



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 15 OCTOBRE 2019

Questions CGT

- 1) Les organisations syndicales ont été convoquées pour une réunion NAO le 20 septembre dernier, quelle sera la suite pour le budget restant de 358 000€ réservé aux augmentations individuelles de salaire ?

Ce point sera abordé dans le cadre d'une prochaine réunion de NAO.

- 2) Depuis le 1^{er} octobre l'accord Télétravail s'applique, quelle est la marche à suivre pour un salarié souhaitant profiter de ces « nouvelles » dispositions ?

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un télétravail régulier doit en faire la demande auprès de son responsable hiérarchique et valider auprès de la DTSI que les outils sur lesquels il travaille permettent de travailler à distance en toute sécurité.

Afin de faciliter les démarches, un formulaire de demande sera communiqué aux salariés pour qu'ils puissent réunir toutes les autorisations nécessaires (responsable hiérarchique, DTSI) pour accéder au télé-travail.

- 3) Dans sa communication du 4 septembre dernier sur le Télétravail, la direction annonçait « un document synthétique expliquant les différentes modalités d'application à destination des managers et des catégories de personnel éligibles ». Ce document a-t-il été finalisé ?

Ce document est en cours de finalisation et sera communiqué très prochainement à l'ensemble des managers et salariés.

- 4) L'audit sur les récupérations est-il terminé ? Quand les salariés pourront obtenir le paiement de leurs récupérations ?

L'audit sur les récupérations est terminé. Les salariés pourront obtenir le paiement de leurs récupérations sur la paie de novembre 2019 dans le cadre des dispositions prévues par l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 (article II/2.2.9 et article III/3.2.8).

- 5) Quelles seront les conséquences pour la brigade TCR de RFI et MCD de l'application de la charte sur la déconnexion sachant que les salariés de ce service peuvent être joints à n'importe quel moment de la journée et de la nuit, week-ends et droits à absence posés inclus (Congés Payés, récupérations), sans être soumis à un régime d'astreinte ?

Pour rappel, un extrait de cette charte : "Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y

compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel. [...] Le temps de travail habituel, quelles que soient les modalités d'exercice de ce travail, correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise et se conforme à des directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ce temps comprend les heures normales de travail du salarié et les éventuelles heures supplémentaires. En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels ou non, les jours de RTT, les temps de jours fériés et de jours de repos, les jours sans vacation, les jours de récupérations, les temps d'absences autorisées, de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.)."

La charte sur le droit à la déconnexion permet de rappeler qu'un salarié a droit de ne pas répondre à des appels ou courriels professionnels, en dehors de ses horaires habituels de travail. Cette absence de réponse ne peut pas être sanctionnée.

D'autre part, et pour rappel, les brigadiers perçoivent une prime de renfort et un complément de prime de renfort, destinée à compenser les contraintes imposées par le mode d'organisation du travail au sein de la brigade.

- 6) Les TCR des services Monde, Afrique et Espagnol travaillant la nuit ont un cycle de travail en 2/2/3 qui les amène à travailler 1 week-end sur 2. Une partie de leur cycle composée de 3 jours travaillés commence le samedi soir jusqu'à dimanche matin pour se finir donc le mardi matin. Lors du week-end "non travaillé" ils finissent quand même le samedi matin entre 1h et 3h (début de vacation vendredi soir), et se retrouvent donc alors à travailler une nouvelle fois le samedi, et donc le week-end. Voilà maintenant 2 ans que ces salariés demandent un retour sur leur rythme de travail précédant qui les ferait travailler le lundi / mardi / vendredi / samedi / dimanche pour la semaine 1 et le mercredi / jeudi sur la semaine 2. Face à une telle injustice de traitement quels moyens devront employer ces salariés pour enfin se faire entendre sur cette demande légitime ?

La DTSI et la DRH sont conscientes de cette demande. Plusieurs réunions ont été organisées, notamment avec certains délégués du personnel pour essayer de trouver une réponse à cette demande. Y répondre n'est pas aisé car si l'on faisait glisser les cycles, comme le réclame les personnes concernées, on alternerait des semaines à 20H et des semaines à 50H. Sur des cycles incomplets en semaine haute, les CDD pourraient être appelés à effectuer 15 heures supplémentaires (50 – 35), cela n'est pas neutre côté direction en terme de surcoût.

La DRH est prête à organiser à nouveau une réunion sur cette question avec la DTSI pour essayer de trouver une réponse qui satisfasse toutes les parties concernées par cette demande (salariés demandeurs, DTSI, DRH).

- 7) Quels sont les autres salariés de FMM amenés à travailler tous les samedis ? (Sans compter ceux qui sont en cycle vendredi / samedi / dimanche et qui ne travaillent que ces 3 jours de la semaine en compensation).

Certains salariés en 5/2 glissant travaillent les samedis, notamment dans les rédactions de langue.

8) Quels sont les différents cycles existants chez les journalistes de RFI ?

Les différents cycles existants chez les journalistes de RFI sont 4/5/5 – 4/3 – 5/2 – 5/2 glissant et 3/4 (VSD)

9) En septembre, vous avez affirmé qu'un CDD était déclenché à partir du 5ème jour de pige, est-ce que cette règle s'applique de la même façon pour RFI, MCD et France 24 ?

Les pratiques sont adaptées aux différentes rédactions et à leurs contraintes respectives.

A RFI : le CDD est déclenché à partir du 5ème jour de pige.

A France 24 : le CDD est utilisé pour de longs remplacements.

A MCD : le recours aux CDD est privilégié sur le recours aux piges.

10) A partir du moment où, dans l'accord d'entreprise signé en 2015 l'article I/3.2 journalistes rémunérés à la pige dispose :

"Les journalistes rémunérés à la pige et exerçant leur activité sur le site de France Media Monde bénéficient d'un engagement écrit.

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail.

Les pigistes sont un journaliste rémunéré à la tâche selon un barème qui fait l'objet d'un examen lors de la Négociation Annuelle "

Pourquoi affirmez-vous que les dispositions de l'accord d'entreprise ne s'appliquent pas aux journalistes payés à la pige ?

Le préambule de l'accord FMM dispose que : « le présent texte met en place un nouveau statut collectif à durée indéterminée commun à toutes les catégories de salariés qui entrent dans son champ d'application ».

D'après l'article I/1.1 de l'accord FMM, son champs d'application est délimité comme suit :

« Le présent accord d'entreprise régit les rapports entre France Médias Monde et le personnel que France Médias Monde emploie, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée prévu à l'article L1242-2 du Code du travail, à temps complet ou à temps partiel dans la limite de la durée de leur contrat, à l'exception des contrats à durée déterminée d'usage visés à l'article L. 1242-2-3° du Code du travail.

Par ailleurs, la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes (C.C.N.T.J) règle les rapports entre France Médias Monde et les journalistes professionnels. La Charte des devoirs du journaliste de juillet 1918 – révisée en 1939 – est annexée au présent accord d'entreprise (Annexe 16). »

L'accord d'entreprise ne s'applique pas aux journalistes pigistes.

L'article cité dans la question rappelle uniquement des principes généraux issus de la CCNTJ ou du Code du travail.

11) A la question CGT en septembre : 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) ? Vous avez répondu : " Les pigistes ne relèvent pas de l'accord d'entreprise FMM du 31/12/2015". Nous contestons fermement cette affirmation pour les raisons évoquées ci-dessus. Pour autant vous ne pouvez pas exclure les journalistes qui cumulent "piges" et CDD. Dans ce cas vous êtes dans l'obligation de l'appliquer au prorata temporis, est-ce le cas ?

Dans le cas d'un journaliste qui cumule collaborations rémunérées à la pige et CDD de droit commun, le salarié peut percevoir les primes à caractère social si l'événement s'est produit au moment il était sous contrat à durée déterminée. L'ancienneté nécessaire pour percevoir les primes est définie à l'annexe 7 de l'accord d'entreprise FMM.

Pour les journalistes cumulant CDD et piges, ou uniquement rémunérés à la pige, les conditions de versement de primes à caractère social ont été prévues par l'accord sur les pigistes mais qui n'a pas encore été conclu.

Pour information, cet accord est toujours à la signature à la DRH.

12) La jurisprudence est claire (et nul n'est censé ignorer la loi) : lorsque "le journaliste qui collabore de manière régulière et perçoit une rémunération d'un montant relativement stable"... Il lui est reconnu la qualité de journaliste permanent donc il est en CDI.

Donc dans ce contexte, est-il possible qu'à ces journalistes vous leur refusiez les dispositions de l'accord d'entreprise ?

Le champ d'application de l'accord est défini en préambule et dans le livre 1 du présent accord (cf. question précédente).

13) Lors d'entretiens individuels, la direction a annoncé un recentrage de l'information sur l'Europe et la France. L'objectif de la direction est-il de concurrencer France Télévision ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

14) L'objectif de la direction de l'information, en se restreignant à la France et l'Europe serait-il d'ores et déjà de satisfaire les tutelles qui n'ont qu'une ambition, nous voir disparaître ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

- 15) La direction, en se recentrant sur la France et l'Europe, et en négligeant le traitement de l'information mondiale, ne craint-elle pas la concurrence des multiples chaînes internationales qui, elles, déploient de vrais moyens ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

- 16) La CGT demande à la direction éditoriale de France 24 de veiller à conserver notre particularité liée à l'information mondiale qui fait notre force. Le rôle de France 24 n'est-il pas plutôt de développer les missions à l'international ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

- 17) La CGT s'inquiète de rumeurs persistantes, la direction a-t-elle d'ores et déjà prévu la suppression d'un poste de TRP (anciennement TPA) au sein des régies techniques de France 24 ?
- 18) La direction mesure-t-elle l'impact d'une telle régression, non seulement pour les équipes de nuit en rédaction ainsi que pour l'image de la chaîne ?

Les régies techniques de France 24 sont opérées par un prestataire extérieur qui gère seul son processus de travail. Si des évolutions sont proposées par le prestataire, les impacts sur l'organisation de la chaîne seront pris en compte.

- 19) Où en est la réflexion de la direction à propos des plannings et des remplacements des chefs antenne de France 24 ?

Les chefs d'antenne en fonction de leur date d'intégration ne bénéficient pas tous du même tableau de service. Cette situation ne peut perdurer. La Direction souhaite y mettre fin, si possible par le dialogue.

- 20) La direction technique de France 24 a reconnu que les chiffres inscrits dans les accords d'entreprise concernant l'allègement du temps de travail (cf : annexe des accords d'entreprise) étaient faux.

Quelles sont précisément les catégories de personnel concernées ?

Les chiffres cibles indiqués dans l'accord d'entreprise sont les bons.

- 21) Quelles sont les intentions de la direction quant à l'organisation du temps de travail des salariés concernés par ces erreurs de calcul ?

Le temps de travail mis en place doit permettre d'atteindre les chiffres cibles indiqués dans l'accord d'entreprise.

- 22) Les salarié(e)s de FMM sont perdu(e)s. Dans l'accord d'entreprise signé en décembre 2015, il existe plusieurs sortes d'entretiens :

- Entretien individuel spécifique
- Entretiens ponctuels
- Entretien professionnel annuel

Et vous annoncez le 02 octobre 2019 que vous allez procéder à : l'entretien professionnel de bilan, et vous précisez qu'"il revêt un caractère obligatoire". Est-ce que cet "entretien professionnel" tel qu'il est défini par la loi est prévu dans l'accord d'entreprise signé en décembre 2015 ?

- 23) Pourriez-vous donner toutes les précisions nécessaires pour que les salariés puissent faire la différence entre chaque entretien qu'il soit prévu dans l'accord d'entreprise ou non, et comprendre ce qu'il y a dans chaque entretien ? Pourrions-nous savoir également lesquels parmi eux revêtent un caractère obligatoire ?

L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 prévoit un entretien professionnel annuel. Cet entretien est mené au niveau des différentes Directions.

Les objectifs de cet entretien sont définis dans l'article I/4.2 de l'accord d'entreprise, il permet notamment de tracer avec le salarié :

- un bilan de l'activité sur son poste et des compétences mises en œuvre,
- les actions de formation réalisées
- l'évaluation des besoins de formation
- les souhaits d'évolution professionnelle du salarié.

Pour nous mettre en conformité avec la législation (loi du 5 mars 2014, loi du 8 août 2016, loi Avenir du 5 septembre 2018) nous prévoyons un entretien professionnel mené au niveau de la DRH afin de discuter avec les salariés de leurs perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien permettra de leur donner toutes les informations sur les différents dispositifs de formation :

- le plan de développement des compétences
- le conseil en évolution professionnelle (CEP)
- le Bilan de compétence
- la Validation des Acquis et des Expériences
- le Compte personnel de formation CPF
- le CPF de transition professionnelle

Cet entretien professionnel permettra d'effectuer avec les salariés un bilan de leur parcours professionnel et de leur parcours de formation sur les 6 dernières années. Cet entretien mené par la DRH est obligatoire.

- 24) Chaque année, au Comité d'entreprise, il y a un plan de formation où il est indiqué toutes les formations que les salariés de FMM ont pu suivre, le nombre de personnes qui les ont suivies et combien ça a coûté. Pourriez-vous nous transmettre au moins la liste des différentes formations et indiquer si elles sont obligatoires ou non ?

Le document dont il est fait mention dans la question n'est pas le plan de développement des compétences mais le bilan formation retraçant l'activité de la formation professionnelle à FMM au cours de l'exercice écoulé.

Le plan de développement des compétences pour les exercices 2019 et 2020 pourra être mis à disposition après sa consultation par le CE sur son contenu.

25) Comment les salariés de FMM peuvent savoir s'ils ont acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ?

Acquérir des éléments de certification ou avoir réalisé une VAE relève en général d'une démarche personnelle.

Par ailleurs ces démarches pouvant avoir été réalisées en dehors du temps de travail, la DRH n'en n'a pas nécessairement connaissance.

26) Une validation des acquis de son expérience (VAE) est une certification payante. Dans quelle mesure FMM participe financièrement à cette certification ? Quelles sont les démarches que doit faire le salarié pour obtenir le financement par FMM ?

La VAE est finançable dans le cadre du CPF. A ce jour aucune VAE n'a été financée par l'entreprise et il n'est pas prévu de le faire.

27) Question annulée

28) Quelle est la différence entre une progression salariale et une progression professionnelle ?

La progression salariale est une progression pécuniaire et la progression professionnelle est un changement de poste sans pour autant qu'il y ait nécessairement un changement de salaire.

29) Plusieurs salariés auraient perdu dans les méandres de l'optiweb les décimales de leurs RTT. Ces chiffres, certes moins imposants que ceux qui précèdent la virgule ont le droit d'exister et de s'additionner pour un jour, devenir à leur tour un nombre entier. Pourquoi ce logiciel ampute de la sorte ces nombres courageux qui osent se promener la virgule à l'air ?

Ni Optiweb, ni Optichannel, qui ne sont que des médias dans ce domaine, ne calculent les RTT. Celles-ci sont attribuées par le logiciel de paie dont le paramétrage prévoit l'arrondi des RTT au 0,5 supérieur et celui des congés payés à l'entier supérieur. C'est de cette manière qu'à partir de 12 x 1,83 RTT on obtient magiquement 22 jours annuels (et non 21.96) et de 12 x 2,08 CP on obtient, tout aussi magiquement, 25 jours annuels.

30) L'optiweb pris en main depuis presque un an par une main experte, reste toujours aussi brumeux aux yeux des salariés. La DRH pourrait-elle nous faire un point sur les améliorations apportées à ce logiciel ?

La synthèse ci-dessous portera sur optiweb et donc par déduction sur optichannel qui est l'application mère.

Afin de donner une visibilité sur les actions effectuées et en cours sur optiweb / Optichannel :

- Mise en place d'une réunion de suivi mensuelle avec les responsables de planification sur opti-channel pour un suivi global des problèmes rencontrés et des évolutions souhaitées.
- Mise en place d'un outil de ticketing appelé « SIG » avec enregistrement de toutes les anciennes anomalies / évolutions d'optichannel et celles en cours d'instruction. La présentation de l'outil date du 04 février 2019, en réunion aux différents responsables de planification.
L'outil SIG permet aux responsables de planification de remonter les problèmes rencontrés sur opti-channel et les évolutions souhaitées via la création de tickets. L'instruction et la priorisation des fiches sont effectuées par la DTSI qui fait intervenir son prestataire Cosytec si nécessaire.
- Suivi de la synchronisation des évolutions entre Hraccess et opti-channel étant donné que les deux applications sont interdépendantes (en exemple les évolutions sur les Codes emplois des AEM / Congés de fractionnements ...)
- Mise en place de l'évolution des codes emplois dans opti-channel dans le cadre de la mise en place des AEM (Attestation Employeur Mensuelle des intermittents) sur Hraccess .
- Stabilisation de la problématique des décomptes de la brigade.
- Conduite au changement des utilisateurs d'optiweb
- Stabilisation des problèmes de congés erronés rencontrés par le pôles formation et le PoleAS

- Mise en place des évolutions suivantes :
 - Requête de synthèse des récupérations
 - Valorisation par défaut des récupérations
 - Information relative au paiement des récupérations
 - Contrôle lors du lancement des interfaces
 - Fermeture de la fenêtre d'attribution manuelle des récupérations
 - Date de validité du compteur RTQ
 - Evolution : Modification de la date de validité du compteur de RTT Reliquat au 31/03/2019 => Sur optiweb, désormais la date limite de prise des RTQ est au 31 mars de chaque année
 - Evolution : Ouverture de la saisie/ modification des EVP par les responsables de planification de la DTSI afin de limiter les ajustements manuels effectués par les gestionnaires de paie chaque mois.

Deux point importants sont à retenir :

A ce jour, il se peut malheureusement que les utilisateurs d'optiweb ne remarquent pas une réelle amélioration malgré les actions mises en place, en cours et en planification à venir. Cela se justifie par les deux raisons ci-dessous :

1-Le rappel du fonctionnement sur optiweb/optichannel : les utilisateurs/équipes remontent les difficultés rencontrées à leur responsable de planification optichannel . Ce dernier résoud le problème si c'est dans son périmètre ou à défaut crée une fiche dans l'outil de ticketing SIG pour remonter l'information à la DTSI qui ne peut travailler que sur des problèmes dont elle est informée ; d'où l'importance de la mise en place de l'outil de ticketing et des réunions mensuelles sur opti-channel .

2-Le point important sur optichannel qui impliquerait de grandes améliorations sur optiweb notamment sur les décomptes erronés et autres est la réalisation effective de l'audit de tous les contrats d'opti-channel. Ce travail est à faire conjointement avec les responsables de planification. La première étape permettant le recensement de contrats utilisés.

A ce jour la DTSI n'a pas la liste exhaustive des contrats utilisés par les responsables de planification. Sans cette étape elle ne peut avancer plus sur la stabilisation définitive des erreurs quotidiennes sur les décomptes.

31) Combien de salariés ont quitté FMM cette année ? Quel type de départs s'agissait-il ?

Ces informations relèvent des documents présentés en CE, elles figurent notamment dans le bilan social.

32) La formation EVACUATION / ATTENTAT est obligatoire pourtant les salariés de la DTSI ne pourront la suivre par manque de moyens. Est-ce légal ?

Il est à noter qu'à ce jour, l'ensemble des directions de l'entreprise compte parmi leurs rangs des personnels ayant pu suivre cette formation.

Néanmoins, dans le format dans lequel cette formation était dispensée jusqu'à présent, il s'avérait compliqué, en termes de gestion de plannings, de permettre à certaines catégories de personnels d'y participer.

Pour autant, afin de résoudre cette problématique, le service formation a réfléchi à la dématérialisation, dans un premier temps, du module de formation « Incendie ». Aussi, un dispositif en e-learning va être déployé en début d'année 2020 à destination de l'ensemble des personnels qui n'ont pas encore suivi cette formation.

Une réflexion est également en cours pour dématérialiser le module relatif à l'évacuation des locaux et au confinement, aujourd'hui réalisé en présentiel et dispensé par un membre de la Direction des Affaires Générales ou un membre du service de sécurité du bâtiment. L'objectif fixé est de proposer la nouvelle version de ce module pour le début de l'année 2020.

- 33) Certains salariés signalent avoir de grandes difficultés à contacter la mutuelle qui ne répond jamais aux appels ni aux mails, la nouvelle mutuelle pourrait-elle nous garantir une meilleure communication ?

Un nouveau dispositif de mutuelle sera mis en place au 1^{er} janvier 2020.

- 34) Quelles dispositions légales permettent à la direction de n'appliquer la subrogation qu'aux salariés en CDI ?

La subrogation est appliquée à tous les salariés en CDI et CDD. Cependant l'entreprise ne peut assurer un maintien de salaire au bénéfice d'un salarié au-delà de ses engagements contractuels et/ou pour lequel elle ne serait pas assurée de se voir payer les IJSS par la CPAM. (Article I/5.3 de l'Accord d'entreprise).

- 35) Il serait bon de rappeler aux utilisateurs de la salle de repos quelques règles d'hygiène et de savoir vivre. La direction pourrait-elle envoyer un petit communiqué incitant les salariés de FMM à mieux gérer leurs matériels et denrées dans cet espace commun ?

Des affichettes ont été mises en place pour rappeler aux utilisateurs les règles de base du partage d'un lieu commun.

- 36) Il est indéniable que les mètres carrés manquent douloureusement à FMM. Est-ce que la direction mène une action pour résoudre les problèmes de promiscuité au sein de nos locaux ?

La DAG traite au cas par cas les demandes qui lui sont faites. Le CHSCT suit par ailleurs les situations les plus difficiles pour y remédier avec l'aide des services généraux.

- 37) Serait-il possible à la DTSI de répertorier les problèmes qui perdurent dans les studios : ampoules grillées, chaises cassées, consoles peu nettoyées... et d'y remédier ?

Des rapports d'exploitation quotidiens vont être demandés aux équipes de production pour remonter tous les problèmes.

- 38) Pourquoi n'y va-t-il plus de mails envoyés par PineApp dans la messagerie ? Impossible depuis plusieurs jours de vérifier que des mails légitimes n'ont pas été retenus abusivement par ce filtre antispam...

Il s'agit d'un incident à remonter au 7840 ou au support.bureautique@francemm.com.

- 39) Les salariés souhaiteraient pouvoir lire les réponses aux questions DP. La direction pourrait-elle les envoyer méthodiquement tous les mois dans les boîtes à lettres électroniques professionnelles ?

Les réponses aux questions DP seront disponibles prochainement sur le nouvel intranet Sésame.

40) Est-ce que tous les comptes pénibilité des salariés de FMM sont à jour et ont donc été régularisé ? Il semblerait que pour certains qui peuvent prétendre à au moins 4 points par an, ils n'ont jamais été alimenté (zéro point sur leur compteur) ...

41) Si l'alimentation n'a pas été faite dans les temps, que risque ces salariés ? Pourront-ils récupérer ces points avec une régularisation ?

Les salariés de FMM peuvent être soumis à deux critères de pénibilité :

- **Travail de nuit : 1h de travail entre minuit et 5h et cela au moins 120 nuits/an ;**
- **Travail en équipes successives alternantes : minimum 1h de travail entre minuit et 5h et cela 50 nuits/an.**

Les périodes d'absence sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agira donc de périodes d'absence longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.). Les comptes pénibilité sont déclarées via la DSN.

Nous procéderons rapidement à une régularisation pour les salariés dont l'alimentation n'a pas encore été faite.

Questions FO

- 1) Quand est ce que les salariés pourront poser leurs heures de récupération et quand est ce que seront payées celles qui sont passées « A Payer » ?

L'audit sur les récupérations est terminé. Les salariés pourront obtenir le paiement de leurs récupérations sur la paie de novembre 2019.

- 2) L'espace des TCR Vidéo est devenue trop exigüe, qu'est-il prévu et quand ? cela urge.

Un point sur l'espace des TCR Vidéo sera abordé lors d'un prochain CHSCT.

- 3) Quand auront lieu les NAO 2019

Une réunion se tiendra prochainement, la Direction présentera ses propositions.

- 4) La direction pourrait-elle communiquer sur les dispositifs ainsi que les démarches concernant le Compte Personnel de Formation

Un document qui récapitule l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation professionnelle est remis aux salariés quand ils sont invités à réaliser leur entretien professionnel. Ces éléments seront également rendus disponibles sur le futur intranet.

En attendant cette diffusion à grande échelle, le service formation se tient à la disposition de chacun pour toutes les informations nécessaires.

- 5) Les problèmes de 2017 concernant le CPF sont-ils résolus ? Et sinon y'a-t-il une procédure pour se faire connaître.

Les problèmes rencontrés sur l'alimentation des compteurs CPF pour l'exercice 2017 ne sont résolus que pour les salariés ayant effectué les démarches nécessaires. Une correction collective n'est pas admise par la Caisse des Dépôts et Consignation qui ne gère que des compteurs individuels.

Des erreurs existent également pour l'exercice 2018 mais elles ne sont pas systématiques (certains salariés ont une alimentation correcte) et l'erreur est variable.

Le service formation informe les salariés qui souhaitent utiliser leur CPF de ces erreurs et leur communique la démarche à suivre pour les faire corriger.

Pour ce faire, un formulaire, disponible auprès du service formation et à compléter par les équipes de la DRH, est à retourner par mail à la CDC.

- 6) Y'a-t-il une information concernant le compte Pénibilité ?

Les salariés peuvent consulter le site internet suivant sur le sujet :

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>

7) Quand sera mise en place la défiscalisation des Heures Supplémentaire ?

La livraison en production SIRH prévue début décembre avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019

8) Pour Le 5 décembre prochain un appel à la grève illimitée dans les transports a été lancé, ne devrions-nous pas anticiper le télétravail ?

Comme lors de la dernière journée de grève des transports, la situation sera gérée au cas par cas avec les chefs de service. En cas de difficultés pour des salariés postés (comme les présentateurs), il sera possible d'appeler la rédaction pour réserver un taxi.

9) Est-ce que le compteur CET est toujours en cours de livraison ?

La livraison en production SIRH est prévue le 4 novembre. Des réglages seront sans doute à prévoir dans Optichannel suite à cette livraison.

10) La carte de presse internationale la CPI reconnue dans le monde entier, fait-elle foi et représente t'elle aussi un critère pour la prime d'ancienneté pour les journalistes de FMM.

Seule la carte de presse française représente un critère pour le versement de la prime d'ancienneté.

11) Pourquoi la direction qui a attribué une mesure lors des dernières NAO ne la verse pas à ceux qui n'ont pas signé leur avenant ?

Tant que l'avenant n'est pas signé, on ne sait pas sur quelle base salariale calculer la mesure, qui ne peut être attribuée.

Questions CFTC

- 1) Pourquoi la DTSI refuse-t-elle d'appliquer le nouveau barème d'indemnités kilométriques en vigueur à FMM aux salariés de la maintenance audiovisuelle ? Chaque Direction crée-t-elle ses propres règles ? Les modalités de calcul et de versement des indemnités kilométriques qui ont été présentées au CE s'appliquent à l'ensemble des salariés et dans toutes les directions de l'entreprise.

Ces barèmes sont appliqués en paye. La DRH est demandeuse des noms des personnes qui ne bénéficieraient pas, par erreur, de ces barèmes.

- 2) Combien de salariés sont-ils concernés par un shift matinal en 5/2 ?

A France 24 : aucun collaborateur ne travaille en 5/2 sur des horaires de matinale.

A RFI : on comptabilise deux postes en 5/2 matinale : couverture numérique de la matinale + Aujourd'hui l'Eco (ex JDE)

A MCD : il n'y a pas de poste de 5/2 en matinale.

- 3) Quand les heures supplémentaires seront-elles régularisées ?

L'audit sur les récupérations est terminé. Les salariés pourront obtenir le paiement de leurs récupérations sur la paie de novembre 2019.

- 4) Quels dispositifs permettent de compenser la perte de salaire dans le cadre d'un congé de proche aidant (pour un ascendant) ?

Les dispositifs dans l'entreprise :

- **Un salarié ayant à charge un ascendant au 1^{er} degré, sur justification médicale attestant de la nécessité de sa présence, bénéficie de 6 jours ouvrés par année civile.**
- **Dans le cadre du dispositif de don de jours, un salarié venant en aide à un proche atteint d'un handicap ou d'un manque d'autonomie d'une gravité particulière, peut recevoir un don de jours et s'absenter pour la durée des jours qui lui ont été cédés. Sa rémunération est maintenue dans ce cadre.**

Les dispositifs prévus par la loi :

- **Congé légal : Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>). Ce congé de 3 mois maximum, peut être renouvelé sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Ce congé n'est pas rémunéré**

aujourd'hui mais la création d'un congé indemnisé pour les proches aidants est prévue par le gouvernement pour 2020. L'entreprise ne compense pas actuellement la perte du salaire pendant ce congé.

- 5) Quand reprendront les Négociations Annuelles Obligatoires ?

Une réunion se tiendra prochainement, la Direction présentera ses propositions.

- 6) Quand un salarié pose en continu ou non, 16 jours et plus, pendant la période légale. il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires. Quand et comment sont versée ces jours sur Optiweb ?

Les jours de fractionnement sont attribués à la paie suivant la remontée des congés d'optiweb vers notre logiciel de paie.

A partir de 2 semaines et 1 jour déposés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre : un jour de fractionnement est attribué.

A partir de 3 semaines et 1 jour déposés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre : un second jour de fractionnement est attribué.

- 7) Quel est le barème de rémunération appliqué aux intermittents de MCD ?

Les animateurs des programmes à MCD sont rémunérés aux cachets entre 100 et 120 € bruts par jour selon leur ancienneté.