



Madame Claudine CIALEC  
DIRECCTE des Hauts de Seine  
11 boulevard des Bouvets  
92022 Nanterre

**Objet : réponse à votre lettre d'observations sur le projet de PSE/PDV**

Madame,

Je prends connaissance de vos observations du vendredi 18 septembre concernant le projet de plan de départ volontaire qui sera soumis à la consultation de notre CSE le 23 septembre prochain.

1/ Concernant la forme du projet, et l'intégration dans le Livre 1 de l'impact du projet en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Vous nous indiquez que les renseignements relatifs à cet impact ne font pas partie des mentions que doit contenir le document unilatéral ou l'accord portant sur le PSE en application des articles L.1233-24-2 et L. 1233-24-4 du code du travail.

Nous l'avons intégré dans le Livre 1 en application de l'article L. 1233-31 du code du travail qui dispose :

*« L'employeur adresse aux représentants du personnel, avec la convocation à la première réunion, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.*

Il indique :

- 1° La ou les raisons économiques, financières ou techniques du projet de licenciement ;
- 2° Le nombre de licenciements envisagé ;
- 3° Les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l'ordre des licenciements ;
- 4° Le nombre de salariés, permanents ou non, employés dans l'établissement ;
- 5° Le calendrier prévisionnel des licenciements ;
- 6° Les mesures de nature économique envisagées ;
- 7° **Le cas échéant, les conséquences de la réorganisation en matière de santé, de sécurité ou de conditions de travail. »**



Conformément à votre demande, nous avons isolé cette partie pour en faire un document séparé au titre du livre 4 et je vous remercie de nous indiquer si vous souhaitez que nous visions un article particulier du Code du travail.

## 2/ Concernant les informations relatives aux conditions de travail.

Concernant l'impact de ce projet sur les conditions de travail, nous l'avons traité dans le cadre du livre 2 (page 33 et suivantes) en décrivant les modifications qu'entraînerait la mise en œuvre de ce plan de départs volontaires. Nous déduisons de vos observations qu'il faudrait extraire cette partie du livre 2 et la présenter au titre du livre 4. Nous vous remercions là de nous préciser si tel est bien le cas et si vous souhaitez que nous visions un article particulier du Code du travail.

Nous avons en outre précisé en page 26 du livre 2 que l'impact de ce projet sur les conditions de travail avait été analysé en fonction de l'organisation cible. Dans l'hypothèse d'un nombre de départs volontaires inférieur au nombre de suppressions de postes envisagées :

*« Le nombre de départs pouvant être inférieur au nombre de suppressions envisagés, l'organisation post départ pourra être différente de l'organisation cible.*

*En outre le périmètre des catégories professionnelles étant plus large que celui des rédactions au sein desquelles des postes sont supprimés, des mobilités inter rédactions seront nécessaires.*

*Ces mobilités n'entraîneront pas par nature de modifications de contrat, les catégories d'emploi regroupant par nature des emplois interchangeables.*

*En conséquence, le CSE sera consulté dans un deuxième temps et après avoir pris connaissance du nombre de départ sur l'organisation post départ. En effet, selon le nombre de départs effectivement recensés, la mise en place d'une autre organisation du travail, que l'organisation cible du présent projet, pourrait être nécessaire pour le bon fonctionnement de la chaîne MCD et des rédactions en portugais et en anglais. C'est cette nouvelle organisation qui sera soumise à l'avis du CSE.»*

## 3/ Concernant les informations économiques données aux représentants du personnel.

Nous avons complété la présentation du groupe conformément à votre demande.

Nous vous précisons d'ores et déjà que ce que l'on appelle le « groupe » FRANCE MEDIAS MONDE se limite à l'entreprise FMM (intégrant les enseignes RFI, France 24 et MCD juridiquement distinctes jusqu'en 2013) et une filiale en France, la société CFI qui ne fait pas partie du même secteur d'activité.

Quant aux filiales à l'étranger, il ne s'agit que de centres de coût qui ne rapportent aucun chiffre d'affaires.

Par ailleurs, le terme « chiffre d'affaires » est inapproprié puisque la quasi-totalité des ressources de FMM est constituée de la contribution à l'audiovisuel public (CAP) de l'Etat et que c'est d'ailleurs, compte tenu de la baisse du niveau de cette contribution de l'Etat, que nous sommes obligés de réduire les coûts. Cette baisse ainsi que la nécessité d'envisager un plan de départ volontaire ont été annoncées au CSE, dès le mois de décembre 2019.



#### 4/ Concernant les catégories professionnelles

Celles que nous avons définies nous semblent parfaitement correspondre aux exigences légales et jurisprudentielles.

Les catégories professionnelles qui sont présentées sont relatives aux journalistes et non aux personnels techniques et administratifs (PTA) qui ne sont absolument pas concernés par ce projet de départs volontaires et pour lesquels il n'y a aucun risque de confusion avec les journalistes.

Par ailleurs, nous avons d'ores et déjà complété le livre 1 en ajoutant un tableau détaillant l'ensemble des catégories professionnelles de journalistes – impactées ou non – ainsi que vous nous le demandez.

Vous constaterez que nos catégories professionnelles ont été élaborées en fonction de la langue de travail. En effet, la spécificité de notre activité tient au fait que nos journalistes s'adressent à des auditeurs de pays étranger à la France, dans leur langue. Ceci suppose non seulement de pratiquer la langue comme le ferait un natif (niveau équivalent à une langue maternelle), mais également de connaître la culture du pays, son histoire, son économie, ses particularités politiques, etc...

Nous diffusons ainsi nos émissions en 18 langues et il est bien évident que les journalistes affectés aux rédactions en langue correspondantes ne sont pas interchangeable et ne peuvent rentrer dans la même catégorie professionnelle au regard des critères de la Cour de cassation et du Conseil d'Etat (7 février 2018, n° 403001) :

*« les catégories regroupent, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle qui excèdent l'obligation d'adaptation qui incombe à l'employeur, l'ensemble des salariés qui exercent, au sein de l'entreprise, des fonctions de même nature supposant une formation professionnelle commune ».*

Concernant plus particulièrement notre entreprise et les rédactions en langue, la cour de cassation avait déjà eu l'occasion de statuer sur ce point lors d'un PSE concernant notre entreprise (RFI absorbé par l'AEF devenu FMM) par arrêt du 23 mars 2011 (n°09-71599) comme indiqué en page 11 du livre 1 :

*« l'apprentissage d'une langue et la connaissance de la culture, de l'économie et de la politique d'un pays sont de nature à excéder la simple adaptation à l'évolution des emplois »*

L'exercice d'une langue constitue une modalité spécifique d'exercice du métier de journaliste et est un obstacle à l'interchangeabilité des journalistes au sein des différentes rédactions. En application de cet arrêt les rédactions en langue peuvent donc constituer des catégories professionnelles car il n'y a pas d'interchangeabilité entre les journalistes des différentes rédactions en langue. La Cour de cassation casse donc l'arrêt de la Cour d'appel.

Vous constaterez que ces catégories professionnelles établies à partir de la langue de travail sont plus larges que le périmètre des emplois supprimés puisque :



- Toutes les fonctions sont confondues dans la même catégorie professionnelle alors que les emplois supprimés ne correspondent qu'à certaines fonctions ;
- Toutes les rédactions en langue de même nature ont été regroupées alors que seules certaines rédactions sont concernées par les suppressions de poste ; ainsi des postes sont supprimées au sein de la rédaction anglophone de RFI (7) alors que la catégorie professionnelle des anglophones regroupe également les rédactions anglophones de France 24 ainsi que 2 postes anglophones au sein de la rédaction numérique.

Concernant enfin les pigistes, je vous précise que la définition qui en est donnée par la CCNTJ est celle de :

*« Journaliste pigiste : le journaliste salarié qui n'est pas tenu de consacrer une partie déterminée de son temps à l'entreprise de presse à laquelle il collabore, mais n'a pour obligation que de fournir une production convenue, dans les formes et les délais prévus par l'employeur. »*

Le pigiste est donc un journaliste occasionnel (même s'il est régulier) et non permanent.

Ils constituent donc à eux seuls une catégorie à part, mais non impactée par le présent plan.

#### 5/ Concernant la phase de départ volontaire

Nous avons expressément mentionné, dans le préambule du livre 1, en page 4, que nous prenions l'engagement de ne procéder à aucun licenciement économique dans le cadre de ce plan, même si le volontariat ne permettait pas d'atteindre l'effectif « cible » de la nouvelle organisation.

Nous avons par ailleurs mentionné au VI-3 du livre 2 que d'une part, l'organisation post-départs pourrait être différente de l'organisation cible et que d'autre part, des mobilités inter-rédaction seraient nécessaires du fait des catégories professionnelles mais que ces mobilités n'entraîneraient pas de modifications de contrat.

Nous pouvons réitérer une nouvelle fois ces deux engagements si vous le pensez nécessaire.

Concernant les modalités et le délai d'information des salariés : les modalités de réponse sont bien prévues et nous avons ajoutés les délais de réponse de l'employeur, page 22 et 23 du livre 1.

#### 6/ Concernant les aides à la mobilité externe

Sur l'aide à la mobilité géographique, nous avons acté en réunion de négociation du 18 septembre dernier que la prise en charge des frais de déménagement se ferait à partir de 100 km aller/retour, et modifié le livre 1 en conséquence.

Sur l'absence d'OVE, nous sommes surpris par cette demande, que nous ne comprenons pas s'agissant d'un plan de départs volontaires. En effet, le départ du salarié ne peut être validé que sous condition de présentation d'un projet professionnel correspondant aux critères du plan.



FRANCE  
MÉDIAS  
MONDE

Le projet salarié doit donc exister avant la rupture du contrat et l'antenne emploi n'intervient qu'en cas d'échec de ce projet.

Nous ne sommes donc pas dans l'hypothèse d'un salarié licencié à qui l'antenne emploi doit proposer des OVE.

Quant aux OVE supplémentaires des salariés les plus fragiles, de la même façon, par définition, ils ne partiront que sous condition de présentation d'un projet professionnel.

Toutefois, nous avons suivi votre recommandation et ajouté ce point en page 17 du livre 1.

Concernant la mutualisation des budgets de formation, elle est prévue en page 25 du livre 1.

### 7/ Concernant le congé de reclassement

Nous avons pris bonne note de votre suggestion concernant l'allongement de la durée du congé qui a d'ores et déjà été actée, pour une durée de 12 mois, lors de notre réunion de négociation du 18 septembre dernier. Le livre 1 a été modifié en conséquence.

Quant à la suspension du congé pendant la période d'essai, elle est prévue en page 32 du livre 1.

Concernant les créations ou reprises d'entreprise, nous avons prévu une suspension pendant une durée de 6 mois et une reprise du congé en cas de fermeture de l'entreprise sans report du terme. Nous prenons cependant bonne note de votre suggestion.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes meilleures salutations.

Laurence BARRIERE  
Directrice des Ressources Humaines  
**LAURENCE BARRIERE**  
Directrice des Ressources Humaines

Copies :

- Délégués syndicaux ;
- Membres du CSE.

**France Médias Monde**  
Direction des Ressources Humaines  
80 rue Camille Desmoulins  
92130 Issy les Moulineaux  
RCS Nanterre : 501 524 029  
SIRET : 501 524 029 00086 - APE : 6020A

NB : les numéros de page sont ceux des livres modifiés transmis, vendredi 18 septembre, à la DIRECCTE et aux membres du CSE.