



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 23 MAI 2019

Questions CFTC

- 1) La Direction de FMM a décidé en 2017 de ne plus appliquer aux salariés en cycle de France 24 les dispositions relatives à la récupération des jours fériés (article II/2.6.6 accord FMM).

Pour mémoire, ces dispositions sont les suivantes :

- Les salariés bénéficient d'une récupération temps pour temps pour la totalité des heures travaillées un jour férié
- Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les salariés bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ».
- Lorsque le salarié ne souhaite pas travailler un jour férié alors qu'il est planifié, il doit adresser sa demande à son supérieur hiérarchique dans les meilleurs délais et au minimum 3 jours avant cette date. Si sa demande est acceptée, le salarié aura bénéficié du jour férié ; aucun autre type de droit à absence n'est débité.

L'argument de la Direction, est que les récupérations liées aux jours fériés étaient déjà incluses dans les jours sans vacations pour les salariés en cycle de France 24, conformément à l'accord relatif au temps de travail à France 24.

La CFTC a toujours soutenu que cet argument n'était pas recevable juridiquement puisque l'accord France 24 était tombé avec la fusion et que toutes ses dispositions avaient été remplacées par celles de l'accord FMM, lequel prévoit expressément que les jours fériés sont récupérés *a posteriori* et non *a priori*.

Mais si l'on sort du cadre juridique pour ne s'intéresser qu'au raisonnement de la direction, toutes les récupérations liées aux jours fériés ne peuvent être incluses dans les jours sans vacations des cycles de France 24 puisque l'accord de 2006 n'a retenu qu'une moyenne de 8 jours fériés/an, ce qui correspond à la moyenne des jours fériés ne tombant pas sur un repos hebdomadaire.

Dès lors, l'accord FMM prévoyant des jours « flottants » lorsqu'un jour férié tombe sur un repos hebdomadaire, les salariés planifiés en cycle de France 24 devraient donc en bénéficier puisqu'ils ne peuvent pas avoir été récupérés *a priori*, l'accord France 24 ne les ayant pas inclus dans les jours sans vacation.

La position de la Direction ne s'appuie pas sur l'accord de 2006 mais sur la pratique en vigueur à France 24 en matière d'organisation et de dépose des congés.

Ainsi, la Direction a maintenu le fait qu'à France 24 les jours fériés étaient inclus dans les cycles. Elle a par ailleurs maintenu le bénéfice des congés groupés et fractionnés aux salariés de France 24.

En tout état de cause, aucun salarié de F24, comme de France Médias Monde, ne travaille plus de 204 jours sans compensation.

- 2) Pourquoi les dispositions concernant la défiscalisation et l'exonération partielle de cotisations sociales ne sont-elles toujours pas appliquées aux salariés effectuant des heures supplémentaires ?

Quand et comment ces dispositions seront-elles appliquées rétroactivement au 1er janvier 2019 ?

Cette évolution sera mise en place dès que possible et de manière rétroactive. Elle n'a pu se mettre en place à ce jour en raison des difficultés rencontrées par notre prestataire de paie SOPRA HR. La DTSI, la DRH et la Direction Générale sont particulièrement attentives au suivi de ce prestataire.

- 3) La Direction a indiqué à plusieurs reprises au Comité d'entreprise que le budget d'augmentation de la masse salariale dans le cadre des NAO était sanctuarisé. Cela a été confirmé lors de l'approbation du budget de FMM par le Conseil d'administration fin février.

La Direction s'est par ailleurs engagée devant les Délégués du personnel à reprendre les négociations annuelles obligatoires en avril/mai afin de pouvoir tenir les réunions d'attribution des mesures individuelles courant juin.

Nous sommes le 23 mai, comment la direction compte-t-elle tenir ce délai ? Pourquoi un tel retard ?

Les réunions liées aux augmentations salariales sont prévues en septembre 2019.

- 4) Pourquoi les dispositions unilatérales prises par la direction pour les pigistes et intermittents le 4 août 2018 ne sont-elles pas appliquées ?

Lorsqu'un accord collectif est conclu dans le respect des conditions légales de validité et qu'il a le même objet qu'un engagement unilatéral, ce dernier cesse automatiquement de s'appliquer sans qu'il soit nécessaire de procéder à sa dénonciation. Il est en effet immédiatement remplacé par l'accord collectif (Cass. soc., 25 janv. 2006, no 04-42.793).

A ce jour, la négociation n'a cependant pas encore permis de conclure de nouveaux accords portant sur ces thèmes et l'engagement unilatéral pris par la direction le 6 août 2018 et communiqué à l'ensemble des salariés de FMM n'est donc pas remis en cause.

La direction n'ayant pas non plus fait le choix de procéder à sa dénonciation selon les règles et le formalisme définis par la jurisprudence, elle doit donc respecter cet engagement dans son intégralité. Toutes les mesures prises à cette occasion demeurent donc d'application obligatoire, y compris le versement des primes à caractère social.

La Direction rappelle que des négociations sur les pigistes et les intermittents ont été menées au cours du 1^{er} semestre 2018. Dans l'attente d'un accord avec les organisations syndicales, la Direction a mis en place, de manière unilatérale, certaines mesures comme les barèmes de piges et de reportages RFI. Cette application de manière unilatérale, a été contestée par les organisations syndicales qui ont déposé des préavis de grèves. Ces mouvements de grève ont abouti à la signature d'un protocole d'accord déterminant la part du budget NAO dédiée aux pigistes et aux intermittents et la réouverture de négociations en vue de la mise en place de mesures complémentaires (barèmes de piges au 1^{er} janvier 2019, participation à la couverture sociale des correspondants, ...).

Les négociations se sont donc poursuivies et ont permis de réelles avancées par rapport aux textes antérieurs.

Les protocoles d'accord sur le nouveau barème intermittent et le nouveau barème de piges RFI à effet 1er janvier 2019, issus de ces négociations, 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.

A ce jour, les barèmes mis en place en août 2018 sont en vigueur. La prime d'ancienneté et la participation à la couverture sociale des correspondants ont été mises en place dès le 1er janvier 2019.

Les autres aspects prévus dans le projet d'accord seront mis en œuvre après sa signature (notamment la revalorisation des reportages compris entre 3'30 et 6').

- 5) Dans ses réponses précédentes, la direction affirmait que FMM avait toujours respecté les règles concernant les cotisations Agirc/Arrco des journalistes pigistes. Ces derniers avaient toujours le statut cadre au sein de l'entreprise depuis sa création. Mais pour la complémentaire retraite, FMM a pourtant cotisé, les concernant, en tant que non-cadre. Est-ce que c'est le choix de FMM ? Sinon, est-ce qu'il n'y avait pas d'autres options pour permettre aux pigistes de cotiser pour leur complémentaire retraite en tant que cadre ? Pourquoi la direction n'a jamais été claire sur ce point pendant toutes ces années ? Quelles sont précisément les conséquences de cette cotisation "minoré" sur la retraite complémentaire des journalistes pigistes ?

Cette question a déjà fait l'objet de réponses que la Direction ne peut que réitérer : l'instruction de cotiser en non-cadre pour les pigistes nous vient d'Audiens qui a de toute façon requalifié nos cotisations passées de cette manière. Par ailleurs les régimes AGIRC-ARCCO ayant fusionné, cela ne fait aucune différence

Audiens a confirmé que depuis de nombreuses années, les cotisations de retraite complémentaire étaient systématiquement, et intégralement reversées à l'ARRCO et non pour partie à l'AGIRC comme pour les cadres. Ce, quel que soit le régime déclaré par l'employeur. Donc la déclaration « cadre » ou « non cadre » des salariés rémunérés à la pige n'a eu aucun impact sur leur retraite, ni bien évidemment sur aucune autre protection sociale de quel qu'ordre que ce soit.

- 6) L'article 34 de la CCNTJ stipule : "Le travail effectué les jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre) donnera lieu à récupération". À FMM, si la question est traitée dans le cadre de l'accord d'entreprise pour les journalistes permanents (CDI/CDD) ce n'est pas le cas pour les journalistes pigistes. Que prévoit FMM pour que l'article 34 de la CCNTJ soit également appliqué aux journalistes pigistes ? Cet article ne signifie-t-il pas que le travail du journaliste pigiste un jour férié ouvre droit à une rémunération plus importante qu'un jour normal ?

L'article 34 de la CCNTJ prévoit uniquement des récupérations et non un paiement majoré en cas d'un travail un jour férié. Aucune application spécifique aux journalistes non-permanents n'est prévue, contrairement à d'autres articles de la CCNTJ (ex : article sur les congés payés ou le 13è mois).

Par ailleurs, au sein de FMM, les journalistes pigistes travaillant le 1^{er} mai bénéficient du paiement d'une double pige.

- 7) Le Secrétariat général de France 24 a indiqué à une salariée que les jours de récupération ne pouvaient être payés qu'une fois par an. Nous ne trouvons pourtant aucune disposition en ce sens dans l'accord d'entreprise. L'article III/3.2.8 précise tout au plus que "une fois par an, la Direction fait le point avec le salarié sur son compte de jours de récupération. S'il le souhaite, le journaliste peut solliciter, par écrit, le paiement intégral des récupérations qui n'ont pas été prises dans les six mois suivant le fait générateur. A défaut de demande de paiement, celles-ci seront perdues. Si l'employeur ne fait pas de point avec le salarié sur son compte de jours de récupérations, celles-ci ne sont pas perdues." C'est donc le point sur le compte de récupération qui est annuel et non le paiement des récupérations, celui-ci pouvant de fait intervenir en l'absence de point.

Il s'agit permettre aux équipes du secrétariat général de prendre en charge ces tâches sereinement. Multiplier les demandes et les paiements génère une charge de travail non négligeable, notamment en termes de suivi, que le secrétariat général souhaite pouvoir maîtriser. Ce fonctionnement mis en place permet de suivre au mieux les récupérations des salariés. Cependant, le secrétariat général n'empêche pas un paiement plusieurs fois par an.

- 8) L'article II/2.2.7.3 de l'accord FMM stipule (tout comme le code du travail) que "La durée quotidienne de travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures." l'article précise ensuite que "Dans certains secteurs (à ce jour : Cabine de RFI, KB de RFI, Maintenance de France 24 et Coordination antenne de France 24), cette durée de 8 heures de travail effectif réalisée la nuit peut être portée à 12 heures. Cette dérogation ne concerne que les personnels dont le cycle prévoit des contreparties spécifiques liées à cette sujétion."

L'accord FMM ayant été conclu le 31 décembre 2015, pourquoi n'inclut-il pas les TCR Monde ? Quelles sont les contreparties spécifiques dont - ils disposent ?

L'article II/2.3.1.2 stipule qu'en raison du "caractère pénible de leur cycle de travail, notamment posté continu, certains salariés à temps plein peuvent effectuer une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée normale." C'est le cas des TCR Monde, dont le temps de travail hebdomadaire est de 32h, ainsi que de nombreux salariés qui ne font pas pour autant des vacances de plus de 8 heures.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire réduit vient en compensation du caractère pénible de leur cycle de travail conformément à l'article II/2.3.1.2, il ne s'agit pas pour autant d'une compensation spécifique prévue à l'article II/2.2.7.3.

Les cycles des TCR sont en 2/2/3 ou en 4/5/5, soit au maximum 156 jours par an. Le nombre de jours ou d'heures de travail de travail est inférieur à ce qui est prévu dans l'Accord. Ces aménagements de cycle constituent une contrepartie aux jours et aux horaires de travail des salariés concernés.

- 9) Quel est le temps nécessaire à un TCR Monde pour effectuer la préparation d'un journal ou d'une tranche ? Leur tableau de service fait apparaître des temps de préparation qui vont du simple au double sans logique apparente.

Les informations figurant sur le planning sont théoriques et indiquées à titre indicatif. Il convient de partir du principe qu'une vacation est définie par une heure de début et de fin. Aussi, un TCR peut être mobilisé sur d'autres tâches (montage, traduction...) sur sa vacation.

- 10) Ne pourrait-on pas optimiser la répartition de la préparation des journaux et tranches entre les TCR Monde afin de réduire la durée de leurs vacations ? A défaut, il faudrait que les compensations spécifiques permettant de dépasser 8 heures pour des vacations de nuit soient clairement indiquées.

La DTSI mène une réflexion sur ce sujet en préparation de la grille d'hiver.

- 11) L'auteur jouit du droit au respect de son nom, de sa qualité et de son œuvre (L 121-1 du Code de la propriété intellectuelle). Une journaliste pigiste régulière à France 24 est victime d'une affaire de plagiat que la Direction ne prend visiblement pas au sérieux. Bien que cette affaire soit remontée à plusieurs reprises au service juridique de FMM, celui-ci traite la question avec peu d'intérêt. Que fait la Direction pour garantir le droit moral des journalistes et défendre leur propriété intellectuelle ? Quelle réponse apporte la Direction de FMM à nos journalistes victimes de plagiat ? Plus globalement, comment FMM défend-t-elle le travail de ses journalistes, en particulier, celui publié sur les environnements numériques ?

La Direction juridique a été sollicitée par la journaliste pigiste dans un contexte très particulier. Cette journaliste a écrit un article pour France 24 qu'elle a ensuite revendu personnellement à un éditeur privé. Cet éditeur n'a pas mentionné le nom de la journaliste et a modifié son article sans son accord. La journaliste a saisi la direction juridique pour lui demander d'intervenir directement auprès de l'éditeur.

S'agissant d'une relation privée entre cette journaliste et l'éditeur, la Direction juridique de FMM lui a indiqué qu'elle ne pouvait pas agir à sa place (la Direction Juridique défend les intérêts des journalistes dans le cadre de l'exercice de leur fonction pour FMM et non dans le cadre d'affaires privées) mais lui a proposé de la conseiller dans la rédaction du courrier qu'elle devait envoyer à l'éditeur. Cette journaliste n'a pas donné suite à la proposition faite par la Direction Juridique.

- 12) Depuis le début de l'année, la rédaction arabophone de France 24 remarque un certain recul dans la couverture des événements qui intéressent son auditoire :
- A-** Contrairement à tous ses concurrents directs et contrairement à ses consœurs anglophone et francophone, France 24 arabophone n'a pas envoyé de journalistes pour couvrir la tuerie de Christchurch en Nouvelle Zélande et ses conséquences.
 - B-** Contrairement à tous ses concurrents directs et contrairement à ses consœurs anglophone et francophone, France 24 arabophone n'a pas envoyé de journalistes pour couvrir les attentats de Pâques au Sri Lanka et ses conséquences.
 - C-** Pendant plusieurs semaines, France 24 arabophone était complètement absente sur le terrain au Soudan alors qu'une révolution se déroulait, a fini par faire tomber le président soudanais et continue avec les négociations entre militaires et civiles. Malgré les demandes répétées des rédacteurs en chefs et des journalistes, la direction n'a pas jugé nécessaire de désigner

un correspondant sur place ou d'envoyer des journalistes maison contrairement à la rédaction franco et anglo. Ce n'est que dernièrement et face à des initiatives individuelles de nos reporters que la direction a fini par accepter.

- D-** En Algérie, alors que la contestation continue, plusieurs journalistes et rédacteurs de FR24 AR ont critiqué la qualité des correspondances de la journaliste choisie par la société de production à qui la direction a sous-traité la couverture de ce pays. Les mêmes critiques émanaient de la rédaction FR concernant la même journaliste. Force est de constater que cette journaliste a vite été changée pour la rédaction francophone par un autre collègue qui s'est avéré meilleur. Par contre, la direction pousse les rédacteurs en chef arabophones à conserver et à solliciter régulièrement la même journaliste.
- E-** À Paris, le chef du gouvernement libyen Faiz Essaraj rencontrait le président français ce 8 mai dans un contexte épineux pour la diplomatie française. Des journalistes de la rédaction FR et ENG ont été envoyés à l'Élysée pour couvrir l'événement. Pas pour la rédaction arabophone !! Les équipes des JT et du Paris Direct AR étaient sans ressource pour bien traiter cette actu hautement importante éditorialement. Heureusement que Hakim Beltifa a sauvé notre image en accueillant M.Essaraj en entretien.
- F-** Parmi les objectifs déclarés de France 24 AR est de présenter l'actualité en France en langue arabe. Cela a son importance à l'intérieur comme à l'extérieur du pays. C'est donc avec une grande surprise que les journalistes et les rédacteurs en chef ont appris que la direction envisage de supprimer la rubrique "24 heures en France". Cette rubrique permet de parler de France en arabe chaque jour malgré la densité de l'actualité ailleurs. En plus, cette rubrique mobilise une ressource interne (souvent des pigistes). Cette piste étonne quand on la compare avec le refus constant, depuis plusieurs années, de supprimer un programme commandé à une société de production externe décrié par tous les rédacteurs en chef et les journalistes de la rédaction AR (jt des jt). N'est-ce pas là qu'il faut faire des économies ?
- G-** Lors de la couverture de l'incendie de Notre Dame de Paris, les journalistes sur le terrain n'étaient pas logés à la même enseigne. Les conditions réservées aux journalistes de la rédaction arabophone étaient nettement et objectivement plus précaires. Exemple : sans explications, on a décidé qu'une journaliste de la rédaction arabophone fasse ses directs sous la pluie pour réserver la "tonnelle" à ses consœurs.

Ce sont là quelques exemples seulement parmi d'autres. Leur accumulation font douter les journalistes de la rédaction arabophone du discours de la direction affirmant que la place de cette rédaction est primordiale pour le développement de France 24. La direction réalise-t-elle des économies à la rédaction arabophone au détriment de la qualité de son travail ? La direction est-elle soucieuse de la qualité du message et des informations que France 24 délivre aux millions de téléspectateurs quotidiens qu'elle a comptabilisés dans les pays arabophones ?

Les questions d'ordre éditorial (questions A à E) ne relèvent pas de la compétence des DP.

Pour la question F, le module 24h en France, de l'avis de tous les deskeurs qui en ont la charge, est très compliqué à réaliser et peu valorisant à l'antenne. La Direction souhaite le remplacer par un module hebdomadaire, toujours sur l'actualité française, plus propice au traitement correct du sujet.

Pour le sujet évoqué à la question G, la Direction n'a aucun cas eu l'intention de déconsidérer les journalistes de la rédaction arabophone.

13) Quel texte encadre les modalités de remplacement au sein de France Médias Monde ?

En l'absence de dispositions communes, les dispositions prévues par les ex-sociétés perdurent.

- 14) Une fois par an, la Direction doit faire un point avec le salarié sur son compteur de récupération. La direction respecte-elle ce point pour l'ensemble des collaborateurs de FMM (Accord FMM II/2.2.9) ?

Les salariés doivent se rapprocher des secrétariats généraux ou les services planning.

- 15) La Direction demande aux attachés de production - en attente de leurs changements de statut depuis des mois - de se partager les tâches de certains de leurs collègues absents selon leur disponibilité et durant leur temps de travail légal. Non seulement, la Direction minimise la charge de travail des AP mais laisse perdurer une différence de traitement entre salariés exerçant le même métier, les uns PTA en forfait heures, les autres Journalistes en forfait jours.

A. Quand la Direction corrigera-t-elle ce décalage ?

B. La Direction évoque un test d'aptitude l'INA mais ne cesse de reporter la date de sa tenue. Pourquoi la Direction ne respecte-t-elle pas les délais qu'elle annonce ?

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.

S'agissant des remplacements, les attaché(e)s de production peuvent se partager les tâches de certains de leurs collègues absents selon leur disponibilité et durant leur temps de travail légal.

Souvent lors des congés scolaires, comme les attaché(e)s de productions ne prennent pas leurs congés en même temps que les journalistes avec lesquels ils travaillent, plusieurs émissions sont rediffusées, ceci a pour conséquence de réduire l'activité quotidienne des attaché(e)s de production. Ils peuvent ainsi être libérés pour pouvoir faire des remplacements, en fonction de la charge de travail des uns et des autres.

Il n'y a donc aucune « injustice » d'autant plus que la Direction accepte d'accompagner le souhait d'évolution professionnelle de ces collaborateurs.

- 16) 3 ans et demi après la signature de l'Accord d'Entreprise, la Direction n'a toujours pas finalisé les processus d'harmonisation de statuts à FMM (attachés de production MCD, Social Media Éditeurs) pourquoi un tel retard ?

L'accord d'entreprise ne prévoit pas de processus d'harmonisation de statuts à FMM (attachés de production MCD, Social Media Éditeurs). Ces emplois figurent dans la nomenclature des emplois PTA.

En revanche, l'annexe 4 permet aux collaborateurs d'évoluer vers des emplois de journalistes.

« La Direction souhaite préciser les positionnements et statuts de certains des emplois des P.T.A. de la rédaction de RFI.

Ces emplois sont inscrits dans la nomenclature des emplois des personnels techniques et administratifs.

Pour autant, la Direction confirme la nécessité de redéfinir tant les missions qui leur sont confiées que les intitulés des emplois correspondants.

Ainsi, la Direction a proposé les intitulés d'emplois suivants :

- Attaché(e) de production information (ex-assistant(e) d'édition R.F.I. et M.C.D.) ;**
- Attaché(e) de production magazine (ex-assistant(e) d'émission R.F.I. et M.C.D.) ;**
- Attaché(e) de production numérique (ex-assistant(e) multimédias R.F.I. et M.C.D.).**

La définition des missions associées à ces emplois a fait l'objet de négociations.

Parallèlement, la Direction réaffirme 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 oeuvre un dispositif spécifique et individualisé prévoyant un test de validation d'aptitudes établi avec une école de journalisme reconnue par la profession ou un organisme de formation, suivi d'une validation par l'encadrement éditorial. Lorsque ces critères sont remplis, les collaborateurs poursuivent une formation au sein d'une école de journalisme (différente de celle qui a réalisé le test).

Cela peut particulièrement être le cas pour les personnels occupant les emplois visés ci-dessus.

Ainsi les personnels affectés dans les emplois P.T.A. d'Attaché(e)s de production qui s'engageraient dans cette démarche, rempliraient les conditions nécessaires à la validation des tests puis finaliseraient avec succès leur formation diplômante ou qualifiante au journalisme, se verraient proposer un changement de statut pour devenir journaliste.

Le détail de la correspondance des emplois ci-après précise les évolutions possibles :

- L'Attaché(e) de production information (ex-assistant(e) d'édition R.F.I. et M.C.D.) peut alors devenir Journaliste assistant(e) rédacteur en chef ou Journaliste(e) recherchiste (« cellule invités ») ;

- L'Attaché(e) de production magazine (ex-assistant(e) d'émission R.F.I. et M.C.D.) peut alors devenir Journaliste coordinateur(trice) d'émission ;

- L'Attaché(e) de production numérique (ex-assistant(e) multimédias R.F.I. et M.C.D.) peut alors devenir Journaliste rédacteur.

De ce fait, sans changement d'affectation, leur poste devient un poste de journaliste. Lors de leurs absences (congés, maladie, etc.), si leur remplacement est rendu nécessaire, ils seront remplacés par des collaborateurs journalistes (mobilité interne temporaire, CDD ou pige).

S'ils doivent quitter définitivement cette affectation, le poste qu'ils occupaient fait l'objet d'une analyse pour en définir le périmètre, les missions et tâches afin de déterminer quel statut convient le mieux au poste ainsi défini : P.T.A. ou journaliste. La mobilité interne ou le recrutement est dès lors ouvert sur cette base. »

- 17) Le poste de responsable transition numérique est vacant suite à un départ en congé maternité. Quand la Direction envisage-t-elle le remplacement de ce poste clé pour le groupe et son avenir ?

Compte tenu de la spécificité de ce poste et de la durée de l'absence, la Direction n'engagera pas de remplacement.

- 18) Les pigistes réguliers bénéficient ils du dispositif Action Logement à France Médias Monde ?

Les conditions d'éligibilité aux services proposés par notre prestataire, Action Logement, ont été présentées à la Commission Logement de France Médias Monde.

Sont éligibles à une demande de dépôt de dossier :

- **Les salariés en CDI, période d'essai validée et les salariés en CDD long d'au moins 1 an,**

- **Non propriétaires,**
- **Disposant d'un avis d'imposition à leur nom,**

Les pigistes ne sont pas éligibles au dispositif 1% logement. Cependant par ailleurs, des situations d'urgence peuvent être examinées au cas par cas.

Par ailleurs, la Direction est prête à revoir ces conditions d'éligibilité si cela paraît opportun.

19) Où trouve-t-on les modalités d'accès à l'Action Logement à France Médias Monde ?

Les modalités d'accès à Action Logement sont à disposition des collaborateurs de FMM au bureau de la mission handicap et logement.

Une communication interne est en préparation sur ce sujet et devrait être envoyée par email dans les prochaines semaines.

Un espace 1% logement est également prévu dans le prochain intranet.

20) Quels sont les avantages liés à la mutuelle d'Entreprise que peuvent conserver les salariés lors d'un départ à la retraite ?

Lors de leur départ à la retraite les ex-salariés peuvent se voir proposer un contrat spécifique par la mutuelle à laquelle a souscrit l'entreprise.

21) La Direction de la rédaction s'est engagée l'an dernier à mener une négociation sur le statut des REMs. Après les récents changements structurels des rédactions numériques, il est urgent de renégocier la situation salariale des REMS qui sont un pilier majeur du développement numérique à FMM. Quand la Direction va-t-elle débiter ces négociations ?

Cette négociation sera réalisée dans le cadre des NAO 2019 et les éventuelles mesures financées sur l'enveloppe et concerne les rédactions de RFI et France 24.

22) Quel est le nombre de jours travaillés/an par les journalistes rédacteurs web à France 24 (par langue) ?

Le nombre de jours travaillés/an par les journalistes rédacteurs web à France 24 diffère selon les langues :

- **Rédacteur FR : 193 j/an**
- **Rédacteur EN : 194 j/an**
- **Rédacteur AR : 180 j/an**

- 23) Quand il est respecté, le recrutement dans le cadre de la mobilité interne se déroule souvent dans des conditions opaques. Les salariés constatent que l'expérience, l'ancienneté et la compétence ne sont malheureusement pas valorisés lors des procédures internes. La CFTC se joint aux collaborateurs de France Médias Monde et exige un recrutement plus transparent, plus responsable sur la base du mérite.

Le processus de recrutement et de mobilité n'est pas opaque. Il comporte un entretien RH et un entretien opérationnel. La décision de recrutement ou de mobilité est prise après validation opérationnelle et RH.

Questions CGT

- 1) Comment expliquez-vous qu'une intervention majeure sur le réseau planifiée pour une courte durée ait perduré une semaine sans aucune explication ni information donnée aux équipes rédactionnelles qui ont dû gérer l'antenne avec de multiples complications ? Ce n'est pas normal de travailler dans ces conditions car sachez que nous avons à plusieurs reprises frôlé la catastrophe à l'antenne.

L'incident qui générait des problèmes d'instabilité et de performance sur certaines applications métier (DALET, COED, GALAXY et OUTLOOK) a été résolu le 21 mai à 11h.

Le problème a été identifié sur un réseau de fibres optiques reliant des baies de stockage, après l'intervention d'un expert du constructeur de ces matériels.

Les équipes de la DTSI continuent à investiguer, des actions complémentaires seront nécessaires dans les heures qui viennent pour revenir à l'état nominal.

- 2) A la maintenance, on prévient que les serveurs n'ont plus la capacité de supporter nos activités et qu'il va falloir s'habituer à ce genre de panne. Est-ce ainsi que la direction envisage désormais la production radio, en fonction de la persévérance et de la bonne volonté des salariés face à un matériel défaillant ?

La Direction est consciente de la gêne et des désagréments que peuvent occasionner les problèmes techniques auprès des salariés. Ces situations exceptionnelles ont souvent des résolutions particulièrement complexes.

- 3) Sur quelle base juridique vous vous basez pour refuser le remboursement de l'indemnité de transport sur l'année N-1 ?

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).

Nos instances de contrôle ont souhaité que la rétroactivité soit calée sur les arrêtés comptables.

- 4) Pourrions-nous connaître la date de la prochaine négociation sur le CSE, ainsi que celle sur le télétravail ? Quand allez-vous nous faire parvenir le calendrier social que vous nous promettez depuis février ?

La Direction proposera une nouvelle date de négociation dès qu'elle aura reçu toutes les suggestions des organisations syndicales.

- 5) Vous n'avez pas répondu à l'intégralité de la question le mois dernier. Donc je répète : concernant votre participation à CFE pour les journalistes rémunérés à la pige et travaillant à l'étranger, est-ce une décision unilatérale ?

La Direction de FMM a souhaité accompagner les correspondants à l'étranger dans la prise en charge de leur couverture sociale, dès 2019, et sans attendre la signature des accords pour ce point particulier.

- 6) Toujours concernant les journalistes rémunérés à la pige et travaillant à l'étranger, quels sont les tarifs des piges appliqués depuis le 1er janvier 2019 ?

Les protocoles d'accord sur le nouveau barème intermittent et le nouveau barème de piges RFI à effet 1er janvier 2019, issus de ces négociations, 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.

A ce jour, les barèmes mis en place en aout 2018 sont en vigueur. La prime d'ancienneté et la participation à la couverture sociale des correspondants ont été mise en place dès le 1er janvier 2019.

Les évolutions des barèmes prévues en 2019 par les projets d'accord seront mises en œuvre après signature (revalorisation des reportages de compris en 3'30 et 6').

- 7) Dans vos réponses DP, vous avez dit que vous alliez répondre à la lettre que certains journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger vous ont adressée concernant les cotisations sécurité sociale et retraite, l'avez-vous fait ? Les avez-vous rencontrés comme vous l'avez suggéré dans votre réponse du moi dernier ?

Les réponses leur ont bien été envoyées. Pour information, une des correspondantes, de passage à Paris, n'a pas souhaité nous rencontrer malgré nos propositions de RDV. Les autres correspondants n'ont pas donné suite à cette proposition.

- 8) Les fiches de paie du mois d'avril comportent plusieurs lignes de rappel concernant la « Complémentaire Incapacité Invalidité Décès ». A quoi correspond ce rappel ? Puisque nous recevons maintenant une « Lettre de la DRH » avec les fiches de paie, serait-il possible de donner, dans cette lettre, des explications concernant des mentions inhabituelles sur les fiches de paie lorsque celles-ci apparaissent ?

Le taux de prévoyance a baissé au 1^{er} janvier 2019. Cette modification de taux été implémentée dans le SIRH pour la paie du mois d'avril et le SIRH a naturellement opéré un recalcul sur les mois de janvier à mars pour rendre aux salariés le trop cotisé. Sur la tranche A (plafond mensuel de la SS = 3377€), il n'y a pas de cotisation salariale donc pas d'impact pour les salariés.

Sur la tranche B (> 1 pmss*) la baisse est de 0,105% soit 1,05€ par tranche de 1000€.

PMSS* Plafond mensuel établi par la Sécurité Sociale (égal à 3 377 euros pour l'année 2019).

- 9) Les dispositions de l'article L 1226-5 du Code du travail : « Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3^o et du 4^o de l'article [L. 160-14](#) du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. » sont-elles connues dans les services et appliquées ?

L'article L.1226-5 du Code du travail est parfaitement respecté. Les salariés souffrant d'une maladie grave au sens de l'article susvisé peuvent s'absenter pour suivre les traitements médicaux nécessités par leur état de santé. Bien qu'une autorisation préalable de l'employeur ne doit pas être obtenue, le salarié doit prévenir son responsable hiérarchique et son gestionnaire de paie de sa future absence, le plus tôt possible, afin d'organiser au mieux leur remplacement.

Pendant ces temps d'absence, le contrat de travail est suspendu.

- 10) Qu'est-ce que la B.D.S.E.

La B.D.S.E est une base de données hébergée sous l'espace suivant et qui regroupe l'intégralité des documents communiqués aux élus et DS.

<https://www.bdu-francemm.com/oauth2/login>

- 11) La BDES (Base de données économiques et sociales) est-elle mise à jour régulièrement ? Qui peut consulter cette base de données et quelle est la procédure ?

L'arborescence, en copie d'écran ci-dessous, reprend celle indiquée dans le texte juridique qui encadre la BDES.

Les élus, DP, CE ... et les DS ont accès à cet espace et ils sont donc en mesure de consulter cette base de données.

Les documents sont principalement des PDF.

En cas de problème de connexion, le Service de contrôle de gestion social peut les assister.

Les informations RH sont mises à jour régulièrement.

Concernant les informations ponctuelles (CE et CHSCT), Véronique Khémiri les met régulièrement à jour (Arborescence ci-dessous).

Le Service de contrôle de gestion social s'occupe de la mise à jour de zone A Informations récurrentes/ A- Investissements / 1 gestion Sociale (Arborescence ci-dessous).

Les informations financières sont établies avec l'audit interne.

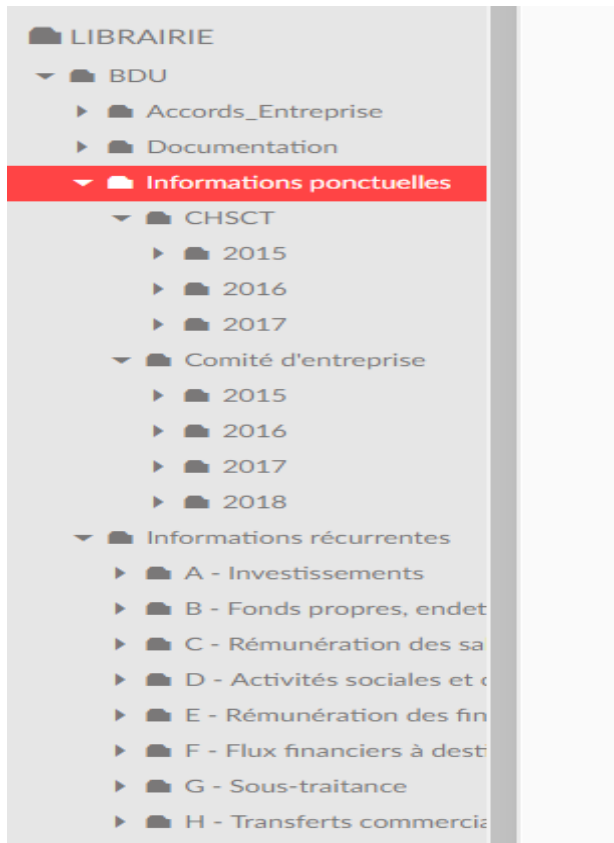
Un système d'alerte par mail indique la mise à jour des documents ou l'arrivée de documents nouveaux.

Perspective pour info

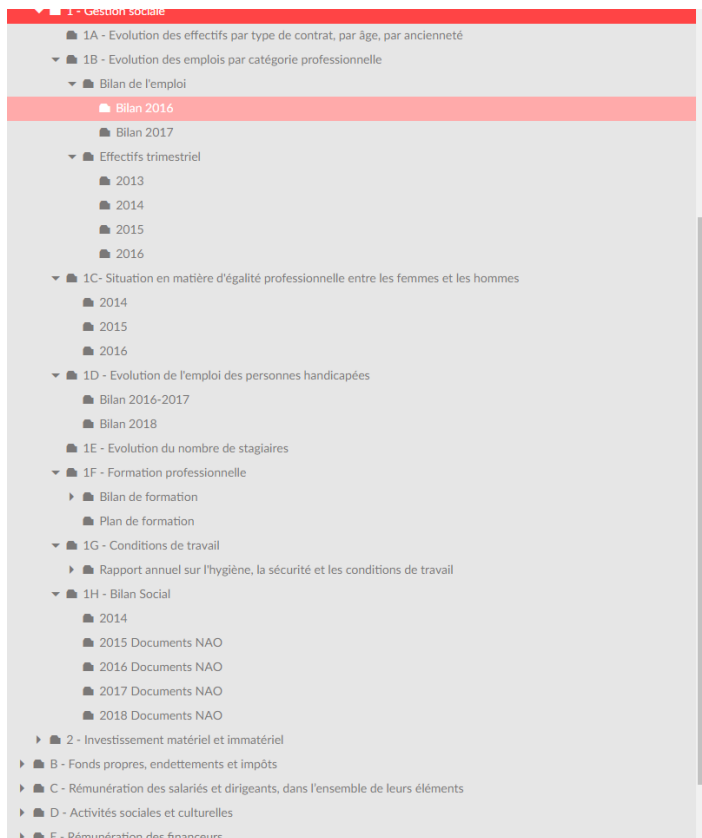
Renforcer l'usage de la BDES avec le futur CSE en tant que principal outil de communications des documents.

Arborescences :

Informations ponctuelles



Informations récurrentes/ A- Investissements / 1 gestion Sociale



- 12) Comment expliquez-vous qu'il arrive encore qu'ils ne reçoivent pas de relevé de piges ? Cela va bientôt faire deux ans que vous vous êtes engagés à mettre un terme à ces "ratés" administratifs.

Le relevé de piges a été mis en place en 2017 pour palier à l'absence de mention des dates de piges sur le bulletin de paie. Depuis le 1^{er} janvier 2018, le bulletin clarifié a été étendu aux pigistes et intermittents, incluant l'affichage des dates de piges en bas de bulletin. De ce fait, et dans le cadre d'une démarche de développement durable, les relevés de piges ne sont plus envoyés systématiquement mais seulement sur demande. Un message sera envoyé avec le bulletin de paie pour diffuser cette information de manière plus large que cela n'a été fait jusque-là.

Les salariés qui en font la demande auprès du service administration pourront obtenir le relevé de piges.

- 13) Quand allez-vous mettre fin à cette problématique récurrente et qui pénalise les journalistes travaillant à l'étranger ?

Les salariés qui en font la demande auprès de la DRH peuvent obtenir un relevé de piges, indépendamment du bulletin de paie qu'ils reçoivent.

- 14) Nous répétons la question du mois dernier : Quelle est la procédure à suivre pour saisir le médiateur et dans quelles circonstances ? Pourriez-vous répondre cette fois-ci ?

Le médiateur de l'information est l'intermédiaire entre le public et les rédactions de France Médias Monde. Il peut être saisi de dossiers à la demande du public, des journalistes ou tout membre de l'entreprise.

- 15) Quels sont les cycles existant à France Médias Monde, RFI, France24, MCD ?

Les cycles existants sont :

- **455**
- **43**
- **223**
- **VSD**
- **52 glissant**

A F24, il existe plusieurs cycles qui ne répondent pas aux mêmes logiques de rythmiques qu'à la radio et qui ont été présentés en CHSCT.

- 16) Quels sont les emplois qui sont soumis à des cycles ?

Pour F24 :

- **Assistant et chef d'édition**
- **Deskeur**
- **Présentateur**
- **Chroniqueur spécialisé et international**

- Rédacteur en chef
- Assistant rédacteur en chef
- Coordinateur des échanges internationaux
- Documentalistes
- JRI
- SR
- REM
- Chef d'antenne
- Chef de production
- Opérateur du Traffic
- Assistant plateau
- Maquilleuse
- Chargé de l'autopromotion

Pour RFI :

- Présentateur (trice),
- Note au matin,
- Rédacteur(trice) en chef et adjoint(e) dit « SDR »,
- Coordination,
- Certains journalistes des rédactions en langues étrangères,
- Journaliste numérique,
- Attaché(e) de production numérique,

MCD :

- Journalistes de la rédaction

DTSI

- TCR,

17) Pouvez-vous donner au DP la liste de tous les emplois cyclés avec les durées annuelles du travail ?

Pour F24 :

- **Assistant et chef d'édition de matinale EN/FR : 160 j/an**
 - **Assistant et chef d'édition de matinale AR : 154 j/an**
 - **Assistant et chef d'édition de journée soirée FR/EN : 172**
 - **Assistant et chef d'édition de journée soirée AR: 172 j/an**
 - **Assistant et chef d'édition de nuit EN/FR : 154 j/an**
 - **Assistant et chef d'édition de nuit AR : 154 j/an**
 - **Deskeur généraliste FR/EN/AR : 172 j/an**
 - **Présentateur FR/EN/AR semaine : 178 j/an**
 - **Présentateur FR/EN/AR VSD : 138 j/an**
 - **Chroniqueur spécialisé matinale FR/EN/AR : 164 j/an**
 - **Chroniqueur spécialisé soirée FR/EN/AR : 178 j/an**
 - **Chroniqueur international FR/EN/AR : 204 j/an**
 - **Rédacteur en chef matinale FR/EN/AR : 154 j/an**
 - **Rédacteur en chef journée soirée FR/EN/AR : 178 j/an**
 - **Assistant rédacteur en chef FR/EN/AR : 178 j/an**

- Coordinateur des échanges internationaux : 167 j/an
- Documentalistes : 178 j/an
- JRI : 200 j/an
- SR AR : 196 j/an
- SR FR : 196 j/an
- SR EN : 179 j/an
- REM EN/FR : 178 j/an
- REM AR : 202 j/an
- Chef d'antenne : 1328 h/an
- Chef de production : 160 j/an
- Opérateur du Traffic : 1353 h/an
- Assistant plateau : 1406 h/an
- Maquilleuse : 1386 h/an
- Chargé de l'autopromotion : 204 j/an

Pour RFI :

- Présentateur (trice), maximum de 156 j/an
- Note au matin, maximum de 156 j/an
- Rédacteur(trice) en chef et adjoint(e) dit « SDR » , maximum de 156 j/an
- Coordination, maximum de 156 j/an
- Certains journalistes des rédactions en langues étrangères, maximum de 156 j/an en 455
- Journaliste numérique, maximum de 156 j/an
- Attaché(e) de production numérique, maximum de 156 j/an

MCD :

- Journalistes de la rédaction maximum de 156 j/an

DTSI

- TCR

18) Quand un journaliste est sur un cycle desk/présentation journée/soirée/matinale/nuit pourquoi est-ce que certains journalistes ne font pas le planning cyclé tel que prévu ?

Seules 2 conditions peuvent provoquer la non application du cycle :

- La sollicitation du collaborateur sur des missions (reportage, couverture d'évènement...) ou des remplacements,
- Les recommandations du médecin du travail pour restreindre certains horaires de vacations.

19) Considérez-vous toujours que la présentation nuit est prévue essentiellement pour les journalistes débutant ?

La présentation de nuit est intégrée à un cycle spécifique de deskeur. Ces journalistes sont considérés comme plus expérimentés et intègrent cette équipe afin de leur permettre de mettre en œuvre leurs compétences sur cet exercice. Les vacations de nuit sont considérées comme plus confortables en termes de contenu et d'enjeu d'antenne, ce qui permet aux journalistes de

prendre leurs marques plus sereinement. Mais elles ne sont en aucun cas réservées aux journalistes débutants.

20) Combien de journalistes rédacteurs vont être formés à la présentation la nuit dans les 3 langues ?

Il n'y a pas de prévision de formation à la présentation de nuit. Cela se fait en fonction des besoins et des demandes formulées par les collaborateurs dans leurs souhaits d'évolution.

Questions FO

- 1) Les conditions de travail se dégradent à RFI à cause de problèmes récurrent de PRADIO, va-t-on enfin prendre la mesure de ce qui se passe, les équipes sont à bout ?

L'incident qui générait des problèmes d'instabilité et de performance sur certaines applications métier (DALET, COED, GALAXY et OUTLOOK) a été résolu le 21 mai à 11h.

Le problème a été identifié sur un réseau de fibres optiques reliant des baies de stockage, après l'intervention d'un expert du constructeur de ces matériels.

Les équipes de la DTSI continuent à investiguer, des actions complémentaires seront nécessaires dans les heures qui viennent pour revenir à l'état nominal.

- 2) Les salariés savent que le bail de FMM arrive à échéance, une communication de la direction ne serait-elle pas nécessaire pour couper court aux rumeurs ? Tout le monde se demande si nous allons déménager.

La renégociation du bail est toujours en cours avec le propriétaire.

- 3) Pour les salariés cyclés, si le 1^{er} mai était un jour off du fait de son cycle, a-t-il droit à une récupération ?

Le salarié n'ayant pas travaillé, il ne peut prétendre à une récupération.

- 4) L'éternel problème des fontaines à eau et les bidons crasseux ! DP après DP, toujours rien de fait : On ne sait plus quoi dire sauf qu'il y a urgence !!!

Les Services Généraux vont de nouveau lancer un plan de nettoyage auprès de la Société et recevoir le représentant pour trouver des solutions pérennes.

Ce point sera abordé en CHSCT.

- 5) Dans quel pays FMM sous-traite-t-elle la paie ? Est-ce que les congés payés sont sous-traités aussi ?

Notre prestataire SOPRA HR est basé à Paris. Certains de ses développeurs travaillent depuis la Tunisie. La gestion des congés payés n'est pas sous-traitée.

- 6) Que s'est-il passé sur les bulletins de paie du mois d'avril 2019 ?

Le taux de prévoyance a baissé au 1^{er} janvier 2019. Cette modification de taux été implémentée dans le SIRH pour la paie du mois d'avril et le SIRH a naturellement opéré un recalcul sur les mois de janvier à mars pour rendre aux salariés le trop cotisé. Sur la tranche A (plafond mensuel de la SS = 3377€), il n'y a pas de cotisation salariale donc pas d'impact pour les salariés.

Sur la tranche B (> 1 pmss) la baisse est de 0,105% soit 1,05€ par tranche de 1000€.

PMSS* Plafond mensuel établi par la Sécurité Sociale (égal à 3 377 euros pour l'année 2019).

- 7) Quand auront lieu les réunions NAO ? En septembre 2019 ?

Les réunions liées aux augmentations salariales sont prévues en septembre 2019.

- 8) Quelles sont les dispositions de l'accord qui ne s'appliquent pas aux pigistes de FMM ?

Aucune disposition de l'accord de FMM ne s'applique aux pigistes (cf. Article I/1.1 « Objet et champ d'application de l'accord »).