



ÉLÉMENTS VARIABLES DE PAIE



Des 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 prévoit 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 à la Direction l'application des articles II/2.2.9 et III/3.2.8 de l'accord et le paiement rétroactif au 1er janvier 2016 des éléments variables de paie qui n'auraient pas été perçus.

Réponse de la Direction : 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.

Commentaire de la CFTC : Il semble que cette disposition de notre accord d'entreprise soit diversement appliquée selon les secteurs de FMM. La CFTC conseille donc aux salariés concernés de se rapprocher de leur chargé de planification et de leur gestionnaire de paie afin d'obtenir, si besoin, une régularisation de leur situation. Nous précisons que cette disposition concerne exclusivement les récupérations et non les congés payés ou les RTT.



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 en de 100 % en cas de travail un 1er mai ?

Réponse de la Direction : le principe concernant l'indemnité de 100 % du salaire journalier pour le 1er 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).



De nouveaux cycles sont progressivement mis en place depuis le début de l'année à France 24 dans le cadre de la réduction de la pénibilité 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'au CHSCT que la perte d'EVP serait compensée. Pourtant, aucun mécanisme de compensation n'a encore été mis en place.

Réponse de la Direction : ce point sera abordé dans le cadre de la négociation en cours sur la compensation de la perte d'EVP.

Commentaire de la CFTC : la dernière réunion de négociation sur ce thème a eu lieu en mai 2017. Nous espérons qu'elle va pouvoir reprendre sans tarder. Quoiqu'il en soit, la CFTC demandera l'application rétroactive au 1er janvier 2018 des mesures de ce futur accord.

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

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

Commentaire de la CFTC : cette mesure, sans pour autant régler le problème des pauses repas pour certaines catégories de personnel, permettrait néanmoins d'améliorer la situation. Par ailleurs il s'agit d'un avantage en nature bénéficiant d'une exonération de cotisations sociales lorsqu'il concerne des salariés contraints de se restaurer sur leur lieu de travail effectif en raison de conditions particulières d'organisation ou d'horaires de travail. En outre, elle n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu.

▶ L'accord FMM 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, 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 en excès de 20 %**, conformément à l'accord FMM.

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

ORGANISATION DU TRAVAIL

▶ 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 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** ?

Réponse de la Direction : nous souhaitons maintenir les dispositions de l'accord d'entreprise en matière de surveillance médicale.

▶ 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**.

À 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 ?

Réponse de la Direction : la Direction a lancé la campagne d'entretien **depuis le début d'année 2018**.

Commentaire de la CFTC : indépendamment des entretiens de suivi de la charge de travail, nous rappelons que **le CHSCT et le Comité d'entreprise doivent être consultés préalablement à la mise en place des entretiens annuels d'évaluation prévus par l'accord FMM**.

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

Réponse de la Direction : 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.

- ▶ 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. »

Réponse de la Direction : la Direction 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 oeuvre pour le réduire.**

- ▶ 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.

Réponse de la Direction : l'envoi tardif du bulletin de janvier 2018 est exceptionnel.

PIGISTES, INTERMITTENTS, PRESTATAIRES

- ▶ Les **salariés non-permanents** se plaignent de ne toujours pas percevoir les **primes de nuit**, notamment celles correspondant aux vacances 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 ?

Réponse de la Direction : 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.

- ▶ 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 d'au moins deux salariés en CDI à temps complet.** Pourtant, le nouveau cycle ne prévoit que la création d'un poste ? **Pourquoi la Direction ne respecte-t-elle pas son engagement ?**

Réponse de la Direction : 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.

Commentaire de la CFTC : la direction ne respecte ni l'accord d'entreprise, ni son engagement de réduire la précarité, ni les conditions de recours au CDDU. Le volume d'activité effectué par des maquilleurs intermittents ne correspond pas à une activité temporaire mais bien à l'activité régulière de ce service. Ce volume d'activité permet l'embauche d'au moins 2 personnes. Pourquoi n'en recruter qu'une seule ? **Cette décision maintient des salariés dans la précarité et représente un coût plus important pour FMM.**

- ▶ Alors que **nos collègues prestataires** font partie intégrante de notre **communauté de travail**, ils doivent s'acquitter d'un **droit d'accès élevé au restaurant d'entreprise** et ne bénéficient pas de subvention.

Réponse de la Direction : les salariés extérieurs ne peuvent pas bénéficier des subventions accordées par FMM à la restauration d'entreprise.

Commentaire de la CFTC : Rien n'empêche la Direction de FMM de prévoir de meilleures conditions dans les conventions qui la lient à des entreprises prestataires. La CFTC demande une réflexion sur ce sujet.