



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 21 juillet 2015

QUESTIONS CFTC

Questions CFTC

- 1- Serait-il possible que les salariés aient le choix entre des tickets restaurant et la subvention de la cantine. Outre les nombreux problèmes d'hygiène déjà évoqués en DP, il est souvent bien plus pratique pour les salariés qui n'ont pas de pause déjeuner de s'acheter un sandwich ou une salade à la boulangerie plutôt que de ramener à son poste un plateau de la cantine.

La Direction n'a pas l'intention de mettre en place un dispositif de « ticket restaurant » en parallèle à la cantine. Il n'est pas question par ailleurs de fermer notre cantine pour mettre en place un dispositif de « ticket restaurant ».

- 2- Pourriez-vous nous expliquer pourquoi l'ancienneté de la carte de presse d'un journaliste européen n'est pas prise en compte? Selon le principe de libre circulation des travailleurs de la loi européenne, tout le monde devrait être traité de la même façon. Il y a déjà une jurisprudence ci-dessous, puisqu'une journaliste portugaise a déjà gagné contre France Télévision la reconnaissance de ses années de carte de presse au Portugal, avant de venir en France. Le juge du tribunal a cité "le traité de Rome, principe qui implique l'abolition de toute discrimination fondée sur la nationalité entre les travailleurs des états membres en ce qui concerne l'emploi, la rémunération et les autres conditions de travail. »

La DRH sait très bien que l'ancienneté en qualité de journaliste professionnel est calée par rapport à la date d'obtention de la carte d'identité des journalistes professionnels. Or, le DRH a refusé d'accorder cette ancienneté de carte de presse européenne au journaliste en disant que son expérience a été prise en compte pour déterminer son niveau de rémunération (salaire de base). Ca ne nous semble pas un argument fiable vu l'obligation de l'égalité des salariés européen précisé le traité de Rome. Pourriez-vous régler cette situation au plus vite ? "Ca ne nous semble pas un argument recevable compte tenu de l'obligation d'égalité de traitement des salariés européens introduite par le traité de Rome."

Au delà de l'ancienne carte de presse européenne, qu'en est-il de l'ancienneté professionnelle acquise en dehors de l'Europe, comme par exemple aux Amériques, en Asie et Afrique. ?

La carte de presse délivrée par la Commission de la Carte est historiquement le critère reconnu par les entreprises de l'audiovisuel public pour apprécier l'ancienneté professionnelle des journalistes.

Lorsque des salariés d'origine étrangère ne disposant pas de la carte de presse sont recrutés. Leur ancienneté est reconnue dans le salaire de base qui leur est proposé, alors que pour un journaliste disposant de la carte de presse cette ancienneté sera reconnue dans la prime d'ancienneté.

Leur salaire global, à expérience égale, est du même niveau que celui des journalistes français disposant de la carte de presse.

Dans le cadre des négociations en cours sur l'harmonisation, la Direction est prête à revoir le découpage salarial de tous les journalistes et de les harmoniser dans le cadre de leur rémunération globale actuelle.

- 3- Pouvez-vous nous dire quand la rémunération des maquilleuses intermittentes sera réévaluée ? C'est l'un des seuls corps de métier avec les coordinateurs antenne dont la rémunération n'a pas évolué en 8 ans.
Que deviennent les négociations visant à réévaluer l'ensemble des forfaits des fonctions ayant recours à l'intermittence à France 24 ?
Quand comptez-vous par ailleurs répercuter la hausse de 0,8 % des minima prévus par l'accord télédiffusion qui a été négociée en juillet au niveau de la branche ?"

Ces négociations reprendront au mois de septembre, elles concerneront également les maquilleuses intermittentes.

Les négociations au niveau de la CMP ont été terminées au 15 juillet. Elles concernent 3 métiers d'intermittent qui seront réévalués au 15 juillet :

- **Assistant plateau : passage de 107,24 à 108,10 €**
- **Technicien vidéo : passage de 163,69 à 165,00 €**
- **Chef de production : passage de 186,27 à 187,77 €**

4. Est-il possible de mettre plus de fontaines à eau au 2^{ème} étage de France 24 des deux coté. En effet, avec la canicule de ces derniers jours, il s'est avéré que l'unique fontaine placée à chaque coté du deuxième n'était pas suffisante.

L'installation de nouvelles fontaines à eau n'est pas à l'ordre du jour.

QUESTIONS CGT

1) Les salariés attendent une communication de la Direction sur le report des jours de congés (reliquats et historiques). Quand sera-t-elle faite ?

Cette communication sera adressée aux salariés avant fin juillet.

2) Depuis la disparition de la vacation "Monde 9" pour la période estivale, la "Monde 5" est surchargée. La période la plus critique se situe entre 14 h 30 et 16 h, là où il ne reste que deux TCR dans la rédaction, dont un à l'antenne qui assure le duplex à Avignon, l'autre devant préparer sa propre antenne. Parallèlement, le SDR et la rédaction en chef s'impatientent car des reportages, des papiers et des traductions sont en attente. En espérant le retour de cette vacation "Monde 9" début septembre, quelle solution envisage la DTSI pour colmater les trous et assurer un service plus efficace au sein de la rédaction Monde ?

Suite à une demande tardive de l'éditorial de retransmettre le magazine « la danse des mots » en direct d'Avignon de 15h33 à 16h00 la Direction a attribué le duplex au MONDE 5 du lundi au jeudi de la semaine dernière.

Depuis vendredi dernier les émissions sont en rediffusion et mises à l'antenne directement par la CABINE.

3) Comment se fait-il que lorsque un PTA soumis au régime des 35 h dépose des heures de récupération sur son CET, il lui faut 7,8 h pour obtenir une journée et non 7, soit un rythme de travail de référence de 39 h ?

Lorsqu'un PTA est soumis au régime des 35 heures, il lui faut bien 7 heures pour valider une journée de récupération.

4) Un employé en CDI à FMM peut-il travailler en intérim à côté ?

Aucun salarié employé à temps plein par une entreprise, quelle que soit la forme de son contrat, ne peut avoir une activité salariée pour un autre employeur qui contreviendrait aux obligations légales en matière de durée maximale du travail hebdomadaire et aux durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

Les collaborateurs travaillant à temps partiel sont libres de cumuler plusieurs emplois dans le but d'atteindre un temps plein, sous réserve de respecter les durées maximales de travail hebdomadaire et minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

En tout état de cause, le cumul d'emplois ou d'activités professionnelles est soumis à une obligation de loyauté envers FMM ; de plus certains collaborateurs peuvent être soumis à une exclusivité de collaboration prévue contractuellement.

5) Un salarié peut-il prendre des congés pour participer à un jeu d'aventure de type "Koh Lanta" ?

Non, si cette activité donne lieu à un contrat de travail et est considérée comme une activité professionnelle, le salarié devra poser un congé sabbatique ou un congé sans solde.

6) Les éviers de certaines toilettes sont inondés en permanence. Un journaliste a failli glisser par terre ! L'incident aurait pu s'arrêter là mais la vasque elle-même a failli se casser à cause de l'usure des joints et de la fixation qui commence à vieillir. Peut-on remédier rapidement à ce type de problème ?

Il est possible d'alerter les Services Généraux ou d'appeler Cofely 24h/24 en nous spécifiant le lieu précis. Un rappel sera fait au mainteneur.

7) Nous avons fait il y a quelques mois une proposition d'ouverture de la cafétéria jusqu'à 18 h. Où en est ce projet ?

Cette extension d'horaire n'est pas à l'ordre du jour.

QUESTIONS FO

FMM -

1. L'usage prévoyant une possibilité de report des congés payés d'une année sur l'autre à été « dénoncé ». Si l'employeur peut mettre fin à un usage d'entreprise, il doit respecter la procédure de dénonciation. Ainsi, pour qu'un usage soit valablement dénoncé, l'employeur est dans l'obligation : d'informer les représentants du personnel dans un délai suffisant pour permettre d'éventuelles négociations et d'informer individuellement les salariés auxquels il profite.

Pouvez-vous rappeler aux délégués du personnel à quelles dates ont eu lieu ces deux informations ?

Pouvez-vous nous rappeler la procédure de dénonciation engagée par l'employeur ?

La dénonciation de la fin des reports automatiques des congés a été faite au CE du 22 mai 2015. La fin de ces reports sera totalement effective en 2017.

Le dispositif prévu par la direction permet de maintenir des reports dans la limite de deux semaines en 2015, puis d'une semaine en 2016.

La direction a publié plusieurs communications à destination des salariés sur ce sujet. Le premier communiqué est parti le 13 février. Des communications ont eu lieu le 29 mai et le 1^{er} juin. Le 8 juin a été créé une boîte mail RH sur les questions de congés.

Un courrier sera adressé d'ici fin juillet à chaque salarié qui a cumulé des jours de reports pour lui en préciser le nombre, la valeur et les modalités de paiement des jours au-delà de 2 semaines.

Ce courrier précisera également les dispositions particulières résultant de la négociation avec les organisations syndicales.

2. Pouvez-vous nous informer de la conclusion de la réunion de négociation concernant les modalités de paiement des « historiques » du 26 juin 2015 après-midi ?

Le salarié peut demander le versement de ses historiques et de ses reliquats en 2 étapes, soit sur 2 exercices fiscaux. Le premier versement interviendra en septembre 2015, le second en janvier 2016. Le paiement de ces jours sera calculé sur le salaire de base (référence juin 2015).

Les salariés qui ont plus de 57 ans au 1^{er} juillet 2015, pourront effectuer un versement exceptionnel de 20 jours calendaires au maximum sur leur CET (pour les salariés de RFI et MCD).

Les salariés qui, au-delà des congés en cours, avaient conservé un nombre de jours de reliquat ou historique important (plus de 3 semaines) afin de les mobiliser sur un projet particulier pourront exceptionnellement le mettre en œuvre au plus tard au 31 décembre 2015. Cette possibilité est bien évidemment soumise à l'accord du chef de service et devra faire l'objet d'une demande spécifique auprès de celui-ci et de la DRH.

Les salariés qui souhaiteraient bénéficier des dispositions spécifiques possibles parce qu'originaires des DROM ou d'origine étrangère et ayant plus de 5 heures de vol pour se rendre dans leur pays d'origine doivent prendre contact avec la DRH.

Enfin, les personnes actuellement en congé parental ou en congé maternité peuvent, si elles le souhaitent, prendre contact avec la DRH pour une étude spécifique de leur situation.

La situation des Envoyés Spéciaux à l'Étranger n'est pas modifiée, l'analyse de leurs congés se faisant à la fin de la période d'affectation à l'étranger.

3. Pouvez-vous nous informer de la solution qui sera trouvée pour les salariés en congé parental au moment de la dénonciation de l'usage ?

CF. question précédente.

4. En cas de prise des congés « historiques » par plusieurs salariés, pouvez-vous nous informer des critères pris en compte pour fixer l'ordre des départs ?

Aucune disposition légale n'existe pour la prise de congé historique.

S'il faut fixer l'ordre des départs, nous considérerons les critères prévus pour la prise des congés annuels, à savoir : situation de famille (enfant, conjoint), ancienneté, activité éventuelle du salarié chez d'autres employeurs...

5. Dans le cadre de la négociation dite « harmonisation », l'employeur peut-il diminuer le salaire ? Si oui par accord d'entreprise ? Ou avec un accord préalable du salarié ?

La rémunération est un élément contractuel qui nécessite l'accord du collaborateur, en tout état de cause, aucune baisse de rémunération n'est prévue dans le cadre de la négociation de l'accord d'entreprise.

6. Pouvez-vous nous informer de la conclusion de la réunion de négociation concernant les emplois créés à France 24 du 23 juin 2015 après-midi ?

Il n'y a pas eu de conclusion. La négociation est toujours ouverte. La direction réunira à nouveau les Organisations Syndicales pour leur faire des propositions.

7. Pouvez-vous nous informer sur la suite de l'ouverture d'une négociation concernant le barème applicable aux coordinateurs d'antenne intermittents de France 24 ? La première réunion de négociation s'est tenue le jeudi 7 mai 2015 après-midi, quand aura lieu la deuxième ?

Cette négociation reprendra au mois de septembre.

8. Pourquoi l'employeur, France Médias Monde, n'applique pas la circulaire relative à la base de données économique et sociale (Circulaire DGT 2014/1) ?

Cette base sera présentée au CE du 27 août 2015.

9. Pour les entreprises de trois cents salariés et plus, comme la notre, la négociation triennale est obligatoire sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Avec son futur accord d'entreprise, France Médias Monde, s'inscrit dans une ambition bien ancrée de meilleure anticipation des mutations économiques et de leurs conséquences sur l'emploi. De plus l'entreprise doit désormais nécessairement traiter des critères et modalités d'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise. Alors la négociation sur la GPEC aura-t-elle lieu en 2016 ?

Cette négociation est en effet envisageable en 2016 si les dispositifs intégrés dans la négociation de l'accord d'entreprise ne sont pas complets.

10. Pourquoi faut-il déposer avant le 6 septembre, les RTT pour les congés de la Toussaint ?

Il est demandé de planifier au plus tôt les congés prévus pendant les vacances scolaires pour pouvoir anticiper l'organisation des services pendant ces périodes.

11. Quel est le mode opératoire défini par la DTSI pour préparer et participer à la production d'une tranche d'antenne ou d'une émission ?

Les modes opératoires sont définis dans chaque direction sur la base des métiers de l'entreprise. En ce qui concerne le TCR, il est en charge de préparer les éditions et les émissions en étroite collaboration avec le journaliste/producteur (enregistrement, montage, mixage...) et de la bonne diffusion en studio (direct ou production).

12. Au sujet du relevé de situation récapitulant la carrière et les droits obtenus dans tous les régimes de retraite, pour certains salariés de FMM ayant accédé à leur relevé de situation individuel, il est apparu l'absence de l'exercice 2012. Que s'est-il passé en 2012 au sujet des points ARRCO obtenus ? Alors que pour la CNAV les trimestres sont comptabilisés et au niveau de l'IRCANTEC les points aussi pour l'année 2012.

Est-ce une erreur ou un oubli ?

Comment rectifier le nombre de points ?

L'employeur a-t-il eu connaissance d'un problème de migration de logiciel à l'origine de cette erreur ou oubli ?

Est-ce à chaque salarié d'engager les démarches pour obtenir la mise à jour de périodes absentes sur leur relevé de situation individuelle ? Ou l'employeur peut-il effectuer ces démarches pour l'ensemble des salariés ?

Après examen, cette question ne concerne pas les salariés cotisant auprès d'Audiens. La DRH prend contact auprès d'URS Humanis, la caisse auprès de laquelle cotisent les PTA de RFI (en plus des cotisations versées auprès de l'Ircantec). Nous vérifierons auprès d'eux qu'il n'y a pas de problème dans l'enregistrement des cotisations. La suite donnée à ce contact sera transmise aux délégués du personnel.

13. « *Si la signature de l'accord d'entreprise intervient avant la fin 2015, les 4,3M€ provisionnés en 2013 et 2014 seront versés aux collaborateurs de FMM* ». La prime de 3,2 M€ sera-t-elle versée à chaque salarié ? La dotation spécifique de 1,1 M€ pour la formation professionnelle serait-elle consacrée uniquement à l'encadrement intermédiaire et « nouveaux médias » ?

La direction a prévu de négocier avec les OS sur les modalités d'attribution de cette prime. L'utilisation de la dotation consacrée à la formation est en cours d'analyse, en sachant que la formation concernant l'encadrement intermédiaire et les « nouveaux médias » constitue une priorité.

14. Que se passera-t-il avec les 4,3M€ provisionnés en 2013 et 2014 si la signature de l'accord intervient après la fin 2015 ?

Si la signature intervient après le 31/12/2015, la somme provisionnée sera diminuée au minima d' 1,2 millions.

QUESTIONS CFDT

Question 1 :

Suite à de nombreuses erreurs sur nos fiches de paie à MCD, toujours en défaveur des salariés. Est-il possible d'organiser une formation pour pouvoir lire et comprendre nos fiches de paie ?

Le service Paie est à disposition des salariés pour leur donner toute explication concernant leur bulletin de paie (Carole Ingouf).

Question 2 :

Certains salariés à MCD, à contrat CDI de moins de 6 ans, ont bénéficié de quelques mois sabbatique. Comment peut-on justifier cela ? et quelle est la période légale pour poser une année sabbatique ?

Tous les salariés qui justifient de 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non, et de 6 années d'activité professionnelle, peuvent demander à bénéficier d'un congé sabbatique. Ils ne doivent pas avoir bénéficié d'un congé sabbatique au cours des 6 dernières années.

Le salarié doit informer son employeur de sa demande de congé sabbatique, par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance, en indiquant la date de départ et la durée du congé.

Question 3 :

Comment peut-on expliquer le fait qu'une émission à MCD soit en rediffusion pour absence de la journaliste (congs) sans qu'elle soit indiquée dans les prévisions hebdomadaires en tant que telle comme c'est le cas pour d'autres émissions mentionnées en tant que rediff ?

Il s'agit de 4 émissions « débat société » enregistrées dans l'année pour être diffusées en cas de problèmes de téléphone ou autres.

Deux de ces émissions ont été enregistrées il y a 3 semaines pour les diffuser cette semaine en particulier. Il ne s'agit donc pas de rediffusions mais de nouvelles émissions. Il y a eu juste une rediffusion le mardi 14 juillet (les problèmes de voisinage). Cette rediffusion n'a pas été mentionnée comme tel par oubli.