même journaliste se finit à minuit ? Cela signifie-t-il que ce journaliste a donc moins d'une

seconde pour quitter son lieu de travail ? Côté personnel technique il y a toujours au moins 15 minutes entre la fin d'une antenne et la fin de vacation, pourquoi cette règle de bon sens n'est pas appliquée côté journaliste ?

Si la question fait référence à la rédaction en chinois de RFI, la direction précise que Le journal et l'antenne sont terminés à minuit et il n'y a plus d'activité après. Une bonne gestion est de ne pas payer indument des primes de nuit.

La direction rappelle que cette vacation est en 4/5/5 commence donc à 16h en hiver et non à à 17h ou 19h.

En revanche, la vacation du TCR se termine plus tard.

- 35) Pourquoi les journalistes du service « Coordination » de RFI ne sont-ils plus remplacés lorsqu'ils partent en congés ou quand ils sont malades ? Cela a des conséquences pour la circulation des sons entre rédactions, c'est-à-dire pour la qualité des antennes, pour l'archivage...

La journaliste en 5/2 qui jusque-là assurait les remplacements de ses collègues en 4/5/5 ne peut plus travailler le Week-end et ne peut donc plus faire de remplacements ponctuels les samedis/dimanches ((pour raisons médicales NDLR)).

Le Secrétariat Général précise que si, dans les rédactions, certains journalistes veulent faire des remplacements à la coordination, ils ne doivent pas hésiter à se faire connaître.

- 36) Aussi bien côté journaliste que TCR, certains salariés de la rédaction Anglaise de RFI sont toujours en attente de formation pour accomplir leurs nouvelles missions (console Bpix, formation vidéo...). Quand auront lieu ces formations essentielles ?

Des formations ont lieu, des dates ont été communiquées par le service formation.

- 37) Pourquoi les TCR Anglais ne sont-ils plus remplacés pendant leurs congés ? Le service tourne-t-il en autonomie ?

Les 3 TCR Anglais sont remplacés et le service n'est pas en autonomie.

- 38) Les TCR Anglais sont toujours en attente d'une nouvelle rencontre avec la DRH pour leur maintien d'EVP, comme promis par le Directeur Général lors de la présentation de cette réforme.

La DRH se rapprochera rapidement des personnes concernées.

- 39) Quand auront lieu les premiers entretiens individuels annuels pour les TCR ?

Les entretiens individuels vont être organisés prochainement.

- 40) La brigade TCR RFI & MCD est toujours en sous-effectif et ne permet plus de répondre aux différentes demandes d'antennes, de productions et de missions. Par conséquent, une hausse de la charge de travail est redistribuée sur les autres services TCR et commence à créer de plus en plus de tension. Il semble urgent d'étoffer rapidement les effectifs de la brigade. Des intégrations sont-elles prévues pour ce service ?

La Direction Générale a reçu plusieurs représentants de la Brigade pour évoquer, malgré les contraintes budgétaires, la création d'un nouveau poste de TCR.

- 41) Comment la DTSI Production explique-t-elle le fait de paraître de plus en plus débordée face aux besoins de remplacements (de congés, de maladie) ? Le sentiment grandissant qu'il devient vraiment compliqué de demander des droits à absence et qu'ils soient acceptés facilement se fait sentir ! Estime-t-elle donner les moyens humains suffisants au Planning pour assurer et anticiper le bon fonctionnement de la Production Radio (parfois visuelle...) ?

La DTSI travaille à former davantage de personnes en CDD pour assurer les remplacements aux magazines, et ainsi libérer les TCR de la Brigade pour répondre aux autres besoins de remplacements.

- 42) Trois rédactions à RFI sont actuellement touchées par la mise en place de réformes. La DTSI entend-elle défendre les postes des TCR concernés - et donc les effectifs - si ces réformes se trouvent à les impacter ?

Il ne s'agit à ce stade que d'une réflexion au sein des rédactions et bien évidemment les réformes seront présentées en instances.

- 43) Dans le logiciel de montage audio P.Radio, il est impossible de descendre plus bas que « -40 » dans la gestion du volume audio, un seuil générant parfois des « cliques » numérique désagréable. Pourquoi le volume « moins l'infini » n'est pas disponible ?

Un essai à -50 Db n'a pas été satisfaisant. La DTSI est en contact avec Dalet pour régler le sujet.

- 44) Quand P.Radio pourra compter dans ses rangs des égaliseurs, limiteur ou compresseur pour permettre aux TCR des « retouches » audio sans passer par un passage en studio ?

Les besoins ne sont pas forcément identiques entre l'info et les magazines, des plugings ont été identifiés et mis en place à la rédaction anglaise, ils sont en phase de test, la DTSI attend les retours.

- 45) Serait-il possible de donner au poste P.Radio des différents studios RFI et MCD les droits pour transférer des éléments dans les catégories PAD comme c'était le cas avant avec Dalet pour la catégorie antenne ? Cela donnerait plus d'autonomie aux TCR dans des moments d'urgence.

La DTSI ne peut répondre favorablement à cette demande, la priorité étant d'uniformiser l'ensemble des postes. Il y a toujours la possibilité de mettre l'élément dans un PAD et de

l'envoyer dans « URGENT » et transférer directement un son dans la catégorie PAD « by pass » pour la validation éditoriale.

- 46) P. Radio est-il envisagé cette année pour le montage et la diffusion lors des grosses missions du SME (Cannes, CAN...) ?

La mise au point est en cours et sera opérationnel pour Cannes.

- 47) Lors de la dernière réforme à MCD, 2 vacations TCR ont été décalé en début de soirée pour s'occuper de la nouvelle émission « L'air du temps ». Comment se fait-il que aujourd'hui une de ces vacations (13h 21h) soit repassée en journée (10h30 18h30) ? Les instances ont-elles été consultées suite à ce revirement ?

L'ensemble des TCR a été reçu et cela a été mis en place lors du changement de grille d'hiver. La DTSI rencontrera le TCR impacté par le supplément de charge de travail.

- 48) Depuis quand les TCR travaillant à MCD sont responsables du contenu éditorial qui passe à l'antenne ? N'est-ce pas la responsabilité des journalistes de fournir un élément complètement finalisé avant diffusion, d'autant plus quand 95% des TCR qui sont amenés à occuper des postes dans cette rédaction ne sont pas arabophone ?

Les TCR n'ont pas de responsabilité éditoriale.

- 49) Pourquoi les TCR de la brigade ne disposent-ils pas de toutes les informations qui leur sont nécessaires lorsqu'ils doivent faire des remplacements, par exemple sur les vacations dans les rédactions de langues ?

Lors d'un remplacement, le contenu ne suit pas la personne qui remplace. Face à cette situation pénalisante, la DTSI a créé un ticket.

- 50) Les déroulements de vacations sur Optichannel sont-elles régulièrement mises à jour ?

Les déroulements de vacations sur Optichannel sont régulièrement mises à jour. Il arrive que le contenu de la vacation reste sur le titulaire.

- 51) Pourquoi demande-t-on aux TCR des langues de faire des « missions » dans d'autres rédactions alors qu'ils ont un travail dans leur propre rédaction ?

Pour répondre à une urgence, les TCR des langues peuvent être appelés à des « missions » dans d'autres rédactions. Cette situation reste exceptionnelle.

52) Pour le Festival de Cannes, FMM envoie chaque année une quarantaine de personnes. Avec la nouvelle procédure des frais de mission, il faut justifier à l'aide de factures tous les frais engagés. Il pourrait donc y avoir plus de 1500 factures à la fin du festival. Comment la Direction s'y prendra-t-elle pour gérer 1500 factures et pour rembourser le personnel dans un laps de temps respectable ? Lors des réunions sur cette nouvelle procédure de frais de mission, la Direction, clairvoyante, nous avait pourtant déclaré que lors de la couverture d'événements exceptionnels tels le Festival de Cannes, FMM mettrait en place un dispositif spécifique judicieux. Pourquoi ceci n'a-t-il pas été appliqué ?

La Direction Administrative et Financière s'organisera pour répondre à cette activité.

53) Le service des Missions peut-il prendre en compte les cartes de fidélité (et non de réduction) personnelles des salarié(e)s partant en reportage lors des réservations de billets de train ?

Le service des missions étudie dans quelle mesure la Direction peut répondre à cette demande.

54) Pour la énième fois, les chaînes sportives payantes (Canal +, Be In Sports, Eurosport...) ont disparu des écrans de télévision et des PC de bureau. Impossible pour les présentateurs de suivre un match en cours et donc d'en donner le résultat final, et impossible pour le service des Sports de monter des réactions à chaud pour les journaux. Pourquoi la télédistribution de ces chaînes a-t-elle été encore interrompue ?

Des mesures vont être prises pour que ce dysfonctionnement ne se reproduise plus. En cas de problème, il convient d'adresser directement un courriel à l'administration de l'information.

55) Encore trop souvent, l'abonnement numérique au quotidien L'Equipe devient inaccessible aux journalistes du service des Sports dès la fin de la matinée pour cause de "connexions excessives", et ce malgré deux identifiants et mots de passe différents disponibles. Peut-on modifier ces codes d'accès trop facilement identifiables ?

Le nombre de codes d'accès est limité. Il faut absolument que les utilisateurs se déconnectent quand ils ne consultent plus l'Equipe car le nombre de connexions simultanées sur un même code est limité. La direction de la rédaction de RFI va examiner si un abonnement supplémentaire est nécessaire pour le service des sports uniquement.

56) L'usage de la cigarette électronique en plein open space du 3ème étage à RFI, mais également en régie, est encore beaucoup trop fréquent la nuit et lors des matinales, au grand dam de salariés qui aimeraient bien que ça cesse... Peut-on rappeler le règlement aux récalcitrants ?

Les manquements au règlement peuvent être signalés auprès de la DRH qui rappellera les règles en vigueur aux personnes concernées.

- 57) Quels sont les règles de rémunération des salariés en contrat d'apprentissage et de ceux en contrat de professionnalisation ? Y a-t-il une grille salariale qui leur est appliquée ? Selon quels critères ?

Le récapitulatif des règles de rémunération des salariés en contrat d'alternance et la grille appliquée sont disponibles à la DRH.

- 58) La cellule psychologique présente dans nos locaux une fois par mois remporte un grand succès, malheureusement. La direction pourrait-elle augmenter les jours de présence à FMM de cette cellule ?

Actuellement, il n'est pas prévu d'augmenter les jours de présence physique de la psychologue. En revanche, il est rappelé que les salariés peuvent joindre par téléphone la plateforme d'écoute et de soutien téléphonique gratuitement, 7 jours sur 7 et 24 heures 24 depuis la France (0805 110 259) et depuis l'étranger (+33 970 73 19 69).

Les psychologues sont visibles sur le site internet de Proconsulte : www.pros-consulte.com.

- 59) Voici une question posée le mois dernier accompagnée de la réponse de la direction :
« QUESTION : Sur quels critères un salarié peut-il passer en télétravail ? Quand reprendront les négociations avec les OS sur ce sujet ? // REPONSE : À ce jour, le télétravail n'est mis en place que sur prescription du médecin du travail à FMM »

A ce jour nous constatons qu'il existe des salariés bénéficiant de certaines dispositions de télétravail sans prescription du médecin du travail. Comment la direction explique-t-elle ces différences de traitements ?

A ce jour, le télétravail accompagné par FMM, est mis en place sur recommandation du médecin du travail lorsque les critères de sécurité informatique sont réunis et lorsque l'organisation du travail le permet.

Pour l'instant, la Direction ne peut avancer sur cette négociation en raison des coûts liés aux matériels nécessaires, des problématiques de sécurité informatique du réseau et des outils.

- 60) Depuis quelques jours les salariés d'Eurest n'ont plus la possibilité de choisir, comme le font les salariés de FMM, la composition de leurs menus. C'est un même plat pour tous et bien sûr le moins couteux. A vouloir proposer une meilleure prestation à FMM mais à un prix défiant toute concurrence, Eurest pénalise ses propres salariés. Serait-il possible à la direction de FMM d'intercéder auprès de ce prestataire afin que ses salariés soient traités dignement ?

Cette information n'est pas remontée aux services généraux.

- 61) Même si un gréviste reste chez lui assis sur son canapé à regarder des séries ou à se faire les ongles (ou les deux en même temps), il s'assoit surtout sur une journée de salaire. Pour cette raison seule, son acte mérite d'être respecté. Lorsqu'un cadre demande à un salarié de remplacer

un gréviste, d'une part il étouffe le seul moyen qu'a le salarié gréviste de faire entendre son profond mécontentement, d'autre part il le méprise. La direction pourrait-elle montrer un peu de considération à l'égard des grévistes en n'empêchant pas la contestation de s'exprimer? Personne ne fait grève de gaieté de cœur.

Le droit des salariés de faire grève est parfaitement respecté à FMM. Les salariés grévistes qui sont remplacés par des salariés de l'entreprise, en respect des dispositions légales et conventionnelles, sont ceux dont la présence est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'antenne. Pour rappel, FMM étant une société de mission de service public, elle est soumise au principe de continuité du service public.

Questions FO

- 1) La direction peut-elle nous indiquer où les salariés peuvent trouver les Informations en détail concernant leur contrat de prévoyance ? Le contrat de prévoyance est-il obligatoire ou pas ?

La prévoyance est obligatoire pour tous les salariés en CDI et CDD de France Médias Monde. Le résumé des garanties est disponible sur l'intranet :
<https://intranet.francemm.com:443/silverpeas/Publication/3057>

Un bulletin de Désignation particulière de bénéficiaire(s) est disponible ici :
<https://intranet.francemm.com:443/silverpeas/Publication/3725>

- 2) Le versement de l'indemnité de congés payés pris au titre des CP de 2018 sera versé en une seule fois en février 2019 ? Pourquoi l'indemnité de congés payés de 2019 sera-t-elle mensualisée ?

L'indemnité de congés payés au titre des CP de 2018 a été versée en janvier 2019 selon l'engagement de la Direction. Le 10^{ième} congés de l'année 2019 sera payé selon les mêmes modalités en janvier 2020.

L'objectif reste d'automatiser la mensualisation du versement du 10^{ième} CP en fonction des possibilités et des priorités de développement.

- 3) Tous les salariés n'ont pas perçus le 10^{ième} de CP, quels sont les critères pour la percevoir ?

Pour percevoir une indemnité de 10^{ième} CP, il faut que le maintien de salaire perçu durant les congés soit plus faible que la valorisation des congés calculée avec la règle du 10^{ième} de congés payé (10% de la rémunération de l'année d'acquisition des CP divisée par le nombre de jours de congés payés acquis), donc les salariés dans la situation suivante ont déjà bénéficié du versement le plus favorable :

- Salariés entrés après 2017 ou ayant été absent au titre d'un congé non rémunéré (n'ayant donc pas acquis de congés en 2017) ;
- Salariés augmentés en 2018 ;
- Salariés sans prise de congés enregistrée en 2018.

La règle appliquée à tous : la loi garantit de ne pas percevoir moins de 10% de rémunération que l'année d'acquisition des congés, si le maintien est inférieur à cette somme, on verse le delta au titre du 10^{ième} CP (cela ne joue que 25 jours ouvrés par an + 2 fractionnements).

S'il y a une augmentation de salaire, les jours posés sont valorisés par rapport à leur année d'acquisition, si les 10% sont de fait acquis.

Si la valeur des jours posés est supérieure à l'année précédente, il n'y aura pas versement de 10^{ième} de CP puisque la valeur des jours est calculée par rapport au 10^{ième} CP.

- 4) En mars 2018, la direction indiquait que « conformément à l'accord d'entreprise, la dépose d'une récupération sur une vacation générant des EVP doit donner lieu au maintien des EVP » Est-ce le cas ?

La question est en cours d'étude, son financement suppose l'imputation du coût de cette mesure sur le budget d'évolution de la masse salariale (NAO).

- 5) Le gouvernement a avancé la date de fin des cotisations sociales sur les heures supplémentaires au 1er janvier 2019, au lieu du 1er septembre. Et, nouveauté, c'est défiscalisé. Selon des simulations réalisées par la direction de la Sécurité sociale, pour le projet de loi de Financement de la sécurité sociale 2019<<http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl1297-ei.pdf>>, le gain net pour un smicard est de 154,90 € par an contre 458,70 € pour un cadre gagnant trois fois le smic. La suppression de cotisations sociales sur les heures supplémentaires a-t-elle eu lieu sur la paie de janvier 2019 ? Quand le seront-elles à FMM ?

Les heures supplémentaires sont, comme tout EVP, payées avec un mois de décalage. Les EVP remontent en paie autour du 10 du mois suivant. Par ailleurs, compte tenu de la parution tardive du décret, notre prestataire SOPRA HR n'a pas fourni cette évolution à temps pour une mise en production sur la paie de février (livraisons arrêtées au 12/02 au soir).

Par conséquent, cette mesure ne pourra donc pas être effective avant la paie de mars. Des régularisations seront réalisées comme à chaque fois qu'une mesure est mise en production avec un décalage.

Il conviendra également de gérer une difficulté technique pour réaliser la rétroactivité avec le prélèvement à la source.

- 6) Au sein des directions de FMM, où une même catégorie d'emploi est à la fois en heures supplémentaires et au forfait cela va créer de grandes différences puisque l'effet de la défiscalisation, profitera, par définition uniquement aux personnes imposées, donc aux salariés qui gagnent, aussi, le plus...? La direction envisage-t-elle des effets correctifs ? Si oui lesquels ?

La Direction applique les consignes de l'Etat.

- 7) Au niveau de la formation existe-t-il des synergies avec les autres sociétés de l'audiovisuel public ?

A ce jour, il n'existe pas encore de synergies avec les autres sociétés de l'Audiovisuel Public sur la question de la formation. Néanmoins des actions communes sont initiées depuis peu autour de la question des achats de formations obligatoires, comme la RGPD.

- 8) Le conseil d'administration du mois de février fixera t'il le date qui permettra la tenue de la réunion NAO, en validant le budget consacré aux mesures en 2019 ?

La DRH proposera un calendrier social prochainement.

- 9) A quelle date est prévue la NAO ?

La DRH proposera un calendrier social prochainement.

- 10) Pourquoi les pigistes n'ont plus le statut de cadres malgré leur carte de presse et la convention collective des journalistes ?

Les pigistes n'ont jamais eu le statut de cadre auprès des caisses de retraite. Par conséquent, les mentions sur les bulletins de paie doivent être en rapport avec les cotisations ce qui a été fait lors de la mise en place du bulletin clarifié.

- 11) Si oui, depuis quand ? Qu'en est-il des CDD et CDI ?

Depuis toujours, les pigistes n'ont jamais eu le statut de cadre auprès des caisses de retraite.

En revanche, les CDI/CDD journalistes cotisent aux caisses de retraite sous le statut cadre, à l'exception des journalistes stagiaires durant leurs premières années de carte de presse (maximum deux ans).

- 12) Pourquoi un journaliste est-il cadre en CDD et non cadre à la pige ? Comment le mode de rémunération peut-il avoir une incidence sur le statut cadre ou employé ?

Comme déjà indiqué lors de précédentes réunions et questions, les caisses de retraite complémentaires considèrent les pigistes comme des non-cadres.

La Direction rappelle que le statut catégoriel ne constitue pas une appréciation des aptitudes du salarié.

Il n'y a pas non-plus de différence entre les cotisations cadres et non-cadres au titre de la retraite de base, de la maladie et du chômage.

En outre les taux de cotisation de retraite complémentaires applicables aux pigistes sont spécifiques et ont toujours été appliqués comme ils le devaient, que les pigistes soient déclarés comme cadres ou non-cadres.

Enfin les caisses ARRCO et AGRIC ayant fusionné au 31 décembre 2018, il n'y a plus de distinction entre ces deux statuts catégoriels en termes de régime de retraite.

Les journalistes travaillant à la pige sont effectivement considérés par les caisses de retraite complémentaires comme des NON-CADRES. Cette information nous est confirmée régulièrement par AUDIENS, caisse de retraite complémentaire historique des pigistes.

Les points de retraite sont repris avec la même valeur qu'ils proviennent de cotisations de caisses cadres (AGIRC) ou de caisses non cadres (ARRCO).

La fusion des caisses de retraite s'impose à l'ensemble des employeurs et des salariés en France.

Cette fusion, ainsi que le statut catégoriel, n'ont aucune incidence sur la reconnaissance, le chômage, la sécurité sociale et l'évolution professionnelle des pigistes.

- 13) Aux élections du CA tous les journalistes étaient dans le collège cadre y compris les pigistes, non ?

Lors des élections, un collège unique réunit l'ensemble des journalistes de FMM pigistes, CDD et CDI.

- 14) Pourquoi la direction de FMM n'applique-t-elle plus l'article 1er de la CCNTJ ?

Article 1er : La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les journalistes professionnels, salariés des entreprises tels qu'ils sont définis à l'article L. 761-2 du code du travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982.

Alinéa 1 :

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques, ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle et qui en tire le principal de ses ressources.

Alinéa 2 :

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent

La Direction ne comprend pas l'objectif de la question puisque la référence à la CCNTJ sera mentionnée sur les bulletins de salaire des correspondants.

La Direction rappelle que tous les correspondants ne sont pas forcément journalistes. En effet, le correspondant pour être journaliste professionnels doit avoir 2 conditions :

- ***recevoir des appointements fixes,***
- ***avoir comme activité principale, une activité de journaliste (plus de 50% de ces journalistes).***

- 15) Le correspondant à l'étranger s'il n'est plus considéré comme un journaliste par la direction de FMM quel statut at-il ?

Comme évoqué précédemment et conformément aux dispositions de la CCNTJ, le statut de correspondant, n'est pas forcément un statut de journaliste.

- 16) Le compteur RTT reliquat du 1/01 au 31/12/2019 correspond à quelle année ?

Le compteur RTT reliquat du 1/01 au 31/12/2019 correspond au reliquat de RTT constaté au 31/12/2018 et reporté dans la limite de 6 jours jusqu'au 31/03/2019.

- 17) Est-ce que le télétravail sur prescription du médecin du travail à FMM est mis en place à chaque prescription du médecin du travail ?

La Direction fait le maximum pour mettre en place une solution de télétravail lorsqu'elle est prescrite par le médecin du travail.

Cependant le poste sur lequel est affecté la personne, l'organisation du travail dans le service ou les outils sur lesquels la personne concernée travaille, ne le permettent pas toujours.

- 18) La négociation sur le télétravail dans le cadre des cinq ordonnances Macron qui ont été adoptées par le Conseil des ministres le 22 septembre 2017 puis publiées au JO le 23 septembre 2017. La troisième ordonnance portant sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail facilite notamment le recours au télétravail peut-elle reprendre à FMM ? Un calendrier prévisionnel des réunions sur le sujet du télétravail est-il prévu ?

A ce jour, le télétravail accompagné par FMM, est mis en place sur recommandation du médecin du travail lorsque les critères de sécurité informatique sont réunis et lorsque l'organisation du travail le permet.

Pour l'instant, la Direction ne peut avancer sur cette négociation en raison des coûts liés aux matériels nécessaires, des problématiques de sécurité informatique du réseau et des outils.

- 19) Est-il possible d'actualiser les organigrammes de FMM sur l'intranet ?

La mise à jour est en cours.

- 20) Le relevé Agirc /Arcco s'arrête au 31/12/2016, est-ce un bug ? La direction peut-elle confirmer que les déclarations ont bien été transmises du côté FMM à l'organisme collecteur ? Et quand ?

L'arrêt des relevés Agirc /Arcco au 31/12/2016 n'est pas un « bug ». La Direction confirme que les déclarations ont bien été transmises à l'organisme collecteur en temps et en heure.

L'absence d'information au-delà de 2016 est liée aux délais de traitement des déclarations par Audiens qui nous a confirmé les avoir reçues et nous a communiqué la réponse suivante en octobre dernier :

« Bonjour Monsieur,

Suite à votre mail du 08 novembre dernier concernant l'attribution des droits retraite 2017 des salariés de France Médias Monde nous vous précisons

- avoir convenu avec vos services de la production d'une DADS au 2017 afin de sécuriser les données 2017, première année en DSN

- avoir, de fait, une année 2017 qui nécessite un double traitement et vérification des données, celles des DSN et de celles de la DADSU

En raison de ce contexte nous confirmons que les droits retraite des salariés de FMM n'ont pas encore été attribués et que nous mettons tout en oeuvre pour fiabiliser la qualité des données qui seront prises en compte.

Pour les personnes qui ont à liquider leur retraite, nous avons convenu de valider, en amont, pour chaque salarié, avec vos services, les données à prendre en compte.

Concernant la situation des intermittents, ils peuvent, en effet, avoir une attribution de droits temporairement incomplète. Pour un salarié intermittent (multi employeurs), ses droits seront intégralement attribués dès le traitement des déclarations de tous ses employeurs.

Enfin, nous restons à votre disposition pour assurer l'interlocution avec les éventuels salariés de FMM qui souhaiteraient avoir la confirmation de ce processus et de la future attribution de leurs droits Arrco et/ou Agirc.

Nous restons à votre disposition et ne manquerons pas d'échanger avec vos services sur l'évolution des déclarations citées.

**Conseiller Grandes Entreprises- Audiovisuel-Spectacle
Pôle Entreprises et Institutions – Audiens »**

21) Est-ce que le calendrier du paiement des salaires va être revu suite au bug De janvier ?

Le « bug » de janvier est lié à la mise en place de la fusion des caisses de retraite complémentaire et du prélèvement à la source, combinée à une erreur de la banque causant elle-même un décalage de 24h00.

D'une manière générale le calendrier de paie est conçu pour un virement au plus tard la veille du dernier jour du mois, et en décembre avant le début des vacances.

22) Il y avait avant une fête en hiver et un évènement plus confidentiel en été Les salaires ne méritent pas de s'amuser 2 fois dans l'année??

Cette décision n'est pas guidée par le « mérite » des salariés, mais seulement par des fortes contraintes budgétaires auxquelles l'entreprise doit faire face. La fête de l'été, peu onéreuse, présente en outre l'avantage de permettre à une grande majorité de collaborateurs, y compris ceux qui sont cyclés, d'y participer puisqu'elle se déroule à FMM.

23) les Heures de récupération liées au travail du dimanche ne sont toujours pas créditées.

24) le compteur heures de recup AIA est-il prêt ?

Réponses aux questions 23 et 24. Le compteur « heures de récupération AIA » n'est pas prêt. Les obligations légales évoquées précédemment (prélèvement à la source, fusion des caisses, défiscalisations de HS, ...) sont prioritaires en termes de développement informatique. Nous rappelons que les salariés concernés peuvent bénéficier de leurs AIA tout au long de l'année et depuis 2017.

- 25) Ces heures sont normalement disponible toute l'année mais on les accorde pas sous prétexte de : « Pas de disponibilité » alors qu'elles sont bien acceptées pour d'autres. Les salariés ne supportent plus de pas pouvoir les poser. On refuse souvent aux mêmes personnes la pose de congés comme les heures de récup.

La pose des AIA doit être anticipée avec les services de planning.

Par ailleurs, aucun salarié n'est empêché de poser ces heures pour des raisons liées au logiciel.

- 26) Pourquoi la direction ne propose-t-elle pas le statut de salarié détaché aux correspondants ?

Les correspondants sont multi employeurs, ils s'installent de leur propre initiative et non à l'initiative de FMM.

Par ailleurs, le détachement répond à des conditions légales précises pour en bénéficier. En effet :

- **FMM doit être à l'origine du départ du correspondant à l'étranger.**
- **Le correspondant doit être titulaire d'un contrat de travail CDI avant son départ à l'étranger.**
- **Le détachement est toujours temporaire (24 mois maximum dans les pays de l'EEE et entre 1 et 5 ans pour les pays liés à la France par une convention bilatérale de sécurité sociale). Il fait l'objet d'une autorisation par les autorités des deux pays qui signent et délivrent un certificat de détachement.**
- **Concernant les pays qui ne sont pas liés à la France par une convention bilatérale de sécurité sociale, le détachement est de 6 ans maximum mais il n'exonère pas de cotiser dans le pays d'activité.**

Questions CFTC

Temps de travail :

- 1) L'accord FMM du 31 décembre 2015 établit le temps de travail annuel des salariés en forfait jours à 204 jours et leur octroie 22 jours de RTT. Si ce calcul fonctionne lorsque l'année comporte 365 jours, il n'en va pas de même lorsqu'il y a 366 jours. C'était le cas en 2016 et cela le sera à nouveau en 2020. Déduction faite des repos hebdomadaires (104 jours), des congés payés (25 jours ouvrés pour un droit complet), des 11 jours fériés et après ajout de la journée de solidarité, nous parvenons à 227 jours travaillés. Il faut donc 23 jours de RTT et non 22 pour atteindre le forfait contractuel de 204 jours. La Direction accorde-t-elle bien une journée supplémentaire de RTT lorsque l'année fait 366 jours ? Alternativement, cette journée travaillée supplémentaire est-elle bien, si le salarié en fait le choix, payée et assortie de la majoration de 25 % prévue par l'accord d'entreprise ?

A la lecture de l'accord, cette hypothèse ne concernerait que les personnes qui sont à 204 jours. Le service juridique va étudier la question pour 2020.

- 2) Conformément à l'article II/2.2.10 de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, "la planification doit faire apparaître les jours travaillés, les jours de repos hebdomadaire, les jours sans vacation et, le cas échéant les jours de RTT intégrés dans le cycle ainsi que les astreintes." Pourtant, 3 ans après la signature de l'accord, les cycles de France 24 n'indiquent toujours pas à quoi correspondent les jours non travaillés, à l'exception des repos hebdomadaires. Dans ces conditions, comment la Direction peut-elle s'assurer du temps de travail effectif de chaque salarié ? Comment peut-elle vérifier qu'une même journée sans vacation ne correspond pas à la fois à un jour férié et à un JRTT imposé ?

L'attribution des jours de RTT employeur répond à des règles qui excluent ce type de conflit. Toutefois, le Secrétariat Général de France 24 s'engage à mettre en œuvre la qualification de tous les jours appelés « off ».

- 3) La Direction a proposé en 2017 à l'ensemble des salariés de France Médias Monde de signer un avenant à leur contrat de travail afin de leur appliquer le nouveau cadre conventionnel de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015.

La signature de cet avenant implique pour les journalistes de France 24 de renoncer à la sixième semaine de congés payés dont ils bénéficiaient et qui constituait par ailleurs un avantage individuel acquis intégré à leur contrat de travail.

L'avenant indique que cette sixième semaine de congés payés est compensée par l'octroi de 7 jours de RTT. L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 précise par ailleurs dans son article III/3.5.5 que pour "les personnels journalistes de France 24, le nombre de jours à disposition des collaborateurs est au moins identique à celui dont ils bénéficiaient avant la mise en oeuvre de l'accord".

L'article détaille ensuite "pour mémoire" à quoi correspondent ces jours : "1 semaine de congé payé (soit 7 jours) et 7 jours ouvrés de R.T.T" qui sont "à la disposition des collaborateurs, soit 14 jours au total sont à la disposition des collaborateurs."

Pourtant, les journalistes de France 24 qui travaillent selon un forfait en jours réduit, y compris pour des raisons médicales, ne bénéficient plus de ces 7 jours de RTT qui viennent pourtant contractuellement en compensation de la perte de leur 6ème semaine de congés payés.

La Direction n'avait-elle pas affirmé que les journalistes n'avaient rien à perdre en signant leur avenant et en échangeant leur 6ème semaine de CP contre 7 RTT ? Les journalistes en cycle de France 24 qui ont fait le choix de conserver leur 6ème semaine de CP ne continuent-ils pas d'en bénéficier y compris lorsqu'ils ont opté pour un forfait en jours réduit ?

Les journalistes ayant signé leur avenant ont depuis 2017 un forfait de 204 jours par an. Dans ce cadre, ils ont renoncé à leur 6ème semaine de congés payés et bénéficié de 22 jours de RTT. Pour les journalistes en cycle, 15 jours de RTT sont inclus dans le cycle et 7 jours à leur main. Cette diminution du forfait jours a permis de réduire la pénibilité et de mettre en place de cycles allégés.

Les salariés non signataires ont conservé un forfait de 212 jours par an. Dans ce cadre, ils conservent leur 6ème semaine de congés payés et bénéficient de 8 jours de RTT. Pour les journalistes en cycle, les jours de RTT sont inclus dans le cycle. Aussi, ces journalistes ne devraient pas bénéficier des cycles allégés.

La Direction va à nouveau rappeler les conséquences de la non-signature de l'avenant de transposition au 1^{er} janvier 2017.

- 4) Lorsque le contrat d'un salarié est suspendu (lors d'un arrêt maladie, congé maternité/paternité, congé sabbatique, etc.) celui-ci ne génère plus de RTT. Le nombre de jours de RTT dont il dispose annuellement est donc réduit en proportion.

Lorsque ce salarié est planifié en cycle avec un temps de travail annuel inférieur à 204 jours ou 1582 heures, certains des 22 jours de RTT dont il bénéficie sont planifiés par l'employeur. Par exemple, un salarié travaillant à la rédaction de France 24 dispose de 7 RTT et les 15 RTT restantes sont planifiées par l'employeur. Comment la Direction procède-t-elle pour déduire les jours de RTT non générés alors que les RTT planifiés par l'employeur n'apparaissent pas dans les cycles de travail comme le prévoit pourtant notre accord d'entreprise ? Que devient/deviennent le/les jours de RTT planifiés par l'employeur pendant l'absence de ce salarié ? Comment un salarié pourrait-il à la fois être en maladie et en RTT ?

La Direction rappelle qu'il n'est pas possible d'être à la fois en RTT et en maladie,

L'acquisition de RTT (salarié ou employeur), doit être pondérée au prorata du nombre de jours d'absence. Par exemple : si un salarié est absent pendant un mois, il n'acquiert pas 1,83 jours de RTT, la répartition entre RTT salarié restant et RTT employeur est à vérifier avec le gestionnaire de paie.

- 5) La Direction est-elle bien en mesure d'indiquer à chaque salarié le nombre de jours ou d'heures travaillés en 2018 ? A qui doit-on s'adresser pour obtenir cette information ?

Ces informations peuvent être transmises par les différents services de planning. Par ailleurs, il est toujours possible de consulter son planning sur optichannel.

- 6) Quelles sont les possibilités d'aménagement du temps de travail pour les salariées travaillant en horaires décalés à leur retour de congé maternité ?

Chaque demande d'aménagement est examinée au cas par cas avec la médecine du travail et les plannings.

- 7) Comment la Direction met-elle en œuvre un temps-partiel thérapeutique pour les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours ? Le salarié repasse-t-il à l'horaire collectif et la convention s'en trouve suspendue ? La Direction proratise-t-elle le forfait annuel ? Cette dernière option serait pourtant illégale et interdirait du même coup de bénéficier des dispositions légales qui autorisent de calculer un prorata des assiettes de cotisations plafonnées, calcul qui a un impact sur le montant du salaire net et, bien entendu, sur le montant des cotisations.

Les salariés bénéficiant de temps-partiel thérapeutique bénéficient de journées sans vacation, lorsqu'ils étaient en forfait jours. Ils n'ont pas de RTT car ils ne doivent pas travailler plus de 35 heures.

- 8) La Direction prétend que les récupérations compensant le travail un jour férié sont déjà incluses dans les jours non travaillés des salariés planifiés en cycle à France 24. Cette affirmation ne repose pourtant sur aucun fondement conventionnel, l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, dans son article II/2.6.6 prévoyant expressément que les jours fériés travaillés sont récupérés a posteriori : "les salariés bénéficient d'un temps de récupération temps pour temps pour la totalité des heures travaillées un jour férié". Par ailleurs, l'article II/2.2.10 du même accord ne prévoit en aucun cas que les jours non travaillés puissent correspondre à des récupérations intégrées dans les cycles. Comment la Direction pourrait-elle d'ailleurs imposer aux salariés des récupérations *a priori* en violation des dispositions des articles II/2.2.9 et III/3.2.8 concernant les modalités de gestion et de prise des droits à récupération ? Pourquoi la Direction ne respecte-t-elle pas les termes de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 ?

Cette question DP revenant tous les mois, la Direction réitère sa réponse : depuis toujours les tableaux de service de France 24 incluent les jours fériés et leurs récupérations dans les journées sans vacation. L'accord n'a pas changé les pratiques existantes à l'époque.

- 9) Plusieurs salariés identifiés comme “disponibles” dans leur planning un jour donné se plaignent que le secrétariat général de France 24 les oblige à poser une RTT, une récupération ou un congé payé quand ils se trouvent dans l'impossibilité de venir en urgence ou dans la semaine pour assurer une vacation non prévue à l'avance. Cette pratique concerne principalement des salariés dits “jocker” qui supportent déjà le fait de ne pas avoir un cycle de travail stable. Comment peut-on exiger des salariés qu'ils posent des jours de repos pour pallier les défaillances d'une organisation du travail dont ils ne sont pas responsables ? Ces salariés dont la Direction semble attendre qu'ils soient disponibles à tout moment sans même respecter un délai de prévenance ne devraient-ils pas percevoir une compensation comme pour la TCR de la brigade de RFI ? Ne s'agit-il pas d'une forme d'astreinte déguisée ?

Il convient de replacer dans son contexte l'activité des salariés sur un poste de « joker ». En effet, la Direction n'attend pas d'eux une disponibilité de tous les instants. Le planning ne contraint pas un collaborateur à venir travailler un jour où il ne peut pas le faire. Pour autant, il faut aussi envisager la cohérence du temps de travail de ces collaborateurs, et considérer que certains jours d'absence doivent être justifiés. Le Secrétaire Général précise qu'il n'est pas question de « défaillances » de l'organisation du travail, mais de mesure d'accompagnement dans la progression de certains salariés pour leur permettre d'avoir une activité plus en accord avec leurs compétences, sous la forme de joker.

- 10) Les techniciens de transmission et de reportage de France 24 n'ont toujours pas été informés de leur solde d'heures de récupération liées à la baisse du temps de travail pour les cycles soumis à une forte pénibilité au titre de l'année 2018.

Conformément aux documents soumis à la consultation du CHSCT en 2017, il s'agit pour cette population de 80 heures pour une année pleine.

La Direction peut-elle communiquer individuellement à ces salariés le volume d'heures de récupération dont ils disposent au titre de l'année 2018 et les informer de la possibilité qui leur est offerte de les déposer sur leur compte épargne-temps sans obérer leur capacité d'alimentation annuelle de 5 jours ouvrés, comme cela a été annoncé à plusieurs reprises lors de réunions des DP et du CHSCT ?

Ces informations ont été communiquées à la DRH il y a 2 semaines et portées au crédit des CET respectifs.

CET :

- 11) Quand les salariés pourront-ils utiliser et consulter le solde de leur CET depuis Optiweb ?

La mise en place du CET dans Optiweb fait partie de la liste des développements en cours mais d'autres développements sont plus prioritaires (fusion AGIRC ARRCO, PAS, défiscalisation des HS,

...).

Les salariés peuvent consulter leur solde de CET, déposer utiliser ou monétiser des jours auprès de leur gestionnaires de paie.

12) À la suite des discussions avec les organisations syndicales dans le cadre de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, certains cycles effectués à France 24 ont vu leur nombre annuel de vacances réduit en raison de leur pénibilité. Un nombre cible de jours ou d'heures de travail maximum par an a été fixé pour ces cycles.

Le 10 juillet 2017, les Chefs d'antenne ont reçu un document signé de la DRH les informant que ces nouveaux plannings étaient en cours d'analyse avec le CHSCT et qu'en attendant leur mise en œuvre effective, la Direction attribuait à chaque salarié concerné par cette réduction du temps de travail un nombre de jours de récupération.

Le courrier précise ensuite que ce nombre de jours a été calculé rétroactivement au 1er janvier 2016 et pour une période courant jusqu'au 31 décembre 2017. Et qu'il "correspond aux informations communiquées par la Direction aux membres du CHSCT."

Conformément aux documents présentés au CHSCT lors de la consultation sur la refonte des cycles de France 24, les Chefs d'antenne bénéficient d'une baisse de leur temps de travail annuel de 159 heures.

Selon l'article IV/1.1 de l'accord relatif à la mise en place d'un compte épargne temps à France Médias Monde, les récupérations versées sur le CET le sont "à raison de 7 heures pour une journée".

Les 159 heures de récupération versées aux chefs d'antenne auraient donc dû être converties en 22,7 jours ouvrés pour une année complète. Pourtant, la Direction a choisi une autre base (9,09h = 1 jour) pour convertir les heures de récupérations des chefs d'antenne et ceux-ci n'ont donc perçu que 18 jours ouvrés par année complète, en 2016 et en 2017.

Pourquoi la Direction a-t-elle unilatéralement décidé, sans en informer le CHSCT, de convertir ces heures en jours avant de les déposer sur le CET des salariés et surtout en utilisant une moyenne théorique plutôt que le taux de conversion expressément prévu par l'accord d'entreprise sur le CET ?

La CFTC demande à la Direction de respecter les dispositions de ses accords d'entreprise et de verser aux Chefs d'antenne concernés les 4,7 jours ouvrés/an manquants sur les années 2016 et 2017.

L'accord sur le CET prévoit que le Compte Epargne Temps est exprimé en jours calendaires. La Direction a converti le nombre d'heures en jours en calculant le temps moyen des vacances dans l'organisation.

Paie / CP :

- 13) Lors de la séance du 26 avril 2018, la Direction a présenté au Comité d'entreprise une refonte des modalités de calcul de l'ICP pour se mettre en conformité avec les dispositions légales et réglementaires. Il a par ailleurs été expliqué au CE qu'à partir de 2019, le paiement de l'ICP se ferait en temps réel, c'est à dire que chaque jour de congé posé entraînerait le paiement d'un salaire journalier plus élevé puisqu'il intègre l'ICP proratisée. Ce dispositif est-il bien mis en œuvre et prêt à fonctionner ?

L'indemnité de congés payés au titre des CP de 2018 a été versée en janvier 2019 selon l'engagement de la Direction. Le 10^{ème} congés de l'année 2019 sera payé selon les mêmes modalités en janvier 2020.

L'objectif reste d'automatiser la mensualisation du versement du 10^{ème} CP en fonction des possibilités et des priorités de développement.

- 14) À quelle date et selon quelles modalités l'ICP 2019 sera-t-elle payée ?

L'ICP 2019 sera versée en janvier 2020 selon les mêmes modalités que l'ICP 2018.

- 15) À qui s'adresser si le montant du 1/10^{ème} CP ne correspond pas à ce qu'il devrait être ?

Les salariés peuvent contacter leur gestionnaire de paye ou le Contrôle de gestion sociale

- 16) Comment le "rattrapage salarial" dont bénéficient les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption conformément aux articles L1225-26 et L1225-44 du code du travail est-il calculé ? Ce réajustement *a minima* (généralement - de 1%) risque-t-il de disqualifier ses bénéficiaires pour l'obtention d'une véritable augmentation dans le cadre des NAO ? Cela serait en parfaite contradiction avec la volonté de ne pas désavantager dans leur progression de carrière les personnes qui ont des enfants. La Direction s'engage-t-elle à ne pas considérer ce réajustement comme une augmentation dans les fiches de carrière et à ne pas en tenir compte pour l'attribution des mesures individuelles ?

Bien évidemment, la vocation de cette mesure est de ne pas se substituer aux autres mesures. Cette mesure sera identifiée dans les fiches de carrière.

Le calcul est celui prévu par la loi. Il convient de prendre toutes les augmentations de salaire par emploi, y compris celles accordées dans le cadre des NAO (dont les 2%) puis de comparer le montant d'augmentation par rapport à la masse salariale par emploi.

- 17) Toujours concernant l'application à FMM des articles L1225-26 et L1225-44 du code du travail, que se passe-t-il lorsque le congé maternité ou d'adoption est à cheval sur deux années civiles ? Quelle année la Direction retient-elle pour calculer la moyenne des augmentations perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que le/la salarié(e) de retour de congé ?

L'année de référence est celle correspondant à la date du retour de congé maternité.

- 18) Qui sont les salariés qui bénéficient de la prime de bilinguisme ? Dans quel texte ses modalités de calcul et d'attribution sont-elles détaillées ?

Depuis la mise en place de l'accord d'entreprise FMM, la prime de bilinguisme n'existe plus. Pour les salariés qui en bénéficiaient avant la mise en place de l'accord d'entreprise FMM, elle a été intégrée en AIA.

Intermittents du spectacle :

- 19) Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure ou égale à 4 jours, les heures de dépassement sont décomptées au regard de la durée fixée au contrat (Article 6.7 de l'accord national de branche de la télédiffusion). Les deux premières heures de dépassement sont majorées de 25 %, les suivantes de 50 %.

Ainsi, pour un Chef de production intermittent planifié 4 jours, du lundi au jeudi, sur des vacances de 10 heures (40 heures), les heures de dépassement sont décomptées à partir de la 32ème heure. Il doit ainsi percevoir 2 heures de dépassement majorées de 25 % et 6 heures majorées de 50 %.

Pourtant, il s'avère que FMM décompte les heures de dépassement par vacation et non pour la durée du contrat. Dans l'exemple donné, l'intermittent perçoit donc 8 heures à 125 % au lieu de 2h à 125% et 6 heures à 150%, la différence entre le salaire payé et le salaire dû n'est pas négligeable :

	Heures à 100 % (1h = 23,59 €)	Heures à 125 % (1h = 29,49 €)	Heures à 150 % (1h = 35,38 €)	Total
France 24	8h	8h	0h	990,76 €
Minimum garanti	8h	2h	6h	1026,10 €

France Médias Monde aurait dû verser à ce Chef de production **35,34 €** de plus au titre des heures de dépassement pour la durée de son contrat.

La CFTC demande à la Direction de respecter les dispositions de l'accord de branche télédiffusion et de verser rétroactivement sur trois ans aux intermittents concernés les majorations salariales non perçues.

Le Contrat d'un intermittent est conclu pour une journée, la durée du contrat est calculée sur des temps de travail d'une journée et non sur plusieurs jours.

Le fait que les lettres d'engagement regroupent les journées sur un seul document ne signifie pas que le contrat s'étend sur plusieurs jours.

La majoration des heures est appliquée par vacation.

- 20) Le délai d'envoi des bulletins de salaire des salariés recrutés en CDDU n'est pas acceptable. Des salariés ont reçu leur bulletin de novembre 2018 début janvier 2019, le cachet de la poste faisant foi. Comment la direction explique-t-elle un tel retard ? Que fait-elle pour y remédier ?

Depuis Janvier 2019, la mise en place du bulletin clarifié pour les non permanents permet d'envoyer les bulletins des non permanents non planifiés à la même date que ceux des CDI.

Pigistes :

- 21) De nombreux journalistes pigistes détenteurs de la carte de presse ont découvert avec stupéfaction sur leurs fiches de paie du mois de janvier une mention indiquant qu'ils n'ont pas la carte de presse et que la CCNTJ ne leur est donc pas appliquée. Est-ce une erreur ? Sinon, la direction a-t-elle une explication ? Quel est le but de cette manœuvre ? Depuis quand la détention de la carte de presse est-elle la condition d'application du statut de journaliste ?

Cette anomalie sera corrigée pour les bulletins de mars.

- 22) Malgré les informations apportées ces dernières semaines par la direction, plusieurs questions subsistent concernant la situation des journalistes pigistes à FMM.

- a. Sur les documents Pôle emploi fournis par la direction aux pigistes ces dernières années (avant la fusion AGIRC/ARRCO), on trouve tout et son contraire. Le même journaliste est déclaré tantôt cadre, tantôt non cadre. Parfois aucune case AGIRC/ARRCO n'est cochée, parfois elles sont cochées toutes les deux... Pendant toutes ces années, à quelle caisse complémentaire FMM cotisait-elle pour les centaines de journalistes pigistes qu'elle emploie ? Quel impact auront ces erreurs et ces omissions sur le calcul de leur complémentaire retraite et de leurs autres droits ?

Les cotisations sont correctes. Il est possible qu'il y ait eu des erreurs sur les AED. Ces documents étant actuellement produits à la main (500 par mois...). Le service paie essaie d'automatiser ce travail complexe, sans valeur ajoutée et forcément source d'erreurs.

Les AED sont des documents destinés à Pôle Emploi, ils n'ont pas d'impact sur les cotisations.

- b. Si le statut cadre ou non cadre n'a aucun impact sur les points "retraite complémentaire", chômage et sécurité sociale comme l'assure la direction, pourquoi a-t-elle décidé de préférer la mention non cadre sur les documents des pigistes alors que leurs collègues permanents sont assimilés cadres ?

France Médias Monde s'est mise en conformité avec les directives des caisses de retraite à l'occasion de la mise en production du bulletin clarifié en janvier.

- c. Quel impact ce changement aura-t-il sur les élections professionnelles ? À quel(s) collègue(s) les journalistes pigistes peuvent-ils appartenir ? Des journalistes cadres et des journalistes non cadres peuvent-ils cohabiter au sein d'un même collège ?

Lors des élections professionnelles, un collège unique réunit l'ensemble des journalistes de FMM pigistes, CDD et CDI.

Restauration d'entreprise :

- 23) Lors du CHSCT du 27 juin 2018, il avait été demandé au responsable des affaires générales si le restaurant d'entreprise pouvait bannir les produits à base d'huile de palme, laquelle contribue à la déforestation des régions tropicales où elle entraîne perte irréparable de la biodiversité. Cette demande a-t-elle été suivie d'effet ?

Le restaurateur précise qu'il est possible de sortir les produits contenant de l'huile palme sur la cafétéria (produits manufacturés) type Nutella, mars, Bounty etc.

Au restaurant, selon les informations dont disposent les services généraux, il n'y a pas ou très peu de produits manufacturés. L'huile de palme est interdite sous sa forme liquide dans toutes nos huiles. Un point reste à effectuer concernant les produits facturés.

- 24) Lors de la réunion DP du 18 décembre 2018, nous avons demandé s'il était possible de proposer du lait végétal à la cafétéria. Il nous a été répondu que le prestataire examinait la demande. Qu'en est-il ?

Le restaurateur va proposer du lait d'amande à la cafétéria.

25) Peut-on diversifier l'offre de produits sans lactose au restaurant d'entreprise ?

Le restaurateur propose déjà une offre sans lactose (crudités, pain, féculant etc...)

26) Le restaurant d'entreprise peut-il proposer une offre de produits sans gluten pour permettre aux salariés souffrant d'intolérance de se restaurer à FMM ?

Les convives ont déjà la possibilité de consommer un repas sans gluten, tous les jours. Le restaurant propose du riz, des légumes, des légumineuses, du pain sans gluten, des viandes grillées.

27) Au niveau du restaurant d'entreprise, nous avons constaté que les poubelles « canettes » et « bouteilles plastiques » étaient sorties en même temps que les poubelles contenant des déchets non-valorisables. Ces déchets sont-ils bien recyclés ? Les dirigeants d'Eurest peuvent-ils nous l'assurer ?

Il s'agit de filières différentes et le prestataire procède séparément aux enlèvements.

28) L'utilisation de la vaisselle en plastique (gobelets, assiettes, couverts, pailles, touillettes à boisson, etc.) sera interdite en France dès 2020 et dans toute l'Europe en 2021. Des sociétés comme la start-up française [CleanCup](#) proposent un diagnostic et une logistique adaptée pour permettre aux entreprises de se passer totalement de gobelets en plastique. FMM compte-t-elle recourir à une telle offre pour bannir définitivement le plastique de nos fontaines à eau et distributeurs de boisson ? Plus généralement, FMM et Eurest ont-t-ils pris les mesures nécessaires, dans le cadre de leur responsabilité sociétale (RSE), pour anticiper les dispositions légales ?

Les prestataires du restaurateur travaillent sur le sujet. La filière en général a pris un gros retard dans le domaine, il existe déjà certains produits en substitution que le restaurateur mettra progressivement en place au fil de l'eau d'ici 2020.

Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail :

29) Certains salariés travaillant pour le service Réseaux sociaux se plaignent d'être sollicités en dehors de leur horaires de travail sur une multitude de canaux, y compris lorsque ceux-ci relèvent de la sphère privée (Facebook messenger, sms envoyés sur leur téléphone personnel, etc.) Que fait la Direction pour garantir concrètement le droit à la déconnexion de ces salariés ?

La Direction des Environnements Numériques fera un rappel auprès des rédactions sur la nécessité de respecter la sphère privée de ces collaborateurs dont l'activité est planifiée en 5/2 en journée.

30) Les journalistes permanents de la rédaction de France 24 sont très souvent sollicités sur leurs téléphones personnels, en dehors de leurs horaires de travail, pour effectuer des remplacements, parfois à la dernière minute. S'agit-il d'une astreinte déguisée ? Pourquoi le droit à la déconnexion de ces journalistes n'est-il pas respecté ? Ces appels téléphoniques intempestifs sont-ils considérés comme du temps de travail effectif ? Comment la Direction peut-elle assurer, dans ces conditions, le respect des repos quotidien et hebdomadaire de ces salariés ?

Il ne s'agit en aucun cas d'une astreinte puisque les salariés sont en droit de ne pas répondre à l'appel, et en droit aussi de refuser de travailler sur un jour non prévu au préalable. Ces appels ne peuvent évidemment pas être considérés comme du temps de travail.

31) Quand les négociations sur l'exercice du droit à la déconnexion, commencées puis interrompues il y a plus d'un an, reprendront-elles ?

Le sujet du droit à la déconnexion est actuellement en cours d'étude par le service juridique de la DRH.

32) La Direction s'était engagée il y a un an à équiper d'un deuxième chauffage les agents de sécurité en poste à l'accueil du 62. Ce n'est visiblement toujours pas fait, alors que nous sommes au cœur de l'hiver. L'actuel chauffage parasol est insuffisant et surtout ne permet pas de se réchauffer les pieds et les jambes. La Direction peut-elle installer rapidement un deuxième chauffage d'appoint comme elle s'y était engagée devant le CHSCT ?

Les agents en place au 62 rue Camille Desmoulins dépendent contractuellement du propriétaire de l'immeuble. Les services généraux ont abordé le sujet avec le propriétaire et obtenu son accord. Les services généraux vont les relancer. D'autre part, l'entreprise Dalkia en charge de la mise en place rencontre des problématiques pour alimenter deux radiateurs à cet emplacement.

33) Plusieurs nouvelles tâches ont été confiées aux Chefs d'antenne sans information préalable du CHSCT. Il s'agit notamment du système « PSA » ou Plan de Sauvegarde de l'antenne et, très récemment, de l'ajout d'une tablette permettant de vérifier la présence des programmes de France 24 sur les supports délinéarisés. L'ajout de nouvelles tâches et l'introduction de nouvelles technologies en catimini et sans passer par les instances représentatives du personnel ne sont pas acceptables et posent plusieurs problèmes :

a. Les Chefs d'antenne ne sont pas ou peu formés à l'utilisation de ces nouveaux systèmes.

- b. Les équipes de la maintenance, vers lesquelles se retournent en priorité les chefs d'antenne en cas d'urgence ne sont absolument pas formées au système PSA. Pire, elles n'ont à aucun moment été consultées pendant la genèse de ce projet et ont découvert son existence au détour d'un mail.
- c. Les vacations des chefs d'antenne sont déjà extrêmement denses et la surveillance d'autres supports de diffusion vient alourdir leur charge de travail, contribue à dégrader encore un peu plus leurs conditions de travail et se fait au détriment de la surveillance de la continuité de l'antenne.

Cette question sera mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de CHSCT.

- 34) Depuis le 1er janvier 2019, obligation est faite à l'employeur d'informer les salariés sur les noms et coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel (médecine et inspection du travail, défenseur des droits, référent désigné par l'entreprise, etc.). Quand et sous quelle forme cette communication sera-t-elle faite ?

Ces informations sont affichées sur les panneaux d'affichage : coordonnées du médecin, inspection du travail, la HALDE.

- 35) Les salariés sur les plateaux du deuxième étage du 62 rue Camille Desmoulins sont entassés dans de vastes open-space, sans accès direct à la lumière du jour. Ils ne bénéficient d'aucun espace de repli pour passer un appel téléphonique au calme et doivent souvent attendre longtemps avant de trouver un poste de travail disponible, ceux-ci étant en nombre insuffisant. Certains bureaux sont situés à proximité immédiate des toilettes, avec tous les désagréments que cela implique. Ces open-spaces surchargés ne permettent pas non plus une climatisation efficace. Le 14 février à 15h, on relevait par exemple une température de 27 degrés en face du service Reportage. Ces conditions de travail fortement dégradées ne sont pas acceptables. Que compte faire la direction pour les améliorer ? Combien de postes de travail se trouvent sur chacun de ces deux plateaux ? Quel est le nombre de m2 par salarié ? Quels sont les projets de réaménagements des locaux ?

Le service Energie/clim précise que, sur Aphélon, les salariés sollicitent généralement une température de 25° ce qui correspond à une température trop élevée en cas de forte densité, car de fait elle peut atteindre les 27°.

- 36) Quelle est la fréquence de nettoyage ou de renouvellement des filtres des ventilo-convecteurs. Quand les dernières opérations ont-elles eu lieu ?

Les filtres des ventilos -convecteurs sont contrôlés 2 fois par an depuis 2018. Ils sont systématiquement remplacés au printemps, puis expertisés à l'automne et renouvelés dans les secteurs de FMM occupés 24h/24, 7j/7.

En 2018, la maintenance préventive du printemps a été programmée en horaires décalés + week-ends, d'avril à mi-juillet, celle de l'automne sur novembre et décembre.

- 37) Malgré de nombreuses plaintes de salariés et de multiples alertes des représentants du personnel, le vapotage continue de plus belle dans l'entreprise. Les signalétique affichée près des locaux ne semble pas dissuader les irréductibles. Que compte faire la Direction pour enfin faire respecter la loi ?

Un affichage est établi à cet effet. Si un salarié est gêné par le vapotage d'un autre salarié, il peut venir en parler à la DRH directement comme cela s'est déjà produit. Les règles seront rappelées.

- 38) Le recours au forfait-jour dans l'entreprise n'est possible que si un accord collectif le prévoit. Pour être valable, cet accord doit comporter un certain nombre de dispositions parmi lesquelles les modalités que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer le contrôle de la charge de travail du salarié. Ces dispositions sont nécessaires afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés en forfait-jour. Pourquoi la Direction de FMM n'applique-t-elle pas les dispositions de suivi de la charge de travail prévues par l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 ? Combien y a-t-il de salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours à FMM ? Combien d'entretiens de suivi de la charge de travail ont été conduits en 2018 au niveau de l'entreprise et au sein de chaque direction ?

Les entretiens de charge de travail sont réalisés concomitamment aux entretiens annuels. Cette pratique devient de plus en plus régulière.

- 39) Le télétravail régulier doit désormais être mis en place « dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur » (C. trav. art. L. 1222-9 al. 2). L'unique réunion sur ce sujet a eu lieu il y a plus d'un an, le 6 décembre 2017. Aucune réunion n'a eu lieu depuis. Pourquoi la Direction ne respecte-t-elle pas le Code du travail ?

A ce jour, le télétravail accompagné par FMM, est mis en place sur recommandation du médecin du travail lorsque les critères de sécurité informatique sont réunis et lorsque l'organisation du travail le permet.

Pour l'instant, la Direction ne peut avancer sur cette négociation en raison des coûts liés aux matériels nécessaires, des problématiques de sécurité informatique du réseau et des outils.

- 40) Le licenciement brutal d'un membre de la DEN a provoqué une grande incompréhension et une vive inquiétude chez les salariés d'une Direction ayant subi, faute de perspectives, une grande vague de départs. Que compte faire la direction pour insuffler une dynamique nouvelle pour le numérique ?

Le poste de chef de service sera mis en consultation prochainement.

- 41) Lorsque les rédacteurs en chef font les vacances de soirée le week-end, il est mentionné sur le planning 16-00h alors que la même vacation en semaine est prévue de 16h à 00h30. Pourtant ils effectuent exactement la même vacation car ils sont responsables du journal de minuit et ne partent donc pas avant 00h30. Le Secrétariat général a reconnu cette erreur d'écriture sur les Planning qui a un impact sur le montant de la prime versée, à savoir 20 € au lieu de 30 €. Quand les cycles de travail seront-ils corrigés pour refléter la réalité ?

Le secrétariat général de France 24 fera le nécessaire pour rétablir le bon horaire de vacation afin que les primes se déclenchent.

Divers :

- 42) La Direction a-t-elle communiqué aux salariés leur solde d'heures de formation DIF utilisables jusqu'au 31 décembre 2019, comme elle l'avait indiqué lors de la réunion des délégués de personnel du 20 novembre ?

Le DIF a disparu le 31 décembre 2014. Il a été remplacé au 1er janvier 2015 par le CPF dont la gestion est assurée par les titulaires d'un compte directement sur le portail : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

- 43) Quelle est la procédure à suivre pour bénéficier du "1 % logement" à FMM ? Quelles sont les coordonnées du référent Action logement ?

Lucie LIBORIO a rejoint la DRH début mars dans le cadre de la mission handicap. Elle sera également chargée du 1% logement.

- 44) Depuis la mise en place des nouvelles règles de "sommaire" et de la grille mi-journée à la rédaction arabophone, les équipes techniques se plaignent du non-respect des workflows régulièrement. Cela crée des tensions entre la rédaction et ces équipes. Malgré les rappels à

l'ordre de la direction de la rédaction, les problèmes persistent. Quelle est la solution? Faut-il rediscuter des changements apportés?

La direction de la rédaction rappellera davantage les workflows auprès de toutes les équipes les changements apportés pour que chacun s'en imprègne et qu'il n'y ait plus de problème.

Questions CFDT

- 1) Les nouvelles régies finales HD de France 24 souffrent d'un manque de nettoyage « technique ». Peut-on avoir un calendrier des dates de ce nettoyage, afin de vérifier s'il a bien lieu ? Et si c'est le cas, il faudrait sans doute prévoir une fréquence plus régulière, car ce sont des endroits « habités » 24/7 avec des travailleurs postés.

Cette question sera relayée à la maintenance.

- 2) Certains corps de métier n'ont toujours pas reçu de proposition de leur « nouveau » planning, suite aux Accords d'entreprise, mise en place le 1^{er} janvier 2016. La direction elle-même considère que le temps devient long, trop long. Quand est-ce que les Chroniqueurs internationaux, les Chefs de production, les Chefs d'antenne et les Rédacteurs en chef jour/soir pourront recevoir une proposition de la part de son hiérarchie ?

Ces affirmations sont inexactes. Les chroniqueurs internationaux ont eu une proposition qui a fait l'objet de discussions en instances, mais qui n'a pas encore été appliquée. La direction de la rédaction est en discussion avec eux actuellement.

Les chefs de production ne sont pas concernés.

Les rédacteurs en chef ont vu leur nouveau planning appliqué courant 2017.

Seuls les chefs d'antenne n'ont pas de nouveau planning car nous ne nous sommes pas entendus sur la solution adéquate.

- 3) Pour faire suite aux questions posées le mois dernier concernant la formation, nous n'avons toujours pas pu mettre la main sur un quelconque Plan de formation. Même en dehors de la période particulière du changement des « règles du jeu » et des formations « obligatoires », ça fait longtemps que les salariés ont du mal à obtenir la possibilité de suivre une formation, même en connexion avec son travail à FMM et encore moins concernant leur évolution de carrière – pourtant une « priorité » si l'on peut croire aux communiqués de la direction. Que doivent faire les salariés, afin d'obtenir une formation validée par leur hiérarchie ?

Le plan de formation a disparu au 31 décembre 2018. Il est désormais remplacé par le plan de développement des compétences qui pose l'ensemble des formations obligatoires et non obligatoires qui seront mises en œuvre au cours de l'exercice.

Les règles du jeu ont changé de manière très importante avec la nouvelle réforme. L'ensemble des décrets d'application ont été publiés fin décembre et leur analyse n'est pas terminée.

La formation n'est qu'un moyen pour permettre l'évolution de carrière des personnels.

Le volume de formations réalisées ces dernières années porte à croire que l'accès à la formation à FMM est conséquent.

Les besoins individuels peuvent être remontés via les entretiens annuels ou directement auprès du service formation. Dans un cas comme dans l'autre l'avis de la hiérarchie est sollicité pour la mise en œuvre.

Le financement est assuré sur le dispositif adéquat (plan de formation, CPF, ...) conformément aux dispositions présentées en CE.

- 4) L'onglet Emissions sur site RFI qui permet d'accéder aux magazines et chroniques de la radio a été remplacé par la mention Podcasts. Pourquoi ce choix et pourquoi les journalistes producteurs de ces podcasts n'ont-ils pas été consultés ou informés ?

Le changement d'intitulé de l'onglet « « émissions » vise à coller davantage aux nouveaux usages en France, mais aussi en Grande-Bretagne, aux États-Unis et dans d'autres pays. L'écoute de la radio en replay et les productions prévues uniquement pour le numérique (podcasts native) sont désormais très largement dénommés ainsi (exemple: appli de France Culture, BBC, NPR...). L'idée est donc de donner une plus grande attractivité à cet onglet. La direction des magazines a bien évidemment été consultée avant ce changement. La page « émissions » sera d'ailleurs refaite lors de la refonte du nouveau site de RFI. Des ateliers participatifs se sont tenus ces derniers jours dans lesquels la direction des magazines était représentée.

- 5) Quand sera publié l'appel à candidature pour le poste de responsable des réseaux sociaux FMM ?

Le poste de chef de service sera mis en consultation prochainement.