



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 6 Mars 2018
(Réunion de février 2018)

Questions CFTC

Éléments variables de paye :

- 1) Plusieurs salariés travaillant en horaires décalés se plaignent de perdre leur prime de nuit lorsqu'ils posent une journée de récupération sur une vacation de nuit générant une prime. Pourtant, l'accord FMM du 31 décembre 2015 prévoit expressément dans ses articles II/2.2.9 et III/3.2.8 que « Les récupérations sont assimilées à du temps de travail effectif. Elles n'entraînent aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé. »

La CFTC demande donc à la Direction l'application des articles II/2.2.9 et III/3.2.8 de l'accord d'entreprise et le paiement rétroactif au 1er janvier 2016 des éléments variables de la rémunération qui n'auraient pas été perçus.

Conformément à l'accord d'entreprise de FMM, la dépose d'une récupération sur une vacation générant des EVP doit donner lieu au maintien des EVP.

- 2) Lors d'une précédente réunion des délégués du personnel, la direction a affirmé que seules les vacances régulièrement planifiées donnaient droit à la compensation du travail de nuit prévue aux articles II/2.2.7.4 et III/3.2.6.4 de l'accord FMM. Pourtant, les articles II/2.2.6 et III/3.2.6 stipulent que « Pour les salariés travaillant en 5/2, le travail du dimanche ouvre droit à une indemnisation forfaitaire de 30 euros bruts ou à une récupération correspondant au tiers du temps de travail effectif réalisé le dimanche, au choix du salarié. » et, d'autre part, que « cette indemnité forfaitaire se cumule avec les majorations et indemnités prévues aux articles II/2.2.7.4 et III/3.2.6.4 (Indemnisation du travail de nuit) ».

Il en résulte donc, contrairement à ce qu'affirme la Direction que l'indemnité spécifique compensant le travail de nuit est bien perçue pour tout travail de nuit et non pas seulement les vacances planifiées à l'avance.

Des vacances postées ne sont pas incompatibles avec une organisation en 5/2. La position de la Direction sur l'application de la prime de nuit – uniquement sur des vacances postées - reste donc inchangée et conforme aux articles II/2.2.7.4 et III/3.2.6.4 (Indemnisation du travail de nuit).

- 3) De nouveaux cycles sont progressivement mis en place depuis le début de l'année à France 24 dans le cadre de la baisse du temps de travail prévue par l'Accord FMM. Cela entraîne de facto une diminution du montant global des éléments variables de paie (primes de nuit) jusqu'ici perçus par les salariés.

La Direction a toujours affirmé pendant les négociations de l'accord FMM ainsi qu'à plusieurs reprises lors de la consultation du CHSCT sur le projet de nouveaux cycles que la perte d'EVP liée à la réduction du temps de travail serait compensée. Pour autant, aucun mécanisme de compensation n'a encore été mis en place.

Quelles sont les modalités de compensation prévues ? Quand seront-elles mises en œuvre ? Leur

application sera-t-elle bien rétroactive à la mise en place des nouveaux cycles afin de ne pas pénaliser les salariés ?

Ce point sera abordé dans le cadre de la négociation en cours sur la compensation de la perte d'EVP.

- 4) Les chroniqueurs internationaux France 24 se rendent disponibles à tour de rôle chaque weekend afin de pouvoir intervenir en urgence pour les besoins de l'antenne. La CFTC considère qu'il s'agit là d'une astreinte déguisée et demande à la Direction de permettre aux chroniqueurs de bénéficier des dispositions relatives à l'astreinte et au travail le dimanche et des contreparties correspondantes.

Seul un chroniqueur international est concerné. Il se propose de venir si l'actualité du weekend le nécessite. Il ne s'agit en aucun cas d'une astreinte.

- 5) Lorsque le travail de nuit à un caractère habituel, la cour de cassation considère que la prime de nuit doit être prise en compte dans le salaire à maintenir en cas de chômage d'un jour férié (cass. soc. 27.06.2012, n°10-21306). Par ailleurs, le travail le 1er mai, jour férié et chômé, donne lieu à une indemnité de 100 % du salaire journalier du collaborateur.
- La Direction de FMM prend-elle bien en compte la prime de nuit pour le maintien de salaire en cas de chômage du 1er mai ?
 - La prime de nuit, faisant partie du salaire journalier du collaborateur, est-elle bien majorée de 100 % en cas de travail un 1er mai ?

Le principe concernant l'indemnité de 100 % du salaire journalier pour le 1^{er} mai est le versement du salaire habituel du collaborateur rattaché à cette journée et qui ne constitue pas une compensation ayant le même objet (travail un jour normalement non travaillé).

Sur cette base : les primes de nuit doivent intégrer le calcul (le cas échéant, nous pourrions les traiter au *pro rata temporis* du nombre d'heures effectuées sur le jour férié).

En revanche, n'entrent pas dans la base de calcul :

- La prime d'astreinte, qui ne constitue pas le paiement d'un temps de travail effectif ;
- Les heures supplémentaires réalisées un jour férié, celles-ci étant rattachées à une semaine civile ou un cycle de travail et non à cette seule journée ;
- La prime du dimanche, qui constitue une indemnisation ayant le même objet (travail effectué un jour normalement non travaillé ; Cass. Soc., 30 novembre 1980, n°78.41-299)
- La prime de 100 € pour le travail un jour férié, sur le même fondement que la prime du dimanche.

- 6) L'accord FMM dans son article II/1.3.4 stipule que la prime sur objectifs associée à certains emplois est contractualisée et ne peut représenter plus de 20 % de la rémunération annuelle brute du collaborateur. Pourtant, il apparaît que cette prime représente au moins 30% de la rémunération des commerciaux travaillant au service des Ressources propres. La CFTC demande à la Direction de réintégrer dans le salaire de base de ces collaborateurs la part variable de leur rémunération supérieure à la limite expressément prévue par notre accord d'entreprise.

L'accord sera appliqué, la prime sur objectifs ne dépassera pas 20 % et le delta sera intégré au salaire de base.

- 7) Les primes de nuit correspondant aux vacations se terminant après 22 heures (20€) et après minuit (30 €) prévues par le barème d'indemnisation du travail de nuit de l'Accord FMM ont été versées rétroactivement au 1er janvier 2016 aux salariés en CDI et CDD travaillant à France 24 qui auraient dû les percevoir. A ce jour, seuls les techniciens ATS et de la maintenance broadcast n'ont toujours pas bénéficié de cette mesure. Quand ces primes leur seront-elles versées ? Pourquoi ce retard ?

Un point sera fait entre le Secrétariat Général de France 24 et le planning DTSI pour déterminer une éventuelle rétroactivité sur delta entre la prime de 20 € à 30 €.

- 8) Depuis 8 ans, Les salariés de la maintenance broadcast et les ATS effectuent une vacation se terminant à 00h15. A la faveur d'une erreur lorsque la gestion de leur planning a été transférée du secrétariat général à la DTSI, cette vacation apparaît désormais comme se terminant à minuit et la prime de 30 € ne leur est plus versée. Le Secrétariat général de France 24 ayant confirmé au nouveau gestionnaire que la vacation se terminait bien à 00h15, pourquoi cette situation n'a-t-elle pas été réglée ?

En octobre 2017, la gestion de planning a été transférée à la DTSI pour les besoins de la mise en place d'Optichannel et afin de régulariser des problèmes sur le versement des EVP (retard depuis l'été). Cette question sera examinée avec la DTSI au regard de leur besoin.

- 9) Les salariés de la maintenance broadcast et les ATS ne bénéficient pas de pause repas pendant laquelle ils ne sont pas à la disposition de l'employeur et doivent régulièrement prendre leur repas à leur poste de travail, dans le local technique, afin de pouvoir répondre rapidement aux sollicitations dont ils font l'objet. Compte tenu de cette contrainte, ne devraient-ils pas percevoir une prime de panier, comme c'est le cas dans les autres services ou existent de telles sujétions ?

Les techniciens de maintenance broadcast et les ATS déjeunent au restaurant d'entreprise. Ils peuvent parfois être appelés pour une intervention et peuvent dans ce cas écourter leur pause repas. Cette situation revêtant un caractère exceptionnel, la Direction souhaite privilégier la pause repas en lieu et place de la prime panier.

- 10) Lors du CHSCT du 19 octobre 2017, il a été annoncé que la Direction envisageait de verser une prime de panier aux collaborateurs qui n'ont pas au moins 30 minutes de pause repas. Cette décision était en attente d'une validation de la Direction générale. Qu'en est-il ?

La Direction attend des informations des plannings pour estimer le coût d'une telle mesure.

Journalistes rémunérés à la pige et intermittents du spectacle

- 11) Les salariés non-permanents (pigistes, intermittents) se plaignent de ne toujours pas percevoir les primes de nuit, notamment celles correspondant aux vacations se terminant après 22h (20 €) et après minuit (30 €). Un rattrapage a bien eu lieu en juin 2017, mais depuis plus rien, plus aucune information. Les logiciels HR et Optichannel sont-ils enfin correctement paramétrés ? La

remontée d'informations se fait-elle ? Sous quel délai les primes qui auraient dues être perçues depuis le mois de juin 2017 seront-elles payées ?

L'automatisation du paiement des primes de nuit pour les salariés non-permanents (pigistes et intermittents) est opérationnel dans les outils informatiques depuis fin janvier 2018. Ainsi, le paiement des primes de janvier 2018 est intervenu sur la paie de février. La Direction a effectué un rappel des primes de la période juillet à octobre 2017 sur la paie de novembre 2017. Une régularisation de la période de novembre 2017 à décembre 2017 est programmée sur une prochaine paie.

- 12) Pourquoi la première semaine de janvier n'a-t-elle pas été payée aux salariés non-permanents (piges, CDDU) ? La Direction a-t-elle communiqué suffisamment tôt aux salariés concernés afin qu'ils déclarent bien les montants réellement perçus et non pas les montants qu'ils auraient dus percevoir ? Quelle solution la Direction met-elle en place pour permettre à ces salariés de ne pas être lésés financièrement ? L'unique gestionnaire de paie en charge des pigistes et intermittents doit déjà faire face à une charge de travail excessive. Un renfort pour surcroît d'activité est-il prévu pour traiter les nombreuses demandes potentielles de paiement d'acompte ?

Il s'agit d'un dysfonctionnement dans la transmission des informations du planning de France 24 vers la DRH qui n'a pas permis l'interface entre le logiciel de planification (Optichanel) et le logiciel de paie (HR).

Cette anomalie n'est en aucun cas liée à la charge de travail de la gestionnaire de paie.

Mobilité interne :

- 13) Un chef d'édition pigiste vient de se voir attribuer un poste en CDI de Chef d'édition News FR pendant les vacances (poste libéré par ce dernier car il est passé au Mag), sans qu'il y ait eu un appel d'offre et une fiche de poste créée et envoyée au groupe rédaction dans le cadre d'un processus de mobilité interne.
C'est la quatrième fois en quelques mois que cette situation se produit. Qu'est-ce qui justifie cela ? Sur quel(s) critère(s) décide-t-on qu'un poste doit être « donné » à quelqu'un et non ouvert à candidature au sein de l'entreprise ? Comment la DRH et les Directeurs de rédaction justifient-ils cette façon de procéder qui va à l'encontre des dispositions de notre accord d'entreprise ?

Comme déjà évoqué, les remplacements en cascade nous amènent à ne pas faire d'appel à candidature. En effet, la durée du processus de recrutement dépasserait la durée du remplacement proposé.

Par ailleurs, la Direction précise que dans le cas évoqué dans la question,

- **il ne s'agit pas d'un recrutement sous CDI mais d'un recrutement sous CDD durant la durée du détachement au sein des magazines de la titulaire du poste en new,**
- **la candidate retenue pour ce CDD avait postulé sur le dernier poste de chef d'édition FR mis en consultation en matinale.**

Temps de travail :

- 14) Plusieurs salariés essayant de monétiser des jours de récupération se sont vus répondre que « La direction était en train de mettre en place une procédure pour mieux contrôler le paiement des récupération et qu'il n'était donc pas possible, pour le moment, de déclencher le paiement des récupérations. Comment la Direction peut-elle décider de suspendre unilatéralement une disposition de l'accord d'entreprise qui constitue par ailleurs un droit pour les salariés ?

La Direction ne suspend pas une disposition de l'accord d'entreprise, bien au contraire elle organise le paiement des récupérations conformément à l'accord et dans ce cadre demande aux services de planification de vérifier individuellement les acquisitions et les prises de récupérations avant de solder les récupérations de l'année 2017. Cette vérification nous apparaît plus prudente au regard de l'année de transition qu'a été 2017.

Ces vérifications individuelles engendrent un délai de traitement. Les services de planification mettent tout en œuvre pour le réduire autant que faire se peut.

- 15) Depuis le mois de janvier, la baisse du temps de travail de certains cycles de travail soumis à une forte pénibilité est progressivement mise en œuvre à France 24. La Direction s'est engagée dans l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 à proposer, chaque fois que cela sera rendu possible par les cycles, les créations d'emploi en CDI à temps plein. Le volume de baisse du temps de travail du service maquillage permet l'embauche de deux salariés en CDI à temps complet. Pourtant, le nouveau cycle de travail ne prévoit que la création d'un poste ? Pourquoi la Direction ne respecte-t-elle pas son engagement ? Pourquoi cette souplesse serait-elle accordée au service maquillage et pas à d'autres ?

La Direction respecte les dispositions organisationnelles présentées en CHSCT dans le cadre des nouveaux plannings France 24 consécutif à l'allègement du temps de travail de certains cycles de travail.

Ainsi, il est prévu un recrutement d'une maquilleuse sous CDI en plus des effectifs actuels. Le reste de l'activité sera complété par des vacances de non-permanents.

- 16) La loi du 8 août 2016 a profondément modifié le fonctionnement des services de santé au travail et notamment les dispositions relatives à la périodicité des examens pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée. Pour autant, l'accord FMM du 31 décembre 2015 prévoit que les travailleurs de nuits bénéficient au minimum d'une visite médicale tous les 6 mois. La Direction peut-elle nous confirmer que notre accord d'entreprise prime bien sur cette disposition du code du travail ?

La Direction souhaite maintenir les dispositions de l'accord d'entreprise en matière de surveillance médicale.

Congés / Droits à absence :

- 17) Lors de la précédente réunion des délégués du personnel, la Direction a affirmé que les AIA en temps ont été intégrés dans le logiciel de paie lundi 15 janvier et seront affichés dès mardi 16 janvier dans l'espace Optiweb des collaborateurs. Nous sommes début février et les jours de récupération au titre du travail de nuit issus de la convention collective des chaînes thématiques n'apparaissent toujours pas dans les intitulés de congés disponibles.

Les AIA en temps intégrés le 16 janvier sont ceux correspondant aux droits à congés ayant fait l'objet d'une proposition de rachat en 2016 (jours Divers, 39^{ème} heure, ancienneté journalistes et PTA, jours Cadres, jours de fractionnement).

Les AIA de récupérations ont été mis en place ultérieurement, ils font actuellement l'objet d'adaptation dans le logiciel pour être automatisés.

En attendant que des compteurs d'AIA de récupération soient mis en place, ces AIA peuvent être attribués sous forme de jours (ou d'heures) sur les compteurs de récupération.

- 18) Pourquoi des salariés qui ont posé des RTT la première semaine de janvier se retrouvent-ils avec des soldes négatifs alors qu'ils disposent pourtant d'un reliquat de 6 RTT de la période de référence précédente ?

Comme indiqué dans les différentes communications de la DRH, le reliquat de RTT ne peut techniquement être connu qu'après remontée des prises de congés de décembre, c'est-à-dire après le 10-15 janvier de l'année suivante.

Ce compteur ne pouvait donc être alimenté qu'à partir du 15 janvier de l'année suivante.

Ainsi, les salariés qui ont déposé des RTT sur la période comprise entre le 1^{er} et 19 janvier 2018, ont entamé leur contingent de RTT 2018 au lieu de leur reliquat 2017.

Par conséquent, leur compteur de RTT a pu effectivement être négatif, la première acquisition de RTT 2018 n'étant réalisée qu'au 31 janvier.

Ces salariés ayant un solde négatif de RTT et positif de reliquat peuvent demander la requalification de leur prise de janvier en reliquat de RTT.

L'équipe projet étudie une solution technique pour rendre ce fonctionnement plus fluide pour 2019.

- 19) Des salariés nous ont rapporté qu'on avait procédé, sans les en informer, au paiement de jours de récupération dont la date de péremption n'était pourtant pas atteinte.

Seules les récupérations expirées peuvent être monétisées. Les salariés concernés doivent se rapprocher de leur planificateur ou de leur gestionnaire pour corriger cette éventuelle erreur.

- 20) Le congé pour enfant malade prévu par l'article L1225-61 du Code du travail est-il rémunéré à FMM ?

Selon l'article L1225-61, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article [L. 513-1](#) du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

Les articles II/2.6.4 et III/3.5.4 (Congés pour événements familiaux) de l'accord d'entreprise FMM sont plus favorables puisqu'ils prévoient pour la maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation des prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec qui le salarié est pacsé ou vit maritalement ou d'un ascendant au 1er degré :

- 6 jours ouvrés par année civile ;
- 9 jours ouvrés pour deux enfants ;
- 12 jours ouvrés pour 3 enfants et plus.

Ces jours sont rémunérés sous réserve de fournir une justification médicale attestant de la nécessité de présence du salarié auprès de son proche malade.

- 21) Une journaliste pigiste régulière peut-elle bénéficier d'un complément de salaire par subrogation calculé sur la moyenne de ses revenus ?

Conformément à l'article 36 de la CCNTJ, les absences pour cause de maladie ou d'accidents de travail, couverts par la sécurité sociale, dûment constatés par certificat médical, donnent lieu au paiement des salaires :

- pendant 2 mois à plein tarif puis les 2 mois suivants à 50 %, si le journaliste peut justifier de 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ;
- Pendant 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif après 1 an de présence ;
- pendant 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif, après 5 ans de présence ;
- pendant 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif au-delà de 15 ans.

Après analyse de la jurisprudence, la présence dans l'entreprise est caractérisée par au moins une pige par mois, pendant 6 mois consécutifs.

Pour maintenir la rémunération du pigiste, il convient de se baser sur les rémunérations moyennes versées les 3 derniers mois précédant l'arrêt de travail puis de déduire de cette moyenne le montant des indemnités journalières versées par la CPAM (pas de subrogation). Pour rappel, un délai de carence de 3 jours doit être respecté en cas d'arrêt maladie (pas de subrogation) pour les pigistes.

En revanche, si l'arrêt de travail est lié à un état de grossesse, la carence de 3 jours ne sera pas appliquée.

Aussi, en cas d'accident du travail, il n'y a pas de délai de carence pour le pigiste.

- 22) Depuis le début de l'année, la Direction décide, de plus en plus, d'arrêter du jour au lendemain sa collaboration régulière avec des salariés non permanents, et ce sans raisons réelles et sérieuses. Nous tirons la sonnette d'alarme sur ces décisions brutales qui viennent accentuer la précarité à FMM en surfant sur la nouvelle législation. La CFTC restera vigilante sur ce point.

Le statut de salarié « non permanent » n'implique pas une permanence dans l'entreprise. La Direction peut mettre fin à des collaborations.

- 23) Le calendrier social pour ce début d'année est-il finalisé ? La Direction a-t-elle prévu de négocier les dates et les thèmes des réunions avec les organisations syndicales ou bien envisage-t-elle d'imposer son propre calendrier, sans concertation ?

Le calendrier sera précisé dans les prochaines semaines. La priorité est donnée à la tenue des réunions sur les mesures individuelles 2018.

- 24) A quelle date les négociations annuelles obligatoires 2017 et 2018 ? S'agissant des mesures salariales individuelles, comment la Direction peut-elle décider unilatéralement de supprimer la rétroactivité au 1er janvier 2017 sans en avoir préalablement discuté avec les organisations syndicales et alors que les négociations sont encore en cours ?

Cette question ne relève pas de la compétence de Délégués du Personnel.

Une réunion sur les NAO se tiendra le 12 mars 2018.

- 25) Pourquoi France Médias Monde n'a-t-elle jamais respecté l'obligation qui lui est faite de négocier un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que sur la qualité de vie au travail ? L'absence d'accord à FMM portant sur l'égalité professionnelle a-t-elle déjà été sanctionnée par l'inspection du travail depuis 2012 ?

Le principe de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la qualité de vie au travail est inscrit dans l'accord d'entreprise. France Médias Monde respecte ses obligations et n'a pas été sanctionnée. Le rapport sur l'égalité Hommes/Femmes qui sera remis prochainement aux représentants du personnel peut permettre, si les élus le demandent, l'ouverture d'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

- 26) Le diagnostic sur la pénibilité est-il achevé ? Quelles sont ses conclusions ? Quelles sont les mesures de prévention mises en œuvre ? Comment les déclarations d'exposition des salariés aux facteurs de risques professionnels sont-elles faites ? À quelle date le compte professionnel de prévention (C2P) sera-t-il mis en place ? Quelles sont les modalités de transfert vers le C2P des points acquis au titre du C3P ? Comment les salariés peuvent-ils connaître leur solde de points ? Comment peuvent-ils utiliser ces points pour bénéficier des mesures prévues (formation, réduction du temps de travail, départ anticipé à la retraite) ?

La mission pénibilité a été lancée en 2014, suivie par le cabinet Leyton. Le cabinet s'est déplacé dans nos locaux et a observé les situations de travail. Le cabinet a conclu que nos salariés étaient soumis à deux critères de pénibilité : travail de nuit (au moins 1h de travail entre minuit et 5h, au moins 120 nuits par an) et travail en équipes successives impliquant au moins 1h de travail de nuit entre minuit et 5h, au moins 50 nuits par an.

Nous avons identifié les postes de travail soumis à ces critères de pénibilité. Environ 155 salariés sont concernés.

Conformément aux dispositions légales, compte tenu du nombre de salariés concernés, FMM n'est pas tenu de mettre en place un accord ou à défaut un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité (la loi l'impose si plus de 50% de l'effectif est exposé à de la pénibilité).

La déclaration des salariés se fait annuellement via la DSN. Elle est transmise à la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et du réseau régional des organismes de la branche AT/MP du régime général (CARSAT), chargés de la tenue des comptes professionnels de prévention.

Fonctionnement compte : Dès qu'un salarié acquiert des points au titre de son exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires, un compte lui

est ouvert. Les droits constitués sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à leur liquidation ou son admission à la retraite.

Ce compte est crédité d'un certain nombre de points, en fonction des informations transmises à l'administration par l'employeur dans sa déclaration.

Ces points sont convertibles en périodes de formation professionnelle, en période de temps partiel, compensées financièrement ou en majoration de durée d'assurance vieillesse, ce qui permet à l'assuré d'anticiper son départ à la retraite.

Les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la prise en charge de tout ou partie d'une action de formation professionnelle continue.

Nombre de points acquérables par année :

a) Salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile :

- 4 points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
- 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

b) Salariés dont le contrat de travail débute ou s'achève au cours de l'année civile
Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail, dont la durée est supérieure ou égale à un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, la Cnamts (organisme gestionnaire du dispositif au niveau national) :

- agrège l'ensemble des déclarations des expositions aux facteurs de risques professionnels transmises par le ou les employeurs dudit salarié au cours de l'année concernée ;
- et établit, pour chaque facteur de risque déclaré, la durée totale d'exposition du salarié à ces risques en mois au titre de l'année civile.

Chaque période d'exposition de 3 mois donne lieu à l'attribution de :

- 1 point lorsque le salarié est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
- 2 points lorsque le salarié est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Accès au compte :

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées. Il peut en éditer un justificatif.

Le salarié qui souhaite utiliser tout ou partie des points inscrits sur son C2P doit faire une demande en ligne sur le site internet dédié.

Il peut aussi effectuer cette demande en s'adressant à la Carsat dont il dépend (Carsat du lieu de sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, de son dernier lieu de travail en France). Si la demande est adressée à une autre Caisse, la demande est transmise à celle qui est compétente.

La déclaration de 2015 a été réalisée via la DSN. La réalisation des déclarations 2016 et 2017 a été décalée compte tenu de l'évolution de la législation.

L'analyse de plannings pour établir les déclarations va reprendre dans les prochains mois, à effet rétroactif sans préjudice pour le salarié.

Organisation du travail

- 27) Un directeur peut-il unilatéralement décider de changer les rattachements fonctionnels d'un salarié de son service ? Peut-il unilatéralement modifier sa fiche de poste et ses missions ? Peut-il lui imposer de passer un entretien avec une personne de son service qui n'est pas le supérieur hiérarchique du salarié ?

S'agissant d'une situation individuelle, si elle pose des difficultés la Direction invite les délégués du personnel à contacter le DRH adjoint ou le ou la Responsable des Ressources Humaines.

- 28) Deux ans après la signature de l'accord d'entreprise dont les articles I/4.2, II/2.4.6.2 et III/3.3.6.2 prévoient le contenu et les modalités des entretiens professionnels annuels et des entretiens individuels spécifiques de suivi de la charge de travail, la Direction ne les a toujours pas mis en place.

La CFTC rappelle que l'entretien individuel de suivi de la charge de travail prévu aux articles II/2.4.6.2 et III/3.3.6.2 de l'accord FMM s'impose à la Direction et lui permet notamment de satisfaire à son obligation légale d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail (Art. L3121-60 C. trav.) Ainsi qu'à son obligation générale de prévention en matière de santé et de sécurité.

A quelle date ces entretiens seront-ils enfin mis en place ? La Direction compte-elle consulter les instances représentatives du personnel préalablement, conformément aux dispositions légales ?

La Direction a lancé la campagne d'entretien depuis le début d'année 2018.

- 29) Un salarié a-t-il la possibilité de passer les entretiens annuels d'évaluation avec deux supérieurs hiérarchiques ?

Les modalités de l'entretien professionnel annuel sont définies à l'article I/4.2 de l'accord d'entreprise. L'entretien est programmé à l'avance pour en permettre la préparation entre le salarié et son responsable hiérarchique. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue et à le motiver.

Le salarié peut solliciter un autre référent que son supérieur hiérarchique pour réaliser cet entretien.

Rien n'empêche que l'entretien se déroule avec deux supérieurs hiérarchiques, notamment si le salarié travaille sur plusieurs secteurs.

- 30) Dans certains services, on indique aux salariés qu'ils sont obligés de passer leur entretien annuel avec leurs supérieurs hiérarchiques alors que l'article 1/4.2 de l'accord FMM prévoit pourtant explicitement que le salarié puisse solliciter un autre référent que son supérieur hiérarchique.

Le salarié peut solliciter un autre référent que son supérieur hiérarchique pour réaliser cet entretien.

Il est néanmoins préférable que l'entretien soit effectué avec le supérieur hiérarchique direct qui connaît le mieux l'activité du salarié.

Conditions de travail

- 31) Depuis plusieurs mois, nos élus vous alertent dans les différentes instances sur les conditions de travail des agents de sécurité postés à l'extérieur du bâtiment. Si le barnum installé au 80 constitue une amélioration par rapport à la situation précédente, les agents postés au 62 ne bénéficient toujours pas d'un chauffage digne de ce nom. Compte tenu des conditions climatiques extrêmes que nous pouvons connaître actuellement, nous vous demandons de nous détailler les mesures concrètes mises en œuvre pour assurer la santé et la sécurité des agents postés à l'extérieur du bâtiment.

Les agents postés au 62 sont pris en charge financièrement par le propriétaire de l'immeuble et nous sommes intervenus dans ce cadre auprès de lui. Il a été demandé que le chauffage sous la forme de parasol soit doublé. La Direction est également intervenue auprès de l'entreprise de sécurité pour que les tenues soient changées et pour favoriser la protection contre le froid et les intempéries.

- 32) Les salariés qui travaillent dans et à proximité du hall d'entrée du 80 doivent affronter des températures extrêmement basses le matin. Cela serait semble-t-il dû à l'arrêt pendant la nuit des radiateurs "rideaux" situés dans le sas d'entrée par les agents de sécurité qui y sont postés. Les mesures de sécurité prises par Médias Monde imposant aux agents de sécurité d'être postés dans le sas pendant la nuit, ceux-ci sont dans l'obligation d'arrêter les chauffages, la température devenant rapidement insoutenable. Que propose la Direction pour garantir des conditions de travail décentes tant aux personnels travaillant dans et à proximité du hall d'entrée (accueil, cafétéria, sécurité) qu'aux agents de sécurité postés dans le sas d'entrée la nuit ?

Des consignes ont été données à la sécurité pour permettre une meilleure qualité de travail sans nuire à la sécurité (contrôle des entrées et ascenseurs parkings)

Le poste de l'agent est repositionné après les portes coulissantes pour permettre le maintien des rideaux d'air chaud en 24h/24.

Divers

- 33) Les conditions climatiques extrêmes avec d'importantes chutes de neige en île de France ont entraîné de nombreux problèmes de transport et l'arrêt de certains transports en commun. La Direction accepte-t-elle de maintenir la rémunération des salariés qui n'ont pu se rendre à France Médias Monde en raison de difficultés insurmontables et qui disposent d'un justificatif ou d'une attestation ?

Les collaborateurs n'ayant pas pu travailler cette journée doivent poser un congé, une RTT ou une récupération.

- 34) Dans une telle situation ou dans l'éventualité de grèves nationales d'ampleur dans les transports en commun et particulièrement sur les lignes opérées par la SNCF, la Direction envisage-t-elle de permettre lorsque c'est possible, le recours au télétravail, même si l'accord devant en définir les modalités d'application n'est pas encore conclu ?

En ce qui concerne la mise en place du télétravail dans ce cadre bien précis la Direction avisera au cas par cas.

- 35) Les salariés se plaignent de recevoir leur bulletin de salaire de plus en plus tard. Au 20 février, beaucoup n'ont toujours pas reçu le bulletin du mois de janvier, ce qui en retarde la vérification et l'éventuel report d'éléments variables de paie non perçus sur le mois suivant. A quoi ce retard est-il dû ? Cette situation est-elle exceptionnelle bien risque-t-elle de se répéter ?

L'envoi tardif du bulletin de janvier 2018 est exceptionnel.

- 36) Une nouvelle organisation du service de la paie sera-t-elle bientôt mise en place afin d'optimiser son fonctionnement et mieux répartir la charge de travail entre les différents gestionnaires ? En attendant, des renforts en CDD sont-ils prévus pour liquider les dossiers en souffrance ?

La DRH a mis en place 2 renforts en CDD et une consultante qui est en contrat jusqu'à fin juin.

Par ailleurs, 2 postes vacants ont été récemment pourvus.

Un poste gelé depuis le départ de son titulaire devrait être mis en consultation dans les prochaines semaines.

Un poste d'adjoint au Responsable de Paye est en parallèle mis en consultation.

Le recrutement d'un responsable SIRH rattaché à la DTSI (lien entre la DRH et le développeur) a été décidé.

- 37) Alors que nos collègues prestataires font partie intégrante de notre communauté de travail, ils ne bénéficient pas d'une subvention pour le restaurant d'entreprise ni de tickets restaurants. Pourquoi cette différence de traitement alors que les postes sont budgétés, qu'ils soient occupés par des CDI ou des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure. La Direction de FMM ne peut-elle pas trouver une solution avec les différentes entreprises prestataires pour permettre à ces salariés, qui sont souvent parmi les plus bas salaires, de bénéficier de cette subvention ?

Les salariés extérieurs ne peuvent pas bénéficier des subventions accordées par FMM à la restauration d'entreprise.

- 38) De nombreux collègues sont malades (fièvre, rhume, gripes...) Y-a-t- il une possibilité de désinfecter les espaces de travail communs pour éviter que d'autres collègues ne tombent malades à leur tour ?

Les services généraux ont demandé au service de nettoyage de changer le produit nettoyant et de le remplacer par un produit nettoyant et désinfectant dans les plus brefs délais.

- 39) Les salariés de la chaîne anglophone de France 24 ne savent plus à quel saint se vouer. Après les courriels envoyés par la Directrice adjointe, officiellement absente et remplacée, des informations contradictoires circulent. Aucune communication officielle suffisamment claire n'a été faite. Quelle est la situation ? La Directrice dirige-t-elle encore la rédaction anglophone à distance ? Quelles instructions les journalistes doivent suivre, celle de la Directrice adjointe ou son remplaçant temporaire ?

L'intérim est assuré par Gallagher FENWICK suite à l'arrêt de travail de l'adjointe.

La Direction de la rédaction a demandé à l'adjointe de ne pas adresser de courriels dans la mesure où elle est en arrêt de travail.

- 40) Lors de plusieurs réunions avec la Direction de France 24 (en DP notamment), cette dernière avait promis la divulgation des conclusions des 4 ateliers concernant la réorganisation de la rédaction à tous les salariés concernés, et ce pour la fin janvier. Cela n'a pas encore été fait. Pourquoi ?

Un rédacteur en chef a été détaché pour travailler sur la restitution des conclusions des ateliers, cette étape est bientôt terminée. La Direction pourra ensuite communiquer auprès des équipes.

- 41) Le Canard Enchaîné publiait le 21 février une petite brève sur l'envoi d'informations confidentielles sur les salaires et les émoluments des correspondants et des boîtes de productions qui collaborent avec France 24. Comment la Direction entend-elle gérer les répercussions causées par ces révélations sur notre relation avec les différentes boîtes de production et les correspondants de France 24 ? La Direction a-t-elle communiqué avec les correspondants et les boîtes de production pour leur expliquer la situation ?

Le contenu des informations envoyées n'était pas particulièrement confidentiel, dans la mesure où la grille de rémunération est connue et commune à tous les correspondants, seul le volume d'activité varie.

Numérique

- 42) La Direction se montre toujours incapable de définir une stratégie numérique pour le groupe. Les salariés s'interrogent sur l'absence d'un projet numérique et s'inquiètent d'une baisse d'audiences importante sur nos sites en ce début d'année. Que compte faire la Direction pour redonner à notre présence numérique la place qu'elle mérite ?

Cette question ne relève pas de la compétence des délégués du personnel.

- 43) Le départ annoncé du directeur adjoint aux nouveaux médias et l'absence pour des raisons de santé du Rédacteur en chef AR plonge la rédaction web arabo de France 24 dans l'incertitude. Que compte faire la Direction pour combler ce vide managérial ?

Un courriel a été adressé aux journalistes de la rédaction internet en l'absence du rédacteur en chef arabophone.

La Responsable d'édition est l'interlocutrice pour toutes questions en particulier éditoriales, épaulée si besoin par la rédactrice en chef franco/anglo sur les problématiques d'organisation/planning/RH.

Cette organisation est validée avec la Direction de la rédaction et la DRH.

- 44) Les interrogations et les inquiétudes se multiplient autour de la pérennité du projet Mashable et de l'avenir de ses équipes. Nous invitons la direction à communiquer, en toute transparence, prioritairement aux salariés de Mashable, l'état d'avancement des négociations en cours avec Ziff Davis.

La Direction essaie de trouver un accord acceptable et les négociations sont toujours en cours.

Questions FO

- 1) Pourquoi les jours travaillés donnant lieu à des jours de récupération ne donnent-ils pas des chiffres ronds ? Comment poser 1,12 ou 1,46 ou 1,84 jour de récupération ? Pouvez-vous nous expliquer comment la Direction aboutit à ces chiffres ?

Bien que le temps de travail des journalistes soit décompté en jours, certaines dispositions de l'accord d'entreprise prévoient que des fractions de jours de récupération puissent être attribuées, notamment lors du travail du dimanche, ce qui nous a contraints à appliquer une gestion des récupérations en heures pour les journalistes malgré tout.

Les récupérations de jours fériés sont donc attribuées, pour un jour travaillé, sur la base de la durée de la vacation, et avec un minimum de 7h45 (1 jour).

De ce fait les journalistes travaillant sur des vacations de 10 heures sur un jour férié acquièrent 1,16 jour de récupération au lieu d'un jour. Cette situation étant à l'avantage des salariés, la Direction l'a considérée comme acceptable en attendant qu'une solution technique plus proche des conditions de l'accord soit mise en œuvre.

- 2) Une grande partie des intermittents de F24 ont toujours des problèmes d'AEM (Attestation Employeur Mensuelle) ou de primes de nuit, malgré les nombreuses relances le problème est toujours en souffrance, quand la situation sera-t-elle réglée ?

La Direction constate une diminution des anomalies, plusieurs problèmes de paramétrage sont à présent résolus et les régularisations des dossiers erronés des mois précédents sont faites.

Des solutions sont envisagées pour envoyer les AEM par fichier EDI au pôle emploi.

- 3) Pourquoi les jours RTT sont-ils décomptés comme des jours calendaires ?

Les RTT sont décomptées en jours ouvrés. Si ce n'est pas le cas pour certains salariés, il s'agit d'une erreur de paramétrage d'Optichannel. Par ailleurs les salariés sont supposés poser des RTT sur les jours travaillés seulement.

- 4) Pourquoi les postes vacants ou créés ne sont-ils pas **tous** portés à la connaissance de l'ensemble des salariés par courriel et publication dans l'intranet de l'entreprise ?

Les CDI vacants sont portés à la connaissance des salariés par courriel et publication dans l'intranet de l'entreprise.

- 5) Pourquoi il n'existe pas dans le logiciel de congés une case « jour cadre » ou AIA jours cadres ? Quand cela sera-t-il possible ? Le directeur doit-il envoyer un mail aux gestionnaires pour donner

son accord préalable à la demande des salariés? Pourquoi rajouter des gestions chronophages pour tout le monde ?

Les salariés PTA de RFI qui n'ont pas souhaité procéder au rachat d'un jour Cadre sont aujourd'hui en Forfait Jours Réduit à 203 jours au lieu des 204 prévus par l'accord. Ils disposent de jours cadres dans leur interface Optiweb.

Par ailleurs, les salariés qui se sont vus attribuer 6 ou 7 jours cadres en 2015, année de référence pour la détermination des AIA en temps, disposent effectivement d'un AIA d'un ou deux jours. Toutefois, ces jours cadres supplémentaires restent, comme précédemment, soumis à l'appréciation du supérieur hiérarchique ainsi que le précise leur avenant.

En ce qui concerne ce 6^{ième} et ce 7^{ième} jour cadre, la règle qui avait été définie dans le mémo congés RTT/PTA du 04/06/2007 n'a pas changée : « ces jours cadres sont accordés pour tenir compte des dépassements réguliers et importants des horaires de travail ».

Le responsable hiérarchique doit donc confirmer par courriel au service paie l'octroi de ce 6^{ième} et de ce 7^{ième} jour cadre.

- 6) Pourquoi les salariés, qui en ont fait le choix, n'ont-ils pas perçus la monétisation de leur CET ?

Entre le 1^{er} novembre 2017 et le 31 janvier 2018, 194 paiements de CET ont été réalisés. Si certaines demandes sont restées sans réponse, il ne peut s'agir que de cas individuels. Les salariés qui n'ont pas reçu de paiement malgré leur demande doivent la réitérer auprès de l'adresse suivante : cet@francemm.com

- 7) Pourquoi les salariés, qui en ont fait le choix, n'ont-ils pas perçus la monétisation des jours de récupération ?

La Direction a demandé aux services de planification de vérifier individuellement les acquisitions et les prises de récupérations avant de solder les récupérations de l'année 2017. Cette vérification nous apparaît plus prudente au regard de l'année de transition qu'a été 2017. Ces vérifications individuelles engendrent un délai de traitement. Les services de planification mettent tout en œuvre pour le réduire autant que faire se peut.

- 8) Comment est calculée l'ancienneté au recrutement en CDI à FMM aujourd'hui ?

Les modalités de calcul de l'ancienneté reconnue dans l'entreprise sont définies à l'annexe 2 de l'accord d'entreprise FMM. Ces modalités de calcul de l'ancienneté dans l'entreprise entrent en vigueur le 1er janvier 2017. Elles ne valent que pour les droits nés postérieurement au 1er Janvier 2017.

- 9) Quand les réunions concernant les mesures individuelles auront-elles lieu ?

Les réunions se tiendront fin mars et début avril.

- 10) Combien de salariés n'ont pas signé leur avenant ?

Cette question ne relève pas des délégués du personnel. Par ailleurs, la grande majorité des avenants a été signée.

- 11) « Dadju est l'invité de notre nouvelle émission présenté par Salomé... à France 24 », quelle est cette nouvelle émission de France 24 ? et depuis quand a-t-elle commencée ?

La création d'une nouvelle émission relève d'une décision éditoriale et n'a pas forcément à être présentée aux instances représentatives du personnel si elle s'intègre dans une grille existante et n'engendre pas de modification organisationnelle.

- 12) Quels sont les impacts pour les TCR des changements de grilles annoncés en CE ?

Cette question ne relève pas de la compétence des délégués du personnel.

Les impacts pour les TCR des changements de grilles annoncé en CE sont examinés en CE et en CHSCT. L'information/consultation est en cours.

- 13) Quels sont les impacts pour les Journalistes des changements de grilles annoncé en CE ?

Cette question ne relève pas de la compétence des délégués du personnel.

Les impacts pour les Journalistes des changements de grilles annoncé en CE sont examinés en CE et en CHSCT. L'information/consultation est en cours.

- 14) Suite aux changements de grilles annoncés lors du dernier CE, y va-t-il des suppressions d'emplois ? Si oui, combien et quelles sont les modalités de rupture de contrat ?

Aucune suppression d'emploi permanent n'est prévue dans le cadre de ses modifications. Les personnels concernés seront redéployés sur des emplois vacants ou des postes en cours de départs.

- 15) Compte tenu des derniers événements au Burkina Faso, est-ce que FMM y maintien l'implantation de la rédaction Mandingue ?

Cette question ne relève pas de la compétence des délégués du personnel.

La Direction est bien évidemment attentive à la situation sécuritaire du pays, et se donne le temps de la réflexion.

Questions CGT

- 1) Mardi 13 février 2017, Marie-Christine Saragosse informe les salariés de FMM que son mandat de Présidente-directrice générale de France Médias Monde est tombé. Le 21 février, un communiqué interne nous annonce que suite à la décision du CSA de relancer une procédure de nomination à la Présidence de FMM, le doyen d'âge des administrateurs nommés par le CSA, Monsieur Francis Huss, devient PDG par intérim de plein droit en vertu des statuts de l'entreprise. Le 27 février le Président-directeur général suppléant a nommé Marie-Christine Saragosse au poste de Directrice générale en charge de la stratégie et des antennes du groupe. Aujourd'hui, les salariés de FMM sont en droit d'exiger la transparence.

+ Le mandat de Marie-Christine Saragosse est-t-il tombé à la date du 3 octobre 2017, date de sa nomination ou le 5 décembre 2017 date limite pour faire sa déclaration de patrimoine et d'intérêts ?

Un bon nombre de décisions ont été prises alors que Mme Saragosse n'avait donc plus de mandat et ne pouvait pas donner de délégation de pouvoir, alors quelle est la validité :

+ des Comités d'entreprise notamment sur l'implantation de la rédaction Mandingue au Burkina Faso, sur les grilles de MCD, sur les grilles de RFI et des CHSCT qui se sont tenus entre le 3 octobre 2017 et le 21 février ?

+ des décisions concernant les contrats avec les boîtes de production basées à l'étranger chez France 24?

+ du contrat qui a été signé entre FMM et l'INA ?

+ des avenants qui ont été signés dans cette période ?

+ des nominations qui ont été annoncées durant cette période ?

+ des « départs à la retraite » ?

+ des ruptures conventionnelles ?

+ des licenciements ?

La situation de Marie Christine SARAGOSSE est un cas unique. Il n'y a pas de jurisprudence existante sur le sujet aujourd'hui pour apprécier la date d'effet d'annulation.

Les actes de gestion faits en toute bonne foi depuis le début du mandat de Marie Christine SARAGOSSE, ont été endossés par Monsieur HUSS, ce qui nous permet de considérer que ces actes sont tous valides.

- 2) Lors de la mise en ligne sur l'intranet des réponses DP, pourriez-vous communiquer aux salariés un lien direct pour s'y rendre facilement ?

Le nécessaire sera fait lors du prochain envoi.

- 3) L'employeur se doit d'établir une déclaration et mettre en place un compte professionnel de prévention (C2P) qui permet l'acquisition de points par le salarié exposé par une pénibilité au travail (1 point par trimestre d'exposition cumulée sur le compte). Ces déclarations sont-elles à jour du côté de FMM ?

La mission pénibilité a été lancée en 2014, suivie par le cabinet Leyton. Le cabinet s'est déplacé dans nos locaux et a observé les situations de travail. Le cabinet a conclu que nos salariés étaient soumis à deux critères de pénibilité : travail de nuit (au moins 1h de travail entre minuit et 5h, au moins 120 nuits par an) et travail en équipes successives impliquant au moins 1h de travail de nuit entre minuit et 5h, au moins 50 nuits par an.

Nous avons identifié les postes de travail soumis à ces critères de pénibilité. Environ 155 salariés sont concernés.

Conformément aux dispositions légales, compte tenu du nombre de salariés concernés, FMM n'est pas tenu de mettre en place un accord ou à défaut un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité (la loi l'impose si plus de 50% de l'effectif est exposé à de la pénibilité).

La déclaration des salariés se fait annuellement via la DSN. Elle est transmise à la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et du réseau régional des organismes de la branche AT/MP du régime général (CARSAT), chargés de la tenue des comptes professionnels de prévention.

Fonctionnement compte : Dès qu'un salarié acquiert des points au titre de son exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires, un compte lui est ouvert. Les droits constitués sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à leur liquidation ou son admission à la retraite.

Ce compte est crédité d'un certain nombre de points, en fonction des informations transmises à l'administration par l'employeur dans sa déclaration.

Ces points sont convertibles en périodes de formation professionnelle, en période de temps partiel compensées financièrement ou en majoration de durée d'assurance vieillesse, ce qui permet à l'assuré d'anticiper son départ à la retraite.

Les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la prise en charge de tout ou partie d'une action de formation professionnelle continue.

Nombre de points acquérables par année :

a) Salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile :

- 4 points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;**
- 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.**

b) Salariés dont le contrat de travail débute ou s'achève au cours de l'année civile
Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail, dont la durée est supérieure ou égale à

un mois, débute ou s'achève en cours d'année civile, la Cnamts (organisme gestionnaire du dispositif au niveau national) :

- agrège l'ensemble des déclarations des expositions aux facteurs de risques professionnels transmises par le ou les employeurs dudit salarié au cours de l'année concernée ;
- et établit, pour chaque facteur de risque déclaré, la durée totale d'exposition du salarié à ces risques en mois au titre de l'année civile.

Chaque période d'exposition de 3 mois donne lieu à l'attribution de :

- 1 point lorsque le salarié est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
- 2 points lorsque le salarié est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Accès au compte :

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées. Il peut en éditer un justificatif.

Le salarié qui souhaite utiliser tout ou partie des points inscrits sur son C2P doit faire une demande en ligne sur le site internet dédié.

Il peut aussi effectuer cette demande en s'adressant à la Carsat dont il dépend (Carsat du lieu de sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, de son dernier lieu de travail en France). Si la demande est adressée à une autre Caisse, la demande est transmise à celle qui est compétente.

La déclaration de 2015 a été réalisée via la DSN. La réalisation des déclarations 2016 et 2017 a été décalée compte de l'évolution de la législation.

L'analyse de plannings pour établir les déclarations va reprendre dans les prochains mois, à effet rétroactif sans préjudice pour le salarié.

- 4) Comment expliquez-vous que les correspondants n'aient pas perçu la rétroactivité des piges consenties par la Direction ce mois de Février ? Quand percevront-ils cette rétroactivité ?

Le service contrôle de gestion social calcule actuellement la rétroactivité pour les piges du mois de février, le paiement interviendra prochainement.

- 5) Comment expliquez-vous que les journalistes de la rédaction mandingue travaillant en France soient payés en Francs CFA ?

Les journalistes de la rédaction mandingue sont salariés de la filiale de FMM initialement basée au Mali, détaché au sein de la maison mère. Leur contrat relève du droit et de la monnaie locale.

Il convient néanmoins de préciser qu'ils bénéficient d'une prime de détachement (majoration de salaire) et que leur hébergement, leurs repas et leur transport parisien sont pris en charge par FMM.

- 6) Depuis quelques semaines, les salariés de FMM sont appelés à se présenter à un "entretien professionnel annuel". L'encadrement qui procède à ces entretiens est-il formé comme l'indique

l'article I/4.2 de l'accord d'entreprise ? Quel est le supérieur hiérarchique des présentateurs de RFI ? des SDR ? du poste de relecture ?

La conduite de l'entretien fait partie du cursus de formation à destination des managers.

Par ailleurs, un guide et le formulaire d'entretien sont fournis au manager et au (à la) salarié(e) en amont de l'entretien.

- 7) Il a été acté lors du Comité d'entreprise concernant la "radio filmée" qu'en raison du droit à l'image, et en raison de leur contrat de travail tout présentateur ou présentatrice Radio pouvait refuser d'être filmée. Alors comment expliquez-vous qu'une journaliste a été menacée de sanction car elle acceptait de filmer les invités de ses émissions mais qu'elle refuse d'être filmée ?

La stratégie de l'entreprise va dans le sens de la valorisation de nos émissions en les filmant notamment dans la zone de diffusion de MCD où la vidéo est un moyen incontournable de développement.

Aucun journaliste n'a subi de menaces de sanctions liées à une volonté de ne pas être filmé, la radio filmée étant basé sur le volontariat des journalistes. En revanche, la Direction ne s'interdit pas de proposer aux journalistes qui ne sont pas intéressés par la radio filmée, des missions correspondant aux postes qu'ils occupent et pour lesquelles ils n'ont pas à être filmés. Un journaliste présentateur d'une émission peut présenter le journal par exemple. En revanche les émissions avec des invités ne peuvent pas être filmées sans le journaliste présentateur qui réalise l'interview.

- 8) L'arrivée de Russia Today en langue française avec un budget de 20 millions d'euros en dit long sur la stratégie du gouvernement Russe à l'étranger. A l'opposé le service Russe de RFI doit faire face à des moyens très limités pour alimenter sa propre antenne. A 2 reprises (CSA & France Inter) notre présidente annonçait son intention de développer ce service... Quand et comment ?

Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel.

- 9) Quelle est la vision de la Direction en ce qui concerne les sites internet de RFI et France 24 ? Seront-ils impactés par une mutualisation ?

Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du Personnel.

- 10) Quand sera versé le 10ème congés payés ?

Une réunion d'information à l'attention des organisations syndicale s'est tenue le 5 mars 2018.

- 11) En 2016 le 10^{ème} congés payés pour la période du 1^{er} juin 2016 au 31 décembre 2016 a été versé sur la paie de décembre et ne prenait donc pas en compte les EVP de décembre 2016 qui ont été versés en janvier 2017 ? Le calcul du 10^{ème} congés payés pour l'année 2017 inclura-t-il cet oubli ?

Le mode de calcul du 10^{ème} congés payés sera présenté lors de la réunion d'information.

- 12) En 2017 un certain nombre de salariés de différents services se sont rendus compte qu'ils ne touchaient désormais plus la prime panier, pour quel raison ?

Il convient de préciser les services concernés pour que la Direction puisse apporter une réponse.

- 13) Les majorations de sorties pour le reportage ont disparu en 2017 sur les bulletins de paie, comment cela se fait-il ?

Un développement est prévu pour éviter le traitement manuel de ces majorations.

- 14) Depuis l'envoi du solde de CET aux salariés la semaine dernière, peut-on espérer voir ce solde figurer sur nos fiches de paie ?

La mise en place de la gestion du CET dans le logiciel de paie n'est pas actuellement une priorité.

La Direction se concentre sur d'autres échéances proches prioritaires (DADSU 2017, Loi de financement de la sécurité sociale, DSN événementielle).

L'équipe SIRH espère intégrer la gestion du CET au logiciel de paie à la mi-2018.

- 15) quand une catégorie CET sur Optiweb?

L'équipe SIRH espère intégrer la gestion du CET au logiciel de paie à la mi-2018.

- 16) Les jours de congés payés 2017 pris entre le 1er et le 7 janvier 2018 qui avaient été imputés provisoirement sur les congés 2018 ont-ils été régularisés ? La Direction s'était engagée à une régularisation définitive au plus tard au 28 février...

La mise à jour des compteurs est en cours et sera effective pour tous les salariés à la fin de cette semaine.

- 17) Les 2 jours de fractionnement pour congés posés l'été doivent ils obligatoirement être posés avant le 31 décembre?

Les jours de fractionnement pour congés posés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre doivent obligatoirement être posés avant le 31 décembre de l'année concernée.

- 18) Les salariés bénéficiant d'heures de récupération comme Avantage Individuel Acquis au titre du travail du dimanche ne sont pas en mesure de les poser tout au long de l'année comme stipulé dans les accords d'entreprise. Ces heures de récupération n'apparaissent nulle part. Le logiciel Optiweb devrait comporter deux types d'heures de récupération : les heures générées par un jour férié... valables 5 mois et les heures « AIA » valables un an. Aujourd'hui la durée de vie des heures de récupération « AIA » est de 5 mois. Quand sera livrée cette modification du logiciel?

La modification est à l'étude. Une livraison est prévue avant la mi-2018.

Les récupérations attribuées à ce titre et non prises sous 5 mois peuvent faire l'objet d'une prolongation de validité.

- 19) Des journalistes de RFI et de MCD se sont vu attribuer 4,5 jours d'ancienneté sur l'année 2017 mais ne peuvent pas déposer de demi-journées... Comment peuvent-ils récupérer cette demi-journée ?

L'attribution de 4,5 correspond à un arrondi supérieur de 4,08 jours acquis au prorata sur la période du 1^{er} juin au 31 décembre 2017, soient 7 jours / 12 mois x 7 mois.

En 2018, l'attribution de jours d'ancienneté pour les journalistes ayant souhaité conserver cet AIA est de 7 jours et le problème ne se posera donc plus.

Par ailleurs, le solde 0,5 jours a été utilisé pour compenser des soldes négatifs de congés au 31 décembre pour certains salariés.

- 20) Quand les journalistes de RFI et MCD travaillant en 4/5/5 posent leur congés et qu'ils veulent s'absenter un 4 ou un 5 entier, ils doivent déposer 9 jours de congés. Sauf que lorsqu'il s'agit de déposer les 7 jours d'ancienneté, on leur décompte les 7 jours d'ancienneté et les deux jours restants déposés en congés payés deviennent des jours isolés et la machine leur décompte 4 jours d'ancienneté. Il est hors de question qu'ils soient pénalisés de la sorte, qu'allez-vous faire pour qu'ils ne soient pas pénalisés ?

Ce décompte est modifiable par le planificateur. S'il ne l'a pas fait, le gestionnaire de paie peut également le modifier.

- 21) Des rubriques de dépose de jours sont encore manquantes dans Optiweb comme les jours pour les salariés de plus de 50 ans et les jours attribués aux travailleurs de nuit. Quand Optiweb sera-t-il complet ?

Ces sujets concernent un très petit nombre de salariés et peuvent être gérés hors système, notamment par l'attribution de récupérations.

- 22) Sur HR (ancien logiciel de congés) il y avait un mémo PTA et journaliste nous expliquant la pose des congés selon nos rythmiques de travail, pourrait-on avoir la même chose sur Optiweb ?

Ce serait effectivement souhaitable et le service paie y travaillera dès qu'il aura la disponibilité nécessaire.

- 23) Nombreux sont les salariés qui se sont interrogés sur la fiche de paie du mois de décembre. La DRH pourrait peut-être expliquer dans un communiqué la composition de cette fiche de paie ?

**Nous n'avons pas eu de remontés particulières sur ce sujet.
Les salariés concernés peuvent contacter leur gestionnaire qui répondra à leurs questions.**

- 24) Suite à un trop perçu quelle est la somme minimum qui peut être laissée à la disposition du salarié par mois pour une personne seule ?

Les « trop-perçus » doivent être repris en totalité le mois qui suit.

- 25) Au moment de la transposition des contrats dans le nouvel accord d'entreprise de FMM, certains salariés de RFI ont eu leur ancienne « prime de sujétion » incluse au salaire de base. Pour d'autres – ceux susceptibles de toucher des éléments variables de paie – la prime de sujétion a été maintenue en tant que prime, distincte du salaire de base. Or, la prime de sujétion était, pour les salariés de RFI, variable par paliers, en fonction de l'ancienneté. Tous les salariés recevant actuellement la prime de sujétion ne reçoivent donc pas le même montant. Afin de garantir une égalité de traitement, la direction va-t-elle payer à tous ces salariés le montant maximum de la prime, ou alors va-t-elle publier un barème augmentant en fonction de l'ancienneté, qui continuera à s'appliquer ?

Comme l'a confirmé la Direction lors des négociations sur l'accord d'entreprise, les paliers qui existaient auparavant ont été maintenus lorsque la prime de sujétion n'est pas incluse dans le salaire de base et qu'elle se substitue à la perception d'éléments variables de paie.

- 26) Comment s'organise l'attribution des piges à MCD, est-ce que l'expérience et l'ancienneté sont prises en compte ?

Les montants de pigue sont déterminés en fonction du profil et de l'expérience.

- 27) Quand sera nommé de façon officielle le nouveau rédacteur en chef de MCD ?

La nomination est en cours.

- 28) Peut-on à la fois être en CDI à FMM et travailler régulièrement avec un autre organe de presse ?

Il est rappelé que, sur le fondement de l'article L.1222-1 du Code du travail, chaque salarié est soumis à une obligation d'exclusivité et une obligation de loyauté qui lui interdisent d'exercer une activité salariée autre que celle exercée au sein de France Médias Monde.

Il est possible de déroger au principe d'exclusivité de collaboration en formulant par écrit, en application de l'article 7 (Collaborations Multiples) de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes, une demande d'autorisation de collaboration extérieure.

Les journalistes de France Médias Monde, sous CDI ou CDD à temps plein, qui souhaitent collaborer à l'extérieur doivent donc au préalable en demander l'autorisation auprès de la Direction de la chaîne.

Toute demande d'autorisation de collaboration extérieure doit être adressée par écrit au Directeur(trice)s de France 24, MCD ou RFI ou aux Secrétariats Généraux et comporter les informations suivantes :

- **Le type de collaboration souhaité (éditoriale, animation, production, action de formation...)**
- **La société ou l'institution avec laquelle la collaboration est effectuée ;**
- **La durée envisagée de la collaboration ;**

La volonté de se présenter comme collaborateur de France Médias Monde ou de l'une ou de plusieurs de ses chaînes, dans le cadre de la collaboration extérieure, doit également faire l'objet d'une autorisation préalable.

Si le Directeur de la chaîne estime qu'une collaboration extérieure risque de porter préjudice (concurrence, ligne éditoriale,...) à France Médias Monde, il peut la refuser par écrit en motivant sa décision.

La demande d'autorisation de collaboration extérieure doit être renouvelée chaque année.

Les salariés en congé sabbatique ou en congé sans solde doivent aussi demander l'autorisation préalable d'exercer une activité extérieure.

Il est enfin rappelé l'interdiction d'exercer une activité salariée pendant les congés payés, les arrêts maladie, le congé maternité, le congé parental d'éducation (sauf assistance maternelle), les jours de récupération, les jours RTT, les heures de délégation....

Les salariés concernés se doivent de respecter les temps de pause et les repos légaux.

- 29) Les contenus des vacances TCR sont le résultat d'une réflexion et d'un calibrage entre les différents impératifs liés aux diffusions et antennes. Ces contenus sont également soumis aux instances pour consultation. Comment expliquer que la DTSI décide de modifier les charges de travail de ces vacances quand cela lui chante alors que rien ne justifie ces changements : les besoins liés aux antennes et aux productions restent identiques. De plus ces changements ont lieu sans consultation des instances du personnel et sans préavis. Cette procédure est-elle légale?

Cette situation a été présentée lors de grille estivale aux instances.

- 30) Des TCR en 2-2-3 souhaiteraient décaler leur cycle d'un jour. La DTSI leur répond que cela impliquerait une alternance d'une semaine à 50 heures et d'une semaine à 20 heures. La semaine à 50 heures générerait des heures supplémentaires ce que la DTSI refuse. Les TCR en 4-5-5 se retrouvent pourtant dans cette même situation, c'est à dire avec une semaine à 50 heures sans que cela ne gêne la DTSI. Pourquoi la DTSI permet ce dépassement d'heures à certains et pas à d'autres ? Pourquoi le temps de réflexion de la DTSI est-il aussi long ?

La DTSI rencontrera les délégués du personnel qui le souhaitent, pour faire le point sur cette demande.

- 31) Pourquoi les réponses aux demandes de studios supplémentaires sont-elles aussi longues à venir ?

Certains créneaux sont très sollicités et nécessitent de faire plusieurs changements en cascade. L'envoi d'un accusé réception permettra de confirmer la prise en charge de la demande de réservation.

32) Le 24 janvier dernier, un incident dans la salle des serveurs a paralysé la diffusion de RFI pendant plusieurs heures. Parmi les serveurs : celui sur lequel se trouvent toutes les archives de RFI accumulées et numérisées depuis la création de la sonothèque en 1992 (ce qui inclue des émissions et éléments sonores plus anciennes, remontant aux années 1975 environ). A l'occasion de cet incident, la question se repose à nouveau : Existe-t-il un serveur de secours ? Se trouve-t-il dans la même salle de serveurs ? Si un incident majeur devait toucher la salle des serveurs, les archives de RFI seraient-elles définitivement perdues ?

Il existe un serveur de secours de cette solution, qui est positionné dans la même salle (pour des raisons d'espace disponible au 62). En revanche les données des archives de RFI sont répliqués coté 62. L'ensemble des données est également sauvegardé sur bande tous les jours, les bandes étant externalisées mensuellement.

33) Pourquoi la prime droits d'auteur 2016 qui devait être versée dans un premier temps en janvier 2017 et ensuite en Février 2018 n'a-t-elle toujours pas été versée ?

La DRH travaille actuellement pour « injecter » le rappel 2016 en paie de mars 2018.

Questions SNJ

- 1) Est-ce que le nouveau poste de Madame Marie-Christine Saragosse en tant que directrice générale aura un impact ou quelconque incidence sur le budget salarial de France médias monde?

Cette question ne relève pas des Délégués du Personnel. L'organisation mise en place concernant la Présidence et la Direction Générale de l'entreprise n'a pas d'impact sur le budget de l'entreprise.

- 2) Est-ce que le nouveau poste de Marie-Christine Saragosse en tant que Directrice Générale de France Médias Monde reste compatible avec le dossier de travail qui lui a été attribué auprès du Ministère de la Culture sur les coopérations internationales, dans le cadre de la réforme de l'audiovisuel public?

Cette question ne relève pas des Délégués du Personnel. En tout état de cause ce dossier a été confié à France Médias Monde.

- 3) Est-ce que FMM envisage de mettre à disposition des bulletins de salaires dématérialisés dans leur Compte personnel d'activité comme le prévoient désormais les textes ?

Les bulletins de salaire dématérialisés sont effectivement considérés dans le projet de coffre-fort numérique qui doit être lancé dans les mois qui viennent.

- 4) Sur quel fondement juridique, et selon quels paramètres, s'appuie la DRH pour fractionner les jours de récupérations des journalistes alors même que l'accord d'entreprise indique que leur temps de travail n'est pas soumis au régime des heures décomptées et qu'ils se voient appliquer un forfait-jours ?

Bien que le temps de travail des journalistes soit décompté en jours, certaines dispositions de l'accord d'entreprise prévoient que des fractions de jours de récupération puissent être attribuées, notamment lors du travail du dimanche, ce qui nous a contraints à appliquer une gestion des récupérations en heures pour les journalistes malgré tout.

Les récupérations de jour férié sont donc attribuées, pour un jour travaillé, sur la base de la durée de la vacation, et avec un minimum de 7h45 (1 jour).

De ce fait les journalistes travaillant sur des vacations de 10 heures sur un jour férié acquièrent 1,16 jour de récupération au lieu d'un jour. Cette situation étant à l'avantage des salariés, la Direction l'a considérée comme acceptable en attendant qu'une solution technique plus proche des conditions de l'accord soit mise en œuvre.

- 5) En plusieurs années, le site de RFI a perdu de nombreux ETP, soit parce que la personne est partie avec son poste, soit parce que certains autres postes n'ont pas été pourvus. Or, les impératifs de production augmentent sans qu'il y ait renforcement des équipes, ce qui n'aide pas à la réactivité des équipes et des réseaux sociaux qui demande une veille technologique et une production adaptée. La Direction prévoit-elle de renforcer la rédaction internet ?

Tous les postes ont été remplacés, aucun ETP n'a été supprimé au sein de cette Direction. Par ailleurs, des ETP supplémentaires sont prévus dans le volet numérique du COM 2016-2020.

- 6) Quel est le statut (correspondant, pigiste occasionnel...) du journaliste qui a rédigé l'article pour le site internet de RFI "Nigeria: Nollywood, une opportunité pour les personnes de petite taille". A-t-il été rémunéré pour ce travail? Est-il régulièrement appelé pour couvrir l'actualité du Nigeria? Mandana Parsi est-il un pseudo?

Cette personne a travaillé pendant 1 an à la pige pour réaliser une chronique sur la société nigériane. Elle était donc très clairement enregistrée chez nous. Pour des raisons personnelles, cette personne a travaillé sous pseudonyme et souhaité rester anonyme en interne. Ce qui est tout à fait conforme à la loi et aux règles du journalisme. Sa collaboration concernant l'actualité nigériane s'est arrêtée, comme l'avait prévu la direction numérique depuis plusieurs mois, en raison de son retour définitif en France (cette personne avait continué à faire des allers retours au Nigeria entre septembre et décembre, qui lui ont permis de terminer une série de sujets pour le site Internet de RFI).

- 7) Suite aux attaques contre la France à Ouagadougou ces derniers jours, est-il raisonnable de transférer à Ouagadougou notre rédaction mandingue? Que prévoit la Direction ?

Cette question ne relève pas de la compétence des délégués du personnel.

La direction est bien évidemment attentive à la situation sécuritaire du pays.

Questions CFDT

- 1) Maintes fois évoquée, toujours retardé : où en est le dispositif de télétravail à FMM ? En l'absence de cadre et de critères clairs, on se retrouve dans des situations à la tête du client, où dans une même direction, une assistante est autorisée à télétravailler, tandis qu'une autre se voit refuser ce même droit. Que pense la Direction de ce 2 poids, 2 mesures ?

La Direction peut-elle lister ici les critères objectifs qui fondent les décisions des chefs de service ?

Le droit au télétravail est prévu depuis les ordonnances Macron parues au mois de septembre mais sa mise en œuvre doit être encadrée. Des discussions ont d'ores et déjà été engagées avec les organisations syndicales de FMM. En attendant, le télétravail est mis en place pour accompagner des salariés en situation particulière, notamment sur demande du médecin du travail, et à condition bien sûr que cela soit compatible avec l'activité exercée et la production attendue.

- 2) Lors de plusieurs récents tournages, certains kits de vidéo mobile disponibles au magasin étaient incomplets, des micros-cravates défilants, et les téléphones sont parfois fournis déchargés.... Qui est en charge de la maintenance de ces kits ?

Les micros-cravates sont très fragiles, le modèle sélectionné est à revoir. Un point sera fait avec l'équipe pour organiser la vérification du matériel à chaque retour.

- 3) Lors de la dernière réunion des DP, la Direction avait répondu que :

« Les reliquats de RTT 2017 sont intégrés dans le logiciel de paie lundi 15 janvier et seront affichés dès mardi 16 janvier dans l'espace Optiweb des collaborateurs. »

En effet, sauf qu'il fallait aussi mentionner le reliquat des jours de congés que l'on pouvait poser jusqu'à la fin de la première semaine de janvier. Malgré une relance auprès du service de la paie, ces jours ont été décomptés des jours acquis pour 2018. Quand est-ce que cette situation sera régularisée ?

Comme indiqué dans la communication RH du 12 janvier, Les jours de congés payés 2017 pris entre le 1^{er} et le 7 janvier 2018 ont été imputés provisoirement jusqu'à fin février sur les congés 2018.

La régularisation définitive se fera en fin de semaine, ces congés ne seront donc pas imputés sur les congés 2018 pour les personnes qui disposaient de reliquats de congés payés 2017 au 31 décembre 2017.

- 4) En ce qui concerne le 10ème de CP : FMM n'a pas respecté les dispositions légales en 2017, aucun paiement n'a été effectué. Depuis le lancement de France 24, ses salariés ont toujours reçu cette somme en juin. Huit mois de retard au bas mot ! En attendant ce virement et les « négociations », ce sont encore une fois les salariés de FMM qui trinquent. Pourquoi ce retard de paiement en 2017 ? Et est-ce que celui de 2018 aura lieu en juin 2018 ?

Une réunion d'information à l'attention des organisations syndicales s'est tenue le 5 mars 2018.

Le mode de calcul du 10^{ème} congés payés a été présenté lors de cette réunion d'information.

- 5) Les réponses de la réunion du 16 janvier ont été reçues le 7 février. Même si ce délai est une nette amélioration par rapport au passé, la direction ne respecte toujours pas les délais réglementaires. Est-ce que la Direction commencera à respecter la loi et les salariés ?

La DRH s'emploie à tenir les délais.

- 6) Lors d'importantes chutes de neige à Paris, certains salariés ont eu du mal à se rendre sur leur lieu de travail. Et autant de mal à rentrer chez eux... Le manque de transports publics et de taxis a considérablement augmenté la durée du jour de travail et des trajets. Certains salariés ont dû rallonger leur vacation pour pallier les absences de collègues empêchés de venir.

Les salariés aimeraient savoir : à partir de combien de temps peuvent-ils finir leur jour de travail, faute de relève et, ceci, notamment après une journée de 12 heures (heure maximale d'une journée de travail, suite à une dérogation) ? Cette question est d'autant plus importante, que le salarié doit souvent revenir 12 heures après la fin de sa vacation. Au moins la pause quotidienne de 11 heures doit être respectée.

Le forfait jour est prévu notamment pour palier ce genre de situation. En ce qui concerne les salariés travaillant sur une base horaire, une compensation sera mise en œuvre si des heures supplémentaires ont été réellement réalisées.