



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 19 mars 2019

## Questions FO

- 1) Le contrat de prévoyance est-il obligatoire ou pas ?

**Le contrat de prévoyance (invalidité/décès) est obligatoire pour les salariés de droit français de France Médias Monde.**

- 2) La question de la « dépose d'une récupération sur une vacation générant des EVP doit donner lieu au maintien des EVP » en en cours d'étude par la direction puisque selon la direction « son financement suppose l'imputation du coût de cette mesure sur le budget d'évolution de la masse salariale (NAO). »

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.

Comment va être gérée la difficulté technique pour réaliser la rétroactivité avec le prélèvement à la source ?

**La question de la rétroactivité des mesures annoncées en décembre 2018 par les pouvoirs publics, et notamment de leur gestion par rapport au prélèvement à la source, n'est pas encore résolue. Cette question concerne tous les employeurs français ayant recours aux heures supplémentaires. La Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP) devrait apporter une solution technique. Néanmoins, la rétroactivité fiscale est techniquement possible même si sa mise en œuvre est complexe.**

- 3) A la question de FO de la dernière réunion DP : 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 appliquera strictement les directives de l'Etat en la matière.**

- 4) La direction a répondu : « La Direction applique les consignes de l'Etat. » C'est-à-dire ? Quelles sont les consignes de l'Etat ?

**La défiscalisation des heures supplémentaires est encadrée par la Loi du 24/12/2018 n°2018-12-13 et le décret du 25 janvier 2019.**

**La Direction de France Médias Monde se réfère à RF Paie qui est le référentiel en France en matière de paie, ainsi qu'à la veille sociale de son éditeur logiciel.**

**Toutefois, la Direction rappelle que le nombre annuel d'heures travaillées à France Médias Monde est de 1582 heures (cf accord d'entreprise de FMM) alors que la loi prévoit une exonération au-delà 1607 heures.**

**Aussi, seules les heures supplémentaires au-delà de 1607 heures pourront être défiscalisées.**

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

**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.**

- 6) Le conseil d'administration du mois de février permet-il la tenue de la réunion NAO, prochainement, en validant le budget consacré aux mesures en 2019 ?

**Les négociations NAO se dérouleront en avril et mai prochain. Elles permettront d'aborder la question du budget consacré aux mesures en 2019.**

- 7) A quelle date est prévue la NAO ?

**Les négociations NAO se dérouleront en avril et mai prochains.**

- 8) Quand la référence à la CCNTJ n'est pas mentionnée sur les bulletins de salaire des correspondants, quel est leur statut ?

**La référence à la CCNTJ est mentionnée sur les bulletins à partir de mars 2019.**

- 9) Selon la direction « conformément aux dispositions de la CCNTJ, le statut de correspondant, n'est pas forcément un statut de journaliste. » Quel est donc le statut des correspondant rfi ? Quel est donc le statut des correspondant F24? Quel est donc le statut des correspondant MCD ?

**La Direction rappelle que tous les correspondants ne sont pas forcément journalistes. En effet, la qualité de journaliste professionnel est soumise à deux conditions :**

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

- 10) Quels sont les critères pour obtenir une organisation en télétravail ?

**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.**

**L'organisation en télétravail sur recommandation du médecin du travail est généralement mise en place pour une durée déterminée.**

11) Quels sont les secteurs de l'entreprise où cela est déjà fait ?

**La préconisation du télétravail par la médecine du travail peut concerner tous les secteurs de l'entreprise.**

12) Combien de salariés sont en télétravail depuis 2018 ?

**Une vingtaine de salariés sont en télétravail depuis 2018. Le nombre peut varier en fonction de la durée de l'avenant forcément à durée déterminée.**

- **8 salariés ont signé un avenant de télétravail pour le périmètre rédactions / DEN**
- **11 salariés ont signé un avenant de télétravail pour le périmètre DTSI / Fonction support.**

13) 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 ?

**La Direction reprendra prochainement les négociations sur le télétravail.**

14) Quand la mise à jour des organigrammes de FMM sur l'intranet sera-t-elle faite ?

**La mise à jour est en cours. Les premiers organigrammes ont été actualisés :**

- **Rédaction de RFI**
- **Rédaction de France 24, ...**

15) Les Heures de récupération liées au travail du dimanche ne sont toujours pas créditées.

**Les AIA liées au travail du dimanche font partie des développements en cours dans l'outil Optiweb.**

**Le nombre d'heures d'AIA liées au travail du dimanche figurent dans les avenants au contrat de travail signés par les personnes concernées.**

**En attendant le développement d'un compteur gérant ces heures, les personnes concernées peuvent les poser en en faisant la demande auprès de la DRH qui fera le lien, si nécessaire, auprès du service de planification.**

16) Le compteur heures de récupération AIA est-il prêt ?

**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.**

17) Quels sont les critères pour avoir des jours de récupérations sur Optiweb pour les pigistes ?

**Les pigistes ne sont pas éligibles aux récupérations. Ils perçoivent une rémunération pour leur prestation.**

- 18) Pourquoi le forfait dimanche est-il versé en CDD et pas quand le journaliste est rémunéré à la pige ?

**Les pigistes n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord FMM. Par conséquent, ils ne sont pas éligibles au forfait dimanche. Ils perçoivent une rémunération pour leur prestation.**

- 19) Un salarié peut-il partir en vacances sans poser ses congés ? En cas d'accident qui est responsable ? En cas de désaccord sur les jours travaillés durant l'année quelles sont les critères d'arbitrage ? Quelles sont les conséquences pour le salarié ? Quelles sont les conséquences pour l'employeur ?

**Tous les salariés doivent poser leurs congés avant leur départ.**

- 20) La cheffe du service politique de France 24, se souviendra du 28 février dernier. La Direction de F24 aussi. Peut-on savoir quelles sont les dispositions prises par la direction suite à ces propos surprenants pour une journaliste, qui engagent notre chaîne et la sécurité de nos journalistes ?

**La Direction a pris les dispositions nécessaires. Ces dispositions n'ont pas à être relayées en DP.**

- 21) Est-il possible d'interrompre ou de modifier le congé parental ?

**Le(la) salarié(e) a la possibilité d'interrompre ou de modifier le congé parental à chaque date anniversaire. En effet, le congé parental est pris pour une année renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant.**

**Pour interrompre ou modifier le congé parental hors de ces périodes, le(la) salarié(e) doit obtenir l'accord de l'employeur**

- 22) Y'a-t-il eu une inondation au niveau -5 et si oui pourquoi ?

**Les Services Généraux confirment qu'il n'y a aucune inondation au niveau -5 de l'immeuble. Une vanne de ballon d'eau a été laissée ouverte au -1 et son écoulement se faisait au moins -5. La vanne a été fermée et l'eau résorbée.**

- 23) Que fait-on des personnes situées au 8 e étage, coté RER en second jour car il y a manifestement un problème avec la soufflerie situé juste au-dessus des bureaux, qui ne peut être isolé et provoque du bruit non supportable ?

**La configuration actuelle de ces bureaux en second jour et au-dessus duquel fonctionne une CTA (centrale de traitement d'air) que l'on ne peut ni arrêter, ni déplacer ne peut être que provisoire.**

- 24) On se demande comment il n'y pas eu encore d'accident entre les voitures sortant des 2 parkings de FMM, et les piétons qui vont prendre les transports, à partir du bâtiment suivant qui est en travaux, et qui a pour des raisons de sécurité, a condamné ce qui servait de trottoir (déjà dérisoire car les piétons circulaient déjà sur la route). Ne Peut On solliciter les services Municipaux pour faire circuler les piétons par l'avenue Camille Desmoulins ?

**Les Services Généraux ont déjà remonté cette information à la mairie d'Issy les Moulineaux. France Médias Monde n'est pas responsable de cet espace public et n'a pas le pouvoir d'interdire aux piétons d'emprunter cette route qui doit rester accessible pour les véhicules.**

- 25) Est-il normal de solliciter un salarié ainsi que le formateur en formation (extérieur à la maison) pour aller exécuter une tâche qu'il est encore en train de découvrir ? (Comprenons-nous bien : sa formation n'est pas finie et il n'est pas en doublure)

**La DTSI avait depuis le début de la semaine une session de formation sur le B PIX avec une mise en pratique sur les émissions produites au studio 51.**

**Cette production en faisait partie. Il y a eu une préparation et une information sur ce dispositif en amont.**

**Il semblerait que les personnes concernées n'aient pas pris connaissance de cette production et que 2 collaborateurs ne se soient pas présentés au studio, conduisant à ce qu'un seul TCR se retrouve devant ce direct.**

**Malheureusement les TCR ayant déjà travaillé sur cette production étaient programmés sur d'autres activités au même moment.**

**La DTSI fera en sorte que ce cas de figure ne se reproduise pas, à savoir :**

- **Vérifier en amont que l'information est bien reçue,**
- **Prévoir une doublure avec une personne interne ayant la compétence requise.**

- 26) Pourquoi les TCR n'ont-ils pas tous le même niveau de formation Vidéo ?

**La DTSI propose des formations de bases (INA) et des compléments en fonction de besoins spécifiques, tout comme pour l'audio, (exemple sur les outils de reportage, prise de son musicale etc.).**

## Questions CGT

- 1) Le calendrier social promis par la direction après les vacances scolaires d'hiver est-il prêt ?

**La Direction adressera un calendrier des négociations dans les prochains jours. Les 1ères négociations concerneront :**

- **Le CSE,**
- **Le droit à la déconnexion**
- **Le télétravail**

- 2) Comment les journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger doivent-ils procéder pour se faire rembourser leur facture de téléphone ? Pour certains qui travaillent en Europe, ils ont un numéro français et ont un forfait, peuvent-ils se faire rembourser le montant du forfait ?

**RFI ne rembourse pas les forfaits mensuels de téléphone pour les pigistes correspondants en Europe. RFI prend parfois en charge des frais liés à des reportages particuliers, mais l'accord doit être donné par la rédaction en chef en amont de la mission.**

**Les correspondants F24 ne sont pas concernés. En tout cas, aucun n'a jamais émis une demande en ce sens. Les interventions par téléphone et par Skype permettent de prendre en charge une quote-part de l'abonnement téléphonique.**

- 3) Désormais les certificats de travail pour les CDD leurs sont donnés à la signature du contrat, ce document ne doit-il pas leur être remis plutôt à la fin ?

**Pour les CDD très courts, de quelques jours, la pratique veut que l'ensemble des documents afférents au contrat et à sa clôture soient préparés au moment de l'embauche.**

- 4) Les régisseurs adjoints (ex opérateurs prompteurs du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 2018, et ex assistants plateaux) sont toujours en attentes du paiement du barème M3 en rétroactivité au 1<sup>er</sup> juillet 2018. Quand aura-t-il lieu ?

**Des protocoles d'accord sur le nouveau barème intermittent et le nouveau barème de piges RFI à effet 1<sup>er</sup> janvier 2019 ont été mis à la signature des organisations syndicales en fin d'année 2019.**

**La Direction tient toujours ces accords à la disposition des organisations syndicales pour signature.**

- 5) A partir de 2019, les heures supplémentaires devront bénéficier d'une exonération d'impôts et de réductions de cotisations salariales. A RFI et MCD, pour certains salariés les HS ont été remplacées par un système de forfait et par conséquent n'apparaissent pas en tant que telles sur la fiche de paie.

Sachant d'une part que le montant du forfait n'a fait l'objet d'aucune réévaluation depuis sa création, que d'autre part, cette mesure se traduira par un gain de salaire supplémentaire pour les salariés concernés et enfin qu'aucune mesure n'avait été prise par RFI lors du précédent dispositif mis en place par le gouvernement de 2007, créant déjà un manque à gagner, que compte faire cette fois-ci la Direction ?

**La défiscalisation telle que prévue par la loi ne concerne que les heures supplémentaires au-delà de 1607 heures par an.**

**Le forfait heures supplémentaires ne peut donc légalement donner lieu à défiscalisation. La Direction rappelle par ailleurs que ce forfait est attribué de la même manière et au même niveau que le salarié ait effectivement réalisé des heures supplémentaires ou non.**

- 6) Comment se fait-il qu'un intervenant extérieur, animant une session de formation pour des TCR de RFI sur la console de réalisation vidéo Bpix, ait dû prêter main forte à un des TCR en formation pour la réalisation d'une émission facebook live pour France 24, sans que personne de compétent appartenant à RFI/France 24 n'ait été programmé dessus?

**La DTSI avait depuis le début de la semaine une session de formation sur le B PIX avec une mise en pratique sur les émissions produites au studio 51.**

**Cette production en faisait partie. Il y a eu une préparation et une information sur ce dispositif en amont.**

**Il semblerait que les personnes concernées n'aient pas pris connaissance de cette production et que 2 collaborateurs ne se soient pas présentés au studio, conduisant à ce qu'un seul TCR se retrouve devant ce direct.**

**Malheureusement les TCR ayant déjà travaillé sur cette production étaient programmés sur d'autres activités au même moment.**

**La DTSI fera en sorte que ce cas de figure ne se reproduise pas, à savoir :**

- **Vérifier en amont que l'information est bien reçue,**
- **Prévoir une doublure avec une personne interne ayant la compétence requise.**

- 7) Cette même émission de plus de 40 minutes, il est nécessaire selon ce même intervenant d'être au minimum 2 à la réalisation ? La DTSI compte-elle maintenir un seul et unique TCR ?

**Depuis sa mise en place, cette émission a toujours été réalisée avec 1 TCR à la vidéo.**

**Un assistant de FR24 est au côté du TCR pour la partie éditoriale.**

**La production au studio 51 en vidéo se fait soit en automatique, soit avec 1 TCR à la vidéo. (TCR formé sur ces équipements).**



- 8) Les RUP ont chacun dans leurs bureaux un intercom permettant de communiquer directement avec les différents studios de RFI et MCD. Le mode de communication entre les RUP et les TCR ne se faisant quasiment jamais par cet intercom, serait-il possible de déconnecter et ranger cet appareil permettant d'écouter accidentellement, ou volontairement, les différentes discussions qu'il peut y avoir en studio...

**Ce matériel est indispensable pour une communication rapide, ce avec l'ensemble des personnes disposant d'un intercom, notamment la régie finale.**

**Ce moyen de communication permet à la DTSI d'être alertée lors de difficultés (problèmes d'acquittements...), voire appel général en cas d'urgence.**

***Acquittement : Avant les prises d'antenne les TCR doivent « acquitter » leur studio, c'est à la fois une validation que le studio est opérationnel mais aussi une sécurité concernant la présence du TCR.***

- 9) Quand les TCR auront-ils enfin accès, sur l'Optiweb, à une vue globale des vacances ?

**Comme cela a déjà été répondu en janvier dernier, les TCR auront la vue globale à compter du lundi après le changement d'heure.**

- 10) L'onglet Emissions sur le site [RFI.fr](http://RFI.fr) a été remplacé par un onglet Podcast. Doit-on en déduire que toutes les émissions de RFI sont dorénavant des podcasts ? Quelle est, pour la direction, la définition d'un podcast ?

**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 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.**

- 11) Serait-il possible de connaître la fréquence de nettoyage des régies radio ?

**Les prochaines dates de nettoyage seront affichées dans les studios. La fréquence d'intervention est mensuelle.**

- 12) Les personnels de nettoyage se retrouvent sur les terrasses à quatre pattes pour déloger les mégots coincés entre les dalles de bois. Pourtant chaque terrasse est équipée de quatre cendriers... Nous

souhaiterions que la DRH demande aux fumeurs de FMM de bien vouloir jeter leurs mégots dans les cendriers.

**La DRH demandera aux services généraux de faire un affichage en ce sens.**

## Questions CFDT

- 1) Pourquoi les certificats de travail sont-ils remis aux CDD en début de contrat ? Mais datés du dernier jour de contrat ?

**Pour les CDD très courts, de quelques jours, la pratique veut que l'ensemble des documents afférents au contrat et à sa clôture soient préparés au moment de l'embauche. Ce regroupement des tâches est plus simple en termes de gestion. Bien évidemment, si nécessaire, les certificats de travail peuvent être modifiés.**

- 2) Pour faire suite aux questions déjà posées à de multiples reprises concernant le vapotage – les dernières datant du mois dernier – la réponse de la direction :

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

n'a peu d'effet sur les multi-récidivistes, qui continuent à vapoter dans les endroits partagés. Nous posons de nouveau la question : que compte faire la direction pour faire appliquer la loi à ce sujet ?

**La Direction réaffirme que le vapotage est interdit. Les personnes gênées par l'attitude d'un vapoteur peuvent contacter la DRH.**

- 3) Il est clairement indiqué dans les réponses aux questions DP du mois de décembre que le remboursement des indemnités kilométriques sera :

**« A partir du 1er janvier 2019 pour tous**

**Zone 1.2.3 : 7.50€ Zone 4 : 12.90€ Zone 5 et plus : 21.50€ »**

Malheureusement, cette information n'a pas été transmise au personnel du planning de France 24 en temps et en heure. Certains salariés se sont vus « refuser » cette nouvelle tarification. Est-ce que la direction peut informer tout le personnel concerné par ce genre de mesure, afin que les salariés ne soient pas pénalisés parce que la direction ne sait pas communiquer entre les services ?

**Un rappel sera fait auprès des services de planifications qui sont les relais naturels auprès des collaborateurs concernés.**

- 4) Concernant l'affectation des codes de taxis prépayés, pourtant censée être mise en place fin février, début mars, qu'en est-il ? Qui en a déjà bénéficié ? Pourquoi tous ceux concernés n'en ont toujours pas ?

**Le dispositif sur les modalités d'application et de contrôle des codes taxis est mis en place pour tous les salariés qui le souhaitent dans le courant mars. Ce dispositif ne concerne pas uniquement les travailleurs de nuit.**

**Une communication vient d'être adressée par le Secrétariat Général de France 24 auprès des personnes concernées.**

- 5) Avec le dernier bulletin de paie, les salariés ont reçu un rappel concernant le remboursement des frais de transport. Pouvez-vous prévenir les salariés qu'il faut apporter les justificatifs au service paie en début de chaque année ?

**Comme indiqué dans la question, les salariés ont reçu un rappel concernant le remboursement des frais de transport avec leur bulletin de février.**

- 6) Bien que la direction ait sans doute relayé la question concernant le calendrier de nettoyage « technique » des régies finales HD à la maintenance, que se passe-t-il ? Ces endroits sont couverts de poussière qui chauffent, émettant des odeurs désagréables pour le personnel cyclé et posté 24/7.

**Un calendrier de nettoyage est établi. En revanche si la présence intense de poussières persiste, il faut faire une demande auprès de la maintenance ou du support informatique qui transmettra.**

- 7) Rayon poussière encore, pourquoi la direction ne profite pas des travaux dans l'open-space des Environnements numériques pour changer enfin la moquette ? De nombreux salariés de cet espace se plaignent d'allergies et autres maux de tête.

**Les Services Généraux précisent que les travaux prévus dans l'open-space des Environnements numériques sont uniquement du cloisonnement et des aménagements des bureaux.**

**Le changement de moquette n'est pas prévu.**

- 8) Pour faire suite à la réponse de la direction concernant la non-proposition de planning pour certains corps de métier, à notre tour, nous répondons que les « **affirmations de la Direction sont inexactes** ». Pour quelle raison le planning proposé aux chroniqueurs internationaux « **n'a pas encore été appliquée** » ?

En ce qui concerne les chefs d'antenne, la réponse que :

« **nous ne nous sommes pas entendus sur la solution adéquate.** »

laisse bouche-bée. Pour rappel : depuis décembre 2017 ce corps de métier attend une proposition de la part de son hiérarchie et, à ce jour, 16 mois plus tard, ne s'est pas vu proposer quelque proposition que ce soit.

Nous réitérons la question : quand est-ce que ces collaborateurs recevront une proposition d'allègement de la pénibilité de leur cycle et, surtout, après l'embauche de 4 nouveaux collaborateurs qui, eux, n'ont toujours pas reçu un cycle stable, suite à la décision au Prud'homme ?

**Une réunion d'information du CHSCT sur le planning des Chefs d'Antenne sera organisée autour du 15 avril. La Direction présentera à cette occasion un projet qui sera discuté ensuite avec l'équipe avant la consultation du CHSCT.**

9) Afin d'aider la direction à répondre aux questions suivantes, nous avons l'amabilité de lui rappeler qui est concerné par les Accords d'entreprise :

« *PREAMBULE*

*Le présent accord a pour objet de définir le cadre social de la société France Médias Monde devenue entreprise unique par la fusion-absorption le 13 février 2012, par la holding France Médias Monde (exAEF), des sociétés RFI, France 24 et Monte Carlo Doualiya.*

*Le présent texte met en place un nouveau statut collectif à durée indéterminée commun à toutes les catégories de salariés qui entrent dans son champ d'application et qui respecte les spécificités de chaque population (et singulièrement celles liées au statut de journaliste), ainsi que les spécificités des activités (radio, télévision et multimédia).*

*Cet accord se substitue de plein droit, dès la date de son entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux, usages et accords atypiques portant sur l'un des thèmes qu'il vise, à l'exception de la convention collective nationale de travail des journalistes. Les dispositions de cette convention continuent à s'appliquer aux personnels journalistes, à l'exception de son article 23 pour lequel les parties conviennent que des dispositions plus favorables sont prises dans l'article III/2.3.2 (Eléments du salaire brut mensuel).*

*Certains thèmes du présent accord (temps de travail, emplois, classifications, rémunération, couverture sociale, ...) nécessitent une période de transition avant leur mise en œuvre. En conséquence, les règles sociales appliquées aux personnels de l'entreprise au 31 décembre 2015 concernant ces thèmes sont prorogées jusqu'à la date de mise en application des dispositions du présent texte et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2016. »*

Pour faire suite à la question posée le mois dernier :

« *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 ?*

Pour faciliter le travail de la direction, nous vous précisons le texte de l'annexe 17 des Accords d'entreprise :

« *Principe de transposition entre le cadre social antérieur et l'Accord d'entreprise France Médias Monde du 31 décembre 2015*

*I – Principes fondamentaux de transposition*

« *La mise en œuvre des dispositions relatives à la rémunération ne peut entraîner une hausse de la rémunération globale annuelle perçue par un collaborateur en 2016, hors éléments variables de paie liées à des contraintes d'activité (E.V.P.) et primes déterminées aux Annexes 8 et 12. »*

*II – Appréciation des avantages acquis dans le cadre de la transposition*

« *De la même manière, un droit à absence dont le collaborateur a bénéficié au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif est maintenu, sauf rachat éventuel de ce droit par avenant au contrat de travail. C'est ainsi qu'il a été proposé aux salariés concernés par*

*des avantages individuels acquis en matière de droits à absence, aux mois de mai et juin 2016, le rachat de certains de ces droits. »*

*IV – Éléments variables de paie (E.V.P.) constituant un avantage individuel acquis*

*IV.1 – Détermination des E.V.P. concernés*

*« Les « éléments variables de paie liés aux contraintes d'activité » concernent :*

- Les primes de nuit ou de petit matin ;*
- Les majorations salariales au titre du travail de nuit, du dimanche ou repos hebdomadaire, des jours fériés et des heures supplémentaires ;*
- La rémunération au titre des droits d'auteur des journalistes. »*

*IV.3 – Modalités de calcul de l'avantage individuel acquis au titre des éléments variables de paie*

*« Le montant de l'avantage individuel acquis au titre des E.V.P. correspond à la différence, si elle fait apparaître une perte de rémunération, entre la base de référence calculée selon les conditions définies au IV.2 de la présente annexe et l'estimation des montants que le salarié aurait perçus, à planification égale, en application des nouvelles dispositions conventionnelles. »*

Ce qui n'est pas en adéquation avec la réponse de la direction à la question posée :

**« 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). »**

Le texte cité ci-dessus est pourtant clair. Peut-on donc savoir quand ce texte sera mis en application pour tous les salariés concernés ?

**La question est toujours à l'étude tant sur le plan juridique que financier. En effet, le financement suppose l'imputation du coût de cette mesure sur le budget d'évolution de la masse salariale (NAO).**

10) Nous revenons encore une fois sur la réponse de la direction concernant les jours fériés soit disant inclus dans les jours non travaillés des salariés planifiés en cycle à France 24.

**« 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. »**

Pourtant les articles ce concernant ne stipulent pas que sur ce point précis, les anciens accords seront maintenus pour le personnel cyclé de France 24. Peut-on connaître la vraie raison du non-respect des Accords d'entreprise ?

**Comme indiqué lors de nombreuses réunions des délégués du personnel, certains personnels cyclés de France 24 ont vu leur nombre de jours travaillés modifié compte tenu de la pénibilité de leur vacation. Les récupérations au titre des jours fériés sont, comme c'était le cas jusqu'à présent, intégrées dans les jours non travaillés. Ces jours spécifiques seront spécifiés comme tels dans la planification.**

**Pour ces collaborateurs, la récupération des jours fériés ne se fait donc pas a posteriori (un jour travaillé qui déclenche une journée de récupération) mais à priori (le cycle est déjà réduit pour prendre en compte les récupérations).**

**Ainsi, un collaborateur ayant un cycle de 161 jours doit travailler 161 jours dans l'année. Il doit alors 161 jours à l'entreprise. En revanche, il a l'assurance de ne pas dépasser le nombre de jours prévu pour son cycle dans le cadre de l'annexe de l'accord d'entreprise.**

**Par ailleurs, un salarié qui ne souhaite pas travailler un jour férié doit prévenir son chef de service ou sa direction. S'il s'absente un jour férié, il devra cependant un jour à l'entreprise puisque, selon le précédent exemple, il doit travailler 161 jours par an. Soit 161 jours – le jour chômé = 160 jours.**

**Pour RFI et MCD, les jours fériés ne sont pas inclus dans les cycles de travail. Par conséquent, ils peuvent être récupérés s'ils sont travaillés.**

11) Pour faire suite à la question du mois dernier concernant la conversion du nombre de jours ouverts en calendaires pour le CET, nous vous présentons ledit texte :

**« ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS AU SEIN DE FRANCE MEDIAS MONDE**

**Article IV/1.1 – Alimentation en jours**

*« Chaque collaborateur peut y verser les droits à absence suivants*

- *Des jours de récupération, quel qu'en soit le motif, à raison de 7 heures versées pour une journée (jours dits « flottants » compris »*

**Article IV/2 – Règles de conversion**

**Article IV/2.1 – Conversion en jours calendaires**

*« Les jours de congés de fractionnement, jours de R.T.T ou jours de récupération acquis par les collaborateurs de France Médias Monde correspondent à des jours ouvrés ; ceux-ci sont convertis en jours calendaires selon la formule suivante :  $1 \text{ jour} / 5 \times 7 = 1,4 \text{ jours calendaire.} \text{ »}$*

Ce texte n'étant pas plus clair, pourquoi, et toujours en faisant suite à la question déjà posée, les Chefs d'antenne se voient infligés un calcul rien que pour eux- et, cela va de soi, à leur détriment – alors que – alors que bien des métiers de FMM travaillent 10 heures par jour ?

**La Direction rappelle ce qui a été précisé, à savoir que les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail liée à l'accord d'entreprise ne sont ni des récupérations, ni des jours de RTT ou de fractionnement.**

**Il s'agit d'une disposition spécifique qui n'entre pas dans le cadre de l'accord d'entreprise et de l'accord sur le CET. La mise à disposition de ces jours sur le CET est une mesure exceptionnelle accordée par la Direction pour permettre un traitement favorable de ces jours pour les collaborateurs concernés.**

## Questions CFTC

### Temps de travail :

- 1) Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire (Art. L3133-3 code trav.).  
“Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire” (Art. L3133-5 code trav.).  
La cour de cassation précise que “le salaire à maintenir les jours fériés chômés au sens de l'article L. 3133-3 du code du travail s'entend du salaire de base et de ses compléments habituels” et que “les primes de travail de nuit correspondent à un élément de rémunération n'ayant pas un caractère exceptionnel, pour un salarié travaillant la nuit de manière habituelle” (Cass. soc., 27 juin 2012, no 10-21.306). Compte tenu de ces éléments, il apparaît que la prime de nuit/matin qu'un salarié aurait théoriquement perçue s'il avait travaillé un 1er mai doit être maintenue lorsque celui-ci est chômeur.

**La Direction ne conteste pas ce raisonnement, mais ne voit pas qui peut être concerné dans l'entreprise.**

- 2) L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 n'octroie pas de “RTT” aux salariés en forfait annuel en jours réduit. Cette disposition est très mal perçue par les salariés en 5/2. Pourquoi, dès lors, ne pas appliquer le forfait jours réduit sur le nombre de jours dus avant déduction des 22 RTT et réduire le nombre de RTT selon la même proportion ? Par exemple, plutôt que de le planifier directement sur 102 jours, un salarié ayant un forfait jours réduit de 50 % serait planifié sur  $(204+22) \times 50 \% = 113$  jours mais il bénéficierait alors de 11 RTT.

**Les salariés en 5/2 en forfait jour réduit travaillent au prorata de la réduction de leur temps de travail. Par exemple un salarié en 5/2 à temps plein doit 204 jours de travail par an à l'entreprise. S'il travaille à 80%, il devra à l'entreprise 163 jours par an. Soit 204 jours X 80%.**

**Il ne bénéficiera pas de RTT mais de jours sans vacation.**

- 3) Pourquoi n'y a-t-il pas de poste à la rédaction de France 24 dédié à la note au matin (*handover*) ? Cette tâche est confiée aux assistants rédacteurs en chef alors qu'elle mériterait un poste à temps plein. Cela éviterait notamment aux journalistes de la matinale (Chefs d'édition, Rédacteurs en chef) de devoir se reconnecter la veille au soir pour préparer leur vacation. Cela permettrait ainsi de respecter le temps de repos quotidien de ces salariés qui subissent déjà des horaires de travail extrêmement pénibles.

**Un tel poste n'est pas envisagé actuellement dans l'organisation de France 24. La Direction de France 24 prend en compte cette proposition qui pourra faire l'objet d'une discussion en temps voulu.**



- 4) Le Secrétariat général de France 24 s'est engagé devant le CHSCT à qualifier avant le 31 mars les jours non travaillés pour les collaborateurs planifiés en cycles, conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Cela sera-t-il fait dans les temps ?

**La qualification des jours non travaillés pour les collaborateurs planifiés en cycles est en cours conformément à l'engagement du Secrétariat général.**

- 5) En l'absence d'accord ou de charte concernant les modalités d'organisation du télétravail, les autorisations sont accordées dans des conditions extrêmement opaques et les refus ne sont même pas motivés. Cette situation ne peut perdurer. La CFTC rappelle à la direction qu'elle a l'obligation d'aboutir à un accord sur ce sujet ou bien de mettre en place une charte. La Direction ne peut s'exonérer de l'obligation légale qui lui est faite en plaidant des raisons techniques ou budgétaires.

**Des négociations sur le télétravail seront prochainement organisées. Un calendrier de négociation sera prochainement adressé aux organisations syndicales.**

- 6) Il y a tout juste un an, la CFTC rappelait à la Direction qu'elle avait indiqué au CHSCT envisager de payer une prime de panier aux collaborateurs qui n'ont pas au moins 30 minutes de pause repas. La Direction nous avait répondu qu'elle attendait des informations des plannings pour estimer le coût de cette mesure. Un an plus tard, la Direction a-t-elle eu le temps de procéder à cette estimation ? Quels en sont les résultats ?

**La question a été posée par la DRH à chaque planning fin 2017. La DRH attend les réponses pour statuer. Par ailleurs la Direction s'est aperçue qu'il est nécessaire de remettre de l'ordre dans les primes paniers, notamment de veiller à ce qu'elles ne s'accompagnent pas du versement de la subvention de l'accès au restaurant d'entreprise, ce qui n'est pas toujours le cas.**

- 7) Les journalistes en cycle de France 24 ont obtenu contractuellement 7 jours de RTT à leur main en contrepartie du renoncement à leur 6<sup>ème</sup> semaine de congés payés. Par ailleurs le code du travail dispose que les salariés en congé maternité ne doivent pas perdre de leur droit à congé. Pourtant, les salariés en congé de maternité ou d'adoption ne génèrent plus de RTT du fait de la suspension de leur contrat de travail et perdent donc le bénéfice des 7 jours de RTT qui compensent leur sixième semaine de congés payés. Cette situation contrevient à l'article III/3.5.5 de l'accord FMM et à la disposition contractuelle prévoyant la compensation des 7 jours de congés payés par l'octroi de 7 jours de RTT à la main des journalistes.

**Les journalistes ayant signé leur avenant ont depuis 2017 un forfait de 204 jours par an. Dans ce cadre, ils ont renoncé à leur 6<sup>ème</sup> 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 des cycles allégés.**

**Les salariés non signataires ont conservé un forfait de 212 jours par an. Dans ce cadre, ils conservent leur 6<sup>ème</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2017.**

### **Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail**

- 8) Lors de la réunion DP du 19 février 2019, la CFTC interpellait la direction sur le fait que les journalistes de la rédaction de France 24 sont régulièrement sollicités sur leurs téléphones personnels, en dehors de leurs horaires de travail, pour effectuer des remplacements de dernière minute. La CFTC constate que le droit à la déconnexion des journalistes de la rédaction de France 24, lesquels travaillent majoritairement en horaires décalés, n'est pas respecté. Cette situation n'est pas acceptable. Pourquoi FMM n'est-elle toujours pas dotée d'un accord ou d'une charte sur l'exercice du droit à la déconnexion, au mépris des dispositions légales ?

**Une négociation sur la déconnexion va s'ouvrir dans les prochaines semaines.**

- 9) Depuis le 1er janvier 2019, un référent RH chargé d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés. L'adresse et le numéro d'appel de ce référent doivent être affichés ou diffusés par tout moyen aux salariés par l'employeur. Quel est le nom du référent désigné par l'entreprise pour lutter contre le harcèlement sexuel ? Quelles sont ses coordonnées ?

**Une Communication adressée à l'ensemble des collaborateurs rappelle que**

- **Le harcèlement moral et/ou sexuel est interdit par le Code pénal et le Code du travail,**
- **À France Médias Monde, le respect de la dignité de chacun est une priorité.**

**Afin de faciliter la prise de parole, la Direction a mis en place une procédure de signalement si un(e) salarié(e) pense être victime de harcèlement ou si un(e) salarié(e) est témoin de faits qui vous semblent répréhensibles.**

**Le (la) salarié(e) peut utiliser la fiche jointe en annexe (à adresser par mail à [signalement\\_rh@francemm.com](mailto:signalement_rh@francemm.com)) ou, prendre rendez-vous avec l'un des collaborateurs ci-dessous :**

- **La Responsable Diversité & Qualité de Vie au Travail,**
- **Le DRH adjoint,**
- **La Directrice RH de l'entreprise.**

**Ces collaborateurs seront à l'écoute pour recueillir le témoignage du(de la) salarié(e) et expliquer les différentes étapes. L'employeur se doit d'agir (ouvrir une enquête par exemple) dans les deux mois qui suivent le jour où des faits ont été portés à sa connaissance.**

**Les dispositions sont d'ores et déjà détaillées dans le règlement intérieur en vigueur de France Médias Monde (Articles 16 et 17 - pages 13 et 14). Pour rappel, le règlement intérieur est consultable sur [l'intranet](#) ou sur les panneaux d'affichage de la DRH palier du 1<sup>er</sup> étage (niveau restaurant d'entreprise et couloir vers France 24) et au 8<sup>ème</sup> étage côté rue.**

- 10) FMM s'est réjoui d'avoir signé "la charte contre le harcèlement et les agissements sexistes" dans les médias. Mais le communiqué de la direction omet de mentionner le contenu de la charte. Les médias signataires de la charte s'engagent notamment à informer leurs salarié(e)s, à mettre en place un dispositif d'écoute et d'aide aux victimes et à partager les bonnes pratiques des signataires. Que prévoit la direction dans ce sens? Prévoit-elle un mécanisme pour recueillir les témoignages des victimes de harcèlement sexuel, qui préserve la confidentialité des témoins comme ont déjà fait d'autres médias? La direction a-t-elle recueilli des témoignages et écouté des victimes, pour estimer l'ampleur du phénomène entre nos murs? Est-ce que les membres de la hiérarchie de nos différents médias ont été informés des risques qu'ils encourent au cas où ils utilisent leurs positions pour pratiquer ce qui s'apparente à du harcèlement ou à des agissements sexistes?

**Un communiqué est en cours de réalisation. Une procédure d'alerte a été présentée en CHSCT et sera jointe au règlement intérieur et à la BDES.**

- 11) Lors de la réunion DP du 19 février 2019, la CFTC rappelait que les dispositions prévues par l'accord d'entreprise pour le suivi de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours n'étaient très souvent pas respectées. Nous demandions spécifiquement le nombre de salariés au forfait annuel en jours à FMM ainsi que le nombre d'entretiens de suivi de la charge de travail réalisés en 2018, tant au niveau de l'entreprise que de chaque direction. La Direction n'a pas répondu à nos questions. Ignore-t-elle le nombre de salariés avec lesquels elle a conclu une convention individuelle de forfait en jours ainsi que le nombre d'entretiens de suivi de la charge de travail réalisés en 2018 ? Nous reposons donc ces questions et attendons cette fois des réponses précises et factuelles.

**Les entretiens de suivi de la charge de travail ont été réalisés en même temps que l'entretien individuel. Les services RH vont compiler ces informations qualitatives et quantitatives. Les informations quantitatives seront communiquées dans le cadre de la BDES.**

- 12) Les rédacteurs en chef journée/soirée travaillant à la rédaction de France 24 se plaignent de ne pas avoir la possibilité de prendre une pause repas. Le Secrétaire général de France 24 prétend que l'organisation du travail permet tout à fait à ces salariés de prendre une pause repas et qu'il produira une note de service détaillant l'organisation du travail et des pauses repas. Nous attendons cette note depuis 3 mois. S'il n'y a vraiment aucune difficultés à garantir les pauses repas de ces salariés, comment se fait-il qu'il faille autant de temps pour produire une simple note de service ?

**Cette note sera présentée aux salariés à l'occasion du point à l'ordre du jour du CHSCT qui se tiendra mercredi 20 mars.**

- 13) Conformément aux dispositions de l'accord FMM du 31 décembre 2015 (articles II/2.4.1 et III/3.3.1), les personnels, journalistes et PTA, "concernés par le forfait annuel en jours relèvent des groupes de classification 5 à 12". Comment des salariés positionnés sur le groupe de classification 4 peuvent-ils être au forfait annuel en jours ? La CFTC demande le respect de notre accord d'entreprise et le passage des salariés concernés sur le groupe de classification 5.

**L'accord prévoit que des salariés peuvent être cadre à partir du groupe 2 sous-groupe d. En effet, l'article II.1.2 de l'accord d'entreprise stipule que :**

*Le présent accord met en place un système de classification des emplois dans lequel le personnel est réparti selon les catégories suivantes : non cadres, cadres, cadres dirigeants.*

*La classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser les différents emplois de l'entreprise. Le positionnement des emplois dans l'échelle de la classification s'effectue sur une échelle comportant 12 groupes, hors cadres dirigeants.*

*A chaque groupe de classification est rattaché un ou plusieurs emplois. Chaque emploi est rattaché à 4 sous-groupes de classification (a, b, c, d), à l'exception des groupes de classification 11 et 12 définis par une seule valeur plancher.*

- *Non cadres : groupes 1, 2a, 2b, 2c, 3a, 3b, 4a ;*
- *Cadres : groupes 2d, 3c, 3d, 4b et au-delà ;*
- *Cadres dirigeants : hors grille.*

*Le positionnement des emplois de la nomenclature dans la classification figure en Annexe 5 du présent accord d'entreprise.*

**La position de la Direction est constante sur l'application du forfait jours aux cadres.**

## Intermittents du spectacle

14) Lors de la réunion DP du 19 février 2019, la CFTC constatait que le secrétariat général de France 24 ne rémunère pas les heures de dépassement des intermittents du spectacle conformément aux dispositions de l'accord de branche de la télédiffusion. L'article 6.7 dudit accord stipule que 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.

La Direction a répondu que "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". Cette affirmation est parfaitement fautive puisque l'accord de branche de la télédiffusion prévoit soit des contrats conclus pour une durée allant de 1 à 4 jours par semaine, soit des contrats à la semaine sur la base de la durée hebdomadaire légale de 35 heures.

La Direction précise ensuite que "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". Là encore cette affirmation est sans fondement puisqu'au regard de la loi une lettre d'engagement a valeur de contrat de travail dès lors qu'elle est acceptée par les deux parties.

La CFTC réitère donc sa demande du respect des dispositions de l'accord de branche de la télédiffusion et le paiement rétroactif sur trois ans des majorations de salaire non perçues pour les heures de dépassement, conformément aux modalités prévues par l'article 6.7 de l'accord de branche de la télédiffusion.

**Lors de la réunion de DP du mois de février 2019, la CFTC prenait l'exemple d'un Chef de production intermittent planifié 4 jours, du lundi au jeudi, sur des vacances de 10 heures (40 heures). Selon la CFTC, les heures de dépassement dans cet exemple devraient être décomptées à partir de la 32ème heure. Le Chef de production intermittent devrait ainsi percevoir 2 heures de dépassement majorées de 25 % et 6 heures majorées de 50 %.**

Comme il l'avait indiqué lors de la réunion de DP de février, le Secrétariat Général de France 24 confirme qu'il arrive au même résultat que celui indiqué par la CFTC. Dans le cas exposé ci-dessus, il majore bien 2h à 25% réparties sur la première vacation de 10h, et 3x2h à 50% sur les 3 autres vacances. Il effectue un décompte par vacation et non sur l'ensemble des vacances mais le résultat est le même.

Ainsi la personne concernée par l'exemple ci-dessus percevrait bien 1026,10 euros, comme l'indique la CFTC.

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

**1/10ème CP :**

- 15) Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est notamment tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Il convient donc d'inclure dans l'assiette de calcul du 1/10e congés payés le salaire fictif correspondant à des périodes de repos ou d'inactivité assimilées par la loi ou les conventions et accords collectifs à des périodes de travail effectif (C. trav., art. L. 3141-24). Sont visées les périodes assimilées à du travail effectif par l'article L. 3145-1 du Code du travail. La Cour de cassation considère en effet qu'il y a lieu de reconstituer le salaire qui aurait été perçu en fonction de l'horaire de l'établissement et d'incorporer cette rémunération fictive dans la masse des gains de la période de référence (ainsi pour le congé de maternité, Cass. soc., 10 nov. 1988, n° 86-40.863).

Dès lors, FMM doit normalement intégrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés les salaires fictifs correspondant à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, y compris les primes et majorations pour travail de nuit (cass. Soc. 25 janvier 1968, n° 66-40.557). Est-ce bien le cas ? Pourquoi des salariées en cycle ayant pris un de congé maternité en 2017 n'ont-elles pas perçu de 1/10ème CP en 2018 (ou un montant inférieur) alors qu'elles en auraient perçu si elles avaient travaillé normalement ? Alors que FMM se targue d'être une entreprise exemplaire en matière d'égalité hommes-femmes, n'y a-t-il pas dans ce cas une discrimination évidente à l'encontre des salariées ayant eu un congé de maternité qu'il convient de corriger au plus vite ?

**Conformément à l'assiette et aux règles communiquées aux OS lors de la mise en place du 10<sup>ème</sup>, la Direction a exclu les IJSS du calcul du 10<sup>ème</sup> CP des salariées en congé maternité et uniquement retenu le salaire versé par FMM figurant au 31/12 de l'année (hors 13<sup>ème</sup> mois. La Direction va vérifier que cette règle est bien conforme aux dispositions légales.**

**En aucun cas, la Direction ne retiendra un salaire fictif correspondant à la rémunération qu'aurait perçue la salariée si elle avait travaillé, y compris les primes et majorations pour travail de nuit.**

**Congé sabbatique ou pour création d'entreprise :**

- 16) La couverture complémentaire santé et les garanties de prévoyance sont-elles maintenues pendant un congé sabbatique ou pour création d'entreprise ?

**Les salariés en congé sabbatique ou pour création d'entreprise peuvent souscrire à titre facultatif et à leur charge au contrat de prévoyance/frais soin de santé de FMM.**

- 17) La loi laisse aux salariés la faculté de reporter les congés payés annuels leur restant dus au-delà de 24 jours ouvrables (20 jour ouvrés) jusqu'à leur départ en congé sabbatique ou pour création d'entreprise. Ce report peut porter sur six années tout au plus. La Direction de FMM a toutefois indiqué lors de la réunion des délégués du personnel de décembre 2018 que cette demande de report "doit s'inscrire dans le cadre d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise déjà validé par l'employeur".

Sur quelle disposition légale se fonde cette règle ?

En six ans, de nombreux changements peuvent intervenir dans les situations personnelle et professionnelle d'un salarié. Comment lui demander de prévoir avec exactitude et jusqu'à six années à l'avance la date de son départ en congé sabbatique ou de création d'entreprise ?

Si au cours de cette période le salarié était conduit, pour une raison ou une autre, à renoncer à son congé, la direction respecterait-elle bien les dispositions de l'article L3142-122 du code du travail qui prévoit que les jours de congés payés reportés en vue de ce congé s'ajoutent par fraction de six jours, jusqu'à épuisement, aux congés payés des années suivant la renonciation ?

**La loi est appliquée, en revanche la Direction ne permettra pas d'utiliser ce dispositif pour obtenir un report de congés si l'intention de départ n'est pas de poser un congé sabbatique ou de création d'entreprise.**

**Par ailleurs, le CET prévoit des dispositions pour financer un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise.**

- 18) Lors de la réunion DP du 27 mars 2018, la Direction précisait les modalités de départ en congé sabbatique et indiquait que "l'employeur peut décider de reporter ou de refuser le congé dans certaines situations". À notre connaissance, l'employeur ne peut pas refuser le congé sabbatique dans les entreprises de plus de 300 salariés. À quelles situations la Direction fait-elle donc référence ?

**L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de six mois à compter de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, cette limite est portée à neuf mois. Article L3142-29.**

**L'employeur peut également différer ce congé sur le fondement de l'article [L. 3142-114](#) et, pour les entreprises de moins de trois cents salariés, le refuser sur le fondement du 1° de l'article [L. 3142-113](#) selon les modalités prévues aux deux derniers alinéas du même article L. 3142-113.**

**L'employeur informe le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus (Article L3142-30).**

**L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de trente jours à compter de la présentation de la demande.**

**Base de données économique et sociale (BDES) :**

- 19) Pourquoi le règlement intérieur de FMM figurant dans la BDES n'est-il pas à jour des dispositions concernant notamment concernant le harcèlement ? Il y a deux versions, l'une datant de 2015, l'autre de 2016.

**Le règlement intérieur est en cours de finalisation. Il reste introduire le code de conduite suite à la loi Sapin 2.**

**La version sur la BDES est donc celle valablement applicable.**

**Une communication sur la procédure harcèlement sera diffusée dans les prochaines semaines et sera mise sur la BDES.**

- 20) Pourquoi la charte informatique ne figure-t-elle pas en annexe du règlement intérieur dans la BDES ?

**La charte informatique vient d'être passée en CHSCT et sera intégrée à la BDES prochainement.**

- 21) Pourquoi le dernier rapport annuel sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail date-t-il de 2014 ?

**Un point sera mis à l'ODJ du CHSCT sur le rapport sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ce qui permettra de l'intégrer à la BDES.**

- 22) Pourquoi le Document unique d'évaluation des risques figurant dans la BDES date-t-il de 2017 alors qu'il doit être mis à jour au moins annuellement ?

**Un point sera mis à l'ODJ du CHSCT sur le Document unique d'évaluation des risques ce qui permettra de l'intégrer à la BDES.**

- 23) Pourquoi le dernier rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes date-t-il de 2016 ?

**Les documents transmis à la commission sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes de 2017 seront intégrés à la BDES prochainement.**

- 24) Pourquoi les derniers documents concernant l'évolution du nombre de stagiaires datent-ils de 2016 ?

**Les documents concernant l'évolution du nombre de stagiaires 2016 figurant dans la BDES intègrent un bilan au 31/10/2017.**



25) Pourquoi le plan de formation de l'entreprise ne figure-t-il pas dans la BDES ?

**Les bilans formation sont disponibles jusqu'en 2018 sur la BDES. La formation travaille sur le plan de développement des compétences 2019 qui seront présentés aux instances et ensuite intégrés dans la BDES.**

26) Pourquoi les ordres du jour et les documents concernant les réunions du CHSCT s'arrêtent-ils en 2017 ?

**La mise à jour est en cours.**

27) Pourquoi les ordres du jour et les documents concernant les réunions du Comité d'entreprise s'arrêtent-ils en mai 2018 ?

**La mise à jour est en cours.**

28) Pourquoi n'y a-t-il aucune information sur la sous-traitance ?

**Les informations sont disponibles dans le Bilan Social.**

29) Pourquoi n'y a-t-il pas les derniers bilans de la politique handicap et RSE ?

**Le bilan de la politique handicap 2018 vient d'être mis à jour.**

**Divers :**

30) Quand Office 365 sera-t-il déployé et accessible aux salariés de FMM ?

**La première phase du projet Office 365 s'appuie sur des études de cas d'usages suite à des demandes de services ou d'équipes, cela permet d'organiser simultanément l'administration, l'accompagnement au changement et le support de ces outils. Son déploiement de manière industrialisée n'interviendra pas avant le dernier trimestre, après le lancement du nouvel intranet.**

31) Quelle est la date de mise en production de la nouvelle version de l'Intranet de FMM ? Sera-t-il plus ergonomique et facile d'utilisation que l'actuelle version dont le développement a pourtant coûté extrêmement cher à France Médias Monde ?

**La plateforme technique du nouvel intranet devrait être livrée à la fin du mois. L'ouverture des accès en Avril doit permettre d'alimenter et enrichir des données des différents services pour que ce nouvel environnement soit pleinement disponible à la rentrée.**

- 32) Dans le cadre de la prévoyance, quelles sont les modalités de maintien de salaire (durée et pourcentage) par subrogation en cas d'arrêt maladie de longue durée ?

**Le salaire est maintenu à 100 % par subrogation jusqu'à 90 jours d'absence pour maladie. Au-delà de 90 jours de maladie continue, le maintien de salaire passe à 80% du net.**

- 33) À la rédaction de France 24, des prestataires externes semblent manquer à leurs obligations. À plusieurs reprises, les rédacteurs en chef essayaient de joindre des correspondants employés par des sociétés de production externes alors que l'actualité était brûlante. Personne ne répondait. Comment expliquer ces incidents récurrents ? Quelle est la marche à suivre dans ce type de situations ?

**Les prestations qui doivent être fournies par les sociétés externes sont précisées dans les contrats conclus avec ces sociétés, ainsi que leur mode d'application. Si un manquement est constaté, il faut en informer sans tarder la Direction de l'Information qui pourra se retourner vers ces sociétés pour faire appliquer les bons usages.**

- 34) La direction a décidé d'octroyer une formation à l'un des employés de ces sociétés de production à l'étranger dans les locaux de France 24. Qui finance cette formation ? Est-ce que tous les correspondants ont été informés de la possibilité de suivre des formations au sein de l'entreprise à Paris ?

**S'agissant d'une société prestataire amenée à assurer la correspondance dans un pays où France 24 était restée trop longtemps sans capacité de correspondance, la Direction de la rédaction souhaitait s'assurer que cette prestation soit adaptée à notre « workflow » et corresponde aux outils métiers de l'antenne.**

**Cette disposition est exceptionnelle au regard des enjeux que les récents événements sur la zone concernée ont confirmé. France 24 accueille toutefois régulièrement des correspondants dans les différents services, sous la forme de « stages » d'observation, pour les familiariser avec notre environnement, notre activité et nos méthodes de travail.**

- 35) France Médias Monde a-t-elle à un droit de regard sur le travail des sociétés de production à l'étranger et leurs journalistes ? Nombreux sont les rédacteurs en chef qui se plaignent de la qualité du travail de plusieurs correspondants employés par ces sociétés externes. Ce problème persiste depuis l'abandon des correspondants maison il y a quelques années.

**Les prestations sont régies par les termes du contrat passé entre France médias Monde et les sociétés de production. Si les termes ne sont pas respectés et que les prestations ne sont pas fournies comme définies au contrat, FMM est en droit de faire appliquer les conditions de la prestation telles que prévues dans le contrat.**

- 36) Plusieurs salariés de FMM remarquent l'octroi récurrent de "formations employeur" aux mêmes employés. Pourtant, le nombre de demandes de formation interne ne cesse d'augmenter. La direction de la rédaction ne cesse de demander de suivre les évolutions de nos métiers. Sur quelle

base la direction décide-t-elle de choisir les uns et pas les autres pour ses "formations employeur" ? Comment peut-elle garantir plus d'équité dans le droit à la formation ?

**Les formations financées par France Médias Monde le sont toutes après validation des profils des apprenants et des contenus par les directions concernées.**

**Il est, par ailleurs, rappelé l'obligation de l'employeur de mettre en place les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi nécessaires à ses collaborateurs.**

**Les formations financées par FMM sont ainsi ouvertes à tous les salariés de l'entreprise à partir du moment où leur réalisation répond à l'obligation ci-dessous ou à un besoin pour le quotidien de travail.**

- 37) Certains attachés de production Mag de MCD attendant toujours que la Direction procède à leur changement de statut (PTA vers Journaliste) comme leurs collègues exerçant le même métier dans les autres rédactions de FMM. Pourquoi un tel retard ?

**La Direction rappelle que l'évolution professionnelle vers un autre emploi, y compris vers un emploi de journaliste s'inscrit dans le cadre de l'annexe 4 de l'accord d'entreprise FMM.**

**Il n'y pas de caractère automatique. Les salariés doivent répondre à un dispositif spécifique et individualisé prévoyant un test de validation d'aptitudes établi avec une école de journalisme reconnue par la profession ou un organisme de formation, suivi d'une validation par l'encadrement éditorial.**

**Deux collaboratrices de MCD ont un diplôme et/ou une expérience professionnelle de journaliste. Dès la signature de l'accord début 2017, elles ont engagé des démarches auprès de la Direction de l'entreprise pour faire valoir leur statut de journaliste au regard de leur formation et/ou de leur expérience. La Direction a néanmoins tenu à les soumettre à un test d'aptitude pour valider leurs acquis ce qu'elles ont accepté.**

**Pour toutes ses raisons, Il est donc logique qu'elles passent le test en priorité.**

**Leurs collègues ne sont pas exclus de ce dispositif dès lors que cette démarche est validée par la direction éditoriale et la DRH. En effet, l'annexe 4 prévoit expressément que : « chaque collaborateur P.T.A. de F.M.M. peut s'engager dans un processus d'évolution professionnelle vers un autre emploi, y compris vers un emploi de journaliste. Dans ce cas, l'entreprise met en œuvre un dispositif spécifique et individualisé prévoyant un test de validation d'aptitudes établi avec une école de journalisme reconnue par la profession ou un organisme de formation, suivi d'une validation par l'encadrement éditorial. Lorsque ces critères sont remplis, les collaborateurs poursuivent une formation au sein d'une école de journalisme (différente de celle qui a réalisé le test).**

**Deux salariés de MCD ayant fait connaître leur souhait de s'inscrire dans le processus en février 2019, la Direction ne considère pas qu'il y ait de retard dans le traitement des demandes.**

**D'autre part, ces souhaits d'évolution ne concernent pas uniquement les salariés de MCD. Les attaché(e)s de production de RFI ont également formulé des souhaits.**

**Au regard du budget de formation 2019 et des places disponibles, la Direction envisage une gestion pluriannuelle sur la base d'un test de validation d'aptitudes.**