



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 24 mai 2016

QUESTIONS CFDT

1) Est-ce que la direction peut préciser – pour chaque entité de FMM – la date de la mise en place des nouveaux cycles de travail / rachat de congés, etc ... ?

Le rachat des jours est en cours pour les salariés de RFI et de MCD. Concernant les nouveaux cycles de travail à France 24, leur mise en place est prévue pour septembre 2016.

2) Et expliquer clairement comment « récupérer » les jours « flottants » - in fine, mais aussi pour cette année 2016 ?

Pour les PTA et les journalistes de France 24 travaillant en 5/2, les règles restent inchangées et les jours flottants pour 2016 ont d'ores et déjà été attribués.

Concernant les PTA et journalistes en cycle, il y a aura une récupération décidée courant 2016.

S'agissant des journalistes de RFI et MCD:

- **Lorsqu'ils optent pour le rachat des jours divers, 9 jours divers ouvrés peuvent être déposés dès le rachat et jusqu'au 31 mai 2017. La dépose se fait par mail auprès du secrétariat général et du gestionnaire de paie,**
- **Lorsqu'ils choisissent de conserver les jours divers, 20 jours calendaires attribués au 1^{er} octobre 2016 sont à prendre avant le 31 mai 2017. La règle de dépose reste identique (1 jour déposé par jour férié non travaillé).**

3) Et à partir de quand la pose des congés basculerait en année civile, et donc le délai accordé aux salariés afin de ne pas perdre de jours ?

Le projet de passage en année civile reste fixé au 1^{er} janvier 2017. Dans cette période de transition, il est envisagé de fonctionner sur la base d'un exercice long du 1^{er} juin 2016 au 31 décembre 2017 durant lequel tous les congés acquis en 2016 pourraient être consommés. Ces dispositions transitoires permettront d'accorder plus de temps aux salariés pour solder leur congés.

4) En ce qui concerne les congés (les jours de congés annuel à liquider) aussi bien que le texte du nouvel accord d'entreprise notant « le rachat des avantages individuels acquis correspondant à des droits à absence »... les employés cherchent des réponses à leur questionnement, à qui faut-il s'adresser ?

Conformément aux communiqués RH et les courriers proposant le rachat des jours ces dernières semaines, les salariés peuvent contacter le numéro spécifiquement mis en place : 01 84 22 71 00 ou envoyer un email à l'adresse suivante : questionsRH@francemm.com. Les salariés peuvent également prendre rendez-vous avec leur gestionnaire de paie.

5) En ce qui concerne la cafeteria :

- est ce possible d'élargir les horaires d'ouverture durant la journée ?
- est-ce possible qu'elle soit ouverte lors des jours fériés ?

Les heures de présence ont déjà été augmentées en assurant une journée continue. Il n'est pas envisagé d'ouvrir la cafétéria les jours fériés, ni d'augmenter les horaires. Toutefois, la direction discutera avec le fournisseur de cette proposition.

6) Vu que les bureaux à FMM sont désormais numérotés, est-ce possible de fournir un document manuel ou numérique, à ce propos, au personnel de l'accueil, ce qui facilite de passer aux employés l'emplacement exact du bureau de la personne recherchée ?

Les zones de travail sont numérotées pour favoriser une intervention technique, toutefois le personnel n'est pas identifié dans chaque zone de travail.

7) A MCD, le problème de la climatisation s'impose toujours avec une variation de température d'un endroit à un autre, quand est-ce que le problème sera-t-il résolu définitivement ?

La question a été transmise à la DTSI.

8) A MCD, étant donné qu'il est impossible de déverrouiller une porte, est-ce moyen d'installer un humidificateur ou n'importe quelle autre procédure qui garantira de travailler dans des conditions d'environnement « plus sain » ?

La demande d'installation d'un humidificateur a été transmise à la DTSI.

9) La Direction convoque les réunions des instances (DP, CHSCT, CE et négociations) systématiquement par mail. Ce qui oblige les intéressés à recopier les dates et heures de ces réunions dans leur agenda Outlook ou personnel. Parfois c'est un calendrier entier de dates de réunions qui est envoyé. Recopier dans l'agenda est fastidieux, chronophage et source d'erreur. Pourquoi la Direction n'utilise-t-elle pas les invitations Outlook ? C'est plus pratique et plus fiable.

10) Au passage, cette technique vertueuse est aussi une manière de réduire la consommation d'énergie inutile (à raison d'une taille moyenne d'1 Mo, l'Ademe a calculé que ces envois d'emails dans le cadre professionnel génèrent chaque année des émissions de gaz à effet de serre effarantes : pas moins de 13,6 tonnes équivalent CO₂ à l'échelle d'une entreprise de 100 personnes — soit environ 13 allers-retours Paris-New York — ou encore 136 kg équivalent CO₂ par salarié.) On laisse la Direction faire le calcul à l'échelle de FMM !

Réponse aux questions 9 et 10 : Une invitation Outlook sera envoyée pour les prochaines convocations aux réunions des instances.

QUESTIONS CGT

Dans l'accord d'entreprise signé le 31 décembre, en préambule il est écrit "*Certains thèmes du présent accord (**temps de travail**, emplois, classifications, **rémunérations**, couverture sociale, ...) nécessitent une période de transition avant leur mise en œuvre. En conséquence, les règles sociales appliquées aux personnels de l'entreprise au 31 décembre 2015 concernant ces thèmes sont prorogées jusqu'à la date de mise en application des dispositions du présent texte et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2016. Un accord de transposition fixera les modalités et dates de mise en œuvre de chacune des dispositions du présent accord.*" Dans ce contexte, comment la direction explique-t-elle qu'elle commence déjà à modifier le temps de travail sans avoir abordé, ne serait-ce qu'une seule réunion de négociation sur un accord de transposition ?

La modification de la durée du travail des collaborateurs concernés par le rachat des avantages individuels acquis en matière de droits à absence relève du contrat de travail des collaborateurs. Ces modalités de rachat ayant été négociées et actées dans l'annexe 15 de l'Accord d'entreprise FMM du 31/12/2015, leur mise en œuvre ne nécessite aucun accord de transposition.

Par ailleurs ce point a donné lieu à 2 réunions avec les organisations syndicales.

Les élus CGT considèrent par conséquent que la direction est en contradiction avec son propre texte et a précipité la mise en œuvre de l'accord. Nous nous faisons néanmoins l'écho des très nombreuses questions posées par les salariés depuis la signature de l'accord et depuis l'envoi de lettres individuelles demandant aux salariés de se prononcer sur le « rachat » de jours de congés.

Depuis janvier, et suite à l'accord signé le 31 décembre 2015, les personnels sont déboussolés. Les salariés s'y perdent car suivant à qui ils s'adressent : chef de service, la DRH, ou même les organisations syndicales, ils n'ont pas la même réponse.

1) Que se passera-t-il pour les salariés qui auraient dû bénéficier d'un jour d'âge ou d'ancienneté supplémentaire en 2016 ?

Les droits aux congés supplémentaires sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Ces droits figurent dans le calcul des jours rachetés.

2) Dans le logiciel de congés, les jours de congés payés seront-ils exprimés en jours ouvrés ou en jours calendaires ?

Les règles restent inchangées en 2016. A compter du 1^{er} janvier 2017 :

- les jours de congés des PTA seront exprimés en jours ouvrés

- **les jours de congés des journalistes seront exprimés en calendrier.**

3) Est-ce que le décompte des jours de congés pour les journalistes est maintenu en calendrier ?

Oui, le décompte de leurs jours de congés sera maintenu en calendrier.

4) Combien de jours divers pour les journalistes ? Nous avons jusqu'à aujourd'hui un forfait de 20 Jours divers calendaires, vous proposez d'en racheter 4 ouvrés ? Que deviennent les jours divers restants ?

Les 20 jours calendaires correspondent à 14,30 jours ouvrés de congés arrondis à 15 jours. Ainsi, en conséquence du rachat de 4 jours divers en ouvrés, les salariés bénéficieront de 11 jours au titre des jours fériés annuels. Ces jours fériés seront attribués en application des dispositions de l'article III/3.4.5 (Jours fériés) de l'accord. La notion de jours divers disparaîtra pour les salariés ayant choisi le rachat de ces jours.

5) Combien de jours fériés ? Est-ce que ce sera un forfait ou non ? Comment apparaîtront et seront comptabilisés les jours flottants ?

Les salariés bénéficient de 11 jours au titre de jours fériés. Une règle sera définie avant le prochain jour férié à savoir avant le 14 juillet.

6) Dans l'accord il est écrit "*si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les journalistes bénéficient en compensation d'un jour dit "flottant" et plus loin "lorsque le jour férié tombe sur un jour planifié sans vacation, le salarié a bénéficié du jour férié.*" La direction parle respectivement des journalistes travaillant en 5/2 et de ceux qui travaillent en cycle (4/5/5, 4/3, 3/4). Question : Comment les journalistes travaillant en cycle peuvent-ils savoir si le jour férié tombe sur un jour de repos ou sur un jour sans vacation puisque la direction n'a jamais fait la distinction entre les jours de repos et les jours sans vacation sur les tableaux de service des journalistes en 4/5/5, 4/3, 3/4 ?

Une règle sera définie avant le prochain jour férié. Les jours de repos hebdomadaires seront identifiés sur les plannings.

7) Dans l'accord il est écrit aussi, concernant les PTA « *Lorsqu'un jour férié tombe sur un jour planifié sans vacation, le salarié a bénéficié du jour férié.* » Est-ce que cela veut dire que les PTA ne bénéficieront pas de l'ensemble des jours fériés ?

Situation différente entre les PTA en 5/2 et en cycle.

Pour les salariés en cycle, le forfait jours réel est inférieur au forfait jours théorique et les jours sans vacation dépendent de l'organisation du travail mise en place par l'employeur. Il n'y a pas de perte de jours fériés.

8) Les journalistes de RFI et MCD avaient 5 jours 39ème heure, la direction propose d'en racheter 3. Où passent les autres 2 jours 39ème heure restants ?

Pour les journalistes en 5/2 et en 4/5/5, les deux jours se transforment en RTT.

9) Combien de jours RTT pour les journalistes pour chaque cycle : 4/5/5, 4/3, 3/4 à RFI et MCD ?

Tous les journalistes en 5/2 bénéficieront de 22 jours de RTT. Certains jours de RTT sont inclus dans le cycle. En conséquence, en fonction des cycles, le nombre de jours à la main du salarié varie.

Ainsi, les journalistes travaillant en cycle 4/5/5 bénéficieront de 4 jours + 2 jours de RTT au titre des anciens jours « 39^{ème} heure » non rachetés (contre 4 + 5 jours au titre de la 39^{ème} heure).

En revanche, aucun jour de RTT n'est à la main du journaliste travaillant en cycle 4/3 et 3/4.

10) Combien de jours RTT pour les journalistes en cycle à France 24 ?

Tous les journalistes bénéficieront de 22 jours de RTT dont certains sont inclus dans les cycles. En fonction des cycles, le nombre de jours à la main du salarié varie :

- **9 jours pour les PTA**
- **7 jours pour les journalistes**

11) Est-ce qu'un journaliste qui travaille en 4/5/5 et qui dépose 1 jour de congés, se verra toujours décompter 2 jours ?

Les règles de dépôt de congés restent inchangées mais une négociation sur ce thème est prévue.

Les salariés de RFI et MCD ont reçu des propositions de rachats de certains jours de congés. Ces lettres ont suscité de très nombreuses questions et inquiétudes :

12) Pour les journalistes, les jours divers à l'origine sont un forfait de 20 jours calendaires et les jours d'ancienneté sont de 7 jours calendaires. Comment expliquez-vous que dans votre proposition de rachats vous passez les « jours divers » et les jours d'ancienneté en jours ouvrés ?

Dans le cadre du rachat des jours, la direction a pris le taux le plus intéressant pour les salariés à savoir que le calcul est effectué en fonction du nombre de jours effectués et non sur la base de jours calendaires (365 jours).

13) En novembre 2015, vous avez envoyé à toutes les organisations syndicales par mail une liste intitulée "CCCPA+avenant Audiovisuel : Liste des Avantages Individuels acquis". Dans cette liste n'apparaissaient pas les congés dits "39^{ème} heure". En février, nous vous avons demandé en réunion DP si les congés 39^{ème} heure étaient des avantages individuels acquis, vous nous avez répondu « non » et dans la lettre envoyée le 18 mai 2016 aux salariés sur les « rachats des congés », on découvre que les jours de congés 39^{ème} heures sont des avantages individuels acquis. Comment expliquez-vous cela ?

Les congés dits 39^{ème} heure ainsi que les jours divers font actuellement partie du forfait de 197 jours. Le rachat d'un bloc composé de 3 jours ouvrés au titre de la 39^{ème} heure et de 4 jours ouvrés au titre des jours divers permet aux journalistes d'accéder au forfait de 204 jours fixé dans l'accord. La

direction propose de racheter en un bloc tous les jours de congés qui ne figurent pas dans le nouveau « forfait jours ».

14) Dans l'accord d'entreprise signé le 31 décembre 2015 dans le chapitre « Avantages individuels acquis » vous parlez du « rachat des droits à absence » sans jamais citer lesquels. Comment expliquez-vous cela ? Doit-on conclure que le nombre et la catégorie de congés ont été décidés arbitrairement et unilatéralement par la direction ?

Les catégories des droits à absence sont clairement précisés dans le courrier du 31 décembre 2016 à l'attention des organisations syndicales. Le rachat de ces droits est indiqué dans l'annexe 15 de l'accord.

15) Vous proposez 4 options de « rachat » aux journalistes ayant 8 ans d'ancienneté ou plus. Si un journaliste choisit de travailler 7 jours supplémentaires en optant pour le « rachat » des « 4 jours divers et 3 jours 39^{ème} heure » il passe à temps plein, et s'il choisit de travailler 5 jours supplémentaires en optant pour le rachat des « 5 jours ouvrés d'ancienneté il passe en forfait jours réduit.

En fait à deux jours près sur l'année, vous faites passer le journaliste en « forfait jours réduit » et vous dites qu'il n'aura pas de RTT. Pour être très clair, est-ce que cela voudrait dire que le journaliste qui travaille en 5/2 perdrait ainsi ces 22 jours de RTT et les journalistes en 4/5/5 leurs 5 jours de RTT ?

La 39^{ème} heure ainsi que les jours divers font partie de l'ancien forfait à 197 jours. Les salariés souhaitant garder ces jours seront par conséquent au dessous du nouveau forfait fixé à 204 jours donc seul un « forfait jours réduits » peut leur être proposé.

16) Toujours sur ce même sujet, comment pouvez-vous unilatéralement décider qu'un salarié est en forfait jours réduit alors que dans le texte de votre accord, page 89, pour passer en forfait jours réduit il faut un « commun accord » entre FMM et le salarié ?

La direction ne décide pas que le salarié est au forfait jours réduit mais prend acte de son choix. En fonction de l'option choisie, le salarié sera soit au forfait à 204 jours fixé par l'accord d'entreprise soit au « forfait jours réduit ».

17) La lettre adressée aux salariés de RFI et MCD concernant le rachat des congés a été envoyée par courrier simple, que se passe-t-il si un salarié n'a rien reçu ?

Si le salarié n'a pas reçu son courrier, il peut s'adresser à son gestionnaire de paie ou appeler la direction des Ressources Humaines au 01 84 22 71 00.

18) Dans la lettre, il est précisé que la somme correspondant « au rachat des congés » (suivant l'option) pouvait être versée sur la paie de juin si le salarié répondait avant le 3 juin, mais que se passe-t-il si les salariés ne répondent pas le 3 juin ?

Si le salarié ne donne pas suite au courrier reçu avant le 3 juin, il peut répondre les mois suivants. Le rachat sera par conséquent effectué sur la paie des prochains mois.

En attendant le choix du salarié, les jours du 39^{ème} heure, les jours divers, les jours d'âge et les jours de fractionnement sont gelés.

19) Les propositions de rachat s'accompagnent d'un descriptif partiel de la composition salariale actuelle du salarié. Certains éléments constituant le salaire brut annuel ne sont pas pris en compte. Pourquoi la direction a-t-elle pris en compte la prime de sujétion uniquement pour les salariés en forfait jours et pas pour ceux soumis aux heures ? Cela crée une différence de traitement. Pourquoi les EVP et les compléments de salaire pérennes (qui portent bien leur nom !) n'ont-ils pas été intégrés au salaire de base ?

Ce qui n'a pas été intégré au salaire de base ce sont les éléments variables de paie car ils sont par nature variables. Conformément à l'accord d'entreprise, la direction a inclu les primes figurant aux annexes 9 et 13 dans le salaire de base.

20) Pourquoi un salarié PTA cadre dont le temps de travail est compté en jours qui demanderait le rachat de trois jours de fractionnement (3 jours) mais non du jour cadre (1 jour) se retrouverait-il à temps partiel alors qu'il a été dit que le rachat d'un jour suffisait pour cette catégorie de salariés pour ne pas être à temps partiel ?

Les jours cadres sont intégrés dans le « forfait jours » ce qui n'est pas le cas des jours de fractionnement.

21) Les périodes d'acquisition et d'octroi des congés actuelles seront-elles maintenues ? Ce sujet fera-t-il l'objet d'une négociation dans le cadre de l'accord de transposition et à quelle échéance ?

L'accord d'entreprise modifie la période de référence d'acquisition et de prise des congés afin d'améliorer un meilleur suivi du temps de travail des collaborateurs. Elle correspondra désormais à l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année. Ce sujet ne fera pas l'objet d'une nouvelle négociation.

22) Comment expliquez-vous que vous proposez aujourd'hui aux salariés de se prononcer sur le rachat de leurs congés sans qu'ils aient saisi toutes les conséquences de l'option qu'ils auraient choisie ?

Les collaborateurs sont informés dans le courrier de toutes les conséquences pour chaque option choisie. Pour des informations complémentaires, les salariés peuvent prendre contact avec leur gestionnaire de paie ou contacter le numéro spécifiquement mis en place : 01 84 22 71 00.

23) A quelle date la direction va-t-elle entamer les négociations sur la transposition de l'accord ? Attendez-vous le mois de juillet période où la plupart des salariés et des membres des délégations salariales pour les négociations sont en vacances ?

Un calendrier des prochaines négociations sera communiqué dans les meilleurs délais.

24) Pourquoi dans certains services la pause repas de 45 minutes est décomptée du temps de travail alors que les nouveaux accords disent le contraire ?

Article II/2.3.1.3.

Le temps de repas est en principe d'une heure de d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité est planifié par l'employeur.

Si le temps de repas est inférieur ou égal à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif.

Si, pour des nécessités de service justifiées ou à la demande de l'employeur, les temps de repas sont pris à proximité du poste de travail ou que le salarié est obligé de rester disponible pour toute intervention éventuelle, le temps de repas est alors considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Les dispositions de l'accord concernant les temps de repas des PTA seront appliquées (article II.2.3.1.3). Si du fait des besoins du service le temps de repas est inférieur ou égal à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif.

25) Pouvez-vous nous confirmer la tenue des NAO en juin et si oui, à quelle date ?

Les NAO devraient se tenir en septembre 2016.

26) La direction a-t-elle l'intention de sanctionner un délit d'opinion exprimé à l'extérieur de l'entreprise et hors des fonctions du salarié ?

La direction ne peut pas communiquer sur une procédure individuelle encore en cours.

27) Pour défendre ses salariés la direction propose-t-elle des droits de réponses aux "plaignants " qui seraient choquées par des propos tenus sur une autre chaîne que la nôtre et dans un autre cadre que ces fonctions contractuelles ?

La direction ne peut pas communiquer sur une procédure individuelle encore en cours.

28) Serait-il possible d'augmenter la mémoire de stockage des courriels?

Une solution est à l'étude pour stocker les archives de mail sur un espace de stockage centralisé qui pourrait être déployé d'ici la fin de l'année.

29) La durée de vie des mots de passe nous permettant d'accéder à nos espaces de travail informatique est relativement courte. Il arrive souvent que la demande de changement se fasse pendant une période de congés. Serait-il possible de mettre un dispositif accordant aux salariés, soit d'effectuer ce changement en dehors de l'entreprise, soit en prévision d'une longue absence de modifier la longévité de ces codes d'accès?

En cas d'absence prévisible, il est préférable de changer son mot de passe avant de partir. Une communication sera effectuée avant les congés d'été. Toutefois, une procédure permet au support informatique de modifier le mot de passe à distance si nécessaire.

30) La version papier des plannings studio et plannings TCR n'existe plus. Que faire quand l'Optiweb n'est pas à jour ou inaccessible?

Une nouvelle version de l'optiweb sera disponible fin mai et devrait améliorer son accès. Toutefois, en cas d'inaccessibilité du planning, les salariés peuvent appeler l'astreinte le week end.

31) Certaines vacances TCR n'ont toujours pas de pause repas ni de prime panier. Y a-t-il de la part de la DTSI une volonté de faire maigrir certains salariés? Malheureusement ce sont les moins enrôlés qui se retrouvent sur ces vacances...

Toutes les vacances ne prévoient pas une pause repas, c'est le cas des vacances dont les horaires permettent aux salariés de se restaurer avant ou après celle-ci. Cependant tous les salariés bénéficient d'une pause d'au moins égale à 20 minutes dans leur vacation.

32) Certains TCR brigadiers se retrouvent pendant de longues périodes sur des postes à 37 ou 39 heures. Bien sûr, ces heures supplémentaires sont rémunérées, mais d'aucuns préféreraient bénéficier de RTT. Pourrait-on envisager cette possibilité?

L'accord brigade prévoit uniquement le paiement des heures supplémentaires et non leur récupération.

33) Les TCR ont plusieurs fois réclamé que leur soit donné une visibilité de planning d'au moins une semaine. Pourquoi cela n'est toujours pas possible?

Les plannings sont visibles une semaine en avance sur l'optiweb mais pas sur intranet.

34) Qu'en est-il des propositions de la direction pour les plannings roulement jours et weekend présentateurs arabos de France24 ?"

Une communication doit leur être adressée dans les prochains jours pour préciser les options qui pourraient être retenues.

35) Est-il possible que les propositions soient faites le plus tôt possible pour que les présentateurs arabos puissent les valider avant les vacances d'été de sorte que les roulements soient applicables dès la rentrée de septembre ?

La direction s'efforce de les communiquer rapidement.

36) Les intermittents de France 24 souhaiteraient savoir si les conditions de rémunération sont les mêmes que pour les permanents. Ont-ils droit à la majoration des 100 euros pour un jour férié travaillé?

La majoration décrite dans l'accord du 31/12/2015 n'est pas applicable aux personnels pigistes et intermittents. Les intermittents de France 24 disposent de par l'accord de Branche de la TV diffusion de majorations spécifiques appliquées depuis longtemps.

La majoration est de 50% pour les heures effectuées un jour férié autre que le 1^{er} mai, 100% pour le 1^{er} mai.

37) Toujours à propos des jours fériés, des salariés de France 24 se demandent à partir de quand ils pourront poser les jours de récupération octroyés pour un jour férié travaillé, quand cela apparaîtra-t-il sur leur compteur de jours ?

Les jours de récupération octroyés pour un jour férié travaillé devraient apparaître sur leur compteur de jours dans les semaines à venir.

38) Le ménage des régies des coordinateurs de France 24 n'est jamais fait, la poussière s'accumule. Les coordinateurs devront-ils attendre de déménager dans leur régie de transition pour avoir un espace de travail digne de ce nom ?

L'aspirateur est passé dans les régies de coordination chaque jour. Concernant le nettoyage du mobilier technique, un rappel a été effectué à la DTSI.

39) Il ya quelques temps un rappeur musicien Rohff a tourné un clip dont le titre est "Dans l'game". Ce clip est visible sur You Tube. Comment et par qui a-t-il obtenu les autorisations de tournage ?

La direction de la communication gère les demandes de tournage en accord avec la présidence.

40) Un journaliste a fait un malaise avant sa prise d'antenne. Pour le secourir ont été dépêchés l'infirmière et le médecin. Pourquoi n'y a-t-il pas de pompiers dans un bâtiment où il y'a un peu plus de 1200 salariés ?

Le PC sécurité suit le protocole établi par le médecin du travail. Ainsi, dans les heures de présence de l'infirmerie et du médecin, le service sécurité fait appel aux personnels internes compétents pour intervenir.

41) Depuis la fusion des trois chaînes, la direction tenait absolument à faire partager chaque fête, chaque soirée à tous les collaborateurs des trois entités. Or fin mars a eu lieu une soirée secrète uniquement réservée aux salariés de F24 avec un site d'info en temps réel, "Mashable". Pourquoi la direction n'a-t-elle pas invité tous les salariés de FMM ?

Cette soirée était un événement de lancement coorganisé avec Mashable USA. Il s'agissait d'un point presse avec prise de parole où ont été aussi conviés des institutionnels et des acteurs du secteur. Ce n'était pas une soirée interne, seule l'équipe de Mashable était présente.

42) Malgré les beaux studios que RFI possède, il n'existe pas de photocal qui pourrait servir lors de la réception des artistes en promotion. Serait-il possible de créer un espace photocal (qui prend juste la taille d'un mur) pour valoriser notre radio ?

Techniquement l'installation de ce photocal est possible. La DTSI se rapprochera des services généraux et du service de la communication pour le mettre en place.

43) Que signifie dans le courrier accompagnant les options proposées la phrase : « afin de vous laisser un temps de réflexion suffisant, la pose des jours rachetés sera suspendue dans l'attente de votre retour écrit » ? Que le salarié ne peut poser ses congés normalement tant qu'il n'a pas fourni de réponse à la DRH ?

Cette phrase signifie que les jours proposés au rachat ne peuvent pas être posés tant que le salarié n'a pas donné sa réponse à la DRH.

Pour rappel, les congés proposés au rachat sont les suivants :

- **Pour les PTA : les jours de fractionnement, les jours d'ancienneté et les jours d'âge.**
- **Pour les journalistes : les jours divers, la 39^{ème} heure, les jours d'ancienneté.**

44) Que signifie dans le courrier accompagnant les options proposées l'expression « nous vous proposons le rachat à une valeur majorée » ?

Cette expression signifie que le mode calcul retenu par la direction est le plus favorable pour le salarié. Ainsi le rachat s'effectue sur la base de jours travaillés (197 jours pour les journalistes et 203 pour les PTA) et non sur la base de jours calendaires (360 jours).

45) Dans le cas du refus du salarié de ses avantages individuels acquis (jours divers, jours 39e heure et jours d'ancienneté) qu'en est-il des primes entrant dans le salaire de base (ID1, prime d'ancienneté, SR)? Qu'en est-il des primes conventionnelles (PFA, NIS, etc)? Ces primes sont-elles maintenues à l'identique ?

L'option n'a pas d'impact sur les primes.

46) Quel est le nombre de « jours divers » dans cette configuration (refus rachat AIA) ?

Le nombre de jours divers restera inchangé à savoir 20 jours calendaires.

47) Quel est le nombre de jours acquis au titre de l'ancienneté dans cette configuration (refus rachat AIA) ?

Le nombre de jour de congés reste identique à celui constaté au 1^{er} Juin 2016.

48) La rédactrice en chef de la rédaction Multimédia a quitté l'entreprise. Par un jeu de chaises musicales, son poste a été pourvu mais il n'en reste pas moins qu'il reste un poste à pourvoir. Le service tourne en grande partie avec des personnels précaires. Quand est-il prévu de lancer un appel à candidature pour pourvoir le poste vacant ?

Le poste de journaliste multimédia sera mis en consultation courant juin 2016.

49) En Juin 2014 durant la Coupe du Monde au Brésil, l'entreprise via les Services Généraux avaient eu la bonne idée de mettre dans le hall du 80 une télévision avec des sièges pour la retransmission des matches de l'Equipe de France.

Est-ce que cette idée sera reprise pour l'Euro en France ? Beaucoup de salariés avaient appréciés cette initiative car elle rendait FMM conviviale et chaleureuse.

La demande a été transmise au service de communication.

Questions CFTC

1/ Visites médicales : conformément aux articles R462422 et 23 du code du travail, chaque salarié bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail, notamment après un congé maternité ou une absence d'au moins 30 jours pour cause de maladie.

Pourtant, plusieurs salariés qui auraient dû être convoqués à une visite médicale à l'initiative de l'employeur ne l'ont pas été. Qu'est ce qui peut expliquer cela ? Comment s'organise la circulation de l'information entre le Secrétariat général, les Ressources humaines et la médecine du travail pour les cas nécessitant un suivi ?

Idem pour les travailleurs de nuit : la surveillance médicale renforcée tous les 6 mois est loin d'être effectuée. Nombreux sont ceux qui n'ont pas eu de visite depuis plus d'un an. Nous rappelons à la direction de FMM qu'elle a l'obligation de s'assurer que les salariés sont bien convoqués aux examens médicaux prévus par la loi et d'en assurer le suivi. De nombreux salariés ne sont même pas au courant des conditions dans lesquelles ils peuvent solliciter la médecine du travail, ni du caractère obligatoire de certaines visites.

Quelle organisation la direction a-t-elle mise en place pour se conformer à ses obligations légales en matière de santé et notamment assurer la convocation aux examens médicaux obligatoires et le suivi des salariés ?

La liste des travailleurs de nuit est-elle mise à jour et transmise trimestriellement au service de santé au travail comme la direction s'y est engagée devant le CHSCT ?

Dès qu'elle a connaissance de la date de la fin d'un arrêt de travail, la direction des ressources humaines informe-t-elle systématiquement le service de santé au travail afin d'organiser l'examen de reprise dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié ?

Le service de santé au travail est-il systématiquement informé de tout arrêt de travail d'une durée inférieure à trente jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier, notamment, l'opportunité d'un nouvel examen médical et préconiser des mesures de prévention des risques professionnels ?

Le médecin du travail a-t-il le temps et les moyens nécessaires pour assurer son rôle d'accompagnement et de conseil auprès des salariés ?

La direction de FMM compte-t-elle communiquer en direction des travailleurs de nuit et des salariés en travail posté sur les dispositions légales et conventionnelles leur permettant de se rendre aux examens médicaux obligatoires en dehors de leur temps de travail ?

Les sujets concernant la médecine du travail font régulièrement l'objet d'un suivi en instance CHSCT et CE. Un nouveau point sur ce sujet sera inscrit prochainement à l'ordre du jour du CHSCT.

La liste des travailleurs de nuit sera transmise à la médecine du travail dans les prochaines semaines. La direction sensibilisera par ailleurs les gestionnaires de paie sur le bon suivi des arrêts de travail et des congés maternité.

Une information générale sur les visites médicales sera adressée aux salariés.

2/ Mouvement de grève des salariés d'Ericsson : la direction de France Media Monde n'a émis aucun communiqué, aucune information, à l'intention des salariés de France 24, bien qu'elle ait été informée rapidement de ce mouvement de grève.

Le premier courriel destiné aux salariés de France 24 a été envoyé par la rédaction 20 heures (!) après que la direction eut été prévenue d'un possible mouvement de grève. De nombreux salariés ne comprennent pas que la direction de France Media Monde n'ait pas informé plutôt l'ensemble des personnels concernés (Rédaction de France 24 et DTSI), notamment ceux qui travaillent de nuit ou tôt le matin et qui ont été mis devant le fait accompli.

Quelle organisation la direction compte-t-elle mettre en place afin de mieux gérer ce type d'événements à l'avenir ?

N'étant pas partie prenante dans la négociation entre la direction et les salariés d'Ericsson, la direction de France Médias Monde ne pouvait communiquer sur ce mouvement de grève avant qu'il ne soit déclenché.

3/ Non respect des prescriptions médicales et légales en matière de temps de travail : ces dernières semaines, plusieurs journalistes de France 24 ont été planifiés selon des horaires qui ne respectaient pas les règles de repos quotidien et/ou hebdomadaire.

Quelques exemples :

* Terminer à 6 heures du matin un samedi et reprendre le travail à 4 heures le lundi.

* Effectuer une vacation 8h-15h du lundi au jeudi, puis 18h-1h le vendredi et reprendre le lundi matin à 8 heures.

* Faire 15h-23h un lundi, 3h-9h le mercredi puis 23h-6h le jeudi et vendredi et enfin reprendre le lundi suivant à 4h.

Comment expliquer cela ? Les chargés de planification ont-ils tous reçu une formation adéquate, notamment juridique, en matière de respect des règles élémentaires relatives au temps de travail ?

Comment éviter que de tels dysfonctionnements ne se reproduisent ?

Les horaires de repos ont bien été respectés dans les exemples ci-dessus.

Par ailleurs, les chargés de planification de France 24 sont parfaitement formés sur ces sujets et s'efforcent de respecter strictement les dispositions légales en matière du respect des temps de repos malgré les contraintes de gestion de l'antenne dues aux nombreux congés et absences inopinées ces dernières semaines.

4 / Application de l'accord d'entreprise : la direction a informé les salariés de l'application au 1er juin de certaines dispositions de l'accord d'entreprise relatives au temps de travail. Un courrier en ce sens doit être envoyé à chaque salarié qui devra officiellement faire part de ses choix à la direction des ressources humaines avant le 3 juin.

Comment la direction peut-elle imposer aux salariés de se déterminer en à peine un mois sans leur permettre de pouvoir pleinement mesurer les conséquences de leurs choix ?

Cf réponse à la question 22 de la CGT.

5/ Formation aux risques psychosociaux: pourquoi la formation aux RPS, inscrite aux plans 2015 et 2016, n'a-t-elle toujours pas été mise en œuvre ?

La société Eutelmed, en charge du dossier, a-t-elle accès à l'ensemble des informations nécessaires à sa mission de conception d'un module de formation spécifique à FMM ?

Cette formation permettra-t-elle enfin une meilleure prise en compte des risques associés au travail de nuit et aux horaires décalés ?

L'intervention d'Eutelmed sur les RPS devrait prendre la forme d'un accompagnement des managers, en groupe ou individuel. La formatrice d'Eutelmed n'est pas favorable à une formation « standard », trop théorique, et souhaite s'appuyer sur la situation de l'entreprise et des cas concrets.

Cela nécessite une phase d'observation préalable.

Les modalités de son intervention sont en cours d'étude à la DRH.

6/ Travaux liés au réaménagement des locaux : des travaux impliquant l'utilisation d'engins extrêmement bruyants ont eu lieu fin avril au 3ème étage à proximité des bureaux des REM aux nouveaux médias. Les salariés se sont plaints de nombreuses nuisances (bruit et poussière) et s'inquiètent de l'intensification de ces travaux au mois de juillet.

Pourquoi la direction n'a-t-elle pas pris toutes les dispositions nécessaires pour minimiser ces nuisances, comme elle s'y était pourtant engagée devant les représentants du personnel au CHSCT ?

La direction a-t-elle prévu des mesures suffisantes afin d'éviter de futurs désagréments lors de la poursuite des travaux ?

Cette question a fait l'objet d'un point à l'ordre du jour du CHSCT du mois de mai. Une communication préalable sera effectuée aux salariés concernés avant le début des prochains travaux.

7/ La question du remboursement des frais de taxis revient en force ces derniers temps. Plusieurs salariés ont connu un retard important dans le processus de remboursement. Quand les sommes avancées atteignent plus de 500 € sur un salaire d'un assistant chef d'édition par exemple, tout retard affecte la vie de ces salariés. Est-ce que la direction envisage une solution pour finir avec ce système qui oblige les salariés à avancer l'argent du transport en taxi ? Des solutions comme les chèques taxi, des accords avec les sociétés G7 ou Uber sont-ils envisageables ?

Des avances de frais de taxis sont possibles. Les salariés sont aussi invités à remettre plus régulièrement leur demande de remboursement au service planning.

Par ailleurs, récemment un appel d'offre de marché public a été émis et remporté par le prestataire actuel soit la G7. Ainsi, l'ensemble des comptes prépayés sont reconduits dans l'état. L'ensemble du personnel désireux d'utiliser la G7 devra créer un profil et profitera d'un numéro d'appel prioritaire. Il devra alimenter son profil d'informations, nom, prénom, adresse, carte bancaire et pourra ainsi payer directement son taxi avec sa carte bancaire. Il accèdera aux commandes en ligne, smartphone et des factures pourront lui être envoyées par G7 pour ses remboursements. Il pourra suivre l'arrivée du

véhicule avec la géolocalisation de celui-ci et gérer ses commandes et annulations. Le temps d'attente du taxi a été réduit à 5 minutes.

8/ Deux salariés du desk arabophone à FR24 ont été suspendus provisoirement. Cela n'a pas été annoncé officiellement laissant libre cours aux spéculations et aux rumeurs qui viennent alourdir une ambiance déjà lourde ? Où en est ce dossier ? Pourquoi la direction ne communique pas clairement avec ses salariés pour dissiper tout emballement ?

La direction ne peut pas communiquer sur une procédure individuelle encore en cours.

9/ Les journalistes du desk arabophone de FR24 notent une dégradation des conditions et de la qualité de leur travail dûe aux retards conséquents et récurrents des collègues dont ils dépendent, sachant que les délais de préparation sont très courts. Exemples : des rédacteurs en chef qui viennent en retard entravant les présentateurs dans la préparation des JT et vice-versa. Retard des chefs d'édition ou leurs assistants qui affectent le travail des présentateurs et vice-versa... etc.

Que fait la direction pour permettre un respect rigoureux des horaires de travail ?

Tout retard signalé et qui a pu avoir des conséquences désagréables pour le travail de l'équipe fait l'objet d'une demande d'explication auprès du salarié concerné et d'un rappel à la règle de la part de sa hiérarchie. Si un collaborateur est identifié comme coutumier de retards réguliers et avec des conséquences sur la bonne tenue de l'antenne, il peut être susceptible de faire l'objet d'une mesure disciplinaire. Un rappel sera effectué à la direction pour que l'encadrement signale les retards.

10/ Au desk arabophone de FR24, les chefs d'édition et les rédacteurs en chef reçoivent fréquemment des consignes contradictoires concernant les nouveaux correspondants. Dernier exemple : la correspondante à Genève. Pendant plusieurs jours, il a été demandé de la présenter comme une simple journaliste, puis comme correspondante FR24, puis encore une fois comme une simple journaliste. Jusqu'à aujourd'hui, on ne sait pas clairement comment la présenter. Cela se produit avec d'autres collaborateurs. Quelle est la procédure de nomination des correspondants au desk arabophone et dans les autres desks de FR24 ? Y a-t-il un book pour consigner les nouvelles intégrations et ceux qui sortent de notre réseau de correspondants ?

La gestion des correspondants de France 24 est sous la responsabilité de Loïck Berrou, adjoint au directeur de F24 en charge du pôle Images, Magazines et Reportages. La désignation des correspondants est effectuée par la Direction de F24, validée par Marc Saikali. Dès qu'une modification intervient, la direction en informe les rédacteurs en chef qui sont garants de la bonne information à l'antenne et du bon usage des intervenants identifiés.

11/ Nous demandons l'application de la loi L. 35111 et L. 35117 modifiée par la loi L.201641 (art. 28) du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé. À savoir :

« Art. L. 35117-1. Il est interdit de vapoter dans : « (...) »

« Les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. »

« Un décret en Conseil d'Etat fixe les conditions d'application du présent article. »

Quelles mesures la direction compte-t-elle prendre afin de faire respecter cette interdiction ?

En effet, la loi santé dans son article 28 interdit désormais l'usage de la cigarette électronique à l'intérieur des lieux de travail fermés et couverts à usage collectif. Cette interdiction concerne, par exemple, les open space ou les salles de réunion. L'entrée en vigueur de cette nouvelle interdiction attend toutefois la publication d'un décret en Conseil d'Etat qui précisera ses conditions de mise en place : montant de l'amende, cas des bureaux individuels... Une communication sera adressée à l'ensemble des salariés prochainement.

Questions FO

1. La direction envisage d'engager une réflexion plus globale sur l'accueil des stagiaires notamment dans les rédactions. Les organisations syndicales seront-elles conviées à cette réflexion ? Si oui dans quel cadre ?

Cette réflexion ne concernent pas sur toutes les rédactions mais certaines émissions, surtout coté RFI. Coté f24, la solution retenue convient à tout le monde. Il n'est pas prévu de réflexion globale.

2. Selon la direction « *les remplacements de CET doivent s'apprécier en fonction des besoins du service, du potentiel de remplacement interne* », est-ce que le chef de service du service politique sera remplacé ?

3. Quand la direction accorde la prise de CET à un chef de service est-il remplacé et si oui est-ce à partir du premier jour d'absence ?

4. Qui va assurer l'intérim jusqu'à son retour ? Un CDD ?

5. La direction va-t-elle remplacer la fonction de chef de service ou pas ?

Réponse aux trois questions précédentes : le chef de service politique ne reviendra pas sur son poste en qualité de chef de service. Lorsqu'il sera en congé ou CET, il sera remplacé par un CDD. Pendant ses congés payés au mois de juin, un renfort ponctuel peut être envisagé en cas de forte activité dans le service.

Veronique Rigolet, son adjointe jusqu'à présent, a été officiellement nommée chef de service politique par Cécile Mégie. Un appel à candidature pour le poste d'adjoint va être lancé prochainement.

6. Quel est le délai du N+1 ou N+2 pour donner une réponse après une proposition de mission ?

Il n'existe aucun délai spécifique prévu.

7. La programmation malheureuse de CDD a des conséquences importantes sur l'antenne quelles seront les solutions dans un futur proche ?

Lorsqu'ils sont recrutés, les nouveaux TCR bénéficient d'une période de formation et de doublure avant de prendre l'antenne de façon autonome. La DTSI s'assurera que ces doublures soient bien effectuées pendant une semaine.

8. La direction a-t-elle défini un calendrier fixant les réunions de NAO ?

Cf réponse à la question 25 de la CGT.

9. Quel est le cadre d'application du nouvel accord d'entreprise en 2016 ?

L'accord sera appliqué de façon progressive au cours de l'année 2016. Certaines dispositions à caractère social sont déjà appliquées.

10. Pourquoi seuls les éléments à caractère social de l'accord d'entreprise signé le 31 décembre 2015 sont-ils appliqués ?

Les dispositions à caractère social pouvaient être facilement mises en place sans accord de transposition. La mise en place des dispositions en matière de temps de travail constitue une nouvelle étape de l'application de l'accord d'entreprise.

11. L'accord de transposition qui reste à négocier concerne-t-il uniquement le nouveau système de rémunération ?

L'accord de transposition sera négocié au plus tard au 31 décembre 2016. D'autres négociations sont prévues concernant la nomenclature des emplois et le positionnement des emplois dans cette nomenclature ainsi que les modalités de calcul de l'ancienneté reconnue dans l'entreprise.

12. La négociation sur le nouveau CET est-elle terminée ?

La négociation concernant le nouveau CET est bien avancée. Une proposition sera transmise aux élus prochainement.

13. La réduction du temps de travail à France 24 interviendra-t-elle en juin 2016 ?

Cf question 1 de la CFDT.

14. Combien d'emploi non permanent à France médias monde ?

Cette information sera disponible dans le bilan social de l'entreprise en cours de préparation.

15. Une personne de la direction de la Stratégie quitte son poste, sera-t-elle remplacée ?

Le poste est effectivement disponible. L'appel à candidature a été diffusé en interne le 11 mai dernier et en externe sur le site de l'APEC, le 17 mai et validée par le site le 23 mai.

16. Le forfait jours réduits constitue-t-il une modalité d'application du forfait annuel en jours ?

Oui mais le forfait jours n'est pas uniquement lié à l'accord. C'est une option que les salariés peuvent envisager.

17. Le forfait jours réduit peut-il être revu annuellement ?

Oui, le forfait jours réduit peut être revu annuellement.

18. Combien de jours non travaillés au titre du forfait jours réduits ?

Cela dépend du forfait jours réduit choisi. Il suffit de réduire le forfait d'un jour pour qu'il soit considéré comme un forfait jours réduit.

19. Si pour les salariés en 5/2, en 4/3 et en 4/5/5 et les autres cycles le forfait est réduit de 204 à 202 jours Il est réduit de combien en % ? Que se passe-t-il pour les JRTT ?

Les jours de RTT deviennent des jours sans vacation qui ne sont plus à la main du salarié. Le cycle constitue une organisation du travail. Un journaliste qui veut rester à 197 jours est à 96.6% et un PTA à 203 jours est à 99%.

20. Si pour les salariés en 5/2, en 4/3 et en 4/5/5 et les autres cycles le forfait est réduit de 196 au lieu de 204 jours, de combien est-il réduit en % ? Que se passe-t-il pour les JRTT ?

Cf réponse à la question précédente.

21. Le salarié peut-il faire 80% du temps de travail et 5 semaines congés payés et bénéficier de 80% de ses RTT tout simplement ?

Lorsque le salarié est au forfait jours réduit, ses RTT deviennent des jours sans vacation.

22. Peut-on être en forfait jour réduit et en décompte horaire ?

Non, ce n'est pas possible.

23. Pour le travail posté un salarié peut-il être en forfait jours réduit et en décompte horaire ?

Non, ce n'est pas possible.

24. La direction s'engage-t-elle à garantir aux salariés à temps partiel ou en forfait réduit un traitement équivalent à celui des autres salariés en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle ?

Tous les salariés, qu'ils soient à temps plein, à temps partiel ou en forfait jours réduit bénéficient des mêmes droits en matière de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

25. La rémunération des salariés en forfait réduit est-elle proportionnelle à celle des salariés qui à qualification égale occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise ?

26. Les salariés à temps partiel ou au forfait jour bénéficient-ils du 13^{ème} mois au prorata du temps effectué pendant l'année ?

Oui les salariés bénéficieront dans ce cas d'un 13^{ème} mois au prorata du temps effectué pendant l'année.

27. Le décompte et la prise de congés est-il calculé en jours ouvrés ?

Cf réponse à la question 2 de la CGT.

28. Le nombre de jours de RTT des salariés au forfait réduit sera-t-il calculé au prorata du temps de travail effectué ?

Dans le cadre d'un forfait jours réduit, les salariés bénéficient des jours sans vacation et non des RTT.

29. L'assiette des cotisations retraite pourrait-elle être déterminée comme si le salarié exerçait son activité à temps complet de sorte que le forfait réduit n'entraîne pas de perte des droits pour la retraite ? Si oui comment en faire la demande ? En sachant que cette prise en charge n'est pas considérée comme un supplément de rémunération : elle ne supporte donc pas les cotisations sociales et n'est pas imposable pour le salarié, est-ce que l'employeur peut opter pour un mécanisme de sur-cotisation afin de limiter l'impact négatif du forfait réduit considéré comme du temps partiel sur les futures retraites ?

Les cotisations sont prélevées sur le salaire perçu. Ainsi lorsque le salarié refuse le rachat de ses jours, son salaire n'augmente pas et par conséquent il ne cotisera pas sur un salaire supérieur.

30. Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans l'entreprise sont-ils prioritaires ?

La loi prévoit que seuls les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper ou reprendre un emploi à temps plein dans l'entreprise. Ce n'est pas le cas des autres salariés.

31. De combien de temps de réflexion dispose les salariés pour se positionner par rapport à la modification du temps de travail ?

Le salarié a jusqu'à décembre 2016 pour se positionner sur la modification de son temps de travail.

32. Quel est le cadre juridique des choix optionnels ou modifications proposés aux salariés concernant le nouveau forfait temps de travail ?

Le choix du salarié a une valeur contractuelle.

33. La direction a-t-elle lancée une réflexion sur une sur-complémentaire santé pour pallier à la diminution des remboursements des frais de santé de la mutuelle d'entreprise ?

Les diminutions de remboursement de frais sont dues aux dispositions légales applicables depuis le 1^{er} janvier 2017. En effet, les entreprises ont l'obligation de mettre en place un contrat responsable ayant pour objectif d'encadrer les dépenses de santé grâce au respect d'un certain nombre d'obligations et d'interdictions en termes de prestations santé comme notamment :

- **la prise en charge totale ou partielle des consultations et prescriptions du médecin traitant afin d'encourager les patients à respecter le parcours de soins coordonnés,**

- **l'absence de prise en charge de la participation forfaitaire de 1 €,**
- **pour les patients qui consultent un spécialiste sans passer par leur médecin traitant, l'exclusion totale ou partielle de la prise en charge des dépassements d'honoraires sur le tarif des actes et consultations,**
- **la prise en charge totale de 2 prestations liées à la prévention.**

Aucune décision n'a pour l'instant été prise sur la mise en place d'une sur-complémentaire. Ce sujet est toujours à l'étude.

34. La direction a-t-elle un calendrier pour aboutir sur la négociation de la nomenclature des métiers FMM et la rémunération ?

Un calendrier des prochaines négociations sera envoyé prochainement.

35. Un accord de transposition est-il disponible pour le prochain Conseil d'administration ?

Non, cet accord ne sera pas disponible pour le prochain Conseil d'Administration.

36. Si un salarié accepte une des options proposées en juin quand aurait-il un avenant à son contrat et pourquoi ?

Les options choisies ont une valeur contractuelle. L'avenant au contrat de travail formalisant l'accord sera envoyé fin décembre.

37. Si un salarié choisit une option où la direction propose le rachat de jours plus de que nécessaire pour atteindre le nouveau forfait de 204 jours, est-ce qu'il sera sur un forfait de 204 jours ou plus ?

Le forfait jours défini dans l'accord est égal à 204 jours. Pour être à temps plein, le salarié doit se positionner sur les jours divers, la 39^{ème} heure et les jours d'ancienneté.

38. Si un salarié choisi de rester sur ses droits individuels et acquis sera-t-il en forfait jours réduit ?

Oui, le salarié sera en forfait jours réduit.

39. Les droits en terme de congés 39^{ème} heure ne sont plus acquis par demi-journée, pourquoi ?

Il s'agissait d'une erreur informatique qui sera corrigée.

40. Comment déposer 1,7 congé 39^{ème} heure ?

Cf réponse à la question précédente.

41. A quelle date les personnels de France 24 recevront-ils un courrier pour leur « *abaisser le temps de travail tout en maintenant le salaire pour les salariés de France 24* » et donc passer à 204 jours de forfait au lieu de 212 jours ?

Le courrier sera adressé courant le mois de juin.

42. Concernant les maquilleuses quand aura lieu la réduction du nombre d'heures travaillées qui pour rappel était de 106 heures par an ?

Sauf disposition plus rapide, la mise en place des nouveaux cycles tenant compte de la réduction du temps de travail se fera en septembre 2016.

43. Concernant la maintenance broadcast, les ATS quand aura lieu la réduction du nombre d'heures travaillées qui pour rappel était de 103 heures par an ?

Sauf disposition plus rapide, la mise en place des nouveaux cycles tenant compte de la réduction du temps de travail se fera en septembre 2016.

44. Concernant les coordinateurs d'antenne (FR/EN/AR) quand aura lieu la réduction du nombre d'heures travaillées qui pour rappel était de 91 heures par an ?

Sauf disposition plus rapide, la mise en place des nouveaux cycles tenant compte de la réduction du temps de travail se fera en septembre 2016.

Questions SNJ

1. Compte tenu qu'actuellement la durée annuelle de travail est de 196 jours (197 avec le jour de solidarité) pourquoi la Direction propose-elle le rachat de 12 jours si cette option obligera le salarié à travailler 209 jours en 2016 ?

Il y a des jours inclus dans le forfait et d'autres non. Les jours d'ancienneté par exemple sont des congés supplémentaires.

2. Pourquoi les taux de rachats ne sont-ils pas identiques selon les formules?

Les taux sont calculés par rapport aux jours travaillés : 197 jours ou par exemple 192 jours si le salarié bénéficie de 5 jours d'ancienneté. Le nombre total de jours travaillés pour faire le calcul change.

3. Que deviennent les jours divers et 39e heure non rachetés (exemple: la direction racheté 3 jours "39e heure" sur 5)?

Ces jours deviennent des RTT.

4. Quelle base légale permettrait à la direction de déclarer qu'un salarié actuellement à temps plein sera un employé à temps partiel s'il refuse de se faire racheter sa semaine "ancienneté"?

La semaine d'ancienneté n'étant pas incluse dans le forfait jours actuel, le journaliste refusant son rachat ne se retrouverait pas en forfait jours réduit.

En revanche ce n'est pas le cas s'il refuse le rachat des jours divers et des congés 39^{ième} heure.