



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 16 JUILLET 2019

Questions FO

- 1) FMM effectue-t-elle des remboursements multimodaux ? Si oui pour quelle catégorie professionnelle ? Et sous quelle forme ?

S'agissant des abonnements multimodaux aux transports en commun, FMM prend en charge partiellement l'ensemble des titres d'abonnements aux transports publics nécessaires pour les déplacements domicile-travail quotidiens du salarié. Cette prise en charge s'effectue bien évidemment dans le cadre des dispositions légales et réglementaire.

- 2) L'employeur assure-t-il gratuitement les déplacements de salariés de FMM ? Si oui quelle catégorie professionnelle ? Et sous quelle forme ?

Les déplacements du salarié, inhérents à son emploi, qui sont effectués pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur sont pris en charge par FMM. La prise en charge des frais professionnels par l'employeur peut être effectuée sous la forme d'un remboursement au réel ou au forfait.

Ce remboursement est lié à l'activité réellement exercée par le salarié, indépendamment de son emploi ou de sa catégorie professionnelle.

Les modalités de remboursement sont disponibles auprès des services et du service des missions.

- 3) L'employeur assure-t-il la prise en charge de carburant pour des salariés de FMM ? Si oui quelle catégorie professionnelle ? Et sous quelle forme ?

Un forfait d'indemnités kilométriques a été mis à jour en janvier 2019 et permet un remboursement partiel des trajets domicile-travail, sous condition, pour les salariés utilisant leurs véhicules personnels.

- 4) Combien de PTA sont devenus journaliste via l'annexe 4 depuis la mise en œuvre de l'accord d'entreprise ?

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 a 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.

A ce jour, 23 collaborateur(trice)s se sont inscrits dans la cadre de l'annexe 4 :

- **8 collaborateur(trice)s ont d'ores et déjà changé de statuts,**

- **7 collaborateur(trice)s sont en cours de changement de statut (attente de signature de l'avenant),**
- **8 collaborateur(trice)s dont le changement de statut est à venir (attente des résultats du test ou de la formation).**

5) Combien de PTA ont passés les tests ?

Tous les collaborateur(trice)s ayant changé de statut dans le cadre de l'annexe 4 ont été ou sont soumis à un test d'aptitude à l'issue de la formation ou pour valider leurs acquis de l'expérience. Suite à la réforme de la formation intervenue en 2019 et au regard du budget de formation 2019 et des places disponibles, la Direction a mis en place une gestion pluriannuelle des départs en formation sur la base d'un test de validation d'aptitudes à l'entrée et à la sortie de formation.

6) Combien de PTA ont réussis les tests ?

A ce jour, tous les collaborateur(trice)s concerné(e)s ont réussi les tests.

7) Combien ont eu la communication des résultats ?

Tous les collaborateur(trice)s ayant passé les tests ont été reçus la semaine dernière par la DRH qui leur a présenté leurs résultats, à l'exception des collaborateur(trice)s dont une partie du test est en langue arabe. Ces collaborateur(trice)s ont été informé(e)s que la correction est toujours en cours.

8) Combien de PTA sont allés en formation pour devenir journaliste ?

7 ont suivi une formation de journalistes. Les autres collaborateur(trice)s disposaient d'ores et déjà d'une formation de journaliste ou d'une expérience professionnelles de journalistes. Tous ces collaborateur(trice)s ont passé un test d'aptitude.

9) Pourquoi ceux ou celles ont passé les tests n'ont pas eu connaissance de leurs résultats ?

Tous les collaborateur(trice)s ayant passé les tests ont été reçus la semaine dernière par la DRH qui leur a présenté leurs résultats, à l'exception des collaborateur(trice)s dont une partie du test est en langue arabe. Ces collaborateur(trice)s ont été informés que la correction est toujours en cours.

10) Pourquoi les résultats sont uniquement transmis à l'employeur ? Pour quel usage ? Pourquoi le salarié n'a pas connaissance de ses résultats ? Quels sont les délais pour connaître les résultats ? Une semaine selon l'INA mais certains ne les ont toujours pas, pourquoi ?

Les résultats disponibles ont été communiqués oralement par le RRH des rédactions puis transmis par mail.

La direction a attendu que tous collaborateur(trice)s aient passé le test, étalé sur 3 sessions (7,14 et 21 juin 2019) pour communiquer les résultats.

Par ailleurs, un des collaborateur(trice)s a demandé à obtenir ses copies. La DRH a fait la demande à l'INA pour les récupérer et les soumettre aux salariés qui en feront la demande.

- 11) Les assistants rédacteur-en chef pour les shifts se terminant à 00.30 vont percevoir rétroactivement comme les rédacteurs en chef la prime nuit de 30 euros ?

Le secrétariat général de France 24 nécessaire sera fait pour les assistants rédacteurs en chef.

- 12) Au sujet du CPF, toutes les années sont-elles entièrement versées ? L'année 2017 présente-t-elle une anomalie ? Sera-t-elle rectifiée collectivement ?

Le service administration / paie effectuera une régularisation globale des droits CPF pour l'ensemble des collaborateurs de FMM pour l'année 2017.

Dans l'attente, les salariés souhaitant mobiliser leur CPF peuvent se rapprocher du service formation pour les démarches à effectuer.

- 13) Au restaurant d'entreprise comme dans d'autres restaurants en France, est-il possible d'avoir un affichage visible sur chaque stand pour indiquer la composition de chaque plat afin que des incidents d'allergie n'interviennent plus ?

Notre prestataire Eurest a mis en place une procédure spécifique pour les produits allergènes. Un document a été présenté par Eurest en CHSCT et est d'actualité. Les salariés sujets à allergie peuvent se manifester auprès du restaurant d'entreprise pour qu'un menu spécifique leur soit préparé.

- 14) Cet été, dans le cadre de plusieurs rénovations de lignes RATP et SNCF, le trafic est interrompu sur :

- **La ligne 6 du métro** sera coupée entre Montparnasse et Trocadéro, du 1er juillet au 1er septembre inclus, dans les deux sens.
- **T2.** Entre Parc-de-Saint-Cloud et Porte-de-Versailles : trafic interrompu du 20 juillet au 23 août, pour la réfection des quais du tram T2 à Issy-les-Moulineaux.
- **Le RER C, fermeture** entre Javel et Austerlitz, du 15 juillet au 24 août.
- **Le RER A,** entre Auber et Vincennes sera totalement fermé du 10 au 18 août ainsi que les week-ends. Pendant ces périodes, les gares de Châtelet-les-Halles, Gare de Lyon et Nation ne seront pas desservies. Le reste du temps, le service restera assuré jusqu'à 22 heures du 13 juillet au 4 août, et jusqu'à 21 heures du 5 août au 1er septembre.

- **Le RER B**, une fermeture totale du 20 au 28 juillet dès la gare de Lozère, et du 29 juillet au 25 août à partir d'Orsay. La circulation sera suspendue toute la journée, le 18 août, entre La Plaine - Stade de France, Charles-de-Gaulle et Mitry-Claye.
- **Le RER E** pas de train en Hausmann Saint-Lazare et Gare du Nord - Magenta, du 15 juillet au 25 août.
- **Lignes L**. En raison des travaux du tram T13, le trafic est suspendu entre Saint-Germain-en-Laye Grande Ceinture et Noisy-le-Roi, à partir du 7 juillet. Pas de train entre Versailles-Rive Droite et Saint-Cloud, les week-ends des 3 et 4 août et des 17 et 18 août.
- **Ligne U**. Du 1er au 7 juillet et du 29 juillet au 2 août : interruption du trafic à partir de 22 h 30.
- **Ligne 4 du métro**. Les dimanches 21 et 28 juillet : trafic interrompu jusqu'à 10 heures. Jusqu'au 25 juillet : trafic stoppé à partir de 23 h 30, du lundi au jeudi.
- **T1**. Entre Hôpital-De La Fontaine et Hôtel de Ville - La Courneuve, pas de tram du 8 juillet au 4 août.
- **T3a**. Entre Porte-d'Ivry et Porte-d'Italie, trafic interrompu du 22 juillet au 23 août inclus
- **Pas de T4**.

En raison de toutes ces difficultés cumulées, cet été, au niveau des transports en commun, est-ce que les salariés de France Médias Monde pourraient-ils bénéficier de télétravail occasionnel comme le prévoit l'ordonnance dite « Macron » en vigueur depuis le 24 septembre 2017 ?

Les dispositions sur le télétravail que FMM avaient soumises à accord des OS et qu'elle envisage d'appliquer de manière unilatérale faute de signature, ne prévoient pas ce type de motifs pour accorder du télétravail.

Par ailleurs, la SNCF et la RATP ont mis en place des solutions de remplacement.

15) Existe-t-il des salariés cadres en groupe 3 ?

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.

- 16) Sur quel support : accord d'entreprise, contrat de travail, usage, PV de désaccord de NAO, se base le calcul du remboursement des Indemnités kilométriques à RFI, F24 et MCD avant l'harmonisation en 2019 ?

La direction s'est appuyée sur les règles de gestion en vigueur dans les ex-entreprises (France 24, MCD et RFI) pour harmoniser le calcul du remboursement des Indemnités kilométriques.

- 17) L'ancienne ou les anciennes procédure(s) concernant le remboursement des Indemnités Kilométriques a-t-elle/ont-elles été dénoncée(s) ?

La nouvelle procédure et les nouvelles dispositions en matière de remboursement des Indemnités Kilométriques ont fait l'objet d'une information en CE du 6 novembre 2018. Une note explicative a été remise aux élus.

- 18) Quand sera connue la position de la direction sur les Indemnités kilométriques et les frais de missions ?

Une réunion avec la Direction Générale, la Direction Administrative et Financière et la DRH est prévue la semaine du 22 juillet afin d'examiner les situations de certains collaborateur(trice)s de RFI et MCD. Une décision se prise avant la fin du mois de juillet.

- 19) La direction de FMM va-t-elle continuer à employer des travailleurs britanniques en cours de contrat à FMM ? Et jusqu'à quand ?

Lors du Conseil européen du 10 avril 2019, les États membres ont repoussé la date de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, initialement prévue au 29 mars 2019. Le Royaume-Uni sortira sans accord de l'UE le 31 octobre 2019 au plus tard, sauf si l'accord de retrait est ratifié par les deux parties d'ici cette date.

Deux scénarios sont possibles :

- **Le Royaume-Uni sort de façon ordonnée (selon l'accord de retrait), le 31 octobre 2019 au plus tard : le droit de l'Union européenne cesse de s'y appliquer à partir du 1er janvier 2021, c'est-**

à-dire après une période de transition prévue jusqu'au 31 décembre 2020 qui peut être étendue de un à deux ans.

- Le Royaume-Uni sort de l'Union sans accord de retrait : il n'y a pas de période de transition et le droit de l'Union européenne cesse de s'y appliquer dès le 1er novembre 2019 si le Parlement britannique ne ratifie pas l'accord de retrait d'ici le 31 octobre 2019.

Le gouvernement français a publié un décret le 2 avril dernier qui précise les conditions de délivrance des titres de séjour aux ressortissants britanniques qui résident déjà en France à la date du Brexit, afin de poursuivre leur séjour, dans le cas d'absence d'accord de sortie entre le Royaume-Uni et l'Union européenne.

Les ressortissants britanniques et les membres de famille résidant et travaillant en France à la date du Brexit peuvent maintenir leur droit au séjour, sur la base de leur passeport, pour une période maximale de douze mois à compter de la date du Brexit, sans qu'ils ne soient tenus de détenir un titre de séjour.

Ceux qui souhaitent maintenir leur séjour en France au-delà de douze mois suivant la date du Brexit devront déposer leur demande de titre de séjour dans les six mois suivant la date du retrait. Aucune demande d'autorisation de travail n'est requise.

Les ressortissants britanniques ayant résidé 5 ans ou plus à la date du Brexit seront éligibles à la carte de résident, valable 10 ans. La famille du ressortissant britannique peut demander un titre de séjour mention « Vie Privée et Familiale ».

Les ressortissants britanniques ayant résidé moins de 5 ans à la date du Brexit ne seront pas soumis à l'obtention d'un visa. Ils seront directement éligibles aux titres de séjour suivants, selon leur situation :

- Un titre de séjour pluriannuel mention « étudiant » ou « étudiant programme de mobilité »
- Un titre de séjour pluriannuel mention « salarié »
- Un titre de séjour mention « travailleur temporaire »
- Un titre de séjour pluriannuel mention « entrepreneur/ profession libérale »
- Un titre de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »
- Un titre de séjour mention « visiteur »

Les titres de séjour mention « Passeport Talent » ne sont pas prévus par l'ordonnance.

La direction de FMM va continuer à employer des travailleurs britanniques en cours de contrat à FMM. En cas du Brexit sans accord, les britanniques devront déposer leur demande de titre de séjour dans les 6 mois.

20) Si le/la salarié(e) britannique n'obtient pas d'autorisation de travail, FMM sera-t-elle une entreprise en infraction au regard de la législation applicable ?

Aucune demande d'autorisation de travail n'est requise. En revanche, il faudra détenir un titre de séjour permettant de séjourner sur le territoire français.

21) Existe-t-il des formalités spécifiques à l'emploi de travailleurs temporaires britanniques ?

Les ressortissants britanniques pourront demander un titre de séjour mention « travailleur temporaire ».

22) Existe-t-il une réglementation spécifique pour recruter des travailleurs britanniques après le Brexit ?

Après le Brexit, sans accord de retrait, si le travailleur britannique ne résidait pas régulièrement en France avant la date du Brexit, l'employeur est soumis aux obligations de vérification de droit commun en matière d'emploi d'étrangers (vérification de la régularité du séjour auprès de la préfecture).

23) Pourquoi et toujours un TCR unique à l'Afrique ?

La DTSI rappelle qu'il existe 4 vacations avec des chevauchements importants. Il n'y a qu'un seul TCR Afrique entre 15h00 et 17h00 et entre 20h00 et 05h00. Durant cette période, le TCR Monde peut être appelé en renfort si besoin.

En septembre, la DTSI a prévu d'organiser des réunions de travail avec les TCR pour évoquer la charge de travail de chaque vacation et équilibrer la répartition des tâches.

Questions CGT

- 1) Quels services de France 24 ont l'intention de cesser leurs recours à l'intermittence ?

FMM mettra fin aux recours à l'intermittence à compter du 31 janvier 2020 au Secrétariat Général de France 24 et proposera des contrats à durée déterminée de droit commun.

- 2) Lors de l'annonce d'un salarié de l'annulation de certaines dates prévisionnelles de contrat à France 24 avec comme proposition immédiate de les transférer vers un autre salarié libre ces jours-ci, la réaction du Secrétaire Général a été de lui répondre : « *c'est un petit monde que celui de l'audiovisuel, et je te souhaite de ne pas avoir à gérer l'image de quelqu'un qui se moque de ses engagements avec ses employeurs* ». La Direction cautionne-t-elle ce genre de discours et d'attitude ?

La phrase, citée dans la question des Délégués du personnel CGT, doit être remise dans son contexte.

La Direction sera néanmoins vigilante afin d'éviter ce mode communication.

- 3) Combien de postes de Chargé de planning au sein de la rédaction de France 24 ont été ouverts au recrutement en CDI ? (Le mail de la RH fait état d'un seul mais dans les faits il semblerait qu'il y en ait finalement deux...)

Lors de la diffusion de l'appel à candidature, un seul poste était disponible. Un autre poste s'est retrouvé vacant dans l'intervalle. Par conséquent, la direction a pourvu les deux postes au cours du processus de recrutement / mobilité.

- 4) En 2017, dès les premiers incidents liés à l'installation du nouveau logiciel de paie pour les correspondants-journalistes, les journalistes du réseau Spartacus travaillant à l'étranger et la CGT vous ont demandé de régler très rapidement tous les dysfonctionnements afférents. Parmi eux il y avait le relevé de piges qui ne leur parvenait plus. En réponse, la Directrice de RFI (lettre du 10 mars 2017) ainsi que la DRH (communiqué du 29 mars) ont clairement affirmé que les relevés de piges détaillés avec l'intitulé des différents sujets allaient être rétablis automatiquement chaque mois pour les Journalistes travaillant à l'étranger. Et on apprend, en réunion DP du mois de Mai dernier, que la direction revient sur cet engagement et que maintenant les journalistes concernés doivent en faire la demande chaque mois pour l'obtenir. Cette décision relève-t-elle de la DRH, de la Directrice de RFI ou du Responsable de Projets RH ? De qui se moque-t-on ? Avez-vous oublié que l'arrêt de l'envoi automatique du relevé de piges détaillé avec l'intitulé leur est indispensable pour vérifier que toutes leurs "piges" leur ont bien été payés et que c'était un des motifs du mouvement de grève du 24 et 25 juin ? Pensez-vous que ces salariés n'ont que ça à faire chaque

mois ? Quand allez-vous rétablir l'envoi automatique du relevé de pige détaillé avec intitulé du sujet ?

L'envoi systématique du relevé de piges et de correspondances a été interrompu, à titre de test, en début d'année 2019, suite à la mise en place du bulletin clarifié. Celui-ci apporte en effet une amélioration par rapport au précédent bulletin de paie puisqu'il contient les dates des piges réalisées durant la période de paie, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Il est à noter qu'à lui seul, le service paie expédie 75.000 pages de documents par an et qu'une part significative de ces envois ne parvient pas à son destinataire, notamment pour les correspondants basés dans des pays où la distribution de courrier n'est pas assurée de manière fiable.

Comme nous l'avions indiqué dans la réponse à la question des DP CGT de la réunion de mai, les correspondants qui en font la demande, peuvent recevoir le relevé de piges. Bien évidemment cette demande n'est à effectuer qu'une seule fois pour devenir régulière, elle n'est pas à renouveler tous les mois.

Depuis cette interruption d'envoi, 20 correspondants ont manifesté leur souhait de recevoir leur relevé de pige et il leur est donc adressé scanné par courriel. Il est évident que si ce chiffre venait à augmenter significativement, l'envoi systématique serait évidemment rétabli.

- 5) Depuis Janvier 2019, vous appliquez unilatéralement le remboursement d'une partie des cotisations sécurité sociale payés à la CFE ou aux caisses locales. Certains journalistes pourtant concernés n'ont pas reçu cette information. A qui doivent-ils écrire ? A quelle adresse et à quel numéro de téléphone ?

L'information a été diffusé par mail mais il est vrai que la DRH n'as pas accès à toutes les adresses emails.

Nous avons également diffusé l'information via les lettres de la DRH insérés dans les bulletins de paie à trois reprises depuis le début de l'année.

Pour toutes les informations, les correspondants peuvent écrire à l'adresse email suivante : rh_correspondants@francemm.com

- 6) Nous ne comprenons pas pourquoi quand les journalistes "pigistes" à l'étranger remplacent définitivement leurs prédécesseurs qui étaient N°1 dans une capitale du monde et touchaient une prime de priorité radio, ils n'obtiennent pas automatiquement cette prime de priorité radio ? Pourtant ils remplacent leur prédécesseur dans les mêmes conditions, et remplissent donc toutes les conditions pour son obtention quant à la régularité des interventions sur l'antenne, le volume de travail etc.... ?

L'attribution de la Prime de Priorité Radio (PPR) n'est pas automatique. La PPR n'est pas attachée à une capitale, mais au travail fourni par le correspondant, la régularité et le volume

de collaboration. Le correspondant numéro 2 qui devient numéro 1 ne fournit pas forcément le même travail. La direction se laisse un peu de temps pour évaluer la collaboration avant de décider d'octroyer ou non une PPR.

- 7) Vous avez annoncé les réunions pour les mesures individuelles pour le mois de septembre. Il existe dans l'accord d'entreprise des augmentations de 3, 5, 7 ou 10%. Pourriez-vous nous indiquer quels sont les critères d'obtention pour chacune de ces promotions ? Et pourquoi certains salariés obtiennent plus de 10% d'augmentation ?

L'accord d'entreprise prévoit aux Article II/1.3.5.1 et Article III/2.3.5.1 que dans la cadre d'une mesure salariale individuelle annuelle, les salariés peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle, décidée au titre de l'année N par la Direction, pour reconnaître les mérites professionnels et une évolution positive de la maîtrise et des compétences dans le poste occupé.

Elle prend effet au 1er janvier. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 3, 5 ou 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.

A titre exceptionnel et pour corriger des situations individuelles que la Direction estime en décalage, cette dernière se réserve la possibilité de procéder à une augmentation de 10 % du salaire mensuel brut de base.

- 8) Est-ce que la direction va enfin étudier les disparités flagrantes existant au sein de FMM notamment dans les rédactions de langues de RFI où pour un même intitulé de poste des journalistes de plus de 50 ans (avec plus de 20 ans d'ancienneté) gagnent autant que des journalistes de 30 ans avec moins de 10 ans d'ancienneté ?

La direction de FMM est attentive aux situations des collaborateurs des rédactions. Les situations individuelles sont examinées dans la cadre des réunions sur les mesures individuelles.

- 9) Depuis quelques temps les TCR se sentent comme des bouchons de liège balancés en pleine mer, violemment ballottés par les vagues de la Production Radio. Des antennes sont rajoutées, des productions déplacées, des renforts supprimés... Les équipes (technique et rédactionnel) directement concernées par l'élaboration des antennes ne sont pas concertées, mettant ainsi leur travail en péril et créant des tensions de plus en plus palpables. Les salariés sont à bout, arrêts maladie, malaises et pétages de câble sont les signes manifestes d'un mal-être grandissant et inquiétant. Nous alertons la direction que les filins ne tiennent plus et la dérive a commencé ! Ce « mode de gestion » va-t-il se généraliser ?

Il n'y a aucune volonté de réduire les remplacements lors de la période estivale de la part de la DTSI. Les situations évoquées seront étudiées pour allouer les ressources disponibles si besoin.

- 10) La Direction de la Production peut-elle nous éclairer sur sa logique de gestion : Pourquoi attend-elle qu'une réforme de grille soit effective et mise en place pour émettre la volonté de modifier l'organisation de travail de l'équipe technique ? Ce, alors que le projet a été discuté à plusieurs

reprises dans les instances en présence de la DTSI. Est-ce là sa conception de ce que l'on appelle l'anticipation ?

Des réunions seront organisées, à la suite de la présentation en instances pour trouver une solution pour mettre en place le projet discuté.

- 11) Voilà maintenant plusieurs semaines que les élues CGT ont fait remonter ces problèmes à la Production Radio, quelles sont les solutions envisagées pour résoudre ces dysfonctionnements ?

La DTSI va se pencher sur l'ensemble des situations.

- 12) Les TCR de différents services déplorent une nouvelle fois le mode de communication utilisé par les Responsables d'Unité de Production qui se contentent d'envoyer des mails laconiques plutôt que d'aller à la rencontre des salariés concernés pour une transmission de l'information plus claire et plus « sociale ». Le rôle d'un Responsable de Service passe avant tout par la communication rapprochée avec le personnel placé sous sa responsabilité, pourrait-on renouer avec ses fondamentaux à la Production Radio ?

En cette période estivale durant laquelle les effectifs de l'encadrement sont limités, l'utilisation des mails permet d'être plus rapide et de garantir la diffusion de l'information. En revanche, les responsables de service favoriseront la communication directe dès que cela sera possible.

- 13) Les Responsables d'Unité de Production sont-ils en charge d'un budget de remplacement ? Cette responsabilité s'accompagne-t-elle d'une prime d'objectif ?

Les responsables d'unité de production n'ont pas de prime d'objectif. En revanche, ils doivent être sensibilisés au coût technique et humain des opérations et être à même de valoriser et chiffrer le coût d'un nouveau produit (émission, délocalisation, opération exceptionnelle).

- 14) Pourquoi les TCR n'ont-ils toujours pas eu droit à des entretiens individuels annuels comme le stipule l'accord d'entreprise ?

Suite à la validation de l'organigramme, les entretiens se dérouleront à partir de la rentrée.

- 15) Au studio 23 les incidents se multiplient entre journalistes pour savoir qui a le droit d'utiliser ou non ce studio. La Production Radio nous avait annoncé en réunion DP qu'un communiqué serait envoyé aux journalistes concernés pour leur rappeler les règles d'utilisation de ce studio. Pourquoi cette communication n'a-t-elle toujours pas été effectuée ?

Un affichage sur la porte du studio 23 a été fait. Une communication rappelant les conditions d'utilisation du studio 23 a été adressée le 18 juillet 2019.

« Rappel concernant l'utilisation du studio 23 .

Ce studio est ouvert tous les jours de 9h30 à 19h30.

Il est à la disposition de l'ensemble des services et des rédactions pour l'enregistrement de papier, d'insert téléphonique, Skype, WhatsApp etc.

Ces enregistrements doivent être de courte durée, 10 mn maximum.

Pour des demandes de production d'une durée supérieure, appeler un responsable d'unité de production ou faite un Email à : Production_RFI_MCD <Production_RFI_MCD@rfi.fr>.

Merci de faire suivre auprès de vos équipes. »

- 16) Il y a eu plusieurs incidents sur l'antenne ces dernières semaines avec la CAN, la Coupe du Monde Féminine et le Tour de France. Qui détermine le choix de la mise en place des liaisons duplex et qui est donc responsable de ce choix (affectation sur les tranches DX1, DX2 etc.) : les techniciens de la supervision ou les techniciens en studio ?

Les dysfonctionnements qui ont eu lieu lors de sur l'antenne lors de la CAN, la Coupe du Monde Féminine et le Tour de France, font suite au non-respect des procédures et une mauvaise lecture des documents.

La Direction a rencontré les équipes concernées pour y remédier.

- 17) Serait-il possible d'afficher sur les portes des studios les horaires d'occupation de ces derniers ? Cela permettrait de les utiliser de manière optimale et d'éviter d'avoir à forcer l'arrêt d'enregistrements à quelques minutes d'une antenne.

Il n'est pas possible de mettre en place un affichage sur les portes des studios. En effet, la planification des studios pouvant évoluer au cours de la journée, l'affichage serait rapidement obsolète. Aussi, la DTSI conseille de consulter Optichanel qui permet une mise à jour en temps réel.

- 18) Il semblerait que la formation EVACUATION / ATTENTAT ne pourra plus être suivie par les salariés de la DTSI alors que des dates sont proposées à ces derniers par le service formation, et que cette formation est obligatoire. Pourquoi ?

Les directions opérationnelles rencontrent des difficultés pour détacher des collaborateurs occupant des emplois postés (DTSI, France 24, RFI, ...).

Par conséquent, une formation en E-learning sera mise en place pour se substituer à la formation en présentiel.

- 19) Pouvez-vous nous confirmer que tous les salariés ont le droit de travailler pour d'autres médias lors d'un arrêt maladie ?

Le fait de collaborer avec un média autres que FMM et de ses marques, même avec une autorisation de collaboration extérieure, lors d'un arrêt de travail pour maladie, constitue un comportement fautif et particulièrement déloyal, contrevenant aux dispositions conventionnelles applicables et causant un préjudice important à l'entreprise. Un tel comportement ne saurait être toléré au sein de France Médias Monde.

Questions CFTC

- 1) Quelles sont les modalités du prélèvement à la source pour les salariés de FMM rémunérés à la pige ?

Les modalités sont identiques pour les permanents et les pigistes. L'administration fiscale adresse le taux individualisé tous les mois aux employeurs. Ce taux est valable 3 mois. Pour tout nouvel entrant ou salarié(e) sorti(e) depuis plus de 3 mois de l'entreprise, l'employeur applique le taux barème le premier, puis le taux individualisé communiqué par l'administration fiscale.

- 2) Comment est prélevé l'impôt sur le revenu sur le 13^{ème} mois à France Médias Monde ?

De la même manière que sur les autres mois. L'entreprise reçoit un taux, qu'elle doit appliquer à tous les versements faits aux salariés. S'il y a un trop-payé, il est remboursé directement par les services des impôts des particuliers aux salariés concernés.

Heures supplémentaires :

- 3) 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 ?

La défiscalisation et l'exonération partielle de cotisations sociales ne sont pas encore effectives dans le logiciel de paie parce que plusieurs autres évolutions légales, conventionnelles ou correctives restent en attente de livraison telle que la réduction générale des cotisations sociales, ou les déclarations Pôle Emploi automatisées pour les non-permanents. La défiscalisation des heures supplémentaires sera mise en œuvre en septembre ou octobre et ses effets se feront sentir sur l'année 2019 pour les salariés concernés.

Pour info, cette mesure est mise en œuvre au mois de juillet chez France TV qui dispose de moyens beaucoup plus importants et réalise ses évolutions logicielles SIRH en interne.

- 4) Quand et comment les dispositions sur l'exonération des heures supplémentaire, en vigueur depuis le 1er janvier 2019, seront-elles appliquées ?

Voir réponse à la question précédente.

- 5) Comment la rétroactivité au 1er janvier 2019 sera-t-elle mise en œuvre ?

La rétroactivité au 1er janvier 2019 sera mise en œuvre par une déduction sur le net imposable des derniers mois de l'année 2019.

Pigistes et intermittents :

- 6) Lors de la réunion DP du mois de juin, la Direction a confirmé que les pigistes et intermittents étaient pris en compte dans la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC). De fait, les pigistes et intermittents sont-ils bien éligibles aux différents dispositifs proposés par Action logement ?

Dans le calcul de l'assiette, les salaires des non permanents sont bien pris en compte dans l'assiette de calcul de Participation des Employeurs à l'effort de construction (PEEC).

- 7) En mai dernier la Direction s'était retranchée derrière une décision de la Commission logement, excluant les pigistes et intermittents des dispositifs d'aide au logement. La CFTC rappelle à la Direction qu'une commission du CE ne dispose pas de prérogatives décisionnelles ou délibératives et que son travail se borne à préparer les décisions prises par le comité d'entreprise à la majorité de ses membres présents au cours d'une réunion.

En mai dernier, la direction rappelait : « 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 »

Les salaires des non permanents sont bien pris en compte dans l'assiette de calcul de Participation des Employeurs à l'effort de construction (PEEC).

Par conséquent, la Direction est prête à revoir les conditions d'éligibilité pour tenir compte de cette participation.

- 8) Depuis le 1er juillet 2019, les minimas salariaux de l'accord de branche télédiffusion ont été réévalués dans les entreprises de l'audiovisuel public. Les forfaits sont revalorisés de 1,2 % par rapport au précédent barème de 2015. Cette revalorisation a-t-elle bien été appliquée aux forfaits France 24 ?

Conformément aux dispositions unilatérales du SMSP prise en 2018, les barèmes minima augmentent au 1^{er} juillet 2019. : Augmentation des barèmes minima de 1,2 % dont 0,5 % au 1^{er} octobre 2018.

Les barèmes mis à jours pour FMM ont été communiqué par la DRH au secrétariat général de France 24.

Pour rappel, ces évolutions étaient déjà prises en compte dans les chiffrages de la NAO 2019 des non permanents. Ces barèmes seront mis en œuvre pour les contrats effectués à compter du 1^{er} juillet 2019.

Paie :

- 9) La direction a joint aux fiches de paie du mois de mars une note aux salariés pour leur demander de ramener chaque début de l'année un justificatif concernant leurs titres de transports. Suite à cette communication, la première de ce genre, plusieurs salariés se sont rendus compte que FMM a arrêté de leur verser le complément transport, et ce depuis 2015 ! Le responsable de projets RH leur impute la responsabilité et refuse de discuter d'une solution. Ces salariés ne doivent-ils pas être remboursés ?

A notre connaissance, cette interruption en 2015 ne concerne qu'un seul salarié et non plusieurs comme semble l'indiquer la question ;

Entre septembre 2015 et décembre 2018, ce(te) salarié(e) aurait pu constater cette anomalie en consultant ses bulletin de salaire.

Les raisons de cette interruption de versement sont inconnues à ce jour.

Le salarié a vu sa situation corrigée rétroactivement au 1er janvier de l'année en cours, conformément à la politique de l'entreprise ;

L'immense majorité des salariés ne rencontre aucune difficulté à fournir dans les temps son justificatif et obtenir le remboursement correspondant.

Divers

- 10) Une intrusion informatique a lieu dans les systèmes d'information de France Médias Monde. Les salariés s'interrogent sur l'ampleur de cette intrusion. Que se passe-t-il ?

Une communication détaillée concernant l'intrusion informatique dans les systèmes d'information de France Médias Monde sera adressée à ce sujet dans les prochains jours.

11) Y a-t-il eu un vol ou fuite de données personnelles ?

Une communication détaillée concernant l'intrusion informatique dans les systèmes d'information de France Médias Monde sera adressée à ce sujet dans les prochains jours.

12) Quelles sont les mesures entretenues par la Direction en termes de Cyber sécurité ?

Une communication détaillée concernant l'intrusion informatique dans les systèmes d'information de France Médias Monde sera adressée à ce sujet dans les prochains jours.