



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 16 Avril 2019

Questions CFDT

- 1) Maintenant que les salariés ont leur code prépayé pour les taxis – ou pas – doit-on continuer à remplir l'enveloppe de notes de frais avec les justificatifs, afin d'empêcher la G7 d'arnaquer FMM ? Par ailleurs, quand on précommande le taxi, il arrive toujours avec au moins 5, sinon 10 minutes d'avance – ce qui augmente le prix de la course.

La règle proposée aux salarié(e)s est de faire un choix entre l'utilisation du code ou le remboursement sur justificatif. La Direction fera un rappel auprès de G7 pour qu'ils sensibilisent leurs chauffeurs.

- 2) Le dernier bulletin de paie note des « RTT employeurs » pris. Par contre, ces jours ne sont pas inscrits dans nos plannings. Y seraient-ils bientôt ?

Les « RTT employeurs » sont inscrites sur le planning à terme échu (chaque mois pour le mois précédent). Le secrétariat général de France 24 ne peut afficher ces RTT qu'une fois le planning réalisé.

- 3) Le dernier bulletin de paie a été accompagné d'un rappel de tous les types de congés pour les journalistes. Ayant confirmé qu'il s'agit d'un couac et que tous les PTAs aussi sont concernés par ce rappel, la direction avait promis de faire un communiqué. Doit-on attendre la réception du prochain bulletin de paie pour le recevoir ?

Il s'agit d'un oubli. Une mise à jour devait intervenir prochainement.

- 4) La CGT a eu la gentillesse de faire parvenir à certains salariés la règle pour la pose de préavis de grève de la part d'un salarié. Bien que le Code du travail indique qu'il faut que ce soit fait avant le début de la grève, la réponse de la direction est qu'il faut le faire avant la prise de vacation. Pourtant, cette réponse reste très floue en ce qui concerne des vacations à cheval sur l'heure du début de grève. Nous demandons à la direction de nous apporter une réponse claire à ce sujet.

Les salariés (techniciens, journalistes et administratifs) directement affectés à l'édition, la fabrication, la diffusion des programmes doivent, s'ils décident de rejoindre le mouvement de grève, se déclarer grévistes et cesser le travail au moment de leur prise de service (Jurisprudence FTV). Ils ne peuvent donc pas se déclarer grévistes et cesser le travail dans le cours de l'exécution du service.

Lorsqu'une vacation est à cheval sur l'heure de début du mouvement de grève, le salarié concerné doit déclarer au moment de sa prise de service s'il sera gréviste pendant sa vacation. Si tel est le cas, il devra donc cesser le travail dès le début du mouvement de grève.

A titre d'exemple, un(e) salarié(e) dont la vacation débute avant le début du préavis (début vacation à 23h / début du préavis à 00h) devra se déclarer gréviste à sa prise de service et ne pourra pas se mettre en grève avant 00h. S'il souhaite uniquement faire de grève durant 59 minutes, il devra faire grève dès le début du préavis de 00h à 00h59.

- 5) Le responsable des Chefs d'antenne a confirmé que le nettoyage des régies finales de France 24 est fait une fois tous les trois mois. Toujours est-il nous n'avons toujours pas trouvé quelqu'un qui a assisté à cet événement. Etonnant, car il s'agit d'un lieu de travail posté 24/7. Est-ce que FMM paie des factures pour des « prestations fictives » ? Pourra-t-on finalement et après de nombreuses relances avoir un planning du nettoyage affiché en régie ?

En Régie Finale de France 24, située au 1^{er} étage côté rue, il y a quatre types de nettoyages proposés :

1. **Le dépoussiérage quotidien avec le passage de l'aspirateur sur la moquette et le vidage des corbeilles :**
 - Depuis sa mise en production en avril 2018, le personnel de ménage passe une à deux fois par jour.
2. **Le dépoussiérage des pupitres et matériels techniques :**
 - La fréquence de passage pour le dépoussiérage depuis mai 2018 : 1 fois toutes les cinq semaines.
 - Le personnel affecté à ce dépoussiérage doit être accompagné par un personnel de la maintenance.
 - Durée estimée à 40 minutes au total.
 - Un mail est adressé la veille du passage et transféré systématiquement aux quatre boîtes à lettre de la régie finale pour prévenir les chefs d'antenne.
 - Le premier passage effectué était fixé au samedi 09 juin 2018.
 - Le dernier passage effectué était fixé au samedi 13 avril 2019 (date correspondant bien au calendrier établi depuis le 09 juin 2018).
3. **Le nettoyage des baies vitrées :**
 - La fréquence de passage pour le nettoyage des baies vitrées intérieures : 1 fois par mois.
 - Le premier nettoyage des baies vitrées a été fait le vendredi 05 octobre 2018 en matinée.
 - Un nouveau passage a été fait le mardi 29 janvier 2019.
4. **Le shampoing de la moquette :**
 - La fréquence de passage pour le shampoing de la moquette : 2 fois par an.
 - La dernière campagne était planifiée en novembre 2018.

Questions CGT

- 1) Les organisations syndicales sont toujours en attente d'un calendrier social jusqu'aux vacances d'été. Si la direction choisira des dates correspondants à leur disponibilité, et donc hors période de congés de leurs représentants, du côté des OS nous aimerions bien pouvoir nous organiser « pour garantir la continuité des termes de la négociation » avec nos représentants.

Trois négociations ont d'ores et déjà été engagées :

- **Droit à la déconnexion,**
- **Télétravail,**
- **CSE.**

Le calendrier sur les prochaines semaines sera élaboré en fonction de l'avancée de ces négociations.

La Direction tiendra compte de la période estivale.

- 2) Lors de la dernière réunion DP, à la question : « Les régisseurs adjoints (ex opérateurs prompteurs du 1er juillet au 31 décembre 2018, et ex assistants plateaux) sont toujours en attentes du paiement du barème M3 en rétroactivité au 1er juillet 2018. Quand aura-t-il lieu ? », vous nous répondiez : «

Des protocoles d'accord sur le nouveau barème intermittent et le nouveau barème de piges RFI à effet 1er janvier 2019 ont été mis à la signature des organisations syndicales en fin d'année 2018. La Direction tient toujours ces accords à la disposition des organisations syndicales pour signature ». Cependant il semblerait que l'accord sur les intermittents ait été enlevé à la signature pour modification. Quand sera-t-il de nouveau prêt ?

L'accord est toujours disponible à la signature au secrétariat de la DRH.

- 3) Quand pour la dernière fois a été présenté dans les instances les entrées/sorties CDI à FMM ?

Le Bilan de l'emploi 2017, intégrant les entrées/sorties, a été présenté au Comité d'entreprise en juin 2018. Il est disponible sur la BDES.

- 4) Un salarié journaliste s'étonne d'une baisse conséquente de son salaire net (avant impôts) depuis janvier 2019. En comparant la fiche de paye du mois de novembre 2018 à celle du mois de mars 2019 sur lesquelles ne figurent aucune prime (droit d'auteurs, ...) la différence en sa défaveur est de 79,11 euros par mois soit de 949,32 euros à l'année ! Le salarié signale qu'il a bien renoncé depuis son entrée en vigueur, à l'abattement des cotisations sociales. Selon les renseignements obtenus auprès de son gestionnaire de paye cette différence serait due à la fusion des caisses complémentaires qui ont augmenté leurs taux. La mesure s'appliquerait à tous les salariés cadres lui a-t-on certifié, ce qui ne semble pas être le cas après enquête auprès de ses collègues journalistes qui ont rigoureusement le même statut que lui.

La fusion des caisses AGIRC-ARRCO et les nouvelles tranches de cotisations ne peuvent expliquer un tel écart. Le(la) salarié(e) concerné(e) doit se signaler auprès du responsable de paie ou de son RRH pour que l'explication soit faite sur sa paie.

- 5) S'agit-il d'une erreur ? Pourquoi la direction n'informe-t-elle pas ses salariés de cette perte de salaire ? Pourquoi certains salariés de même statut échappent à cette mesure ? Et que compte faire la direction pour rééquilibrer ce manque à gagner ?

Comme indiqué dans la réponse à la question 4 de la CGT, il convient d'examiner la situation du(de la) collaborateur(trice) concerné(e).

- 6) Vous avez prétendu au mois de février, dans en réponse à une question DP « *qu'un correspondant n'est pas forcément un journaliste professionnel. Un journaliste professionnel doit exercer une activité de journalistes à plus de 50% et percevoir des appointements fixes, comme le confirme la CCNTJ mentionnée sur la fiche de paie* ». Cette définition est une pure invention car elle n'existe nulle part. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi vous détournez sciemment les textes de loi ? Quel est l'objectif recherché ?

La Direction rappelle que la CCNTJ et le Code du travail prévoient deux conditions pour être considéré comme journaliste professionnel :

« Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. (donc plus de 50%)

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa. »

Ces deux conditions sont cumulatives.

- 7) Nous vous demandons de respecter les textes de loi qui définissent ce qu'est un journaliste professionnel à savoir l'articles L7111-3, L7111-4 et L7112-1 du code du travail « *Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.*

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa.

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque qu'une collaboration occasionnelle.

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties »

Voir réponse à la question 6 de la CGT.

- 8) Des journalistes travaillant à la pige à l'étranger pour FMM ont reçu un courrier de la CFE leur indiquant que FMM participait à leur couverture sociale. Est-ce une décision unilatérale de la direction ? Quand en avez-vous informé les journalistes concernés ? Y-a-t-il d'autres mesures les concernant que vous auriez prises ? Si oui, lesquelles ?

Il s'agissait d'un communiqué de la DRH de FMM et non de la CFE. Dans ce communiqué, Direction informait les correspondants de la suppression du délai de carence pour une adhésion à la CFE avant le 15 avril.

Dans le cadre de cette offre, la CFE a dédié un contact pour FMM. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les correspondants bénéficient d'une participation de FMM à leur couverture sociale dans les conditions définies ci-après.

Rémunération annuelle de l'année N-1 versée FMM supérieure ou égale à 5000€ bruts	Participation à hauteur de 1800 € de la cotisation pour l'année N réglée par le correspondant sur justificatif.
--	--

Le versement de la participation de France Médias Monde s'effectue trimestriellement ou semestriellement, sur présentation des justificatifs prouvant l'affiliation ou l'adhésion à un régime de protection sociale et prouvant le paiement des cotisations par le correspondant.

- 9) La CFE parle de couverture sociale, qu'en est-il pour les cotisations retraites des journalistes travaillant à l'étranger et rémunérés à la pige ?

Dans le communiqué, il est question des différentes offres proposées par la CFE : assurance santé, assurance risques professionnels et assurance vieillesse. Les correspondants à l'étranger peuvent bien évidemment cotiser à la CFE pour le risque vieillesse (retraite).

- 10) Des journalistes travaillant à la pige à l'étranger pour FMM vous ont envoyé un courrier dénonçant la non-conformité de leur fiche de paie, sollicitant le rétablissement sur leur fiche de paie le versement des cotisations, et sollicitant la mise en conformité de leur situation au regard du droit fiscal. Quelle réponse allez-vous leur donner et quand ?

Les réponses aux différents courriers seront envoyées cette semaine. La DRH a notamment proposé de rencontrer les correspondants concernés.

- 11) Des journalistes travaillant à la pige à l'étranger ont renoncé ou sont sur le point de renoncer à travailler pour RFI en raison de cette situation intenable qu'est votre décision de mettre fin aux cotisations sociales et retraite. Y-a-t-il des démarches de la part de la direction de FMM auprès des autres patrons des médias français ou auprès des tutelles pour régler cette situation ?

Pour rappel, en mettant fin aux cotisations sociales en France pour des personnes qui travaillent de manière permanente à l'étranger, FMM respecte la loi française sur la sécurité sociale.

Pour information, la Direction de FMM a informé dès 2018 les sociétés de l'audiovisuel public et privé ainsi que les syndicats professionnels de la presse de l'arrêt des cotisations pour nos correspondants à l'étranger et rencontre, cette semaine, le syndicat de la presse écrite sur la question des correspondants à l'étranger.

- 12) Il apparaît que tous les journalistes travaillant à la pige à l'étranger n'ont pas la même dénomination sur leur fiche de paie. Certains ont "correspondants", d'autres "correspondant journaliste". Y-a-t-il des traitements différents ? Lesquels et pourquoi ?

La mention est différente selon le code de paie utilisé. Chaque code de paie détermine le régime de cotisation applicable selon la zone géographique d'emploi et selon la nationalité. A titre d'exemple, le correspondant de nationalité française travaillant en dehors de l'espace européen, il cotise à l'assurance chômage.

- 13) Parallèlement, les problèmes administratifs continuent, plusieurs d'entre eux n'avaient purement et simplement pas été payés pour le mois de mars. Pourriez-vous organiser une réunion pour faire le point sur la situation des journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger ?

Les situations doivent être remontées auprès du service paie, une fois le problème identifié, La DRH pourra y répondre et communiquer à ce sujet.

- 14) Lors de l'envoi des dernières fiches de paie, une note explicative rappelle aux salariés les différents congés spéciaux pour événements familiaux en citant 2 fois le statut journaliste. Comment doit être interprété cette précision pour les salariés qui ne le sont pas ?

Il s'agit d'un oubli. Une mise à jour devait intervenir prochainement.

- 15) Est-ce qu'un collaborateur FMM en CDI peut avoir, en plus, un statut d'auto entrepreneur pour exercer une passion de manière professionnelle ? Sous quelles conditions ? Quelles sont les limites ?

Un CDI peut avoir un statut d'auto entrepreneur sous réserve que le(la) salarié(e) en question doit déclarer cette activité à FMM. Cette activité ne doit pas être concurrentielle et ne doit être exercée que de manière accessoire. Le collaborateur doit respecter les temps de repos obligatoires.

Du contrat de travail découle le principe de loyauté, qui implique que le salarié a une obligation de discrétion et de non concurrence envers son employeur. De plus, les salariés en CDI à temps

plein sont soumis à une obligation d'exclusivité, dans les conditions prévues par à l'article I/3.8 de l'accord d'entreprise).

Ainsi, le salarié doit demander l'autorisation lorsqu'il est soumis à l'obligation d'exclusivité. Et en tout état de cause, tous les salariés doivent informer leur hiérarchie de leur activité annexe, quelle qu'elle soit (en pratique à son responsable hiérarchique et à la DRH).

En retour, l'employeur informe le salarié de la nécessité pour lui de respecter les durées de repos minimales et que son activité d'auto-entrepreneur ne doit pas empiéter sur ces dernières.

Pour mémoire, les durées de repos minimales sont de 11h/jour et 35h/semaine.

- 16) Au changement d'heure les TCR devaient avoir une vue globale de toutes les vacances sur Optiweb, aujourd'hui ce n'est toujours pas le cas. Pourquoi ?

Les droits sont effectifs pour l'ensemble des TCR (CDI et CDD) avec une vision de tous les tableaux de service, comme cela a été demandé.

- 17) Normalement, les tableaux de service doivent être affichés ou être consultables dans le système de planification. Or, pour les TCR, ils ne peuvent être vus que par d'autres TCR, du même groupe. Ce qui pose des problèmes en cas de coordination nécessaire entre TCR et journalistes, par exemple. La direction pourrait-elle réafficher les tableaux de service ?

La DTSI ne peut pas répondre favorablement à cette demande. En effet, l'évolution des plannings au fil de la semaine conduirait à afficher des informations qui seraient rapidement obsolètes.

- 18) Avant le déploiement de P.Radio il était possible dans les studios RFI de copier des éléments directement dans le dossier antenne pour les récupérer ensuite dans Nétia sans avoir à retourner en rédaction, pourquoi cela est-il impossible depuis la mise à jour de ce logiciel ?

Les méthodes ont été uniformisées, une validation éditoriale est désormais nécessaire avant de placer un élément sonore à l'antenne. Depuis le studio, la demande de pouvoir « copier un élément directement dans le dossier antenne », supprime la validation éditoriale. Il est toujours possible qu'une personne en rédaction envoie un élément dans « urgent » pour le récupérer dans Nétia et le diffuser à l'antenne.

- 19) Existe-t-il toujours un médiateur à FMM ? Pourriez-vous communiquer aux salariés quelle est la procédure à suivre pour saisir le médiateur et dans quelles circonstances ?

France Médias Monde a un médiateur de l'information qui est l'intermédiaire entre le public et les rédactions de France Médias Monde.

France Médias Monde peut faire également appel à un cabinet de conseil spécialisé pour organiser une médiation en cas de conflit, comme cela a été fait à la rédaction en persan et plus récemment à la rédaction en russe de RFI.

- 20) Pour certaines maladies, les indemnités journalières sont exonérées d'impôts, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, elles sont exonérées à 50% (voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3152>). Une procédure spécifique est-elle prévue pour ces cas au niveau de la gestion des paies ?

Cette particularité est bien paramétrée dans le logiciel de paie et a fait l'objet d'un traitement spécifique dans le cadre de la mise en place du prélèvement à la source.

- 21) Une secrétaire administrative d'une rédaction langue vient de partir en congé maternité et il semblerait que la direction est décidée de ne pas la remplacer. Pourquoi ? Qui effectuera sa charge de travail ?

La charge de travail sera reprise par deux personnes du Secrétariat Général, habituées des tableaux de service des langues, qui ont spontanément indiqué qu'elles pouvaient assurer le remplacement quelques mois.

Questions FO

- 1) Erreur sur les salaires d'une année sur l'autre en cas de régularisation, comment ça se passe pour le prélèvement à la source et l'incidence sur le taux d'imposition ? Quelles sont les démarches à effectuer ? Et par qui ?

Dans cette hypothèse, le revenu est directement inclus par l'employeur dans le net imposable de l'année suivante.

- 2) Les pigistes subissent un calendrier de paie désavantageux. Est-ce possible de payer les pigistes sur un mois calendaire en décalé plutôt que des périodes qui ne comptabilisent que les 20 premiers jours du mois ?

Nous pouvons décaler la paie jusqu'au mois civil précédent mais le délai entre la pige et son paiement n'en sera qu'augmenté. Nous cherchons des solutions pour améliorer cette situation mais n'avons à ce jour pas trouvé de meilleure solution.

- 3) A la cafeteria, l'arrêt de la formule petit déjeuner oblige le salarié à acheter son croissant et sa boisson chaude à part ce qui revient plus cher... n'est-ce pas une manière déguisée du prestataire d'augmenter son chiffre ? Peut-on penser à une compensation pour les salariés concernés ??

Les formules petit déjeuner sont toujours existantes à la cafétéria. L'utilisation de la machine n'est pas compatible avec la formule petit déjeuner.

- 4) Encore un problème avec les fontaines à eau du premier étage à France 24... Elles ne marchent qu'un jour sur deux, l'eau gazeuse n'a de gazeuse que le nom ! Peut-t-on une bonne fois pour toute prendre la décision de les changer. ? Sans compter celle du studio A et le tuyau baignant dans un bidon crasseux ...

Les fontaines sont en location, les Services Généraux va revoir le prestataire pour faire un point avec lui. Pour info, le tuyau sert à évacuer les eaux usées.

Questions CFTC

Travail de nuit :

- 1) L'employeur doit informer le médecin du travail de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit (Art. R3122-12 c. trav.) Cette information est-elle faite systématiquement ?

La DRH transmet au médecin les informations concernant les arrêts de travail de plus de 30 jours. En revanche, l'envoi de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit devra être systématisé.

- 2) Le travail de nuit est un facteur de pénibilité pris en compte par le Compte professionnel de prévention (C2P). Quels sont les salariés de France Médias Monde qui remplissent les critères ?

Les salariés de France Médias Monde qui remplissent les critères concernant le Compte professionnel de prévention (C2P) sont :

- Les salariés qui effectuent au moins 1h entre minuit et 5h du matin et cela au moins 120 nuits par an ;
- Les salariés qui travaillent en équipes successives alternantes et qui accomplissent 1h de travail au moins 50 nuits par an.

- 3) Quel service s'occupe de déclarer les salariés de France Médias Monde exposés à des risques professionnels ?

Le service administration paie déclare les salariés de France Médias Monde exposés à des risques professionnels via la DSN.

- 4) Sur la base de quelles informations ? Transmises avec quelle périodicité ?

La DRH identifie les salariés concernés en analysant les plannings. Les données sont transmises à l'administration compétente via la DSN.

- 5) Comment peut-on accéder à son compte professionnel de prévention ?

Pour toute question sur la mise en place du compte professionnel de prévention (C2P) pour les salariés du régime général exposés à des facteurs de risques professionnels, les salarié(e)s peuvent s'adresser :

- Par téléphone au 3682 du lundi au vendredi de 8h à 17h (Numéro violet ou majoré : service 0,06 €/minute + prix d'appel). S'ils n'arrivent pas à joindre ce numéro court ou depuis l'étranger, composez le 0033 97110 3682 (appel non surtaxé),

- Par courrier : Compte professionnel de prévention - Libre réponse 86057 - 35099 Rennes Cedex 9

Le salarié peut également accéder à son compte professionnel de prévention via son compte personnel d'activité : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

Pour une première inscription ou pour se connecter, il suffit de se munir de son numéro de sécurité sociale. Le compte personnel d'activité se compose du compte personnel de formation (CPF), du compte professionnel de prévention (C2P) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

- 6) Qui contacter si ce compte n'est pas ouvert ou si les informations transmises par France Médias Monde ne sont pas à jour ou sont erronées ?

Les salariés concernés doivent faire remonter l'information à la DRH : QuestionsRH <questionsRH@francemm.com>

- 7) Les articles II/2.2.7.2 et III/3.2.6.3 de l'accord FMM ainsi que l'article L3122-6 du Code du travail prévoient que la durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures. Outre les situations pouvant entraîner un dépassement exceptionnel de cette durée maximale, Il existe des dérogations pour certains services clairement identifiés dans l'accord (Cabine de RFI, KB de RFI, maintenance de France 24, Coordination d'antenne de France 24) sachant que **cette dérogation ne concerne que les personnels dont le "cycle prévoit des contreparties spécifiques liées à cette sujétion"**.

- a. Quelles sont les contreparties spécifiques accordées à la Cabine de RFI ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1320h (contre 1582h accord)

- b. Quelles sont les contreparties spécifiques accordées à la maintenance de France 24 ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1300h (contre 1582h accord)

- c. En quoi auraient-elles un caractère *spécifique* par rapport à l'organisation et au temps de travail annuel de la maintenance de RFI ?

L'organisation et le temps de travail annuel de la maintenance de RFI n'est pas comparable à celui de la maintenance de France 24.

En effet, la durée des vacances est différente :

- Vacances de 12h pour la maintenance de RFI,
- Alternance de vacances de 8h et de 12h pour la maintenance de France 24,

Par ailleurs, la dépose des congés est par conséquent différente.

- d. Quelles sont les contreparties spécifiques accordées aux chefs d'antenne de France 24 ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1328h (contre 1582h accord)

- e. D'autres corps de métiers ont pourtant des vacances supérieures à 8h sans pour autant avoir été identifiées dans l'article II/2.2.7.3 de l'accord FMM et ne bénéficient pas de contreparties *spécifiques*. Comment est-ce possible ?

Tous les travailleurs de nuit bénéficient actuellement de contreparties spécifiques, notamment à travers une réduction de leur durée de travail hebdomadaire.

- f. Pourquoi les vacances de nuit des maquilleuses de France 24 excèdent-elles 8 heures ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1386h (contre 1582h)

- g. Pourquoi les vacances de nuit des chefs de production de France 24 excèdent-elles 8 heures ?

Un temps de travail inférieur au forfait jour annuel défini par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : à 164 jours (contre 204 jours)

- h. Pourquoi les vacances de nuit des techniciens chargés de moyens de transmission et de reportage de France 24 excèdent-elles 8 heures ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1353h (contre 1582h)

- i. Quelles sont les contreparties spécifiques accordées aux TCR travaillant sur des vacances de plus de 8h, notamment Monde et espagnol ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde.

Paie :

- 8) Depuis le licenciement d'une gestionnaire de paie, de nombreux salariés en cycle de France 24 n'ont plus de référent. A qui doivent-ils s'adresser pendant l'intérim ? Qui reprend leurs dossiers ? Comment le suivi va-t-il être assuré ?

Un appel à candidature va être lancé pour ce remplacement. Dans l'intervalle, la charge de travail a été répartie entre deux gestionnaire paie. (Hortencia DE MEDEIROS et Gilles POVIANOU Gilles)

- 9) L'article L3245-1 du code du travail dispose que "L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat."

A la suite d'un défaut d'enregistrement de sa carte de presse par le service de la paie, un journaliste rémunéré à la pige a fait une demande de rappel de salaire pour le 13ème mois qu'il n'avait pas perçu. Il s'est vu répondre que "sur décision de la Direction générale, FMM ne pratique pas de rétroactivité au-delà d'un an."

Comment la Direction générale de France Médias Monde peut-elle décider de s'affranchir d'une disposition du code du travail ?

La Direction confirme qu'elle appliquera une rétroactivité à un an à compter de la réception du ou des justificatifs.

L'article L.3245-1 du Code du travail n'oblige pas un remboursement sur trois ans, mais fixe un délai de prescription en cas d'action en justice.

- 10) Selon la jurisprudence, la prescription triennale prévue pour les salaires s'applique également au remboursement de frais professionnels. La Cour de cassation a en effet déjà admis que cette prescription était applicable au remboursement d'indemnités kilométriques et de repas liés à l'exécution d'un travail salarié (Cass. soc., 12.06.06, n° 04-48687; Cass. soc., 30.06.10, n° 08-42836). Néanmoins la Direction a décidé de ne pas appliquer de rétroactivité supérieure à 1 an.

Sur quelle(s) disposition(s) la Direction s'appuie-t-elle pour ne pas appliquer la prescription triennale ?

En effet, L'employeur peut fixer un délai de production des justificatifs des frais professionnels pour leur remboursement. En conséquence, il n'est pas tenu de rembourser les frais pour lesquels le salarié n'a pas respecté ce délai. (Cf. Cass. Soc. 7 mars 2006, n°04-40.869 ; Cass. Soc. 29 septembre 2009, n° 07-45.722).

France Médias Monde a fixé ce délai à l'année en cours, ainsi le remboursement de frais professionnels se fera rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année en cours.

- 11) Il ressort de l'analyse des dispositions réglementaires et de la jurisprudence (Cass. soc. 10 novembre 1988, n°86-40.863) que, s'agissant des absences assimilées à du temps de travail pour le calcul des congés payés et qui ne sont pas ou partiellement rémunérées, comme le congé maternité (Art. L3141-5), il est nécessaire de reconstituer le salaire fictif correspondant à la période d'inactivité de la salariée et de l'intégrer dans la base de calcul du dixième congé payés. Le code du travail dispose en effet dans son article L3141-24 que « Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte [...] des périodes assimilées à un temps de travail [...] qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ».

Pourtant, la Direction de France Médias Monde exclut les indemnités versées par la Sécurité sociale (IJSS) de l'assiette de calcul du 1/10ème CP. La CFTC a déjà soulevé ce point lors de la réunion du mois de mars 2019 et demande à la Direction de respecter la loi en intégrant les IJSS dans la base de calcul et en ajustant le montant du 1/10ème CP perçu par les salariées qui étaient en congé maternité pendant la période de référence.

La Direction confirme que l'article L. 3142-24 du Code du travail détermine l'assiette du 10ème de CP doit notamment prendre en compte les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectifs par les articles L. 3141-4 et L.3141-5. L'article L.3141-5 vise directement le congé maternité.

Par conséquent, il résulte que doit être inclus le salaire fictif dans le calcul de l'assiette du 10ème de CP, intégrant ainsi les IJSS maternité.

La DRH va réintégrer les IJSS maternité dans le calcul du 10ème CP 2018 mais ne peut pas s'engager sur un calendrier de mise en paie au regard des chantiers en cours (documents NAO, bilan social, ...).

Forfait jours :

- 12) Lors de la réunion DP du mois de mars, la CFTC rappelait à la Direction les dispositions de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 prévoyant que les journalistes et PTA "concernés par le forfait annuel en jours relèvent des groupes de classification 5 à 12." (articles II/2.4.1 et III/3.3.1) et demandait comment des salariés positionnés sur le groupe de classification 4 pouvaient avoir conclu une convention individuelle de forfait en jours.

La Direction a répondu que "l'accord prévoit que des salariés peuvent être cadre à partir du groupe 2, sous-groupe d" et a poursuivi en citant les dispositions de l'article II/1.2 de l'accord d'entreprise.

Manifestement la Direction confond deux choses : le statut de cadre, d'une part, et le fait de pouvoir conclure une convention individuelle de forfait en jours, d'autre part. La CFTC souhaite donc informer la Direction que l'on peut parfaitement être cadre sans être au forfait jours, de même que l'on peut être au forfait jours sans pour autant être cadre. Par ailleurs, pour être valable, le forfait en jours et les catégories de personnel qu'il concerne doivent impérativement être prévus par un accord d'entreprise. Nous reposons donc nos questions :

- a. Comment des salariés positionnés sur le groupe de classification 4 ont-ils pu signer une convention individuelle de forfait en jours alors que notre accord d'entreprise ne le permet pas et indique expressément que seuls les journalistes et PTA relevant des groupes de classification 5 à 12 sont concernés par le forfait jours ?
- b. La Direction va-t-elle faire passer les salariés concernés dans le groupe de classification n°5 pour se conformer aux dispositions de l'accord ?

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.

La Direction ne fera pas passer les salariés concernés dans le groupe de classification 5.

- 13) Lors des réunions DP de février et de mars 2019, la CFTC constatait 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 que peu souvent respectées. Nous demandons 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 chiffrées.
- a. Quel est le nombre de salariés au forfait annuel jours en 2018 ?
 - b. Combien d'entretien de suivi de la charge de travail ont-ils été conduits en 2018 au niveau de l'entreprise ?
 - c. Combien d'entretien de suivi de la charge de travail ont-ils été conduits en 2018 au niveau de chaque direction ?

1 176 salariés de FMM étaient en forfait annuel jours au 31/12/2017.

La DRH communiquera début de second semestre 2019 le nombre d'entretien de suivi de la charge de travail conduits en 2018 au niveau de l'entreprise et au niveau de chaque direction. La campagne d'entretien annuel vient d'être lancée pour 2019. Les entretiens de suivi de la charge de travail seront conduits concomitamment.

DIVERS :

- 14) La Direction a confirmé à plusieurs reprises que le barème d'indemnités kilométriques avait été réévalué au 1er janvier 2019. Lors de la précédente réunion des délégués du personnel, il a été indiqué que cette information n'était visiblement pas arrivée jusqu'au Secrétariat général de

France 24 qui verse une indemnité calculée sur les anciens montants. La Direction a indiqué qu'un "rappel [serait] fait auprès des services de planification". Pourtant le secrétariat général de France 24 continue d'utiliser l'ancien barème et a indiqué à une salariée le 2 avril que la décision n'était pas définitive et que l'on continuait de valider les notes de frais à 7,35€ pour l'instant.

- a. Pourquoi le nouveau barème en vigueur depuis le 1er janvier 2019 n'est-il toujours pas appliqué aux salariés de France 24 ?
- b. Quid de la rétroactivité ? Comment les salariés qui ont été remboursés en fonction de l'ancien barème vont-ils être indemnisés ?

La confirmation a été donnée au secrétariat général de France 24 qui mettra ces barèmes en application.

- 15) La Direction applique-t-elle bien aux salariés de retour d'un congé d'adoption les dispositions prévoyant une augmentation de salaire ? (Art. L1225-44)

La Direction applique aux salariés de retour d'un congé d'adoption les dispositions prévoyant une augmentation de salaire. Les situations qui auraient été oubliées peuvent être signalées à la DRH.

- 16) Un journaliste en cycle de France 24 a expressément indiqué à la DRH ne pas vouloir signer son avenant de transposition dans le nouveau cadre conventionnel. Pourtant, ce journaliste n'acquiert que 5 semaines de congés payés et s'est vu accorder 7 RTT en contrepartie de sa sixième semaine de congés payés qui constitue pourtant un avantage individuel acquis intégré à son contrat de travail. Comment la Direction explique-t-elle cette situation ?

Le(la) salarié(e) doit se faire connaître auprès de la DRH pour que nous puissions régulariser de sa situation en lui accordant la 6^{ème} semaine de congés payés en lieu et place des RTT et le cycle de qui lui était appliqué avant la mise en place de l'allègement de cycle lié au nouvelle accord FMM.

- 17) Lorsque la CFTC a constaté, lors de la réunion DP du mois de mars, l'absence des informations réglementaires sur la sous-traitance dans la base de données économiques et sociales (BDES) de FMM, la Direction a répondu "Les informations sont disponibles dans le bilan social."

À notre connaissance, le dernier bilan social a été présenté au comité d'entreprise en 2014. Il n'y a eu aucun depuis.

- a. La Direction peut-elle nous indiquer où se trouve ce fameux bilan social ?
- b. La Direction peut-elle nous indiquer la date à laquelle le dernier bilan social a été présenté au Comité d'entreprise ?
- c. Si ce bilan social n'existe pas, où peut-on se procurer ces informations ?
- d. Pourquoi ne sont-elles pas accessibles sur la BDES comme le prévoit la loi ?

Le dernier bilan social est disponible sur la BDES dans l'onglet prévu à cet effet.

Les documents fournis pour les NAO au titre des années 2015, 2016, 2017 et 2018 figurent également dans cet onglet et contiennent des informations similaires à celles du bilan social. Le service du contrôle de gestion social prépare actuellement le bilan social 2016/2017/2018 qui sera présenté aux instances représentatives du personnel dans le courant de l'année.

- 18) La Direction fait souvent référence au 1er mai comme le seul jour travaillé et chômé, puisque c'est le Code du travail qui en décide ainsi. Les dispositions de notre accord d'entreprise ne prévoient-elles pas que les 11 jours fériés sont également chômés ?

L'accord d'entreprise liste les 11 jours fériés et précise que le 1er mai est férié et chômé (article II/2.6.6 et III/3.5.6).

- 19) Lors d'une réunion DP précédente, la Direction a indiqué qu'elle ne souhaitait pas profiter du dispositif mis en place par le gouvernement de prime de fin d'année défiscalisée et non soumise aux cotisations sociales car les conditions budgétaires ne le permettaient pas. Pourtant, notre consœur TV5MONDE, qui fait elle aussi partie de l'audiovisuel public et est à ce titre également soumise à d'importantes restrictions budgétaires a accepté de verser une prime de 300 € aux salariés percevant moins de 53 944 € bruts annuels. Visiblement quand on veut, on peut...

France Médias Monde a fait d'autres choix comme d'engager des mesures pour les salariés non permanents.

- 20) Plusieurs secteurs de FMM, comme les magazines de France 24, la Direction des environnements numériques ou la cellule vidéo de RFI souffrent d'un manque d'espace et/ou de postes de travail. Certains sont également privés de lumière naturelle (second jour, sources de lumière du jour obstruées par des armoires ou des affiches, etc.). A cela s'ajoute des problèmes de climatisation dus à la densification des espaces de travail. Que prévoit la Direction pour garantir de meilleures conditions de travail à ces salariés ?

La Direction de France Médias Monde est soucieuse des conditions de travail de ses salariés. Il convient de rappeler que la direction a déjà augmenté le nombre de mètres carrés avec l'extension des locaux du 3^{ème} étage. La situation économique de l'entreprise ne permet pas d'augmenter les locaux. Une des solutions pourrait être de revoir l'agencement des espaces existants.

REPORTAGE :

- 21) Il y a 23 Reporters et grand reporters dans le service reportage nouvellement créé à France 24. Pourquoi seulement 9 d'entre eux sont-ils en cycle alors que les 14 autres sont en 5-2 ?

Le cycle du reportage prévoit 10 postes. Il comble les besoins d'organisation avec des collaborateurs en capacité de répondre à toutes les sollicitations liées à leur activité, notamment au sujet de l'autonomie en tournage et transmission.

Idéalement, tous les journalistes du service devraient pouvoir répondre à ces critères mais ce n'est pas encore le cas.

- 22) Pourquoi ne pas doubler les cycles des reporters afin de mieux répartir la charge de travail et les contraintes ?

Le cycle est construit sur 10 semaines, il n'est pas envisageable de le doubler. Pour rappel, il a été modifié en 2017 avec des aménagements importants en termes de charge de travail.

Si l'idée est de mettre en place des binômes pour améliorer la possibilité de répondre aux besoins de la rédaction, la Direction avait étudié cette solution qui n'avait pas été retenue en 2017.

- 23) Pourquoi demande-t-on maintenant quasi-systématiquement aux reporters de faire du cadre pendant leurs semaines de reportage ?

Lors de la mise en place du cycle, il a été en effet installé une période dite de « reportage » afin de la différencier de la période du cycle dite « News » pendant laquelle la personne doit pouvoir répondre aux sollicitations de l'antenne. Pour autant, ces semaines de « reportage » n'interdisent pas de répondre aux besoins de l'antenne.

- 24) Que se passe-t-il lorsqu'un jour férié coïncide avec une RTT employeur ? Cela génère-t-il une RTT ou une récupération ?

Une RTT employeur ne peut pas être positionnée sur un jour férié.

- 25) Combien de reporters ont-ils bénéficié d'un entretien de suivi de la charge de travail en 2018 ?

La campagne d'entretiens pour cette année vient d'être lancée. La DRH communiquera en début de second semestre 2019 le nombre d'entretiens de suivi de la charge de travail conduits en 2018 au niveau de l'entreprise et au niveau de chaque Direction.

- 26) Pourquoi de nombreux reporters n'ont-ils pas bénéficié en 2018 de l'entretien de suivi de la charge de travail prévu par notre accord d'entreprise et qui est une condition *sine qua non* à la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours ?

La mise en place d'un intérim de chef(fe) de service fin 2018 a mis fin à une période de transition qui n'a pas permis la tenue de ces entretiens en intégralité. Ces entretiens sont en cours pour l'année en cours.

- 27) La réduction des temps de repos quotidien et hebdomadaire en mission des journalistes et des équipes de production donne-t-elle systématiquement lieu à une récupération équivalente ?

L'évaluation de cette réduction est faite par le(la) chef(fe) de service et le secrétaire général et donne lieu à des récupérations.

- a. Quand, comment et auprès de qui ces dépassements sont-ils déclarés pour les reporters ?

Pour Les reporters et grands reporters, les dépassements sont déclarés auprès de le(la) chef(fe) de service, au retour de la mission, avec évaluation par le secrétaire général et si besoin par le directeur adjoint de la rédaction.

- b. Quand, comment et auprès de qui ces dépassements sont-ils déclarés pour les Chefs de production ?

Pour les Chefs de production, les dépassements sont déclarés auprès de la responsable de service, au retour de la mission, et, au besoin, avec validation du directeur des productions.

- c. Combien d'heures de récupération ont-elles été accordées à l'ensemble des reporters et grands reporters en 2018 ?

Les reporters et grands reporters ont bénéficié de 693 jours en 2018 pour une moyenne de 30 jours par personne.

- d. Combien d'heures de récupération ont-elles été accordées à l'ensemble des Chefs de production en 2018 ?

Les Chefs de production ont bénéficié de 204 jours en 2018 pour une moyenne de 25.5 jours par personne.

- 28) Pourquoi, malgré la pénibilité spécifique de leur métier (pénibilité physique liée au transport de lourdes charges de matériel, pénibilité psychologique en fonction de leurs zones d'intervention, éloignement dû aux missions, vacations se terminant à 23h, etc.) les Reporters travaillent-ils 202 jours/an, soit presque autant que des salariés en 5-2 ?

Si les dispositions mises en place par le nouveau cycle ne conviennent plus, Le Secrétaire général de France 24 est disposé à les étudier de nouveau, en fonction des possibilités, du budget et en accord avec les besoins de la Rédaction.

- 29) Pourquoi les reporters ne bénéficient-ils pas de bureaux et de postes de travail en nombre suffisant ?

Afin de pallier au manque de place et de postes de travail, des postes de travail supplémentaires sont déjà prévus au 1^{er} étage à l'entrée de la rédaction dont l'installation sera réalisée prochainement.

- 30) En temps normal, quel est le taux d'occupation maximal du service reportage ?

La situation n'est pas optimale actuellement, les reporters occupent les postes disponibles aux magazines.

- 31) Les reporters doivent très souvent transporter des charges de matériel bien trop importantes pour une seule personne. On a vu récemment une mission pour laquelle une personne devait partir avec 2 caméras et 2 aviwest. Comment une telle situation est-elle possible ? Pourquoi les rédacteurs qui accompagnent les reporters ne pourraient-ils pas aider à prendre ce matériel à FMM et l'y rapporter ?

**Chacune des personnes qui constituent une équipe en reportage doit contribuer à la bonne réalisation de cette mission, et doit participer à l'effort à fournir. Rien ne dispense les rédacteurs ou autre journaliste d'aider à porter le matériel.
Un rappel sera fait à ce sujet en comité de direction.**

Numérique :

- 32) Quand la nouvelle organisation de travail des REMs arabo sera-t-elle mise en place ?

Dès lors que l'avenant sera signé, la nouvelle organisation pourra mise en place probablement courant mai.

- 33) Quelle est la quantité de vidéos mobiles produite par média et par marque ?

Cette question ne relève pas de la compétence des DP.

- 34) Le poste de rédacteur web à la rédaction numérique de France 24 est-il pourvu ?

Le processus de recrutement est en cours.