



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 17 SEPTEMBRE 2019

Questions CFDT

- 1) Est-ce que les frais de mission sont les mêmes pour les salariés de France 24, de MCD et de RFI ? Notamment en ce qui concerne les repas lors des déplacements professionnels ? Pouvez-vous nous fournir la liste des tarifs appliqués ?


**Les remboursements sont les mêmes pour les salariés de France 24, de MCD et de RFI. La procédure applicable depuis le 1/1/19 est la suivante :**

- **Repas en mission**

**Les frais de restauration engagés par le collaborateur au cours d'un déplacement professionnel sont remboursés sur présentation de factures annexées à la note de frais, dans la limite des plafonds définis selon des zones.**

**Les repas pris dans l'agglomération dans laquelle le collaborateur exerce son activité ne seront pas remboursés (par exemple un salarié prenant un repas à Issy Les Moulineaux), sans que toutefois cette disposition oblige le retour à FMM alors que l'activité exercée n'est pas terminée. Si tel est le cas le repas est remboursé dans la limite du plafond défini ci-après :**

- **FRANCE / 20 euros TTC / repas ou 40 € par jour**  
**ETRANGER**
- **Zone A 20 euros TTC / repas ou 40 € par jour**
- **Zone B 25 euros TTC / repas ou 50 € par jour**
- **Zone C 30 euros TTC / repas ou 60 € par jour**
- **Hors zone 30 euros TTC / repas ou 60 € par jour**

	<h2 style="margin: 0;">Procédure frais de missions</h2>	Date d'entrée en vigueur : 01/01/2019
---	---	--

**ANNEXE 5 : Zones de prise en charge A, B, C, Hors Zone**

PLAFONDS DE REMBOURSEMENTS MISSIONS A L'ETRANGER <span style="float: right;">1/2</span>			
Zone <b>A</b>	Zone <b>B</b>	Zone <b>C</b>	Hors zone <b>HZ</b>
Hotel : maxi <b>100€</b> Repas : maxi <b>20€</b>	Hotel : maxi <b>150€</b> Repas : maxi <b>25€</b>	Hotel : maxi <b>200€</b> Repas : maxi <b>30€</b>	Hotel : maxi <b>240€</b> Repas : maxi <b>30€</b>
Pays zone <b>A</b>	Pays zone <b>B</b>	Pays zone <b>C</b>	Pays hors zone <b>HZ</b>
AFRIQUE_DU_SUD ALGÉRIE ANDORRE ARUBA BANGLADESH BOLIVIE BOTSWANA CAÏMANS_(iles) CAMBODGE CAMEROUN CAP_VERT_(iles) CONGO_(brazzaville) CURAÇAO ÉQUATEUR ÉRYTHRÉE ESPAGNE ESTONIE ÉTHIOPIE FIDJI GAMBIE GUINÉE_BISSAU GUINÉE_ÉQUATORIALE HONDURAS ISLANDE KENYA KIRIBATI LAOS LESOTHO MACÉDOINE MADAGASCAR MALAISIE MALI MALTE MARSHALL_(iles) MONGOLIE NAMIBIE NAURU NÉPAL NICARAGUA NIGER OUGANDA OUSBÉKISTAN POLYNÉSIE_FRANÇAISE rép._CENTRAFRICAINE rép._DOMINICAINE SAMOA_OCCIDENTALES SÃO_TOMÉ_et_PRINCIPE SÉNÉGAL SWAZILAND	ALBANIE ALLEMAGNE ANGUILLA ARABIE_SAOUDITE ARGENTINE ARMÉNIE AUTRICHE BAHAMAS BELGIQUE BELIZE BÉNIN BERMUDES BIÉLORUSSIE BOSNIE-HERZÉGOVINE BRUNEI_DARUSSALAM BULGARIE BURKINA_FASO BURUNDI CANADA CHILI CHYPRE COLOMBIE COMORES COSTA_RICA CROATIE CUBA DJIBOUTI DOMINIQUE ÉGYPTE GABON GEORGIE GHANA GRANDE_BRETAGNE GRÈCE GRENADINE GUATEMALA GUINÉE_(conakry) GUYANA HAÏTI HONGRIE INDONÉSIE IRAN IRLANDE JAMAÏQUE JORDANIE KIRGHIZIE_(kirghizstan) LETTONIE LIBAN	AFGHANISTAN ANTIGUA_et_BARBUDA AUSTRALIE AZERBAÏDJAN BAHRÉÏN BIRMANIE BRÉSIL CHINE CORÉE_DU_NORD CORÉE_DU_SUD CÔTE_D'IVOIRE DANEMARK FINLANDE HONG_KONG ISRAËL ITALIE JAPON KOWEÏT LIBERIA LIECHTENSTEIN MACAO MALDIVES_(iles) MYANMAR NOUVELLE_ZELANDE RUSSIE RWANDA SIERRA_LÉONE SINGAPOUR SUÈDE SUISSE TCHAD  TRINITÉ_et_TOBAGO UKRAINE VANUATU	ANGOLA BARBADE ÉMIRATS_ARABES_UNIS ÉTATS_UNIS INDE IRAK KAZAKHSTAN  NIGÉRIA OMAN PALAOS_(iles) QUATAR rép._du_SOUDAN_DU_SUD SEYCHELLES

- 2) Il semblerait que la direction a « considéré » qu'un salarié de France 24 travaillant de nuit le jour de la rentrée n'a pas « droit » à la demi-journée pour la rentrée scolaire. Alors qu'un salarié, ayant travaillé la nuit la veille y a droit – mais le savait-il ? Pouvez-vous clarifier la politique des droits de tous les salariés concernant ces jours « cadeaux » ?

**L'accord collectif dispose que (article III/3.5.4 de l'accord d'entreprise) : les évènements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatif, à l'attribution de congés spéciaux devant être pris au moment où l'événement se produit.**

**Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou pères ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire ou en classe de 6ème, bénéficieront d'une demi-journée de congé. Les collaborateurs dont la vacation ne permettrait pas la pose d'une demi-journée isolée pourront s'absenter une journée entière par la pose d'une journée d'absence et se verront créditer d'une demi-journée de récupération.**

**L'attribution d'une demi-journée de congé pour événement familial en raison de la rentrée scolaire ne peut donc être attribuée que si la vacation du salarié se déroule au moment de la rentrée scolaire. Un justificatif doit être demandé.**

## Questions CGT

- 1) Pourquoi les salariés ne peuvent-ils plus se faire payer quand ils le souhaitent leurs heures ou jours de récupération passés en "payables" ?

**La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.**

**Une mission d'audit actuellement en cours sur les heures et jours de récupération met en évidence des dysfonctionnements dans les processus de mise en paiement.**

**Ainsi, il a pu être constaté que des paiements n'avaient pas fait l'objet d'une mise à jour des soldes d'heures ou de jours de récupération à due concurrence dans Optichannel.**

**Ceci génère un affichage erroné du solde auprès des salariés et un risque de double paiement, soit un surcoût pour FMM.**

**Pour éviter ce risque la Direction Générale a demandé que, dans le cadre de la mission d'audit en cours, des vérifications plus poussées soient réalisées. Tant que celles-ci ne seront pas achevées et les éventuelles corrections passées, il est décidé de suspendre tout paiement d'heures et jours de récupération.**

**Ces récupérations pourront être payées, conformément à ce que prévoit l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, après contrôle de leur exactitude. Elles concernent essentiellement celles pour lesquelles nous n'avons d'historique précis.**

- 2) Quand sera présenté aux organisations syndicales le nouveau système « revu et modifié » de remboursement des transports de nuit pour les salariés qui décident de venir par leur propre moyen ?

**Le nouveau système est mis en place depuis février 2019.**

**Il s'avère que certains salariés de RFI et de MCD habitant au-delà de la zone 3 ont vu leurs indemnités kilométriques diminuer par rapport aux anciennes dispositions. Par ailleurs, au regard de leur lieu d'habitation, ces salariés ne sont pas en mesure de prendre de taxis.**

**Le cas de ces personnes est à l'étude par la Direction.**

- 3) Vous aviez affirmé lors de réunions sur les journalistes payés à la pige que vous établissiez un CDD à partir de 4 jours travaillés alors que certains "pigistes" nous affirment qu'ils ont des CDD seulement à partir de 5 jours. Pourriez-vous rappeler la règle et l'appliquer ?

**Le secrétariat général de RFI propose des CDD à partir de 5 jours de travail consécutifs sur un même motif.**

- 4) Confirmez-vous que vous appliquez unilatéralement la prime d'ancienneté pour les journalistes payés à la pige ?

**La prime d'ancienneté est versée aux journalistes titulaires d'une carte de presse française, qu'ils soient pigistes ou pas. Cette disposition a été étendue aux pigistes et aux correspondants de manière unilatérale à compter du mois de décembre 2018 avec un versement rétroactif pour toute l'année 2018. En 2019, la prime d'ancienneté est versée trimestriellement.**

**La Direction rappelle que des négociations sur les pigistes et les intermittents ont été menées en 2018, les modalités de calcul et d'attribution de la prime d'ancienneté constituaient un point d'achoppement pour plusieurs organisations syndicales.**

**Afin de trouver un compromis permettant la signature d'un accord, la Direction a sorti la prime d'ancienneté des pigistes et l'a instaurée de manière unilatérale à compter du mois de décembre 2018**

**Force est de constater que cette mesure n'a pas permis d'obtenir la signature de l'accord.**

- 5) Confirmez-vous que vous appliquez unilatéralement une mesure liée à la participation de FMM à la couverture sociale des journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger ?

**France Médias Monde a arrêté de prélever les charges sociales pour tous les correspondants à l'étranger à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Malgré l'absence de signature de l'accord concernant les correspondants, la Direction a décidé de proposer dès janvier 2019 la participation à la couverture sociale.**

**Ainsi, les correspondants à l'étranger bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 d'une prise en charge par France Médias Monde de leur protection sociale, sur justificatif, à condition qu'ils aient perçu une rémunération de notre société à hauteur de 5 000 euros au titre de l'année 2018. France Médias Monde accepte les justificatifs de la CFE, de la sécurité sociale locale, des retraites complémentaires ou d'une mutuelle internationale.**

**Les correspondants à l'étranger peuvent adresser les justificatifs à la boîte mail : [Rh\\_correspondants@francemm.com](mailto:Rh_correspondants@francemm.com).**

- 6) Confirmez-vous que vous appliquez les mêmes forfaits pour le travail de nuit aux journalistes qu'ils soient payés à la pige, en CDD, ou en CDI ?

**Cette question concerne RFI.**

**Les barèmes de piges de RFI ont fait l'objet d'une négociation au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2018 et ont été revalorisés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.**

**Ces nouveaux barèmes de piges RFI ont été appliqués dès la paie d'août 2018 pour les piges effectuées en juillet 2018. Dans l'attente de la mise en place dans l'outil de paie HR de la rubrique des primes de nuit pour les piges RFI, les barèmes appliqués intègrent les primes**

**de nuit correspondant à la vacation concernée. Dès que l'outil permettra le versement des primes de nuit, les barèmes seront réajustés.**

**Par exemple un présentateur de la matinale dont la vacation commence entre minuit et 4H00 perçoit provisoirement une pige de 165 euros (125 euros au titre de sa pige, 40 euros au titre du travail de nuit).**

**Lorsque les rubriques seront configurées en paye, il percevra une pige de 125 euros et une indemnisation de nuit de 40 euros.**

- 7) Confirmez-vous que vous payez une double pige pour le travail le jour du 1er mai et que si un journaliste n'a pas perçu cette double pige (en raison d'un oubli), et qu'il prouve qu'il a bien travaillé ce jour-là, il peut bénéficier d'une rétroactivité de paiement sur l'année 2019, 2018, 2017 ?

**La Direction confirme que le travail d'un pigiste le 1<sup>er</sup> mai est majoré à 100%.**

**En cas d'oubli, les journalistes pigistes concernés peuvent contacter la DRH ou les secrétariats généraux pour obtenir la régularisation de leur situation.**

- 8) Confirmez-vous que les journalistes payés à la pige bénéficient de l'accès au restaurant d'entreprise, au remboursement de l'abonnement RATP, au vélo en libre-service par abonnement (à hauteur de 55%), comme les CDI et de l'accès aux prestations du CE selon les normes arrêtées par les élus de cette instance.

**Les pigistes bénéficient de l'accès au restaurant d'entreprise et au remboursement de l'abonnement RATP au prorata de la durée du contrat.**

**Les salariés de FMM concourant régulièrement à la vie de l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat, ont droit aux prestations du Comité d'Entreprise selon le règlement adopté par l'instance.**

**En ce qui concerne précisément les pigistes, il leur faut 90 piges sur une année déroulante pour ouvrir des droits.**

**Comme FMM peut employer un même personnel à la fois à la pige et en CDD, l'instance a aussi instauré une règle s'appliquant au personnel concerné simultanément par ces 2 types de rémunération (CDD et piges) pour ne pas les exclure des prestations du CE.**

**L'extrait du règlement concernant les personnes visées par la question :**

- **Pigistes/intermittents ayant 90 jours de travail minimum sur les 12 derniers mois (pour les justifier ils devront présenter leurs bulletins de salaire sur lesquels figure le nombre mensuel de jours travaillés)**
- **Les dossiers des salariés cumulant CDD, piges et/ou stage de plus de deux mois, mais ne pouvant remplir les conditions d'une des catégories ci-dessus se verront appliquer le calcul suivant sur les 12 derniers mois : le nombre de jours travaillés en piges/cachets sera multiplié par 1,4. Le nombre de jours travaillé en CDD (et/ou stage) sera pris comme indiqué sur les feuilles de paie. Si le total cumulé est égal ou supérieur à 130 jours, le salarié a droit aux subventions du CE.**

- 9) Confirmez-vous que tous les journalistes payés à la pige bénéficient de la couverture sociale suivant les dispositions de la CCNTJ ?

**Les dispositions relatives à la couverture sociale de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes (CCNTJ) n'est applicable qu'aux pigistes travaillant en France.**

**Il est rappelé que la sécurité sociale française n'est applicable que sur le territoire français. Les correspondants à l'étranger doivent donc intégrer le système de sécurité sociale applicable dans leur pays d'activité.**

**Ainsi, les correspondants à l'étranger bénéficient depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 d'une prise en charge par France Médias Monde de leur protection sociale, sur justificatif, à condition qu'ils aient perçu une rémunération de notre société à hauteur de 5 000 euros au titre de l'année 2018. France Médias Monde accepte les justificatifs de la CFE, de la sécurité sociale locale, des retraites complémentaires ou d'une mutuelle internationale.**

**Par ailleurs, les accords soumis à la signature des organisations syndicales fin 2018 introduisent un maintien de salaire en cas de maternité.**

- 10) Confirmez-vous que les journalistes en CDD bénéficient de la même couverture sociale que les CDI ?

**Conformément à de l'accord d'entreprise FMM du 31/12/2015, les journalistes en CDD bénéficient de la même couverture sociale que les CDI.**

- 11) Alors comment expliquez-vous que vous ne versez pas les mêmes primes à caractère social aux journalistes en CDD, payés à la pige qu'à ceux qui sont en CDD (prime naissance, prime de mariage et indemnité de garde d'enfants) ?

**Les pigistes ne relèvent pas de l'accord d'entreprise FMM du 31/12/2015.**

- 12) Suite à un mouvement de grève, il a été convenu dans un relevé de décision NAO 2019 signé par toutes les organisations syndicales de FMM qu'un budget serait réservé aux personnels pigistes, correspondants et intermittents, représentant 15 % du budget dévolu chaque année (2019, 2020, 2021) à la progression de la masse salariale. C'est dans ce cadre que nous avons négocié les augmentations du tarif des "piges" applicables au 1er janvier 2019. Ces augmentations ont été donc actées et provisionnées. Pourquoi ne sont-elles toujours pas appliquées ? Lors des prochaines réunions consacrées aux augmentations individuelles, allez-vous envisager des augmentations de salaire pour les CDI sans appliquer celles prévues pour les journalistes payés à la pige ?

**La Direction rappelle que des négociations sur les pigistes et les intermittents ont été menées au cours du 1<sup>er</sup> 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 à la réouverture de négociations en vue de la mise en place de mesures complémentaires (barèmes de piges au 1<sup>er</sup> 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 les correspondants et les pigistes issus de ces négociations ont été mis à la signature des organisations syndicales en fin d'année 2018. Le protocole d'accord sur les pigistes instaurait un nouveau barème de piges RFI à effet 1er janvier 2019.**

**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 les projets d'accord seront mis en œuvre après leur signature (notamment les primes à caractère social, les nouveaux barèmes de piges RFI à effet janvier 2019, la revalorisation des reportages compris entre 3'30 et 6' à effet janvier 2019).**

- 13) La Direction compte-t-elle remplacer tous les contrats intermittents CDDU de France 24 par des contrats de type CDD ? Quels services sont actuellement touchés par ce changement ?**

**La Direction compte recourir à l'intermittence uniquement dans le cadre prévu par la loi.**

- 14) Vous avez permis à certains salariés de poser une journée de congés payés le jour de la rentrée scolaire et vous leur avez crédité une demi-RTT. Pourriez-vous généraliser cette procédure à tous les salariés de l'entreprise y compris ceux qui travaillent de nuit le jour de la rentrée scolaire ?**

**Aucune récupération n'a été créditée à cet égard ; il s'agit d'une absence autorisée afin d'accompagner un ou plusieurs enfants à l'école à l'occasion de la rentrée scolaire. Si le salarié prouve que la rentrée scolaire a lieu durant sa vacation, il a le droit de s'absenter pour autant qu'il ait prévenu son planning avec un préavis suffisant pour permettre d'assurer son remplacement.**

**L'accord collectif dispose que (article III/3.5.4 de l'accord d'entreprise) : les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatif, à l'attribution de congés spéciaux devant être pris au moment où l'événement se produit.**

**Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou pères ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire ou en classe de 6ème, bénéficieront d'une demi-journée de congé. Les collaborateurs dont la vacation ne permettrait pas la pose d'une demi-journée isolée pourront s'absenter une journée entière par la pose d'une journée d'absence et se verront créditer d'une demi-journée de récupération.**

**L'attribution d'une demi-journée de congé pour événement familial en raison de la rentrée scolaire ne peut donc être attribuée que si la vacation du salarié se déroule au moment de la rentrée scolaire. Un justificatif doit être demandé.**

- 15) Le secrétariat général de France 24 dans son mail pour la dépose des congés de fin d'année, précise que les congés pris après le 1er janvier seront déduits du compteur 2020. Les salariés de France 24 peuvent ou doivent poser des semaines groupées de 5 ou 7 jours, comment seront comptabilisés les jours pris sur cette dernière semaine de l'année qui est à cheval sur 2019 et 2020 ? Optiweb est-il maintenant configuré pour éviter les problèmes des années passées ?

**Le secrétariat général a souhaité rappeler les dispositions de l'accord pour éviter toute ambiguïté. En effet, aucun congé payé ne peut être reporté au-delà du 31 décembre 2019. Seul 6 jours de RTT peuvent être reportés jusqu'au 31 mars 2020. Dans la pratique, les jours de congés placés sur l'année 2020 seraient pris sur le contingent 2020. Optiweb doit bloquer la dépose de congés groupés s'étalant sur 2 années civiles.**

- 16) Quand les 2 jours de fractionnement qu'on peut générer entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre sont-ils crédités pour ceux qui ont posé au moins 11 ou 16 jours de congés payés dans cette période ?

**Les jours de fractionnement seront générés au fur et à mesure des remontées des congés posés. Certains jours de fractionnement seront crédités sous 2 à 3 semaines et pour les vacances posées plus tardivement, courant novembre.**

- 17) Lors d'une quasi-paralysie des métros comme le vendredi 13 septembre dernier, dans quelle mesure un journaliste lié à un rendez-vous d'antenne peut-il se faire rembourser le taxi si il décide d'utiliser ce moyen de transport pour éviter d'être en retard et désorganiser le service dans lequel il travail ?

**Pour RFI, aucune demande n'a été formulée côté rédaction. Les personnels se sont organisés pour être là en partant plus tôt ou en adoptant d'autres moyens de transport que le métro. Des demandes de télétravail ont été acceptées. En cas de difficultés pour des salariés postés (comme les présentateurs), consigne avait été donnée d'appeler la rédaction pour déclencher un taxi. Cela n'a pas été nécessaire.**

**Pour la rédaction de F24, les taxis qui ont été autorisés au cas par cas pour cette journée ont fait l'objet de règlement par les salariés. Ces règlements seront remboursés sur note de frais.**

- 18) Est-ce que vous confirmez que la direction assure le système appelé "subrogation" pour tous les salariés de FMM pour les arrêts de travail (maternité, maladie, accident de trajet) depuis 2016 ? Confirmez-vous ainsi que FMM avance le montant des indemnités aux salariés et que c'est vous, employeur, qui percevez le remboursement de la CPAM (pour ne pas faire subir aux salariés les différés d'indemnisation) ?

**La Direction assure la subrogation pour tous les salariés sous CDI de FMM pour les arrêts de travail (maternité, maladie, accident de trajet) depuis 2016.**

19) Ce système fonctionne sur combien de temps ?

**La subrogation est assurée tant que le collaborateur perçoit des indemnités journalières. En revanche, la Direction peut suspendre la subrogation si le salarié ne remplit pas ses obligations en termes de communication de ses arrêts à l'employeur.**

20) A quel moment la prévoyance prend le relai ? Est-ce automatique ?

**La prévoyance prend le relai après 90 jours d'arrêt continu. Le gestionnaire de paie monte un dossier auprès de notre assureur.**

21) Quand la prévoyance prend le relai quelle est la rémunération du salarié ? Comment est-elle calculée et qui verse la rémunération : la prévoyance ou FMM ?

**La prévoyance intervient après 90 jours d'arrêt de travail.**

**La prévoyance vient compléter les indemnités journalières de la sécurité sociales (IJSS) à concurrence de 80% du salaire brut (ce qui assure au salarié un salaire de l'ordre de 90% du net).**

**En appliquant la subrogation, la société assure aux salariés en arrêt de travail le maintien de leur salaire brut en attendant que soient versées la prévoyance et les IJSS.**

**Lorsque les prestations prévoyance et IJSS sont versées, le gestionnaire de paie régularise la paie du salarié. A cet effet, il lui retire les avances qui lui ont été payées au titre de la subrogation. Ces avances ont été payées au salarié pour lui permettre d'attendre sans perte significative de revenu les versements de la prévoyance et des IJSS. Lorsque ces versements « prévoyance » et « IJSS » sont effectués, les avances versées au titre de la subrogation aux salariés sont reprises.**

**Au final un salarié après 90 jours de maladie est assuré de percevoir pendant ses arrêts de travail 80% de son brut, soit environ 90 % de son net.**

22) Y-a-t-il une durée maximum prise en charge par la prévoyance ? Le salarié bénéficie-t-il d'une information complète dans ce cas de figure ? Est-ce que le salarié a des démarches spécifiques à faire ?

**La prise en charge par la prévoyance n'a pas de durée maximum. Les salariés sont informés par leur gestionnaire de paie, par la prévoyance et par la CNAM des démarches à accomplir pour conserver leur prise en charge.**

23) Pourriez-vous nous indiquer tous les domaines d'intervention de la prévoyance ?

**La prévoyance couvre les décès, l'invalidité et la maladie.**

**Une brochure, annexée aux réponses aux questions des DP du 17 septembre 2019, est disponible auprès des gestionnaires de paie.**

**24)** Qui s'occupe au sein de FMM du dossier prévoyance ? Y-a-t-il un interlocuteur extérieur ? Si oui, lequel ? Et quelles sont les coordonnées pour joindre la prévoyance ?

**En interne, le gestionnaire de paie du salarié suit son dossier prévoyance.**

**L'assistante sociale de FMM peut accompagner les salariés et les familles concernées par la Prévoyance. (Voir brochure en annexe)**

## Questions FO

- 1) Pourquoi le paiement des heures de récupération est-il bloqué ?

**La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.**

**Une mission d'audit actuellement en cours sur les heures et jours de récupération met en évidence des dysfonctionnements dans les processus de mise en paiement.**

**Ainsi, il a pu être constaté que des paiements n'avaient pas fait l'objet d'une mise à jour des soldes d'heures ou de jours de récupération à due concurrence dans Optichannel.**

**Ceci génère un affichage erroné du solde auprès des salariés et un risque de double paiement, soit un surcoût pour FMM.**

**Pour éviter ce risque la Direction Générale a demandé que, dans le cadre de la mission d'audit en cours, des vérifications plus poussées soient réalisées. Tant que celles-ci ne seront pas achevées et les éventuelles corrections passées, il est décidé de suspendre tout paiement d'heures et jours de récupération.**

**Ces récupérations pourront être payées, conformément à ce que prévoit l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, après contrôle de leur exactitude. Elles concernent essentiellement celles pour lesquelles nous n'avons d'historique précis.**

- 2) Pourquoi les salariés doivent ils demander des avances sur salaire ?

**La récupération ne doit pas constituer un salaire « déguisé ». Elle a normalement vocation à être prise et non monétisée.**

- 3) Pourquoi une réunion NAO aussi tardive ?

**Cette question sera abordée lors de la réunion du 20 septembre prochain.**

- 4) Y aura-t-il des CPS ? Et Quand ?

**Cette question sera abordée lors de la réunion du 20 septembre prochain.**

- 5) Un Calendrier Social peut être ?

**Un calendrier social est d'ores et déjà prévu avec une réunion NAO le 20 septembre 2019, une réunion sur le renouvellement du contrat de prévoyance le 26 septembre 2019, des réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral ainsi que des réunions du comité d'entreprise les 25 septembre et 8 octobre.**

- 6) Avez-vous eu des remontées sur des demandes de Télétravail lors de la dernière journée de Grève RATP ?

**Les situations ont été traitées au cas au cas avec les chefs de service.**

- 7) Pourquoi la Direction communique que l'accord télétravail pourrait (au conditionnel) s'appliquer dès le 1<sup>er</sup> Octobre ?

**Il convient d'établir une procédure (accord de la hiérarchie, prêt de matériel, ...) avant une mise en œuvre opérationnelle du télétravail.**

- 8) Le compteur CET est toujours prévu pour début Octobre ?

**Le compteur CET est en cours de livraison.**

- 9) A quoi correspondent les rectifications sur les cotisations sociales ?

**Il n'y a pas eu de rectifications collectives sur les cotisations sociales en août. En revanche, des situations individuelles ont pu être mises à jour. Par ailleurs, l'administration fiscale a adressé en août la mise à jour des taux d'impositions.**

## Questions CFTC

1) Quelles sont les indemnités prévues pour un départ à la retraite ? Pour une mise à la retraite ?

**L'article I/7.2.3 de l'accord d'entreprise de FMM définit les indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite**

**Le salarié partant ou mis à la retraite perçoit les indemnités légales, respectivement prévues aux articles L. 1237-9\* et 1237-7\*\* du Code du travail.**

**Elles diffèrent selon la nature du départ.**

**\*le départ volontaire à la retraite ouvre droit à une indemnité prévue à l'article 1237-9 :**

- après 10 ans            1/2 mois de salaire
- après 15 ans            1 mois de salaire
- après 20 ans            1,5 mois de salaire
- après 30 ans            2 mois de salaire

**\*\*La mise à la retraite d'un salarié ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9**

- 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

**A ces indemnités s'ajoute une indemnité complémentaire :**

- 1 mois de salaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté.

**L'ancienneté prise en compte est celle définie à l'article I/3.6 (Ancienneté dans l'entreprise) du présent texte. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon le calcul le plus avantageux pour le salarié, la moyenne des rémunérations brutes (temps plein et tout élément variable de paie compris) perçues au cours des douze mois précédant le mois de départ ou au cours des trois mois précédant le mois de départ. Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel, versées au salarié pendant cette période, ne sont prises en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion de la période pour laquelle elles sont dues.**

**En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale ou en cas d'arrêt maladie rémunéré à demi-traitement ou non rémunéré, la rémunération prise en compte est la rémunération contractuelle que le salarié aurait perçue s'il avait exercé ses fonctions à plein temps.**

**Lorsque le montant annuel des retraites, attesté par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, est inférieur à 60 % de la rémunération des douze derniers mois du salarié, celui-**

**ci perçoit une indemnité compensatrice égale à 50 % des indemnités qu'il a perçues à l'occasion de son départ ou de sa mise à la retraite. La Direction pourra proposer des modalités de départ spécifiques dans les cas où le montant annuel de la pension de retraite, attesté par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, est particulièrement faible.**

**Cette indemnité n'est pas due lorsque le départ intervient avant l'âge légal de la retraite, sauf si ce départ résulte d'une inaptitude physique totale reconnue par la sécurité sociale ou si le salarié est reconnu travailleur handicapé et bénéficie à ce titre d'une retraite anticipée.**

- 2) Pourquoi les bulletins de salaire des intermittents du spectacle n'indiquent-ils plus le cumul d'heures/jours travaillés depuis le début de l'année ?

**Cette information figure sur le bulletin de paie détaillé envoyé autour du 10-15 du mois avec les attestations AEM et congés-spectacle. Le bulletin de paie clarifié est envoyé, lui, dès la clôture de la paie mensuelle dans le respect des obligations faites à l'employeur et la révision de sa maquette est à l'étude pour tenir compte de cette demande.**

- 3) Comment le salaire journalier est-il calculé à partir du salaire mensuel ?

**Le salaire journalier calculé à partir du salaire mensuel (salaire de base + prime d'ancienneté) divisé par 30,42.**

**Le maintien de salaire des congés en jours ouvrés ou le rachat de récupération en jours ouvrés sont calculés à partir du salaire mensuel (salaire de base + prime d'ancienneté) divisé par 21,75.**

- 4) Comment le salaire horaire est-il calculé à partir du salaire mensuel ?

**Le salaire horaire est calculé à partir du salaire de base et de la prime d'ancienneté divisés par 151.67.**

- 5) La Direction générale a indiqué aux Secrétariats généraux que le paiement des récupérations était suspendu *sine die*. Comment la Direction générale peut-elle décider unilatéralement de suspendre les dispositions de notre accord d'entreprise, lequel prévoit expressément le paiement des jours de récupération (Articles II/2.2.9, III/3.2.8) ?

**La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.**

**Une mission d'audit actuellement en cours sur les heures et jours de récupération met en évidence des dysfonctionnements dans les processus de mise en paiement.**

**Ainsi, il a pu être constaté que des paiements n'avaient pas fait l'objet d'une mise à jour des soldes d'heures ou de jours de récupération à due concurrence dans Optichannel.**

**Ceci génère un affichage erroné du solde auprès des salariés et un risque de double paiement, soit un surcoût pour FMM.**



**Pour éviter ce risque la Direction Générale a demandé que, dans le cadre de la mission d'audit en cours, des vérifications plus poussées soient réalisées. Tant que celles-ci ne seront pas achevées et les éventuelles corrections passées, il est décidé de suspendre tout paiement d'heures et jours de récupération.**

**Ces récupérations pourront être payées, conformément à ce que prévoit l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, après contrôle de leur exactitude. Elles concernent essentiellement celles pour lesquelles nous n'avons d'historique précis.**

- 6) Que deviennent les jours de récupération qui sont périmés si la Direction refuse leur paiement, en violation des dispositions conventionnelles ?

**La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.**

- 7) Que peuvent faire les salariés qui se retrouvent avec des fractions de jours de récupération, puisqu'ils ne peuvent pas les poser et que la Direction refuse leur paiement en violation des dispositions conventionnelles ?

**Les fractions de récupérations en jours ne sont attribuées qu'à l'occasion de dimanche ou jour férié travaillés sur des vacances supérieures à 7h45. Pour une vacation de 10h00 (le cas le plus fréquent), cela revient à 1,16 jour. En revanche, il leur suffit de déposer 1 jour, quelle que soit la durée de leur vacation, pour être absent 1 jour. Cette fraction est donc une sorte de bonus pour les salariés qui leur est dans tous les cas payée lorsqu'ils ne peuvent la poser.**

- 8) Les articles II/2.2.9, III/3.2.8 stipulent 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 salarié 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." Comment concevoir que les salariés puissent ainsi perdre leurs jours de récupération en raison du non-respect par la Direction générale des dispositions de notre accord d'entreprise ?

**La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.**

- 9) Qui s'occupe de la relation de la rédaction arabophone de France 24 et de MCD avec ses correspondants au niveau administratif et de paie? Plusieurs d'entre eux se plaignent de l'absence de réponse concernant leurs différentes demandes administratives et pour régler quelques couacs de paie. Pour exemple, les membres de la rédaction arabophone ont été émus du traitement réservé à nos correspondants au Yémen. Ces derniers font l'unanimité au sein de la rédaction concernant la qualité de leur travail et la valeur des images qu'ils nous envoient sur les événements sur place. Cela fait de nous la chaîne la plus crédible sur le conflit au Yémen parmi nos concurrents arabophones. Nous sommes la seule chaîne internationale indépendante d'information qui a la chance d'avoir des correspondants à Sanaa et à Aden. Pourtant, la rédaction n'a pas daigné fournir à nos correspondants les documents nécessaires pour renouveler leurs accréditations. Pire, cela fait trois ans que ceux-ci attendent le paiement d'arriérés pour les images commandées, envoyées et utilisées par la rédaction venant du Yémen. En général, leurs demandes administratives ne reçoivent que rarement des

réponses de la part de la direction de la rédaction. D'aucun parmi les membres de la rédaction trouvent la situation "scandaleuse" vue la dangerosité du travail de ces correspondants dans un pays en guerre. Quand cette situation sera régularisée?

**Les situations sont actuellement en cours d'analyse par la DRH et les responsables des rédactions afin d'apporter des réponses rapides à ces correspondants.**

**La Direction tiendra informé(e) les délégués du personnel lors de la prochaine réunion.**

- 10) Cet été, un remplacement de 4 mois d'une journaliste de la rédaction internet a été pourvu sans appel à candidature comme le prévoit expressément l'article **I/3.3** de l'accord FMM. Plusieurs pigistes auraient voulu candidater et n'ont pas le faire. Pourquoi les dispositions de l'accord d'entreprise n'ont-elles pas été respectées ?

**Il s'agit d'un contrat court proposé à un pigiste de la rédaction disponible sur la période estivale.**

- 11) Plusieurs personnes ont passé leur entretien annuel d'évaluation mais n'ont pas eu de copie du support d'entretien comme le prévoit pourtant l'article **I/4.2** de l'Accord FMM.

**Les entretiens sont disponibles à la DRH.**

- 12) Où sont conservés les supports d'entretiens annuels d'évaluation après l'entretien ? Combien de temps sont-ils conservés ?

**Les entretiens sont disponibles à la DRH.**

- 13) Comment les salariés peuvent-ils les consulter ? Comment peuvent-ils en obtenir une copie en cas de besoin ?

**Les salariés peuvent contacter leur RRH ou les chargés de recrutement.**

- 14) Les informations issues des entretiens annuels d'évaluation font-elles l'objet d'un traitement numérique ou sont-elles conservées sur des supports électroniques ?

**Les données (souhaits de formation, mobilité, ...) sont compilées dans un tableau Excel à disposition du service formation et des RRH.**

- 15) Les journalistes web de France24 et RFI rencontrent d'énormes difficultés pour accéder au back office et aux outils de base pour alimenter les sites. Malgré plusieurs mails envoyés par les salariés, la seule réponse qui leur est donnée : "ce n'est pas notre service qui s'occupe de cela."

Ces problèmes techniques persistent depuis un moment empêchant nos rédactions de faire leur travail tout simplement. La Direction est-elle consciente de ces difficultés ? Comment y remédier ? Comment la Direction veut faire face à la révolution numérique alors qu'elle ne donne même pas les moyens et les outils de bases à ses collaborateurs ? Il y a urgence d'accompagner nos journalistes sur les questions techniques et de renouveler le parc informatique devenu obsolète et dépassé. De telles situations ne sont pas acceptables pour des médias d'infos 24h/24

**La mise en place du nouveau Back office est prévue à partir du 26 septembre. Des sessions de formation sont en cours d'organisation pour tous les journalistes de la Rédaction Web. Nous espérons que cela va permettre une meilleure exécution de leur travail.**

**Suite à cet incident, la DTSI a fait un debrief en interne et mis en place des comités de suivi entre DEN et DTSI pour travailler à l'amélioration de la gestion de ces incidents.**

## Questions SNJ

1) La rubrique « Récupération » du système OptiWeb concerne le décompte de récupérations acquises par les salariés de FMM. L'accord d'entreprise stipule que « S'il le souhaite, le salarié peut solliciter, par écrit, le paiement intégral des récupérations qui n'ont pas été prises dans les six mois suivant le fait générateur ».

a) En pratique, combien de temps le décompte de jours de récupération « payables » reste-il affiché dans le tableau accessible aux salariés ?

**Le décompte de jours de récupération « payables » reste-il affiché dans le tableau accessible aux salariés jusqu'à leur paiement (pas de perte de récupérations)**

b) Où les salariés peuvent-ils trouver le décompte des jours de récupérations « expirés payables » pour le remboursement, avant la perte définitive ?

**Dans l'état des récupérations disponible à partir de leur espace Optiweb. Les récupérations ne sont jamais perdues.**

c) Les salariés perdent systématiquement la possibilité de poser leurs jours de récupération avant leur expiration car il leur manque une fraction minimale de pourcentage pour arriver au chiffre rond. Cette rigidité de OptiWeb, qui de fait impose le paiement de certains jours est pénalisante pour les salariés. Un peu plus de souplesse pourrait mieux garantir le respect des droits des salariés aux récupérations prévu par Article II/2.2.9 de l'Accord FMM?

**Les fractions de récupérations en jours ne sont attribuées qu'à l'occasion de dimanche ou jour férié travaillés sur des vacances supérieures à 7h45. Pour une vacation de 10h00 (le cas le plus fréquent), cela revient à 1,16 jour. En revanche, il leur suffit de déposer 1 jour, quelle que soit la durée de leur vacation, pour être absent 1 jour. Cette fraction est donc une sorte de bonus pour les salariés qui leur est dans tous les cas, payée lorsqu'ils ne peuvent la poser.**

3) Les journalistes en France bénéficient des droits d'auteur. Ce droit des journalistes en CDI est prévu dans l'accord d'entreprise. Quid des pigistes ?

- de RFI ?
- de France 24 ?
- de MCD ?

**Le montant de la pige intègre la rémunération des droits d'auteur.**

- 4) Quelle catégorie du personnel a pu bénéficier exceptionnellement de codes d'accès des taxis durant la grève de la RATP vendredi 13/9 ? Et pourquoi pas les autres catégories ?

**Pour RFI, aucune demande n'a été formulée côté rédaction. Les personnels se sont organisés pour être là en partant plus tôt ou en adoptant d'autres moyens de transport que le métro. Des demandes de télétravail ont été acceptées. En cas de difficultés pour des salariés postés (comme les présentateurs), consigne avait été donnée d'appeler la rédaction pour déclencher un taxi. Cela n'a pas été nécessaire. Pour la rédaction de F24, les taxis qui ont été autorisés au cas par cas pour cette journée ont fait l'objet de règlements par les salariés. Ces règlements seront remboursés en note de frais.**

- 5) Les dysfonctionnements de la clim (trop chaud, trop froid, pas d'air) au 80 Camille Desmoulins sont récurrents depuis le début de location avec des pannes graves pendant les fortes chaleurs. Les services compétents reviennent sans pouvoir régler le problème et affirment que leurs indicateurs de mesure et les températures affichées sont corrects contrairement aux témoignages des salariés. Quand et comment la direction envisage de créer pour les salariés les conditions de travail convenables ?

**Cet été, durant les périodes de fortes chaleurs, avec notamment un pic à près de 43° à l'extérieur le 25 juillet, il n'y a eu aucune panne liée à la climatisation à FMM.**

**Les CTA (Centrales de Traitement d'Air) et les Groupes Froids ont fait l'objet d'une surveillance étroite du mainteneur Engie Cofely.**

**Ils ont fonctionné correctement pendant les canicules.**

**Les mesures de températures sont effectuées avec des appareils de mesure professionnels (à infrarouge).**

**Il peut y avoir un décalage entre les températures relevées, qui sont réelles, et le ressenti des salariés.**

**Concernant les conditions de travail, la Direction de FMM veille à ce que soient respectées les valeurs de température conseillées par les organismes qui ont en charge l'étude de la QAI (Qualité de l'Air Intérieur) à FMM depuis 2011.**

**A savoir :**

**[20° - 24°] sur la période hivernale**

**[23° - 26°] sur la période estivale**