



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 17 AVRIL 2018

Questions CFDT

- 1) Pour la deuxième fois de suite, la réponse de la Direction concernant le dépassement d'heures en cas de non arrivée de la relève n'a pas pris la bonne cible : la question se posait pour les PTAs de la DTSI et non seulement ceux de la rédaction. Pouvez-vous nous le confirmer encore une fois par écrit ?

Pour des raisons exceptionnelles, les PTA amenés à rester au-delà de l'horaire prévu seront rémunérés. Si cela n'a pas été le cas, les personnes peuvent se signaler.

- 2) Dans l'hypothèse où un salarié, au moment de sa prise de shift, découvre qu'à l'évidence la personne qui le précède dans le bureau qu'il doit occuper a vapoté et que l'atmosphère lui occasionne une gêne et une crainte pour sa santé, ce salarié a-t-il le droit de refuser de prendre son poste ?

Le droit de refuser de prendre son poste est encadré dans le code du travail par le droit de retrait. Il s'agit d'une possibilité dont dispose un salarié de se retirer d'une situation de travail présentant un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il faut donc réunir deux critères pour pouvoir exercer son droit de retrait :

- **Un danger grave**
Le danger est une menace pour la vie ou la santé du salarié, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique du travailleur. Ce danger doit être grave et non simplement léger. Est grave ce qui est susceptible de conséquences fâcheuses, de suites sérieuses, dangereuses telles qu'une invalidité ou le décès.
- **Un danger imminent**
L'imminence évoque la survenance d'un événement, dans un avenir très proche, dans très peu de temps, l'accident résultant d'une exposition au danger doit se produire dans un délai très rapproché.

Le vapotage ne remplit pas ces critères.

Même si le caractère de gravité pour la santé est aujourd'hui établi pour le tabagisme passif, il restera cependant à prouver l'imminence du danger pour la vie ou la santé du salarié. Le droit de retrait ne pourra donc s'exercer qu'en présence d'une pathologie particulière telle que l'asthme, certaines maladies respiratoires ou toute maladie dont le lien de causalité avec le tabac est prouvé ou une situation particulière (femme enceinte...).

En revanche, tout salarié qui vapote dans un bureau fermé s'expose à une sanction disciplinaire.

- 3) Les salariés n'ont toujours pas reçu leur bulletin de salaire de mars le 13 avril, que se passe-t-il ?

Les bulletins de paie ont été envoyés dans le courant de la semaine du 9 avril. Ce délai s'explique du fait des difficultés rencontrées lors de la mise sous pli et des diverses manipulations nécessaires avant l'envoi.

- 4) La direction peut-elle expliquer à quoi correspondent les régularisations intervenues sur les paies du mois de mars ?

La direction a versé le rappel sur les droits d'auteurs de l'année 2016 sur la paie de mars 2018.

Questions CGT

DROIT DE REPONSE :

Nous nous insurgeons contre ce que vous écrivez dans les réponses à nos questions sur les NAO et mesures individuelles posées le mois dernier. Vous affirmez ceci :

« Il convient de rappeler que la CGT a proposé lors des négociations NAO que la somme restante en 2017 pour des mesures individuelles (y compris pour les salariés qui n'avaient rien eu depuis 6 ans et plus) soit 390 000 euros soit basculée dans le budget de la NAO 2018, ce que la Direction a accepté, pour permettre un plus grand nombre de mesures individuelles et des résorptions de disparités en 2018 »

Cela ne s'est pas passé comme ça...

Rappel des faits. En réunion de NAO, la direction affirmait avoir un budget restreint pour des mesures individuelles en 2017 en raison du budget consacré à l'augmentation du tarif des "piges" des correspondants et de l'augmentation de salaire de 2% pour tous les salariés qui n'avaient rien eu depuis 6 ans et plus. C'est dans ce contexte que nous avons accepté que la somme restante, et non les 390 000, soit basculée dans le budget NAO 2018.

SAUF que nous avons découvert que vous avez, contrairement à vos annonces, pu dégager un énorme budget pour octroyer 99 mesures individuelles sur 2017 et suite aux mesures individuelles 2018 vous n'avez pas résorbé les disparités notamment chez les journalistes.

- 1) En relisant les réponses du mois de mars, nous voyons que la direction a utilisé le budget disparités 2017 de 200 000 euros à une liste de dépenses qui n'a rien à voir avec les disparités. Pour 2018, suite aux mesures individuelles annoncées (et celle que vous n'avez pas annoncés), quelles sont les disparités que vous avez résorbés ?

A l'occasion de plusieurs réunions avec les organisations syndicales dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, la Direction a rappelé l'ensemble des mesures qui ont été prises en 2017 et qui ont contribué à des augmentations de salaire des collaborateurs de France Médias Monde :

- La prime d'ancienneté
- Les rattrapages salariaux liés à la transposition dans les nouvelles grilles de salaires
- La prime de dimanche prévue à l'accord d'entreprise
- L'accord d'entreprise des droits d'auteurs pour les rédacteurs en chefs et adjoints aux directeurs
- La revalorisation de certains barèmes des correspondants à l'étranger de RFI
- Les automatismes pour certains métiers
- Les mesures structurelles

- 2) Comment expliquez-vous que vous avez attribué des grosses augmentations à des hauts salaires et que les plus bas salaires ont eu une augmentation de 2 % et pour les plus chanceux de 3% ?

La direction n'a pas la même interprétation. En effet, les mesures au-delà du groupe 10 sont majoritairement des augmentations de 2% du salaire de base.

- 3) Grâce aux documents que vous nous avez fournis (fiche de carrière et nuages de point) on a constaté de nombreuses inégalités de traitement à RFI, à savoir :

- différence de positionnement à l'embauche entre les journalistes des langues étrangères et les journalistes qui travaillent en français.
- différence de traitement pour les journalistes qui ont longtemps travaillé dans les rédactions de langue dans leur langue maternelle et qui ont réussi avec brio leur reconversion dans les services en français (culture, économie, Afrique, international), et qui n'atteignent pas la rémunération de leurs collègues dans ces mêmes services et avec la même ancienneté, et pour le même travail.
- différence de traitement sur plusieurs emplois de journalistes (rédacteur, journaliste spécialisé etc) entre les journalistes des rédactions de langue qui ont de 50 à 67 ans (avec une longue ancienneté professionnelle) avec le même salaire que des journalistes de RFI et de France 24 qui ont entre 28 et 40 ans.

La direction rappelle les actions déjà engagées pour résorber les écarts de salaire :

- rachat des droits à absence,
- extension des droits d'auteur à RFI et MCD,
- augmentation des minimas salariaux dans l'accord d'entreprise de FMM,
- enveloppe NAO supplémentaire pour la résorption des disparités.

Par ailleurs, une enveloppe pour la résorption des disparités permettra d'abonder les NAO jusqu'en 2020.

- 4) Pourquoi la direction (comme les directions précédentes) refuse de reconnaître le travail et l'investissement des journalistes des rédactions de langues qui ont une longue ancienneté professionnelle (entre 10 et 20 ans), qui sont tous polyvalents (présentation journaux, magazines, desk, revue de presse, reportage, web, facebook, tweet, radio filmée etc) ?

La direction reconnaît le travail et l'investissement des journalistes des rédactions de langues, en témoigne le nombre de mesures accordées depuis 2012.

- 5) Pourquoi la direction qui s'est engagée à résorber les disparités a refusé lors des dernières mesures individuelles de les positionner en groupe 8 à savoir présentateur confirmé, grand reporter ou responsable de rubrique confirmé ?

L'accord d'entreprise prévoit que l'évolution salariale ne passe pas uniquement par le changement de groupe de classification.

L'Article III/2.3.5.1 sur les mesures salariales individuelles annuelles prévoit que les journalistes peuvent bénéficier :

- **D'une augmentation individuelle décidée au titre de l'année N par la Direction pour reconnaître une évolution positive de la maîtrise et des compétences dans le poste occupé. Elle prend effet au 1er janvier. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 3, 5 ou 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.**

A titre exceptionnel et pour corriger des situations individuelles que la Direction estime en décalage, cette dernière se réserve la possibilité de procéder à une augmentation de 10 % du salaire mensuel brut de base

- **D'une promotion, attribuée pour le passage au sous-groupe de classification supérieur sur le même emploi. Cette promotion reconnaît l'atteinte d'un niveau d'expertise du journaliste sur son emploi. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.**
 - **D'une promotion sur un emploi d'un groupe de classification supérieur**
Le journaliste est placé sur le 1er groupe de classification du nouvel emploi. Son salaire annuel de base ne peut pas être inférieur au salaire annuel brut minimal garanti du groupe de classification. Il bénéficie d'une promotion d'une valeur de 7 % du salaire de base mensuel brut. Cette mesure entraîne une modification de la valeur de sa prime d'ancienneté.
- 6) Pouvez-vous nous indiquer quels sont les critères selon la direction pour faire évoluer un(e) journaliste présentateur(trice) ou un(e) responsable de rubrique, à journaliste présentateur(trice) confirmé(e) ou responsable de rubrique confirmé(e) ?

Les journalistes peuvent bénéficier d'une promotion sur un emploi d'un groupe de classification supérieur pour reconnaître une évolution positive de la maîtrise et des compétences dans le poste occupé.

- 7) Voilà plus de 2 ans que les Chef d'édition de nuit sont en attente d'une reconnaissance de leur statut de Responsable d'édition, dans un créneau horaire où il n'y a pas de Rédacteur en Chef. La CGT demande que ce problème soit enfin réglé avant le début de l'été.

La direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion pour aboutir à une réforme de structure. Le calendrier n'est pas encore arrêté.

- 8) Combien de personnes des groupes de classification 10 à 12 ont bénéficié d'une augmentation de minimum 2% en 2017 et 2018 ?

Le nombre d'augmentation de 2% du salaire de base (cf. disposition de l'accord d'entreprise FMM) des collaborateurs des groupes de classification 10 et plus est de :

- 9 en 2017
- 15 en 2018

- 9) Au vu des mesures accordées aux chefs antenne F24 lors des NAO, la direction pourrait-elle expliquer pourquoi aucun effort n'a t-il été fait pour gommer les disparités salariales pourtant si flagrantes dans ce service?

Le budget alloué ne permettait pas d'accorder davantage de mesures au sein de ce service.

- 10) Nous avons constaté que le travail de certains chroniqueurs internationaux impliquait, selon un directeur de chaîne, que ces chroniqueurs soient « en standby » avant l'heure de début de leur vacation matinale. Or nous n'avons pas connaissance d'une astreinte. Et les salariés ont le droit de dormir. La direction des ressources humaines et juridiques pourrait-elle rappeler aux responsables éditoriaux certaines règles. Ces personnels sont-ils les seuls dans ce cas-là ?

La direction confirme qu'il n'existe pas de dispositif d'astreinte pour les chroniqueurs internationaux de France 24. Les temps de repos sont respectés, dans le cadre normal de leur activité.

- 11) Pourquoi les chefs antenne qui doivent bénéficier d'un allègement de temps de travail, comme inscrit dans les accords d'entreprise, ne bénéficient-ils pas en 2018 de cet allègement ? Pourquoi le fait de n'avoir pu trouver un nouveau planning doit-il nuire à ces salariés ? Ces jours peuvent-ils être ajoutés au CET le temps d'élaborer un nouveau cycle ?

Comme indiqué dans le procès-verbal du CHSCT de décembre dernier consacré de la mise en place des allègements pour certains cycles de travail à F24, un constat de désaccord a été établi sur le cycle des chefs d'antenne. Il a été convenu de se donner le temps de réflexion nécessaire à la construction d'une organisation qui puisse convenir à tous. Il a aussi été convenu que les allègements ne pourraient intervenir que lors de la mise en place de cette nouvelle organisation.

- 12) Ne serait-il pas judicieux de commencer dès maintenant à réfléchir à un nouveau planning pour les Chef d'Antenne, plutôt que d'attendre une nouvelle fois le dernier moment avec des nouvelles intégrations à venir ?

Nicolas Bergeret

La réflexion est en cours. Il convient de prendre le temps nécessaire afin de trouver l'organisation qui convient à tous.

- 13)** L'accord d'entreprise précise : « *Au sein de France Médias Monde, les personnels techniques et administratifs susceptibles d'être concernés par le forfait annuel en jours relèvent des groupes de classification 5 à 12* ». Comment un salarié du groupe 4 peut-il se retrouver alors en forfait jour ?

Comme déjà répondu à la question 17 de la CGT lors de la réunion de février 2017, l'accord d'entreprise de FMM prévoit que des salariés peuvent être cadre à partir du groupe 2 sous-groupe d.

En effet, l'article II.1.2 de l'accord d'entreprise stipule que :

Le présent accord met en place un système de classification des emplois dans lequel le personnel est réparti selon les catégories suivantes : non cadres, cadres, cadres dirigeants.

La classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser les différents emplois de l'entreprise. Le positionnement des emplois dans l'échelle de la classification s'effectue sur une échelle comportant 12 groupes, hors cadres dirigeants.

A chaque groupe de classification est rattaché un ou plusieurs emplois. Chaque emploi est rattaché à 4 sous-groupes de classification (a, b, c, d), à l'exception des groupes de classification 11 et 12 définis par une seule valeur plancher.

- **Non cadres : groupes 1, 2a, 2b, 2c, 3a, 3b, 4a ;**
- **Cadres : groupes 2d, 3c, 3d, 4b et au-delà ;**
- **Cadres dirigeants : hors grille.**

Le positionnement des emplois de la nomenclature dans la classification figure en Annexe 5 de l'accord d'entreprise.

- 14)** Le Dixième Congés Payés sera-t-il bien versé sur la paie d'avril ?

Comme indiqué durant la réunion du 5 mars en présence du Directeur général délégué, le dixième de congés payés 2017 sera payé selon la nouvelle règle de comparaison « maintien/dixième » dans un souci de pleine conformité avec la loi.

Pour ce faire, une dénonciation des usages existants doit être réalisée. Le dixième CP sera payé en une fois après cette étape achevée.

La dénonciation de l'usage a été présentée au comité d'entreprise du 26 avril 2018.

- 15)** Des salariés aux 35h se voient prélever 8 heures de récupération pour la pose d'1 journée au lieu de 7h. Ce problème sera-t-il réglé un jour ?

Le problème est à l'étude pour être corrigé. Les salariés concernés se verront créditer les récupérations manquantes.

- 16) Les journalistes rémunérés à la pige ont encore beaucoup de problème pour les déclarations à pôle emploi. La réponse d'un responsable de la paie est : « tout ce qui a été fait auparavant était illégal dans la mesure où un journaliste rémunéré à la pige n'a pas de rupture de contrat ». Cette déclaration n'a aucun sens au regard du statut, nous demandons donc que tous les journalistes rémunérés à la pige soient intégrés pour entrer dans les dispositions légales. Quand allez-vous le faire ?

Rien dans les pratiques de France Médias Monde n'est ou n'a été illégales. Il s'agit probablement d'un malentendu

La DRH s'applique à aider les pigistes à résoudre les problèmes ou les difficultés rencontrés auprès de Pôle Emploi.

- 17) La nouvelle formule de la matinale ne convient pas à tous les salariés étant sur cette vacation. La direction de l'information a affirmé lors d'un RDV avec 2 syndicats que les postures n'étaient pas « figées » et que chacun pouvait faire des retours... La direction de l'information prend-elle en compte les retours formulés par les journalistes, les intermittents et les prestataires qui sont en régie finale ?

La direction a toujours indiqué que la nouvelle formule de la matinale de France 24 n'était pas figée et pouvait être modifiée en tenant compte des avis et des retours d'expérience de tous les collaborateurs qui interviennent dans sa fabrication, qu'ils soient journalistes, techniciens ou prestataires. Toutes les contributions sont évaluées et celles qui sont jugées pertinentes pourront être mises en œuvre.

- 18) Un certain nombre de journaliste s'inquiète du manque de transparence dans les décisions pour les postes à pourvoir au sein de France 24. La direction de l'information peut-elle nous dire pourquoi elle ne respecte pas les dispositions qui obligent à mettre en consultation tous les postes ?

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

En revanche, l'affectation sur les postes de présentation ou les nominations sur des postes d'encadrement relèvent du choix et de la décision la direction.

Par ailleurs, des postes vacants peuvent être préemptés pour gérer certaines situations (aménagement de poste, contentieux,)

- 19) De façon générale à France24, toutes les décisions unilatérales laissent présager un tournant inquiétant. A quand le retour à la transparence ?

Les recrutements se font en toute transparence et répondent à un processus clairement défini :

- **Demande d'autorisation de recrutement,**
- **Appel à candidature par courriel et publication dans l'intranet de l'entreprise,**
- **Entretiens opérationnels et RH,**
- **Evaluation rédaction en chef,**
- **Décision partagée entre opérationnels et RH**

- 20) A France 24 les journalistes qui souhaitent être correspondants à l'étranger sont traités de deux façons différentes. Ils sont soit obligés de démissionner, soit de prendre des congés sans solde pour création d'entreprise. Pourquoi une telle différence de traitement ? Avez-vous l'intention de créer des bureaux permanents ?

Il n'existe aucune différence de traitement entre les salariés.

Les salariés ont la faculté :

- **de démissionner,**
- **ou de prendre les congés non rémunérés prévus par le code du travail sauf :**
 - o **si l'activité entre en concurrence avec l'activité de FMM,**
 - o **si les collaborateurs n'entrent pas dans le champ d'application des congés légaux.**

- 21) Suite à des trop perçus ou à des rétroactivités, certains salariés se retrouveront avec un net annuel supérieur à 15% par rapport à l'année précédente. Vis-à-vis des impôts, quelle sera la procédure à suivre pour ces salariés lors de leurs déclarations, suite au courrier fourni par la direction justifiant de ces sommes supplémentaires ?

Si des sommes ont été perçues, elles sont normalement imposables. Nous invitons les salariés à se rapprocher de leur centre des impôts pour exposer et traiter ses situations particulières.

- 22) Suite à l'entretien annuel une copie papier est-elle remise aux salariés ?

L'entretien est formalisé par un écrit. Le salarié peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit signé des deux parties est remis au salarié. Le cas échéant, le salarié formalise son refus de signature par écrit. L'original est transmis à la Direction des Ressources Humaines.

Une copie du formulaire est à disposition du collaborateur à la DRH.

Questions CFTC

Paie

- 1) Jusqu'à récemment, il était toujours possible de demander à son gestionnaire de paie une avance sur le salaire du mois suivant. Aujourd'hui le service de la paie indique aux salariés qui en font la demande que seules les avances sur le 13ème mois sont possibles. Pourquoi ce qui était jusqu'alors d'usage à France Médias Monde n'est-il plus possible ?

L'employeur a la possibilité d'octroyer des avances sur salaires à ses salariés ; il ne s'agit pas d'une obligation, ni d'un usage.

Une avance porte sur un travail qui n'a pas encore été effectué ; elle ne peut être reprise que dans la limite de 10% du montant des salaires à verser.

Compte tenu du grand nombre de demandes récurrentes et des difficultés de gestion qu'elles ont pu entraîner par le passé, tant pour le service paie (notamment au moment des reprises) que pour le suivi comptable, France Médias Monde met en œuvre une procédure de gestion des avances (et acomptes) conforme aux bonnes pratiques de paie et de comptabilité ainsi qu'à la réglementation.

Depuis le 1er janvier 2017 et la mise en application de l'Accord FMM, les salariés de France Médias Monde bénéficient du versement d'un treizième mois de salaire en deux échéances. Un grand nombre de collaborateurs ont vu les diverses primes récurrentes et avantages individuels acquis être intégrés à leur salaire. Cette modification a eu pour effet d'augmenter leur rémunération mensuelle et d'assurer un salaire mensuel plus régulier car non soumis aux fluctuations liées aux échéances de versement des diverses primes.

France Médias Monde a donc, dès cette date, commencé à ne verser d'avances sur salaire que dans la limite du montant du 13ème mois de salaire auquel le salarié est éligible au moment où il formule sa demande.

France Médias Monde étudie néanmoins chaque demande afin de soutenir des collaborateurs qui pourraient faire face à des difficultés ponctuelles.

Il est d'ailleurs rappelé que les salariés peuvent, en cas de nécessité, solliciter l'octroi d'un prêt d'un montant maximal de 760 €, remboursable en 10 mensualités au plus.

Une nouvelle procédure (détaillée ci-après) a été mise en place à partir du 1^{er} janvier 2018 en vue de mieux gérer les acomptes et à la demande des Commissaires aux Comptes.

Acomptes

1) Pour les permanents :

- Sur les 1ères et 2ème paies d'acompte ☐ acompte = 50% maximum du salaire net à rembourser sur le mois de paie en cours.
 - reprise sur le mois: le salarié et le gestionnaire de paie complètent et signent un reçu d'acompte (voir annexe)
 - Pas de nouvel acompte s'il existe déjà un acompte à rembourser
- Sur l'acompte de la 3e semaine (hors paie), et exclusivement en cas d'erreur de paie ☐ versement d'un acompte correspondant au montant de la régularisation qui sera versée sur la paie en cours. La reprise sera également effectuée sur la paie du mois en cours.
- Les acomptes groupés avec le salaire du mois ne sont plus acceptés (aux alentours de la 4^{ème} semaine)

2) Pour les Non Permanents : en cas de paiement partiel ou non de la rémunération, l'acompte est calculé sur la base du salaire net à percevoir, avec reprise sur la paie du mois en cours.

Avances :

Montant et périodicité pour l'avance sur le 13e mois (en net) :

- Entre le 1er janvier et le 31 mars ☐ possibilité de demander au gestionnaire de paie une avance limitée à 30% du 13e mois à verser en juin (1/2 du 13^e mois)
- Entre le 1er avril et le 30 juin ☐ possibilité de demander au gestionnaire de paie une avance limitée à 50% du 13e mois à verser en juin (1/2 du 13^e mois)
- Entre le 1er juillet et le 30 septembre ☐ possibilité de demander au gestionnaire de paie une avance limitée à 30% du solde de 13e mois à verser en décembre (1/2 du 13^e mois)
- Entre le 1er novembre et le 31 décembre ☐ possibilité de demander au gestionnaire de paie une avance limitée à 50% du solde de 13e mois à verser en décembre (1/2 du 13^e mois)

L'avance est prioritairement remboursée au moment du versement de la prime (13^e mois ou prime objectif). A défaut, elle est remboursée sur les salaires des 4 mois suivant.

3) À qui doit-on s'adresser pour obtenir le détail du calcul si l'on constate une erreur dans le montant de l'indemnité de congés payés selon la règle du 1/10ème ?

Les salariés seront informés de la méthode de calcul au moment du versement. Les gestionnaires de paie sont les interlocuteurs privilégiés.

- 4) Conformément aux dispositions de l'accord de branche de la télédiffusion qui s'applique aux intermittents du spectacle, toute heure commencée est due intégralement. Il semblerait que des fractions d'heures soient payées, alors que les AEM produites par FMM ne font apparaître que des heures pleines, ce qui crée donc un différentiel avec les déclarations mensuelles effectuées par les intermittents auprès de Pôle emploi sur les sommes effectivement perçues. De fait, le salaire ne correspond pas à ce qui est déclaré comme temps de travail, ce qui est parfaitement illégal.

Cela provoque en outre d'importants problèmes d'indemnisation pour les personnes concernées. La CFTC demande donc à la Direction de FMM de paramétrer correctement ses outils RH afin de produire des attestations conformes et cohérentes avec la rémunération versée aux intermittents.

La Direction analyse en ce moment la situation et étudie les solutions appropriées qui seront mise en œuvre au plus vite.

- 5) Pourquoi ne pourrait-on pas caler la période de paie des intermittents et des pigistes sur le mois civil ? Cela se pratique dans beaucoup d'autres entreprises de l'audiovisuel sans poser de problèmes et permet d'éviter bon nombre d'erreurs lors des déclarations à Pôle emploi.

Les informations de piges et de cachets remontent en paie, après validation des services planning, en début de mois ce qui explique les paiements à cheval sur 2 mois.

- 6) Les intermittents continuent à se plaindre de recevoir leurs AEM très en retard ce qui peut les placer dans une situation de précarité importante, particulièrement au moment du renouvellement de leur statut. Que compte faire la Direction pour optimiser la transmission de ces documents ?

**Plusieurs pistes sont à l'étude et en cours de réalisation (évolutions SIRH, voies d'éditions...)
La Direction fait son possible pour résoudre ces problèmes.**

- 7) Afin de traiter l'important volume de lettres d'engagements pour les pigistes et les intermittents, il serait souhaitable de mettre en place la signature et le coffre-fort électroniques.

Ce sujet est à l'étude.

- 8) Quand pourra-t-on directement consulter et alimenter son CET depuis la plateforme Optiweb ?

Dans l'immédiat, l'équipe projet SIRH travaille prioritairement sur les difficultés rencontrées par les dossiers des non permanents.

- 9) Les salariés ne reçoivent toujours pas leurs bulletins de salaire avant le 15 de chaque mois. Ne peut-on réduire ce délai ?

Ce sujet est à l'étude.

Organisation du travail

- 10) En attendant que leur nouveau cycle de travail soit déterminé, soumis à la consultation du CHSCT et effectivement mis en œuvre, les techniciens de maintenance audiovisuelle et les ATS perçoivent-ils toujours bien les jours de récupération au titre de la pénibilité prévus et budgétés par l'accord d'entreprise ? Pourront-ils les placer sur leur CET au même titre que les jours acquis en 2016 et 2017 jusqu'à la mise en œuvre de leur nouveau planning ?

Cette question devra être traitée lors de la consultation du CHSCT sur le nouveau cycle de travail des techniciens de maintenance audiovisuelle et les ATS.

- 11) Lors des réunions d'attribution des mesures individuelles, la Directrice de Rfi a indiqué qu'une action concernant le positionnement des REM à FMM sera entreprise en 2018 et accompagnée d'un ajustement salarial pour refléter leur niveau de responsabilités éditoriales. Peut-on avoir des précisions sur le calendrier envisagé ?

La direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion sur le statut de REM. La direction a précisé que cette évolution ne passait pas forcément par une augmentation salariale. Le calendrier n'est pas fixé à ce jour.

- 12) Lors des réunions d'attribution des mesures individuelles, la Direction a annoncé le positionnement des chefs d'édition de France 24 travaillant la nuit comme Responsables d'édition afin de reconnaître leur plus grande responsabilité éditoriale en l'absence de rédacteur en chef sur une partie de la vacation de nuit. À quelle échéance ce changement sera-t-il effectué ?

La direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion pour aboutir à une réforme de structure. Le calendrier n'est pas encore arrêté.

- 13) En décembre 2017 la Direction a entamé un plan d'internalisation pour certains prestataires à la maintenance et à la Direction des environnements numériques. Où en sommes-nous 4 mois plus tard ? Tous les recrutements ont-ils été effectués ?

Les recrutements ont été finalisés, pour la Direction des environnements numériques (5 internalisations) et pour la DTSI (5 postes de Technicien de maintenance audiovisuel) avec prises de fonction échelonnées jusqu'à la fin du premier semestre 2018.

Condition de travail

- 14) Un problème récurrent signalé depuis plusieurs années avec les "caméras 2" (tortues) des studios A et B de France 24 nuit clairement à la fluidité du rendu de la nouvelle matinale. Les caméras 2 perdent au fil de l'exploitation et de manière exponentielle leur repère en "pan" et se décalent systématiquement vers la gauche. Plus on utilise la 2, plus le plan se décale par rapport à sa valeur initialement enregistrée. Cette défaillance nécessite de multiples cadrages manuels de rattrapage à l'antenne. La nouvelle matinale reposant beaucoup sur des mouvements en caméra 2, il est évident que la fluidité du rendu sera en dessous de celui attendu. La CFTC demande à la DTSI de remplacer le matériel défaillant afin de garantir la qualité de l'antenne ainsi que de bonnes conditions de travail pour les TVPV.

La Direction a identifié ce problème affectant le système de robotisation actuel mais n'a pas de solution à ce jour. Un remplacement progressif du système est prévu sur 2019-2020.

- 15) Les écrans plasmas situés dans les régies de production de France 24 sont positionnés trop haut et provoquent une forte gêne et des troubles musculo-squelettiques pour les personnels qui y travaillent. Pourquoi ne peut-on les baisser de 30 à 40 cm ?

La direction précise que si ces écrans étaient positionnés plus bas, les personnes assises ne verraient plus le bas de ces dalles car la vision serait gênée par les écrans posés sur les pupitres.

Climatisation et énergie

- 16) Lors du CHSCT du 7 mars, il a été indiqué qu'une seconde prise de courant devait être installée à chacun des accès du bâtiment (62 et 80 rue Camille Desmoulins) afin notamment de permettre le branchement d'un deuxième chauffage pour les agents de sécurité en poste en cas de grand froid. Ces prises ont-elles bien été installées ?

En concertation avec la D.A.G., le dispositif chauffage/ventilation situé au niveau du barnum du 80 rue Camille Desmoulins va être optimisé, et sécurisé, via l'installation imminente d'un coffret électrique. Cela se traduira par une amélioration sensible des conditions de travail des agents de sécurité en cas de temps froid, humide mais aussi lors des prochaines chaleurs de l'été.

Côté 62, un point va être effectué avec les responsables et les agents du service sécurité.

- 17) Les plafonniers utilisés dans les nouvelles grandes salles de réunion du 80 ne sont pas adaptés et provoquent un fort éblouissement et une gêne visuelle importante pour les personnes qui sont parfois amenées à y demeurer pendant de longues heures. Une demande a été faite à plusieurs reprises en CHSCT pour les remplacer par un éclairage adapté, comme il en existe partout ailleurs à cet étage. Où en est-on ? Pourquoi cela prend-il autant de temps ?

Le changement de tout le système d'éclairage des salles de réunion du 3ème nécessite des travaux importants au niveau du plafonnier. Une étude va être diligentée auprès du prestataire technique Cofely, afin d'en évaluer la faisabilité et le coût.

Divers

- 18) Un journaliste de FMM peut-il choisir de ne pas signer ses articles ou d'utiliser un pseudonyme ? Quelles sont les pratiques en vigueur à France Médias Monde ?

L'activité des journalistes est encadrée par la charte de déontologie des journalistes de France Médias Monde.

- 19) LA RGPD (Règlement général sur la protection des données personnelles) entre en vigueur dès le 25 mai prochain. Que prévoit la Direction de France Médias Monde pour se mettre en conformité avec ce nouveau règlement européen ?

Afin de se mettre en conformité avec le RGPD, un audit sur le niveau de conformité de France Médias Monde à la loi informatique et liberté et une analyse des écarts avec les dispositions du RGPD ont été réalisés au cours du 2ème et 3ème trimestre de l'année 2017.

A l'issu de cet audit, un plan de conformité a été élaboré avec le Cabinet de conseil dans lequel l'ensemble des Directions de France Médias Monde est sollicité. Ce plan doit notamment permettre d'établir le registre des traitements réalisés au sein de France Médias Monde, d'intégrer les principes de protection des données dès la conception des projets ou par défaut, d'adapter nos exigences contractuelles aux nouvelles dispositions du RGPD (dont la responsabilité des sous-traitants), de mettre en place une gouvernance concernant la gestion des données à caractère personnel, d'établir un plan de sensibilisation et de formation pluriannuel...

Par ailleurs, la Direction de France Médias Monde a, conformément aux dispositions du RGPD, nommé un Délégué à la Protection des Données qui est notamment chargé de la mise en œuvre du plan de conformité. La création de cette nouvelle fonction a été présentée au Comité d'entreprise du 22 juin 2017.

Une communication interne interviendra prochainement.

- 20) Est-ce qu'il serait possible de mettre en place un système de tri sélectif avec des poubelles spécifiques pour le papier, le plastique etc. ? Beaucoup de salariés souhaitent s'assurer que tous les déchets sont bien recyclés.

Le tri sélectif est en cours d'étude avec notre prestataire. Une communication a été adressée le 24 avril 2018 aux collaborateurs de FMM.



À compter du 27 avril, une équipe de nettoyage passera dans tous les services, le dernier vendredi de chaque mois, afin de récupérer tous les déchets de papiers, pour ensuite les envoyer en recyclage. L'occasion de faire du tri et d'améliorer votre environnement de travail tout en respectant une démarche écoresponsable.

Comment procéder ?

- Vous recevrez un communiqué de rappel avant chaque campagne de nettoyage.
- Réunissez tout type de documents en papier qui n'ont plus leur utilité (journaux, magazines, archives papier, enveloppes, pochettes...), dans un coin de votre bureau ou devant les portes de vos espaces de travail, en veillant à ne pas encombrer les passages.
- Une équipe de nettoyage passera tout au long de la journée, sur tous les plateaux afin de débarrasser ces espaces.
- Les déchets seront ensuite traités et recyclés.

La direction rappelle qu'il est possible grâce à quelques gestes simples, d'adopter un comportement responsable face à la consommation de papier, comme par exemple ne pas imprimer ses e-mails, réutiliser le papier imprimé comme brouillon, imprimer en recto-verso...

- 21) Depuis plusieurs semaines, 3 des quatre cabines des toilettes femmes du 1er étage du 62 ne fonctionnent pas correctement. Deux sont fermées à clé et le troisième n'a plus de lumière. Pouvez-vous rectifier cette situation au plus vite ?

La lumière a été réparée, la 4^{ème} cabine de toilette est en réparation avec de gros travaux par le propriétaire.

Sécurité

- 22) Le soir du 12 avril dernier, un individu étrange attendait de pied ferme deux présentatrices de France 24 pour leur témoigner son admiration d'une façon inquiétante. Cela semble être récurrent. Les agents de sécurité ont fait le nécessaire en alertant la police. Mais cet incident jette la lumière sur le risque qu'encourt le personnel tard la nuit (à partir de 22h). Nous demandons donc la présence d'un agent de sécurité au 62 et au 80 lors de la fin des shifts des journalistes de la soirée pour accompagner leurs départs de l'entreprise.

Nous demandons également le remboursement de frais de taxis après 22h, comme cela se pratique souvent dans d'autres entreprises, afin de garantir la sécurité des personnels.

La demande sera transmise à la direction générale

- 23) Quelle est la date envisagée pour l'ouverture de la nouvelle loge maquillage ?

A ce jour, la Direction n'est pas en mesure de donner une date pour l'ouverture de la nouvelle loge maquillage.

- 24) Dans les réponses aux questions DP du mois de mars concernant les modifications du planning de préparation pour la nouvelle matinale, vous ne parlez que des maquilleuses. Or, les coiffeurs ont vu leur charge de travail augmenter considérablement. Cette situation pourrait être améliorée par la mise en place d'une vacation coiffure la nuit.

La charge des coiffeurs pour la matinale a été évaluée et le planning de passage en loge construit en ce sens. Il n'est pas envisagé, à ce stade, de prestation de maquillage la nuit.

- 25) Où en est l'installation d'une fontaine à eau au sous-sol côté maquillage VIP ?

Services généraux

Aucune installation n'est prévue. Il existe déjà une fontaine en régie A.

Questions FO

1) Lors de la réunion des DP de mars 2018, la direction a répondu à propos du budget des NAO :

« Nous rappelons au préalable qu'une réunion de NAO est prévue le mercredi 28 Mars 2018. D'autre part, toute augmentation de salaire est imputable sur le même budget. La Direction a toujours tenu le discours qu'il n'y avait qu'un budget consacré à l'augmentation de la masse salariale. A l'occasion de plusieurs réunions avec les organisations syndicales dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, la Direction a rappelé l'ensemble des mesures qui ont été prises en 2017 et qui ont contribué à des augmentations de salaire des collaborateurs de France Médias Monde :

- La prime d'ancienneté*
- Les rattrapages salariaux liés à la transposition dans les nouvelles grilles de salaires*
- La prime de dimanche prévue à l'accord d'entreprise*
- L'accord d'entreprise des droits d'auteurs pour les rédacteurs en chefs et adjoints aux directeurs*
- La revalorisation de certains barèmes des correspondants à l'étranger de RFI*
- Les automatismes pour certains métiers*
- Les mesures structurelles*

Pour ce qui concerne les mesures structurelles, il s'agit ici de prendre en compte le coût NET de mesures d'augmentations individuelles dans le cadre par exemple d'une mobilité sur un emploi vacant, ou de mesures d'augmentations individuelles liées à une reconstitution de carrière, ou encore de mesures individuelles accompagnant une réorganisation de service ou de Direction.

Les représentants de TOUTES les organisations syndicales accompagnent des salariés lors de leurs rencontres avec les collaborateurs de la DRH pour expliquer et défendre leurs revendications salariales. C'est donc en toute transparence que des mesures individuelles sont prises dans ces circonstances tout au long de l'année et ce, chaque année. Et c'est en toute transparence que les tableaux de carrière font apparaître non pas les valeurs mais le fait que la situation contractuelle de certains salariés a changé. Certains représentants syndicaux accompagnent parfois des salariés auprès des tribunaux pour faire valoir des revendications salariales. Et c'est en toute transparence que les tableaux de carrière font apparaître non pas les valeurs mais le fait que la situation contractuelle de certains salariés a changé.

Comme la Direction l'a toujours dit, chaque fois qu'elle fait une économie sur la masse salariale (par exemple un départ), elle réinvestit ces sommes dans la masse salariale (pour financer une ou des augmentations à ceux qui remplacent celui (ou ceux) qui est (sont) parti(s)). Ainsi, ces mesures n'amputent pas les NAO. Certaines de ces mesures ne peuvent cependant pas être autofinancées. C'est pour cette raison que chaque année, il y a un budget pour des mesures structurelles.

Il convient de rappeler que la CGT a proposé lors des négociations NAO que la somme restante en 2017 pour des mesures individuelles (y compris pour les salariés qui n'avaient rien eu depuis 6 ans et plus) soit 390 000 € soit basculée dans le budget de la NAO 2018, ce que la Direction a accepté, pour permettre un plus grand nombre de mesures individuelles et des résorptions de disparités en 2018. »

Quelle somme a été basculée de 2017 en 2018 : 390 000 ou 284 000 ou 229 000 ?

La direction confirme qu'une erreur s'est glissée dans sa réponse à la question 10 de la CGT – Réunion de DP du 27 Mars 2018.

En effet, le budget de la NAO 2017 basculé dans le budget de la NAO 2018 est de 309 000 € et non 390 000€.

Ces 309 000€ se décomposent :

- **229 084 € basculés de 2017 en 2018,**
- **80 846 € concernant les mesures à 2 % 2017 sont bien restés affectés à la NAO 2017**

2) La moitié des mesures octroyées sur l'ensemble, sont des mesures à 3 %. Que s'est-il passé entre 2016 et 2018 pour arriver à un tel écart, ex avec la DTSI :

En 2016 il y a 55 mesures pour la DTSI : 12 à 3% - 29 à 5% et 14 à 7% (dont 10 à production radio)

En 2018 il y a 59 mesures pour la DTSI : 49 à 3% - 5 à 5% et 5 à 7 % (aucune à la production radio)

N'aurais pas-t-on du voir au moins la même chose d'autant plus qu'un budget disparité devait compléter, à moins qu'il est servi aux automatismes à 2%.

Les salariés qui contribuent à la richesse de nos antennes sont découragés pour ne pas dire démotivés par les mesures à 2% qui sont une véritable machine à frustration !!!

La DTSI a proposé un total de 88 mesures en 2017/2018 dans le cadre des réunions concernant les mesures individuelles.

3) Ou en est la direction quant au paiement du 1/10^e de congé payé ?

Comme indiqué durant la réunion du 5 mars en présence du Directeur général délégué, le dixième de congés payés 2017 sera payé selon la nouvelle règle de comparaison « maintien/dixième » dans un souci de pleine conformité avec la loi.

Pour ce faire, une dénonciation des usages existants doit être réalisée. Le dixième CP sera payé en une fois après cette étape achevée.

La dénonciation de l'usage a été présentée au comité d'entreprise du 26 avril 2018.

4) Pourquoi les heures de récupération ont-elles été payées aux journalistes et non aux PTA ?

Le paiement des récupérations doit faire l'objet d'un contrôle préalable par les services planning. Le volume des récupérations à contrôler varie en fonction des secteurs ce qui peut expliquer un décalage dans le traitement des dossiers et la mise en paie qui en dépend.

5) Des problèmes sur les soldes, avant et après dépose, subsistent et persistent, on a l'impression de revivre la même chose qu'en 2017.

Le nombre de problème a considérablement diminué. Le système est en bonne voie de fiabilisation. Le recrutement d'un responsable SIRH/GTA est prévu à la DTSI pour poursuivre la fiabilisation de l'outil.

6) Comment les choix de correspondants sont-ils faits à France 24 notamment pour Washington ? Un appel d'offre n'est-il pas obligatoire ? Est-ce que le critère linguistique a été déterminant ?

La Direction rappelle qu'il n'y a pas de poste vacant à Washington. La correspondance était et restera assurée par une société prestataire.

7) Est-ce que l'intérim sur le poste vacant va-t-il être suivi d'un appel à candidature ?

S'agissant de l'intérim au service reportage de France 24, il est assuré par une rédactrice en chef dans l'attente d'une nouvelle organisation du service qui sera présentée en comité d'entreprise prochainement.

8) Pourquoi les primes de remplacements ne sont-elles pas mensuelles comme le prévoit l'accord FMM ?

L'accord FMM ne prévoit pas de périodicité pour le versement des primes de remplacement.