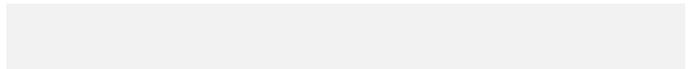




RÉUNION DU 23 Août 2016

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL



## Questions SUD

- 1) Pourquoi l'encadrement n'est-il pas remplacé à la DTSI même en cas de nécessité ?

**Dans le cadre d'une absence sur la planification des TCR, un remplacement de longue durée avait initialement été envisagé. Il n'a hélas pas pu se concrétiser. A l'avenir, des demandes plus ponctuelles seront formulées pour faciliter les remplacements.**

- 2) Nous avons demandé une renégociation de l'accord "Brigade" - à ce jour nous n'avons aucune nouvelle de la DRH à ce sujet - pourquoi ?

**Les négociations de l'accord concernant la brigade ne sont pas prévues pour le moment.**

- 3) Pourquoi tant d'anomalie sur la grille estivale (les vacances du soir allant dîner à la même heure...) ?

**L'anomalie sur la grille estivale trouve son origine dans une erreur concernant l'heure de l'ouverture de la cantine, prévue à 19h00 et non à 18h30. Les plans ont été repris dès que la rédaction a fait remonter le problème.**

**Par ailleurs nous avons mis en place une nouvelle grille estivale avec l'arrêt du KB, source d'un changement de planification des TCR non négligeable, avec notamment des travaux de la technique qui ont duré plus longtemps que prévu.**

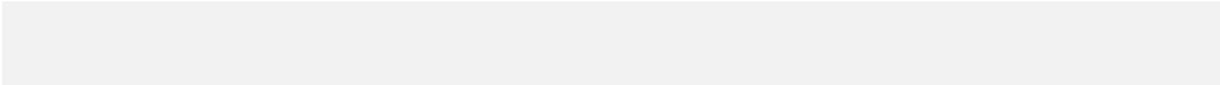
- 4) Qu'en est-il du redéploiement du "personnel KB" ?

**Actuellement trois TCR sont en remplacement sur les postes à la régie finale et un TCR est sur le monde 8.**

**La Direction recherche toujours une solution de reclassement pour un des TCR qui a pris ses congés pendant l'été. Depuis son retour, il est présent dans l'entreprise en attendant une nouvelle affectation. La DRH l'a rencontré à plusieurs reprises. Malgré plusieurs tentatives, aucune solution de reclassement n'a pu aboutir à ce jour. La DRH poursuit ses recherches en lien avec le salarié et les différentes directions de FMM.**

- 5) Pourquoi une salariée se trouve dans l'obligation d'avoir l'aval de sa direction (à la demande de la DRH) pour se faire payer ses heures de repos compensateur ?

**La DRH demande uniquement à la direction opérationnelle de valider la cohérence du volume des heures disponibles par rapport à la demande paiement. Il n'y a pas de demande d'autorisation particulière.**



### Questions CGT

- 1) Pourquoi des différences de traitement sur un même site?  
L'accès au WIFI pour les salariés d'Ericsson est bridé depuis plus d'un mois  
A l'époque du numérique, comment se fait-il qu'on ne puisse pas donner un accès décent pour des gens 3.0 ?

**Ericsson étant prestataire de service, le réseau wifi de France Médias Monde ne peut pas les accueillir. Par conséquent, Ericsson a installé un réseau privé. En cas de problèmes de wifi rencontrés par ces salariés, ces derniers doivent alors s'adresser à leur direction.**

## Questions CFDT

- 1) La terrasse du 7<sup>e</sup> étage était à l'origine destinée aux non-fumeurs. Cela ne semble plus être le cas. Les fumeurs disposent de celle du 8<sup>e</sup> et des parvis des 80 et 62 rue Camille Desmoulins ainsi que du jardin du 62 rue C. Desmoulins. Les non-fumeurs souhaiteraient disposer d'un espace détente extérieur sans fumée. Quand la Direction compte-t-elle réinstaurer le principe de la terrasse non-fumeurs au 7<sup>e</sup> ?

**Ce projet n'est pas l'ordre du jour. La direction compte sur le civisme et le respect mutuel des salariés.**

- 2) Serait-il possible d'installer des protections sur les terrasses pour faire de l'ombre ? Les collaborateurs souhaiteraient en profiter sans griller.

**Une telle installation nécessiterait des investissements importants car il n'est pas possible d'utiliser des solutions mobiles (type parasol) pour des raisons de sécurité.**

**A ce jour, ces travaux ne sont pas prévus par la direction.**

- 3) Dans le cadre du réaménagement des locaux, serait-il possible de prévoir de vrais espaces de détente (sans TV, ni frigo, ni machine à café, ni micro-onde) afin de permettre aux collaborateurs de décrocher quelques minutes, éventuellement de faire une micro sieste ?

**Cette question sera examinée avec les élus du CHSCT.**

- 4) Dans le cadre du réaménagement des locaux, serait-il possible de prévoir un espace d'activité physique, avec par exemple un vélo d'intérieur ou un tapis de course ?

**Nous ne disposons pas de locaux pour installer un espace d'activité physique (vélo d'intérieur ou un tapis de course par exemple).**

**Par ailleurs, la mise en place d'un tel espace répond à une réglementation spécifique et complexe car les activités sportives en entreprise sont régies à la fois par le Code du sport et le Code du travail.**

**Ainsi, il convient de respecter les règles de conception et d'utilisation des lieux de travail. Leur utilisation doit permettre de garantir la sécurité des travailleurs et les locaux doivent présenter des conditions d'hygiène et de salubrité propres à assurer la santé de ces derniers.**

**L'aménagement de cet espace devra donc notamment répondre aux exigences du Code du travail concernant l'aération et l'assainissement, la prévention des incendies et l'évacuation, les installations sanitaires, l'accessibilité et l'aménagement des lieux pour les travailleurs handicapés.**

**Les règles prévues par le Code du sport pour apporter les garanties d'hygiène et de sécurité dans les établissements où sont pratiquées des activités sportives sont également à respecter.**

**Pour toutes ces raisons, la direction n'envisage pas de mettre en place un tel espace.**

- 5) Il y a à France 24 des sièges datant du lancement en 2006. Ils sont en très mauvais état (tissu, déchiré, mousse apparente, propreté douteuse, confort discutable). Quand ces sièges seront-ils remplacés ?

**Les sièges sont en cours de remplacement. En cas de constatation de matériel dégradé, les collaborateurs peuvent le signaler aux services généraux à l'adresse mail suivante : [grp\\_affaires-generales@france24.com](mailto:grp_affaires-generales@france24.com).**

- 6) Que se passe-t-il avec la correspondante à Pékin de la rédaction chinoise ? Cette collaboratrice travaille depuis l'an 2000 et son travail donne entière satisfaction. Pourtant ses piges diminuent d'année en année sans qu'on lui donne une raison valable. Est-il normal que cette journaliste ait vu le montant de ses piges passer de 1200 à 300 euros par mois ?

**Cette année, la correspondante à Pékin de la rédaction chinoise a vu sa chronique supprimée au profit d'une nouvelle chronique sur les présidentielles américaines. Elle continue toutefois à piger pour RFI. Lorsque la campagne présidentielle américaine touchera à sa fin, un point sur sa situation et la poursuite de sa collaboration sera fait. Un correspondant pigiste à l'étranger ne peut être assuré d'avoir un nombre de piges stable d'un mois sur l'autre.**

- 7) La Direction peut-elle éclaircir les exigences à l'égard des correspondants ? Ont-ils le droit de voyager, de séjourner dans d'autres villes du pays qu'ils couvrent ?

**Aucune règle spécifique n'est prévue. Dans le cas de son activité professionnelle, soit le correspondant fait une proposition de reportage et France Médias Monde étudie ce projet (pertinence du reportage, quelle production antenne proposée, sécurité, coût du reportage) soit la rédaction en chef demande au correspondant s'il lui est possible de se déplacer pour tel ou tel reportage et France Médias Monde prend en charge cette mission.**

**Lorsque la rédaction de RFI mobilise le correspondant dit « numéro deux », elle informe toujours le « numéro un ». Dans le cas d'un reportage en zone dangereuse, l'avis du responsable de la sécurité éditoriale (Jean Christophe Gérard) est sollicité. Enfin, les correspondants vivant dans une région dangereuse, sont pleinement intégrés au planning des formations sécurité. A titre d'exemple, trois correspondants sont inscrits pour la session de septembre 2016.**

- 8) Le poste du Directeur adjoint des Environnements numériques bientôt vacant semble avoir déjà été pourvu sans annonce de mobilité interne. Est-ce vrai ? Si oui, pourquoi ne pas avoir eu recours à la mobilité interne ?

**Le Directeur adjoint des Environnements Numériques va quitter l'entreprise fin août. Ce poste a été reconfiguré à cette occasion sur le marketing stratégique et la gestion de projets spécifiques. La direction a effectivement procédé à un recrutement extérieur au regard des compétences spécifiques requises et des projets de développement en cours. La Responsable Marketing Stratégique a rejoint FMM à compter du 2 août afin de pouvoir assurer la passation et la transition dans des conditions optimales.**

**Certains postes stratégiques ou aux compétences spécifiques ou « rares » peuvent faire l'objet d'un recrutement direct sans appel à candidature.**

- 9) Pourquoi la proposition faite aux salariés ex PTA requalifiés journalistes fait-elle l'objet d'un avenant spécifique à leur contrat qui n'est pas le même que celui proposé aux PTA ou aux journalistes ? Quand les salariés concernés par cette mesure auront tous reçus cette proposition ?

**Plusieurs PTA reconvertis en journalistes ne disposaient pas au 1<sup>er</sup> juin 2016 des critères requis par l'Avenant Audiovisuel à la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes (C.C.N.T.J) pour bénéficier des jours d'ancienneté journaliste et, par conséquent, ils ne pouvaient pas en bénéficier. En revanche, ils avaient par le passé occupé des fonctions non journalistiques au sein de France Médias Monde avant de changer de statut.**

**A titre exceptionnel et dérogatoire, France Médias Monde a accepté de racheter les jours d'ancienneté ou d'âge issus des dispositions de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles(C.C.C.P.A), droit conventionnel dont ils avaient perdu le bénéfice lors de leur prise de fonction en tant que journaliste du fait de l'application de la C.C.N.T.J.**

**Toutefois, ce rachat n'emporte aucun droit rétroactif au titre des jours d'ancienneté ou d'âge issus de la C.C.C.P.A et les dispositions conventionnelles de la C.C.C.P.A ne sont pas applicables postérieurement à leur prise de fonction en tant que journaliste.**

**S'agissant d'une proposition dérogatoire aux dispositions de l'accord, la direction a souhaité la formaliser dans un avenant.**

- 10) Comment a été calculé le nombre de jours cadre rachetés des PTA reconvertis en journalistes ?

**Aucun jour cadre ne leur est racheté car les journalistes n'en bénéficient pas. En effet, ces collaborateurs ont bénéficié, lors de leur changement de statut, d'autres compensations de sujétions horaires (39<sup>ème</sup>, ...).**

- 11) Comment est calculée la valeur des jours rachetés ?

**La situation des journalistes anciennement PTA a été considérée comme si ces collaborateurs étaient PTA au 1<sup>er</sup> juin 2016.**

**Dans le cadre de l'article 1-3 de convention collective de la communication et de la production, les PTA RFI bénéficiaient de:**

- Un jour ouvré pour plus de 10 ans d'ancienneté,
- Deux jours ouvrés pour plus de 15 ans d'ancienneté,
- Trois jours ouvrés pour plus de 20 ans d'ancienneté,
- Quatre jours ouvrés pour plus de 25 ans d'ancienneté,

**Avec la garantie d'un minimum de :**

- Un jour ouvré au-delà de 30 ans d'âge,
- Deux jours ouvrés au-delà de 40 ans d'âge,
- Trois jours ouvrés au-delà de 50 ans d'âge,

**Le calcul retenu est le suivant :**

- **Pour 4 jours d'ancienneté PTA :  $5,70\% = 2,15\%$  au titre de l'ancienneté +  $3,55\%$  au titre du forfait (Jours 39<sup>ème</sup> heure et Jours divers article 26 de l'avenant et article 31 audiovisuel à la C.C.N.T.J.)**
- **Pour 3 jours d'ancienneté PTA :  $5,15\% = 1,60\%$  au titre de l'ancienneté +  $3,55\%$  au titre du forfait**
- **Pour 2 jours d'ancienneté PTA :  $4,62\% = 1,07\%$  au titre de l'ancienneté +  $3,55\%$  au titre du forfait**
- **Pour 1 jour d'ancienneté PTA :  $4,08\% = 0,53\%$  au titre de l'ancienneté +  $3,55\%$  au titre du forfait**

12) Pourquoi les nouveaux courriers envoyés aux journalistes ne mentionnent plus le rachat des jours divers et 39eme heure ?

**Le courrier adressé précisait Uniquement les jours rachetés au titre de l'ancienneté PTA, en complément des jours figurant dans le courrier initial. Les salariés en faisant la demande pourront avoir courrier reprenant la totalité du rachat :**

- **Jours 39<sup>ème</sup> heure (article 26 de l'avenant audiovisuel à la C.C.N.T.J.) ;**
- **Jours divers (article 31 de l'avenant audiovisuel à la C.C.N.T.J.) ;**
- **jours d'ancienneté ou d'âge issus des dispositions de la Convention Collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles(C.C.C.P.A),**

## Questions CFTC

- 1) La rentrée approche. Toutes les organisations syndicales attendent le début des négociations sur l'accord d'entreprise, les NAO, les modalités des élections des représentants syndicaux, la mise en place des nouveaux cycles à France 24, la mise en place du CET, etc. Peut-on avoir ici le calendrier prévu par la direction?

**Un calendrier est en cours de finalisation et les négociations devraient reprendre à la mi-septembre 2016.**

- 2) Pendant la période estivale, la rédaction de France 24 s'est retrouvée plusieurs fois en grande difficulté pour remplacer des absences de dernière minute, malgré l'allègement des grilles. La solution était quelques fois de ne pas remplacer les absences, de demander aux pigistes de faire plus que leur travail habituel sans contrepartie ou d'enchaîner des shifts sans respecter le temps de repos légal. Cela a même créé des tensions au sein des équipes (des chroniqueurs spécialisés qui se retrouvent sans assistants pour préparer leurs chroniques par exemple). Cette situation est récurrente d'une année à l'autre. Quelles solutions apporter?

**L'été est une période particulière au cours de laquelle la direction de la rédaction est amenée à accorder les congés des collaborateurs CDI (notamment ceux ayant leur famille à l'étranger) en contrepartie d'un allègement de la grille. Or, il y eu plusieurs actualités importantes qui ont été correctement couvertes mais qui ont nécessité de nous adapter en fonction des ressources disponibles. De plus, il y a eu plusieurs absences non prévisibles (maladie).**

- 3) À France 24, le projet de couverture des Jeux Olympiques est passé par tous les états. Au début, le projet prévoyait des équipes élargies avec une couverture renforcée. Se rendant compte que le projet coûtait cher, on décide de tout annuler et de n'envoyer personne. À quelques semaines des J.O, on décide finalement, en catimini apparemment, d'envoyer un journaliste FR, un journaliste EN, un journaliste WEB et une JRI. Rien ne vous choque? Oui, quelqu'un manque à l'appel. Un journaliste arabophone! On a juste décidé de ne pas intégrer la rédaction arabophone. Pourtant, la chaîne arabophone possède davantage d'émissions sportives avec notamment 4 chroniques quotidiennes contre 3 pour les 2 autres chaînes et avec en particulier une chronique quotidienne spéciale Maghreb (notre public dans cette région suivait particulièrement notre couverture des sportifs maghrébins pendant les J.O précédents) et un Talk hebdomadaire d'une heure rediffusé deux fois. C'est la crédibilité même de cette chaîne qui est mise à mal. Comment la direction explique cette décision? On lui laisse le soin d'évaluer l'impact moral et symbolique sur toute une rédaction.

**Le projet de couverture des JO a évolué selon le budget alloué. Quand la décision a été prise, le journaliste pressenti pour couvrir les JO pour la chaîne arabophone n'a pas souhaité donner suite à cette proposition. Il était ensuite trop tard pour libérer et accréditer un autre journaliste.**

- 4) Le projet de collaboration de France 24 avec la chaîne d'information de France TV est toujours en préparation. Où en est-on? Quand les appels à candidature pour pourvoir les postes nécessaires seront lancés publiquement?

**Cette semaine a commencé l'antenne à blanc. Les journalistes tournent sur les 9 ETP (prévus dans le cadre du projet) en attendant que la grille de France info soit stabilisée afin que le plus de journaliste possible soient formés.**

- 5) Quand le nouveau système de primes pour les vacances soirée et nuit prévue dans le nouvel accord d'entreprise entreront en vigueur à MCD? Est-ce que cela sera rétroactif?

**Le nouveau système de primes pour les vacances soirée et nuit prévue dans le nouvel accord d'entreprise sera mis en place au 1<sup>er</sup> janvier 2017. A ce stade, il n'est pas prévu de rétroactivité sur l'année 2016.**

- 6) À MCD, un appel à candidature a été lancé au mois de février pour un journaliste rédacteur en CDI. Depuis, aucune nouvelle! Est-ce que le poste a été pourvu ou l'appel à candidature a été abandonné? Sachant que MCD compte plusieurs pigistes réguliers depuis des années, les candidats ne manquent pas!

**Le poste en CDI à temps plein a été attribué à un salarié déjà en CDI mais employé à temps partiel. L'ensemble des candidats ont reçu un courriel pour les informer que leur candidature n'avait pas été retenue. Mais le salarié retenu est actuellement en congé sans solde. Par conséquent, ce poste est pourvu actuellement par des pigistes.**

**Le poste à temps partiel libéré par ce mouvement est à pourvoir.**

- 7) Est-ce possible pour un/une journaliste en CDD à FMM de garder ses collaborations avec d'autres médias comme ferait un/une journaliste pigiste? Qu'en est-il pour les journalistes en CDI?

**Les journalistes sous CDI ou CDD sont soumis à une exclusivité de collaboration qui a pour but de garantir à l'entreprise et aux salariés l'exécution effective et loyale des contrats de travail. Cette exclusivité de collaboration figure d'ores et déjà dans les contrats de travail.**

**L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 précise les règles en la matière (Article I/3.8 Exclusivité de collaboration). Pour les salariés à temps plein, l'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction d'exercer une activité rémunérée, salariée ou non, ou en concurrence, hors de France Médias Monde.**

**Pour les salariés occupant un poste à temps partiel, le cumul d'emplois est possible dès lors qu'il ne met pas en cause les intérêts légitimes de l'entreprise. Ces intérêts s'apprécient au regard du poste occupé par le salarié à France Médias Monde en lien avec l'activité extérieure souhaitée, par exemple : l'activité concurrentielle ou non de l'entreprise ou les missions proposées.**

**Toute demande de collaboration extérieure doit être formulée par écrit et portée à la connaissance de l'entreprise au plus tard 10 jours avant le début de la collaboration souhaitée. Cette demande doit être adressée au directeur concerné et à la Direction des Ressources Humaines.**

**Tout refus de collaboration extérieure, par l'employeur, doit être motivé dans les 10 jours suivants la réception de la demande écrite. Faute de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée acquise.**

**Toute absence de déclaration ou fausse déclaration relative à une collaboration extérieure constitue une faute professionnelle pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.**

**Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques, sous réserve du respect du principe de discrétion professionnelle.**

**Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées dans la mesure où elles ne nuisent pas à la bonne exécution du contrat de travail.**

**Dans tous les cas, les collaborations extérieures ne doivent pas perturber le bon fonctionnement du service.**

**La collaboration extérieure ne peut être autorisée qu'hors temps de travail et sera adossée à une demande de congé non rémunéré, sabbatique, de jours de réduction du temps de travail (R.T.T), selon les cas, ce qui exclut l'utilisation des congés payés, repos hebdomadaires et des jours de récupération et, pour les représentants du personnel, hors des heures de délégation dont l'objet est l'exercice du mandat.**

**Lorsqu'un congé non rémunéré est accordé, le collaborateur concerné reste soumis à une obligation de loyauté et de non concurrence. Il peut cependant formuler une demande de collaboration extérieure qui est acceptée ou refusée selon les modalités précédemment fixées.**

**Les salariés ayant fait l'objet d'une autorisation de collaboration extérieure s'engagent à respecter les dispositions du Code du travail relatives aux durées maximales de travail ainsi qu'aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.**

**L'autorisation de collaboration extérieure est valable pour une durée maximale d'un an, renouvelable selon la même procédure.**

**En cas de collaboration à caractère fortuit, le salarié peut exceptionnellement être dispensé de l'autorisation dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise.**

**Ces dispositions sont complétées, pour les journalistes, par les articles 7, 8 et 9 de la C.C.N.T.J. En tout état de cause, le journaliste doit s'assurer que la collaboration envisagée, ne met pas en cause son indépendance et sa crédibilité et n'est pas de nature à concurrencer l'activité de l'entreprise.**

**En effet, la crédibilité et l'indépendance peuvent être atteintes :**

- **Lorsqu'il met ses compétences journalistiques ou son image au service d'un intérêt particulier et porte atteinte à son honnêteté professionnelle ;**
- **Dans l'exercice même de son métier lorsqu'un rapport financier est instauré avec un tiers, ce qui peut entraîner un risque de collusion.**

**L'appréciation sur l'atteinte à la crédibilité et l'indépendance peut être nuancée en fonction de certains critères :**

- **L'entité avec laquelle la collaboration est envisagée : entreprise de presse, entreprise, institution, association reconnue d'utilité publique ou non ;**
- **Collaboration rémunérée ou non ;**
- **Collaboration médiatisée ou non.**

**Lorsque le journaliste de France Médias Monde est invité à s'exprimer publiquement en qualité d'expert par l'intermédiaire d'un média extérieur à l'entreprise, il doit dans toute la mesure du possible en informer préalablement le directeur de chaîne.**

**Le journaliste ne peut dans ce cadre, se réclamer de l'appartenance à France Médias Monde, sans autorisation préalable du directeur de chaîne.**

**Il sera rappelé au CDD de cette exclusivité de collaboration et ses modalités de mise en place.**

- 8) Des problèmes de climatisation se font sentir sur les plateaux la nuit. Les présentateurs en souffrent mais quand les services concernés sont appelés ils disent avoir reçu l'ordre de ne pas modifier les réglages. Qu'en est-il ?

**Aucune consigne n'a été donnée dans ce sens.**

- 9) Au-delà, et pour tout le bâtiment, la maintenance bâtiment demande dorénavant d'envoyer un courriel pour demander de réduire ou augmenter la climatisation. Dans des conditions où chaque minute compte, les journalistes et les autres salariés n'ont pas toujours le temps de rédiger le courriel. Et même en le faisant, les services concernés ont l'air de ne pas lire tout de suite les courriels. Entre le temps de l'appel, de la rédaction du courriel, de la lecture de celui-ci et le changement effectif de la clim, les salariés sont déjà "morts" de chaud ou de froid. Trouvons une solution SVP! Cela fait plusieurs années que nous avons les mêmes problèmes!

**Ce courriel est nécessaire pour mesurer la prestation COFFELY, toutefois en cas d'incident ou d'urgence un appel est suffisant.**

- 10) La sécurité du bâtiment la nuit, inquiète certains salariés. Peu de personnel, des accès peu protégés. Qu'en pense la direction ? Quelles solutions pourraient être apportées ?

**La sécurité applique les consignes liées au plan Vigipirate renforcé. Un agent est présent 24/24 à l'entrée du 80 Rue Camille Desmoulins en plus du badge à l'entrée et aux portillons. La grille du jardin de la rue des Nations Unis est fermée en permanence. De l'entrée du 62 rue Camille Desmoulins à nos plateaux, il y a 4 niveaux de contrôle d'accès la nuit (porte d'entrée, portillons au rez-de-chaussée, ascenseurs, portillons encore au 1er et 2eme) et un agent au 1er étage complète le dispositif.**

**Une note de service sur la sécurité de l'immeuble a récemment été diffusée (copie jointe). Elle précise les règles en matière de circulation des personnes dans l'établissement :**

- Désactivation des badges n'ayant pas servi plus de 45 jours et procédure de réactivation,
- Procédure pour les piges et les CDD ne disposant pas de badge et intervenant la nuit et le week-end, les prestataires et les invités,

**Parallèlement, une procédure va être mise en place pour désactiver les messageries électroniques des salariés sous CDI ayant définitivement quitté l'entreprise.**

- 11) Plusieurs salariés ont demandé ces dernières semaines de remettre un store/rideau pour les fenêtres du premier étage, du côté de la rue des Nations Unies, derrière le plateau anglophone. La situation dure depuis le mois de mai. Quand cela sera réglé?

**Le store absent et un store abimé ont été remplacés depuis la réunion des délégués du personnel du mois d'août..**

- 12) Par ces temps de chaleur, le conseil des spécialistes est de s'hydrater le plus possible. Mais à FMM, la condition est de trouver un contenant au précieux liquide. Il suffit qu'un weekend soit un peu chaud que les gobelets dans les fontaines d'eau soient pris d'assaut. Résultat, dès le samedi soir ou même avant, plus de gobelets! N'en parlons pas si c'est un long weekend. Quand on n'a pas le temps d'acheter une bouteille comme c'est le cas pour les présentateurs allant présenter leurs journaux (et qui ont besoin de beaucoup d'eau) la situation devient plus que gênante. Peut-on prendre au sérieux cette remarque récurrente et mettre assez de gobelets à la veille des weekends?

**Un rappel sera fait à l'entreprise de nettoyage qui est en charge de l'entretien des fontaines. Lorsqu'il n'y a plus de gobelet, la permanence nettoyage est compétente pour en mettre de nouveau. Il faut alors contacter :**

- **Pour le 80 rue Camille Desmoulins : 0642061475**
- **Pour le 62 rue Camille Desmoulins: 3468**

- 13) « Les conditions de travail en régie de diffusion EN (ou l'on passe huit à douze heures en travail posté) sont lamentables.

Le système retenu pour la régie FR, s'il n'est pas parfait, est acceptable, au moins en attendant les régies définitives.

Mais en EN (et a priori en AR) la climatisation est peu ou pas réglable et pour contourner cette situation un radiateur d'appoint (type « grille-pain ») a été installé. Cette situation qui pouvait se comprendre pour patienter quelques jours en attendant une solution viable, semble être appelée à s'installer sur le long terme. Bilan : un courant d'air froid venant du haut, une source de chaleur située en bas, et le bruit de grésillement du radiateur qui se met en marche toute les 45 secondes environ.

Pourquoi la direction n'installe pas dans les régies EN et AR le même système de climatisation qu'en FR RAPIDEMENT ?

Doit-on faire venir l'inspection du travail pour obtenir des conditions de travail acceptables RAPIDEMENT ?

Cette situation (ajoutée aux constantes interrogations des coordinateurs d'antenne sur le devenir des nouveaux plannings - qui devaient être appliqués le 1<sup>er</sup> janvier 2016) porte sur les nerfs des salariés, et ne présage rien de bon pour l'avenir des discussions sociales. »

**En régie coordinateur provisoire, il existe 2 circuits de climatisation. Cofély est intervenu plusieurs fois en EN et AR pour trouver des réglages de consigne acceptables et est toujours à la disposition des collaborateurs pour des interventions ponctuelles. Un film a été installé sur la vitre pour régler les problèmes de luminosité. Compte tenu des variations de température, un radiateur d'appoint a été installé provisoirement.**