



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 14 janvier 2021

- 1) Le protocole COVID établit jusqu'à présent que les salariés peuvent travailler sur site un jour par semaine. Est-ce que la direction est vigilante par rapport à l'isolement de certains dû au télétravail ? Il y aura-t-il des initiatives comme les ateliers sur la gestion du stress proposés ce mois-ci ?

La Direction est attentive à la situation des salarié.e.s. De nouvelles sessions des ateliers gestion des émotions viennent d'être proposées (communication RH du 7 janvier dernier).

- 2) Est-ce que la direction a programmé la formation managériale (obligatoire) sur les risques psychosociaux ?

Les managers ont d'ores et déjà suivi un module de gestion des risques psychosociaux suite à la crise du Covid.

De nouvelles sessions pourront être programmées pour les managers n'ayant pas encore pu suivre cette formation.

Un module dédié à cette question est par ailleurs intégré au parcours management.

- 3) Quid du plan de départ volontaire ? ou en est le calendrier ? il y a-t-il assez de candidats ? la direction compte-elle élargir le camp des candidatures ?

Suite à l'homologation du PDV le 9 décembre dernier, la direction a informé par courriel l'ensemble des collaborateurs entrant dans le champ d'application : Journalistes exerçant leur activité en anglais, en arabe et en portugais

Depuis le 21 décembre, l'espace d'information projet est ouvert et les 1ers rendez-vous ont débuté le 4 janvier dernier et se poursuivront jusqu'au 11 février.

L'espace Information & Projet (EIP) est assuré par des consultants du cabinet Alixio et a pour objectif :

- D'échanger en confidentialité
- De présenter les choix qui s'offrent les salarié.e.s intéressé.e.s, les étapes de la procédure, les mesures d'accompagnement prévues
- De Faire un point sur leur situation professionnelle
- D'aider les salarié.e.s dans la construction d'un projet de volontariat

Ces rendez-vous permettent de répondre à toutes les questions sans engagement et en toute confidentialité. La Direction va adresser une nouvelle communication aux salarié.e.s concerné.e.s

La fin de dépôt des candidatures est fixée au 12 février 2021.

Entre le 15 et 21 février, la direction informera les candidat.e.s retenu.e.s.

Les préavis retraite, les congés de reclassement ou les dispenses d'activité débuteront à partir du 31 mars 2021.

Au jour de la réponse écrite : la date de fin de dépôt des candidatures a été repoussée au 15 mars 2021 inclus (cf. Mail d'information au CSE du 28/01/2021).

- 4) Beaucoup de salariés sont revenu sur le site de manière plus régulière et les jauges ont augmenté ces derniers jours. Ne faudrait pas réorganiser la cantine et mieux déployer les personnes sur Les horaires du déjeuner ?

D'après nos informations, la fréquentation du restaurant d'entreprise n'a pas évolué et est toujours située en moyenne à 335/350 personnes le midi /jour

Une communication a été adressé à l'ensemble des salarié.e.s le 18/9/20 sur l'application permettant de connaître l'accessibilité du restaurant d'entreprise

Afin d'éviter tout encombrement à l'heure du déjeuner, un système de comptage en temps réel a été installé pour vous permettre de contrôler l'accessibilité du restaurant d'entreprise. Un écran positionné à l'entrée invite les collaborateurs à entrer si la jauge le permet ou, le cas échéant, à attendre que des places se libèrent.

Les salarié.e.s peuvent aussi vérifier en ligne à tout moment, sans vous déplacer, l'accessibilité du restaurant.

Toutes les informations sont disponibles sur Sésame en suivant ce lien :

<https://francemm.sharepoint.com/sites/sesame-chaines-directions/administratif-finance/SitePages/Jauge-restaurant-d'entreprise.aspx>

Les salarié.e.s peuvent également télécharger l'application Technis sur votre mobile et vous connecter où que vous soyez avec les identifiants suivants :

<https://dashboard.mytechnis.com/login>

Login : utilisateurs@francemm.com

Mot de passe : 2020@francemm

- 5) Quels sont les critères pour la prime qui a été versée aux salariés venus sur site pendant la pandémie du Coronavirus ?

La prime dite « COVID » concernent essentiellement les présences sur site durant la première période de confinement (du 16 mars au 11 mai 2020) de quelques collaborateur.rices au titre de leur contribution au maintien des activités critiques sur site ou à distance ou d'une contribution exceptionnelle jour et nuit pour trouver des solutions pour le télétravail par exemple. Il ne s'agit donc pas d'une prime exceptionnelle ayant un caractère général.

- 6) Pourquoi certains salariés ont-ils reçus un mail et d'autres reçus un appel ? Un lien existe – t-il avec le montant de la prime ?

S'agissant d'une prime exceptionnelle, la direction a laissée au manager le choix du mode de communication auprès des salarié.e.s de leur équipe concerné.e.s.

- 7) Quels sont les différents niveaux de primes ? 300, 500, 700, 1000 euros ? Sont-ils accordés en fonction du statut des salariés ?

Les différents niveaux de primes sont déterminés en fonction de la contribution au maintien des activités critiques sur site ou à distance ou d'une contribution exceptionnelle jour et nuit.

- 8) Existe-t-il une différence entre CDI et pigiste pour l'attribution de la prime à période égale et nombre de jours identiques ?

Il n'y a pas eu différence entre CDI et pigiste pour l'attribution de la prime à période égale et nombre de jours identiques de présence sur site pour contribuer au maintien des activités critiques.

- 9) Existe-t-il un recours pour connaître le mode de calcul ?

Un contrôle a été réalisé sur l'ensemble collaborateurs ayant travaillé sur site durant le premier confinement au regard des critères définis par la direction.

Il apparaît que certaines situations ont pu échapper à la première analyse et seront régularisées sur la paie de janvier.

- 10) Concernant le PDV combien de candidats se sont portés volontaires ?

A ce stade de la procédure, la Direction ne dispose pas de statistique.

- 11) Si le nombre n'est pas atteint le PDV sera-t-il ouvert à d'autres secteurs ? Si oui lesquels ?

Non, il n'y a pas de départ par substitution prévu par le Plan.

- 12) Comment un salarié volontaire au PDV mais qui ne travaille pas dans les rédactions visées par le plan peut-il être volontaire ?

Le plan est circonscrit aux journalistes exerçant leur activité en anglais, en arabe ou en portugais.

Les salarié.e.s hors champs du PDV et souhaitant quitter l'entreprise peuvent prendre attache avec leur RRH pour examiner leur situation dans le cadre des dispositifs légaux en vigueur.

- 13) La direction a-t-elle un plan de réduction de la précarité dans le cadre du COM commun de 2020/2022 ? Concernant les sociétés de l'audiovisuel public ? Si oui comment va-t-elle le mettre en place et quand va-t-elle l'annoncer ? Le nombre de piges va-t-il être réduit ?

Le COM a été présenté en CSE le 16 décembre dernier. Il y a uniquement un objectif de maîtrise de la masse salariale.

- 14) Pourquoi les salariés qui ont travaillé le 31 décembre au soir n'ont eu droit à aucune attention particulière : jour de cantine comme un autre, même pas de coupe de champagne comme c'était le cas traditionnellement ?

Pour des raisons sanitaires, la direction n'a pas souhaité, à regret, maintenir le dispositif des années passées afin d'éviter que les salarié.e.s ôtent leur masque et manipulent des aliments et des boissons.

- 15) Cela fait plus d'un an que les mags arabos F24 sont gérés par un chef d'ed shifté red chef adjoint, cette vacance a été signalée il y a plusieurs mois pourquoi cette situation perdure-t-elle ?

Comme indiqué par le Direction de la rédaction, la rédaction en chef des magazines AR relève directement de l'adjoint au Directeur en charge de l'antenne arabophone.

Depuis septembre, une rédactrice en chef est régulièrement affectée aux magazines. La situation du chef d'édition est en cours d'examen.

- 16) Pourquoi les RTT de plusieurs salariés ont-elles disparu de l'optiweb après le 31 décembre ?

Comme chaque année, les RTT et les congés non pris disparaissent après le 31 décembre.

Les 6 jours de RTT pouvant être reportées jusqu'au 31 mars seront crédités à compter du 15 janvier en fonction des interfaces.

Le.la salarié.e désirant alimenter son CET doit en faire la demande avant le 31/12 auprès de son gestionnaire de paie ou à l'adresse CET dans la messagerie interne Outlook.

- 17) Un poste de présentation anglo F24 est vacant depuis plusieurs mois, pourquoi n'a-t-il toujours pas été ouvert à candidature ?

Un appel à candidature a été diffusé en interne. De nombreux journalistes se sont porté.e.s candidat.e.s. Les entretiens sont en cours de finalisation. La décision interviendra prochainement.

- 18) A quel moment en arrêt maladie, la prévoyance prend-elle le relais et à quelle hauteur ? Le salaire est-il maintenu à 100% ?

Pour les PTA, après 90 jours, et pour les journalistes, selon l'ancienneté conformément à la CCNTJ.

La prévoyance complète les indemnités journalières de la sécurité sociale à hauteur de 90% du brut.

- 19) Comment la prévoyance est-elle calculée ?

La prévoyance complète les indemnités journalières de la sécurité sociale à hauteur de 90% du brut.

- 20) Accord sur le défraiement du télétravail :

Il est écrit en page 1 que "les journalistes pigistes et correspondants pigistes qui ne travaillent pas habituellement sur le site de FMM ne bénéficient pas de défraiement."

Que signifie "ne travaillent pas habituellement" ? Quels sont les critères qui permettent de définir qu'un pigiste "travaille habituellement" à FMM ?

La notion vise ici toute collaboration habituelle qui s'effectue sur le site de FMM. Autrement dit les salariés qui ne travaillent pas habituellement dans l'entreprise à Issy les Moulineaux ne perçoivent pas de défraiement télétravail car la notion de travail en présentiel ou distanciel ne les concernent pas.

21) Accord sur le défraiement du télétravail :

En page 2, les montants mensuels du défraiement sont indiqués pour des équivalents de jours télétravaillés par semaine pour le personnel non cyclés.

Qu'en est-il pour le personnel cyclé ? Quel mode de calcul est appliqué pour déterminer le montant de la prime ?

Comme pour les salariés en 5/2, les secrétariats généraux déterminent le ratio de télétravail par mois qui est appliqué sur la base mensuelle du défraiement (40 €/mois pour télétravail à 100%).

22) Primes exceptionnelles Covid : quels sont les montants qui ont été alloués et sur quels critères ?

La prime dite « COVID » concernent essentiellement les présences sur site durant la première période de confinement (mars à mai) de quelques collaborateur.rices au titre de leur contribution au maintien des activités critiques sur site ou à distance ou d'une contribution exceptionnelle jour et nuit pour trouver des solutions pour le télétravail par exemple. Il ne s'agit donc pas d'une prime exceptionnelle ayant un caractère général.

23) Primes exceptionnelles Covid : est-ce que les pigistes ont été concernés par cette prime ?

Les pigistes répondant aux critères d'attribution ont perçu une prime exceptionnelle dite « Covid ».

24) Compteurs CET : ils sont apparus pendant quelques jours au mois de décembre. Mais ont à nouveau disparu en ce mois de janvier. Qu'est-ce qu'il se passe ?

Il s'agit d'un simple problème de renouvellement de compteurs. Les Compteurs CET seront rétablis dans les jours qui viennent.

25) Un communiqué interne informe les salariés d'une formation ``gestion des émotions''. Est-ce que cet atelier se fait sur le temps de travail ? Si oui, est-il ouvert aux salariés cyclés

Comme toute les formations à l'initiative de l'employeur, cette formation s'effectue sur le temps de travail. Cependant pour des questions d'organisation propres à la période particulière que nous traversons, il est proposé aux salariés en cycle de la suivre en dehors de son temps de travail moyennant l'octroi d'une récupération équivalente à la durée de la formation.

26) Pourquoi il n'y a pas eu de communication officielle sur les critères d'attribution de la prime covid ?

La prime dite « COVID » est une prime exceptionnelle à discrétion de l'employeur n'ayant de surcroit pas un caractère général. Aussi, elle ne peut faire l'objet d'une communication officielle tant sur son versement que les critères d'attribution.

- 27) Certains collaborateurs ont travaillé sur site durant le premier confinement et n'ont pas touché de prime. Pourquoi ?

Un contrôle a été réalisé sur l'ensemble collaborateurs ayant travaillé sur site durant le premier confinement au regard des critères définis par la direction.

Il apparaît que certaines situations ont pu échapper à la première analyse et seront régularisées sur la paie de janvier.

- 28) Il y a eu des confusions et beaucoup d'interrogations concernant les tarifs appliqués aux pigistes chez France 24 concernant les vacances du 25 décembre 2020 et du 1er janvier 2021. Par le passé, des doubles piges étaient payées pour les jours cités. Quels ont été les critères appliqués cette fois-ci ? Quels seront les critères appliqués pour le 25 décembre 2021 et le 1er janvier 2022 ?

Les majorations ont été maintenues sur 2020 sur les vacances du 25 décembre 2020 et du 1er janvier 2021.

Une réflexion sera menée sur le maintien de ces majorations sous la forme actuelle pour l'exercice 2021/2022. Le résultat et les conséquences de cette réflexion seront présentées aux représentants du personnel.



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 11 février 2021

- 1) Sur quels critères la rédaction en chef de RFI donne-t-elle ses autorisations de missions ?

Les critères retenus dans le choix des missions sont l'intérêt éditorial, les compétences et la validation sécuritaire de la part du Directeur de la sûreté.

- 2) Sur quels critères la rédaction en chef de F24 donne-t-elle ses autorisations de missions ?

Les critères retenus dans le choix des missions sont l'intérêt éditorial, les compétences et la validation sécuritaire de la part du Directeur de la sûreté.

- 3) Sur quels critères la rédaction en chef de MCD donne-t-elle ses autorisations de missions ?

Les critères retenus dans le choix des missions sont l'intérêt éditorial, les compétences et la validation sécuritaire de la part du Directeur de la sûreté.

- 4) Y a-t-il une équation avec comme paramètres l'âge ou le genre ou autres, et le nombre de km autorisés par exemple ?

L'âge, le genre et autres considérations qui ne concernent pas l'éditorial, la sécurité et les compétences ne sont pas des critères qui rentrent en jeu.

- 5) Peut-on connaître les critères ? les règles ?

Cf. Réponses aux questions 1, 2 et 3.

- 6) Combien il y a-t-il de jours flottants en 2021 ?

Comme indiqué dans l'accord d'entreprise, si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les salarié.e.s bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ». Pour ces salarié.e.s, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant ».

Pour les salariés en 5/2 non glissant, 4 jours fériés tomberont sur des repos hebdomadaires (samedi ou dimanche) en 2021 :

- 1^{er} mai ;
- 8 mai ;
- 15 août ;
- 25 décembre ;

Ces salarié.e.s bénéficieront donc de 3 jours flottants, 4 jours fériés tombant sur un repos hebdomadaire moins la journée de solidarité.

Pour les collaborateurs en 5/2 glissant ou en cycle à RFI, les jours flottants dépendent de leur planification et ne peuvent être prédéterminés à ce jour. La compensation des jours fériés travaillés est déjà intégrée dans les cycles de France 24.

- 7) Le jour flottant qui correspond au samedi 25/12/2021, quand sera-t-il disponible sur Optiweb pour que les salariés puissent le poser ?

Pour des raisons techniques (et notamment l'attribution d'un jour flottant supplémentaire lié au caractère bissextile de l'année 2020), les jours flottants 2020 n'ont pu être attribués par

automatisme ce qui explique l'absence d'attribution du jour flottant du 25 décembre. Celui-ci va être attribué dans les prochaines semaines et sera utilisable jusqu'au 31 décembre 2021.

Il en sera de même pour le 25/12/2021.

- 8) Pouvez-vous rappeler la base de calcul du 10ième de congés payés ?

Pour percevoir une indemnité de 10ème CP, il faut que le maintien de salaire perçu durant les congés soit plus faible que la valorisation des congés calculée avec la règle du 10ème de congés payé (10% de la rémunération de l'année d'acquisition des CP divisée par le nombre de jours de congés payés acquis), donc les salarié.e.s dans la situation suivante ont déjà bénéficié du versement le plus favorable :

- **Salarié.e.s entré.e.s après 2019 ou ayant été absent au titre d'un congé non rémunéré (n'ayant donc pas acquis de congés en 2019) ;**
- **Salarié.e.s augmenté.e.s en 2019 ;**
- **Salarié.e.s sans prise de congés enregistrée en 2019.**

La règle appliquée à tous : la loi garantit de ne pas percevoir moins 10% de la rémunération de l'année d'acquisition des CP divisée par le nombre de jours de congés payés acquis) Si le maintien est inférieur à cette somme, on verse le delta au titre du 10ième CP (cela ne joue que pour les 25 jours de congés payés ouverts par an + 2 fractionnements).

- 9) Après l'enquête sur le télétravail auprès des salariés de FMM, quand la direction va-t-elle ouvrir des négociations pour revoir l'accord télétravail ?

La direction va ouvrir de nouvelles négociations sur le télétravail. Elle souhaite cependant entamer ces négociations à l'issue de la crise sanitaire actuelle. En effet, l'objectif de ces négociations sera de redéfinir un cadre de télétravail sur la base du volontariat, ce que ne permettent pas les consignes sanitaires gouvernementales actuelles.

- 10) Quelle est la date prévue pour les NAO ?

Les négociations sur les NAO pigistes / correspondants / intermittent ont débuté fin janvier. Deux réunions se sont déjà tenues. Une nouvelle réunion sera programmée en mars.

A l'issue de ces négociations débiteront les négociations sur les NAO des CDI. Si les négociations aboutissent, les réunions sur les mesures individuelles devraient intervenir avant l'été.

- 11) Les salariés qui souhaitent obtenir une augmentation comment doivent-ils procéder ? Jusqu'à quelle date peuvent-ils faire une demande écrite ? A qui faire cette demande écrite ?

Les demandes doivent s'inscrire dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO), conformément aux articles II/1.3.6 et III/2.3.6 de l'accord d'entreprise de France Médias Monde du 31/12/2015.

La négociation sur la NAO des CDI n'ayant pas débuté, il est prématuré de se porter candidat une mesure.

En effet, le cadrage budgétaire et la répartition de l'enveloppe des NAO ne sont pas définis.

A l'issue du processus de négociation, les salarié.e.s pourront adresser leur demande à leur hiérarchie.

- 12) Quelles sont les dates et thématiques de réunions de négociations prévues par la direction pour 2021 ?

Les dates ne sont pas toutes fixées.

Les thèmes sont les suivants :

- **NAO des personnels non-permanents ;**
- **NAO des personnels permanents ;**
- **Modalités de traitement des stocks de récupérations constatés à fin 2020 ;**
- **Maintien des EVP ;**
- **Modalités de gestion des remplacements ;**
- **Télétravail (hors période de crise sanitaire) ;**
- **Egalité professionnelle et qualité de vie au travail ;**
- **Modalités de pose des congés.**

- 13) Les équipes édition arabo tournent en grande partie avec des pigistes notamment les postes d'assistants. Pourquoi très peu de contrats sont ouverts contrairement aux rédactions franco/anglo ?

A ce jour, les postes CDI au budget sont pourvus. Cependant, les salarié.e.s non permanent.e.s peuvent assurer des remplacements (comme pour les antennes en français et en anglais) sur certains postes suite à des absences temporaires (maladie, maternité, formation, détachement, ...).

- 14) Pourquoi l'horaire de prise en charge des taxis est-il resté à 21h (fixé par rapport au 1er couvre-feu qui était 20h pour éviter de prendre des transports vides voir dangereux) alors que le couvre-feu est à 18h depuis des semaines ?

La direction ne prévoit pas de revoir l'horaire de prise en charge des taxis en raison du surcoût que cette décision supposerait

- 15) Les salariés doivent-ils poser leurs congés sur toute l'année dès maintenant sur l'optiweb ?

Les salariés ne doivent pas forcément poser dès à présent sur l'optiweb leurs congés sur toute l'année. Néanmoins, il est important d'exprimer des souhaits de dates de congés pour toute l'année 2021 auprès des responsables hiérarchiques et planificateurs avec le maximum d'anticipation.

Par ailleurs, les secrétariats généraux fixent chaque année des dates de dépôt pour les périodes de vacances scolaires et été/hivers afin d'anticiper l'organisation et les éventuels remplacements.

- 16) Au 2^e étage côté RER F24, des journalistes ont un bureau fixe dans l'open space, du fait de leur présence et de leur affectation en 5-2. Un bureau avec des affaires personnelles, des documents

de travail, des caissons de bureau. Or lors du redéploiement des équipes TV du 1^{er} vers le 2^e, ces journalistes ont vu leurs affaires disparaître. Ce manque de tact et de respect des espaces de travail est particulièrement mal vécu. C'est comme si il avait été oublié que des salariés travaillent habituellement dans ces espaces et qu'à cause du télétravail, ils sont totalement oubliés et relégués en second plan.

Si ce genre de relocalisation doit se reproduire, nous alertons sur la nécessité de faire cela plus en collaboration avec les personnes qui occupent à l'origine les espaces de travail.

Nous demandons de l'aide sur comment retracer les affaires qui ont été perdues ?

La direction regrette ces désagréments et précise que le secrétariat général n'a pas demandé à ce que des caissons soient déplacés, enlevés ou vidés dans le cadre de l'opération de redéploiement des équipes au deuxième étage.

En cas de nouvelles relocalisations, une communication sera faite auprès des personnes concernées pour les sensibilisés au respect des espaces partagés.

Il convient de contacter les services généraux pour engager des recherches d'objets perdus (caissons et autres).

- 17) Pourquoi est-ce que les équipes du web F24 doivent continuer à demander l'autorisation de venir sur site, alors que dans les autres directions, les salariés sont autorisés à revenir 1 journée par semaine ?

Comme tou.te.s les salarié.e.s des services qui fonctionnent essentiellement en télétravail actuellement, les salarié.e.s de la rédaction internet qui le souhaitent peuvent revenir un jour par semaine sur site. Il leur est demandé (comme pour les autres services) d'informer le secrétariat général pour organiser et répartir au mieux les présences sur ce site durant cette période de pandémie et d'éviter une "surcharge" des espaces de travail.

- 18) Les salariés ont découvert un projet appelé EntR dans les appels à candidature envoyés récemment. Nombreux sont ceux qui se demandent ce dont il s'agit ? Une communication générale serait bienvenue.

EntR est une nouvelle coopération entre France Médias Monde et Deutsche Welle

Forts de leur impact international et de leur expérience en matière de projets éditoriaux communs, dans la droite ligne du succès d'InfoMigrants, France Médias Monde et Deutsche Welle ont décidé d'élargir leur coopération stratégique pour créer ensemble un projet européen auprès des jeunes.

Depuis plus de 2 ans, les deux entreprises élaborent une offre éditoriale innovante à destination des jeunes générations européennes, nommée ENTR.

ENTR est un projet 100% numérique, principalement accessible sur les réseaux sociaux, à destination des Européens âgés de 18 à 34 ans.

Une communication en fin d'année a été diffusée sur le projet EntR. Ce projet a plusieurs fois été discuté en CSE et une information préalable à la consultation a été effectuée lors de la réunion du CSE du 21 janvier 2021 et l'avis du CSE sera sollicité le 18 février prochain.

Une communication générale sera adressée à l'issue du processus de consultation du CSE pour le lancement du site.

- 19) Comment procéder pour alimenter au fur et à mesure son CET tout au long de l'année ?

Les salarié.e.s doivent en faire la demande à leur gestionnaire de paie ou via l'adresse mail CET.

Seules les RTT, jours de fractionnement, jours flottants ou récupérations déjà acquis peuvent être déposés sur le CET

- 20) Le CET n'est plus visible sur optiweb, quand est-ce que les salariés pourront à nouveau y avoir accès ?

Le CET est visible sur optiweb dans la rubrique compteur en jours calendaires.

Motif	Du	Au	Droit	Planifié	Payé	Solde	Demandé	Unité
CPJ Acquis	01/01/2021	31/12/2021	10	0	0	10	0	jour
CPG Acquis	01/01/2021	31/12/2021	15	0	0	15	0	jour
CPG En Cours	01/01/2022	31/12/2022	2,08	0	0	2,08	0	jour
CET (jours calendaires)	01/01/2021	31/12/2021	7	0	0	7	0	jour
RTT salarié	01/01/2021	31/12/2021	0,83	0	0	0,83	0	jour
RTT reliquat	01/01/2021	31/03/2021	6	5,5	0	0,5	0	jour

En cas d'anomalie (compteur absent dans optiweb), le.la salarié.e concerné.e doit contacter son.sa chargé.e de planning qui dispose de la procédure pour y remédier.

En début d'année, le service administration paie a procédé au paramétrage du CET dans Optichannel pour tous les « sites » et informé les services de planning de la méthode à appliquer en cas de remontée de problèmes.

En effet pour qu'un compteur CET soit visible et disponible dans Optiweb, il faut que le code compteur/absence ait été associé au contrat/statut Optichannel du.de la collaborateur.trice. A ce jour, il existe plus de 80 contrats/statuts Optichannel dont certains utilisés pour quelques salariés seulement (voire 1 salarié).

Dans le cas des 3 collaboratrices citées lors de la réunion, il s'agit d'un contrat France 24 « CDI JC » auquel le compteur CET n'était pas associé. Cette anomalie est désormais corrigée.

- 21) Il y a de nombreux salariés qui n'ont pas bénéficié du défraiement sur le travail en Janvier. Une erreur ?

L'ensemble des salariés s'est vu déclarer des taux de télétravail compris entre 0% et 100% pour la première période et entre 0% et 80% sur la seconde période. Cette dernière disposition (de 0% à 80%) est toujours en vigueur aujourd'hui.

Les absences (congés, maladie, ...) viennent en diminution du défraiement appliqué.

L'indemnisation des salarié.e.s non-permanent.e.s a été traitée en paie de janvier pour la période complète de mars à décembre.

Un service n'a pas traité en décembre ainsi que quelques situations isolées de CDI. Ces situations ont été régularisées en paie de janvier.

Concernant les élu.e.s du personnel, l'activité liée à leur emploi a servi de base au défraiement versé en décembre.

Le.la salarié.e ayant des questions sur les modalités de défraiement télétravail peut contacter les services de planification.

- 22) Quelles sont les mesures unilatérales appliquées à ce jour au personnel non permanent de FMM ?

Les mesures unilatérales appliquées à ce jour au personnel non permanent de FMM ont été présentées en CSE de février 2020 – documents joints en annexe :

- Primes à caractère social (naissance, mariage/PACS)
- Couverture en cas d'arrêt maladie, maternité, ...
- Barèmes de piges RFI appliqués au 1^{er} janvier 2020

- 23) Les formations open media ont recommencé pouvez-vous nous dire quel est le calendrier de la direction par rapport à ce logiciel ?

Les formations ne sont pas prévues avant la rentrée de septembre. En revanche, les ateliers avec les référents commenceront mi mars.

- 24) Est-ce que les chefs d'édition mag habituellement prévus en 9h-18h peuvent bénéficier des primes de nuit ou matin comme en news à partir du moment où ils sont obligés de venir sur site en horaires décalés ? La question se pose notamment pour le montage de certaines émissions (les créneaux montage sont en journée ou en soirée)

Le Secrétariat va travailler avec la direction des magazines pour anticiper la planification de ce type de vacation et permettre le versement des primes afférentes.

Questions orales posées lors de la réunion :

- 1) Les élu.e.s s'interroge sur le retard dans la délivrance des cartes de presse et indiquent que la commission de la carte aurait répondu aux salarié.e.s que le retard était imputable à FMM (retard de paiement)

La direction de FMM a contacté la CCIJP et vérifié avec eux le statut de toutes les factures qu'ils ont émises pour FMM. Elles sont toutes réglées.

La CCIJP précise que les délais de traitement sont plus longs cette année car la procédure de demande est nouvelle et implique probablement certains ajustements pouvant causer des retards.

- 2) Au Booking arabo de France 24, il manque des personnes afin de permettre d'alléger la charge de travail ?

Une réunion a été organisé entre le service booking et la direction de France 24 pour améliorer le fonctionnement et une nouvelle réunion est prévue en mars.

- 3) Formation AVID : Certains salariés se plaignent de ne pas avoir pu faire la formation ?

Les formations doivent répondre aux besoins de l'entreprise définis dans le plan de développement des compétences.

Les salarié.e.s doivent formuler leur demande de formation auprès de leurs chef.fe.s de service et du service formation de FMM.

- 4) Certains salariés n'ont pas eu de développement dans leur carrière alors que les pigistes avancent plus facilement sur d'autres postes ? Cela affecte les CDI et perturbe la qualité de leur travail ?

La direction rappelle que les remplacements sont proposés aux CDI et aux salarié.e.s non-permanentes en fonction de leurs compétences.

- 5) La fontaine d'eau à côté des machines à café de la cantine ne fonctionne pas depuis 4 semaines ?

La fontaine a été réparée depuis la réunion.

- 6) Les machines à café de la cantine ne fonctionnent pas ?

Les machines à café de la cantine ont été réparées depuis la réunion.

- 7) Les élu.e.s alertent la direction sur l'utilisation de Whatsapp et notamment des comptes privés des salarié.e.s à des fins professionnelle et invitent la direction à limiter et réguler l'envoi des messages dans les horaires de travail pour permettre le respect du droit à la déconnexion.

La direction relaiera cette alerte aux managers et aux chef.fe.s de service

- 8) Les élu.e.s demandent l'installations d'horloges antenne au 2ème étage de France 24 suite à la délocalisation des équipes antenne de France 24 ?

La demande est transmise aux services compétents.



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 11 mars 2021

- 1) Est ce qu'il y a un moyen d'avoir l'historique des fiches de paie bientôt dans notre coffre fort ?

A ce jour, il n'est pas prévu stoker l'historique des fiches de paie antérieur à février 2021. L'historisation est techniquement possible dans le coffre-fort mais n'a pas été prévue pour des raisons de coûts. Une étude est en cours auprès de le DTSI pour définir le coût sur la base de 2600 bulletins par mois sur une ancienneté moyenne de 48 mois.

- 2) Le poste de red chef Mag arabo est toujours vacant, un des salariés qui est un red chef en news, et qui a travaillé longtemps en Mag souhaite revenir mais il n'a jamais été entendu. Est ce que c'est possible qu'on traite son dossier ensemble

Le poste de rédacteur.trice en chef des mag arabophones n'est pas vacant. En effet, le poste a été redéployé avec son titulaire pour renforcer l'équipe de la chronique internationale depuis un an.

La rédaction en chef est assurée par l'adjoint au directeur en charge de l'antenne arabophone. Il est secondé par une rédactrice en chef et un rédacteur en chef adjoint.

- 3) Certains correspondants se plaignent d'être sans contrat depuis plus de 10 ans. Est ce que vous prévoyez faire quelque chose pour eux! Sinon il y a des cas individuels à traiter en urgence parce que ça affecte ses personnes psychologiquement sans se rendre compte.

Les correspondants collaborent à la pige selon le barème défini en fonction de la prestation effectuée. Dans le cadre de la négociation annuelle des non-permanents, la direction propose de faire signer des conditions de collaborations les informant de leurs droits.

Les situations individuelles peuvent être remontées à la direction de France 24, RFI ou à la DRH. Pour rappel, FMM a mis en place un dispositif d'assistance psychologique PROS-CONSULTE, plateforme d'écoute et de soutien téléphonique : 0 805 110 259 et depuis l'étranger : + 33 970 73 19 69 24/24h, 7/7j, dans la majorité des langues parlées par le groupe.

- 4) Quand les grilles de RFI, MCD et F24 seront-elles présentées au CSE ?

Comme chaque année, les grilles d'été et d'hiver de RFI sont présentées en CSE. La grille d'été 2021 sera présentée le 22 mars.

Les grilles de France 24 et de MCD sont présentées en fonction des évolutions.

- 5) En relation avec le PDV, il semble primordial que s'instaure un dialogue entre les salariés et leur hiérarchie pour une réflexion commune afin de remanier le planning de manière cohérente. Est-ce en cours ?

L'organisation post Plan de Départ Volontaire avec les plannings a été présentée aux instances représentatives du personnel avant sa mise en œuvre.

Si l'organisation qui était envisagée ne peut pas être mise en œuvre, une nouvelle organisation sera présentée au CSE. Le dialogue avec les personnes concernant les changements de planning est toujours possible

- 6) Quand sera défini le contenu de la prochaine grille de MCD ? Quelles répercussions sont attendues pour les contenus éditoriaux et les tableaux de service liés à l'antenne ?

Les grilles ont déjà été présentées aux instances en fin d'année dernière en même temps que le plan de départ volontaire. Si des modifications substantielles devaient intervenir en fonction des départs, les instances seraient informées avant le 30 avril.

Pour mémoire, la date limite de la période de recensement et de préparation des dossiers des candidats volontaires au départ est fixé au Lundi 15 mars 2021 à 23h59.

Entre le mardi 16 mars 2021 et le lundi 22 mars 2021, signification aux candidats retenus des acceptations de candidature au départ.

Entre le mardi 23 mars 2021 et le 30 avril 2021 : formalisation et signature des ruptures amiables pour motif économique ou protocoles de départ à la retraite.

1^{er} avril 2021 : début des départs.

1^{er} mai 2021 : date limite des départs de préavis ou des départs des congés de reclassement (les préavis étant inclus dans les congés de reclassement).

30 avril 2022 : date de fin des congés de reclassement de 12 mois

- 7) En 2020, quel est le nombre de journées d'absence pour maladies ? Le nombre de salariés concernés ? Les secteurs de l'entreprise les plus touchés ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 8) Quel est le nombre de salariés qui a bénéficié d'un repos compensateur en 2020, pour les cadres, les non-cadres et les journalistes ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 9) Quel est le nombre de salarié qui a bénéficié tout au long de l'année 2020 de deux jours de repos hebdomadaires consécutifs ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 10) Quel est le nombre de congés annuels, en dehors du repos compensateur, en jours calendaires, pour les fonctions supports, la DTSI et les rédactions F24, MCD, RFI ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 11) Quel est le montant consacré à l'amélioration des conditions de travail en 2020 ? Comment se répartit ce budget ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 12) Quel est le nombre d'instances judiciaires engagées et en cours en 2020 et où l'entreprise est en cause ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 13) A combien s'élève le coût de la restauration supporté par FMM ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 14) En 2020, l'entreprise a-t-elle réalisée des équipements touchant aux conditions de vie des salariés dans l'exécution du travail ? Si oui, lesquels et dans quel cadre ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 15) Combien de salariés sont soumis à la surveillance médicale en 2020 ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 16) Quand l'employeur doit effectuer une saisie sur salaire, et que l'employeur verse directement une partie de la rémunération du salarié au créancier pour payer sa dette, quelle est la procédure d'information auprès du salarié concerné par cette saisie sur salaire ?

Le salarié est prévenu par le tiers détenteur de la créance (DFIP, ou par huissier en cas de condamnation).

L'employeur n'a pas obligation légale d'information supplémentaire, ni préalable, ni postérieure, à l'exception des mentions prévues au bulletin de paie.

Il est d'usage que le gestionnaire de paie informe le.la salarié.e concerné.e avant de procéder à la saisie.

17) Quel est l'équivalent temps plein (ETP) pour les pigistes, cachetiers, intermittents en 2020 à FMM ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

18) Quel est le nombre de CDD avec un motif de surcroit d'activité sur la totalité des CDD en 2020 ? Quel est nombre de jours ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

19) Quel est le nombre de pigistes qui ont travaillés 190 jours en 2020 ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

20) Quel est le nombre de sorties définitives CDI en 2020 ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

21) Combien de mesures de 2% en 2020 ?

137 mesures de 2% telles que prévue aux articles et III/1.3.6 ont été attribuées en 2020.

22) Existe-t-il des emplois qui n'ont pas été augmenté depuis 2018 ? Si oui lesquels ?

Ces informations figurent dans le bilan social ou les documents fournis dans le cadre de la NAO et disponibles sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

23) Quelle est la moyenne des 10% des bas salaires ? Quel est le nombre des femmes dans les 10% des bas salaires ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

24) FMM a des filiales, comment sont traités les résultats des filiales ?

Ces informations sont fournies dans en CSE.

- 25) Quelle est la moyenne des 10% des hauts salaires ? Quel est le nombre des femmes dans les 10% des hauts salaires ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

De plus, FMM a obtenu la note de 10/10 à l'indicateur sur la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations, à l'Index Egalité Femme/Homme 2020 (publié en 2021).

- 26) Est-ce qu'un CDI à temps partiel peut être remplacé par un CDD à temps complet ?

Si le poste est à temps partiel, le CDD doit être à temps partiel. En revanche, si le temps partiel est pour convenance personnelle, c'est que le poste est à temps plein et le salarié à temps partiel peut être remplacé par CDD à temps plein.

- 27) Quel est le nombre de CP non pris par les salariés en 2020 ?

Ces informations figurent dans le bilan social disponible sur la BDES. Le Bilan social 2020 sera présenté en CSE prochainement.

- 28) Combien de salariés touchent un complément d'EVP ? PTA et Journalistes

Ces informations seront communiquées lors des réunions de préparation en vue de la négociation prévue à ce sujet.

- 29) Quelle est la procédure pour que les salariés n'étant plus amenés à générer des EVP puissent intégrer ce complément d'EVP dans le salaire de base ?

Les salarié.e.s concerné.e.s doivent contacter leur RRH afin qu'il.elle procède à l'examen de leur situation. A ce jour, le dispositif mis en œuvre est celui qui existait à RFI avant la fusion. Il prévoit une compensation financière en fonction de durée de versement de ces EVP et l'origine du changement.

Une négociation sera ouverte prochainement pour mettre en place un nouveau dispositif commun.

- 30) L'employeur doit prendre en charge une partie des frais de transport du salarié, si ce dernier depuis la COVID vient uniquement avec son véhicule personnel, a-t-il droit aux 7,5 euros d'indemnités frais KM par jour travaillé...

Les critères d'indemnisations des frais kilométriques restent inchangés. Si ce trajet avec son véhicule est demandé par la médecine du travail les frais de transport sont pris en charge.

- 31) Remboursement transport : si un salarié apporte un justificatif d'achat pour le mois de mars (à défaut de janvier par exemple), est-ce que c'est valide pour obtenir la prise en charge ?

La Direction rappelle qu'il est impératif que les remboursements de frais de transport soient justifiés annuellement ou mensuellement en fonction des abonnements (annuel ou mensuel ou hebdomadaire).

Sur le principe si le salarié a un abonnement annuel, la rétroactivité de remboursement est prévue depuis janvier de l'année en cours. Pour un abonnement mensuel, le.la salarié.e doit fournir un justificatif tous les mois à son.sa gestionnaire de paie. En l'absence de justificatif, il s'agirait alors d'un complément de rémunération qui doit être soumis à cotisations sociales et imposition.

FMM fait actuellement l'objet d'un contrôle URSSAF. Les frais remboursés sans justificatifs peuvent être requalifiés et l'URSSAF d'exiger que la part salariale des cotisations sociales ainsi générées soit prélevée rétroactivement sur 3 ans sur les paies des salariés concernés.

Les membres de la commission des délégué.e.s demandent à la Direction d'adresser une communication à l'ensemble des salarié.es pour rappeler la nécessité de produire les justificatifs tous les mois.

- 32) Récupérations : l'accord d'entreprise stipule : *Article III/3.2.8 Modalités de gestion et de prise des droits à récupération Un relevé des droits à récupération est mis mensuellement à disposition du journaliste. Ces 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.*

Un salarié pose une récupération -générée par un shift supplémentaire sans EVP ou du temps de travail sur jour off-, sur un shift dont l'horaire implique une prime d'horaires décalés. La prime est-elle bien perçue par le salarié ?

La Direction rappelle qu'il n'est pas prévu de paiement d'élément Variable de Paie sur les jours de récupération.

- 33) Défraiement télétravail pour les salariés cyclés : la DRH a répondu aux élus en fournissant la méthode de calcul pour les salariés cyclés. La formule est une véritable "usine à gaz", qui rend les données invérifiables pour les salariés. Etant donnée qu'une valeur journalière d'indemnité a été très simplement et efficacement élaborée pour les pigistes, pourquoi ne pas l'appliquer aux personnels cyclés ?

Par ailleurs, cette différence de méthode de calcul crée une inégalité de traitement, entre permanent en 5/2, permanent cyclé et pigistes. Ce qui est particulièrement dommageable.

Les salarié.e.s qui s'estimeraient lésées peuvent s'adresser à leur gestionnaire de paie pour faire régulariser leur situation.

A ce jour, la Direction considère la méthode de calcul retenue équitable et adaptée à une collecte mensuelle de l'information auprès des services.

Les membres de la commission des délégué.e.s demandent à la Direction d'appliquer aux personnels cyclés la méthode de calcul appliquée aux pigistes pour une équité de traitement.

- 34) Défraiement télétravail : à qui peuvent s'adresser les salariés qui constatent (ou pensent constater) des erreurs dans les montants de défraiement perçus ?

Les salarié.e.s peuvent s'adresser à leur gestionnaire de paie.

- 35) Télétravail : est-il possible d'avoir une estimation du nombre de personnes concernées par le télétravail dans l'entreprise ? Et de différencier le nombre de salariés en 5/2 et le nombre de salariés en cycle ?

Un élément de réponse a déjà été apporté le mois dernier sur le nombre de personnes indemnisées au titre du télétravail par mois :

Mars	862
Avril	906
Mai	921
Juin	953
Juillet	866
Août	837
Septembre	878
Octobre	881
Novembre	884
Décembre	881
Janvier	931

La part de salariés cyclés est très limitée (de l'ordre de 10%).

- 36) Un salarié qui travaille de manière cyclée sur des vacances en horaires décalés -et donc générant une prime- se voit demander de changer d'horaire par le secrétariat général, du fait d'un changement de grille décidé par la direction (exemple : grille allégée d'été ou de Noël).

De fait, ce changement imposé au salarié ne doit pas générer de diminution de rémunération, étant donné qu'il n'a pas le choix. Il était convenu depuis de nombreuses années que la prime était due au salarié.

Qu'en est-il maintenant ?

(Question déjà posée à Laurence Barrière en questions diverses au CSE. Laurence y a répondu sur le cas d'une personne concernée. Nous aimerions une réponse pour le collectif, une règle de principe à rappeler.)

Si le changement est l'initiative de l'employeur il peut y avoir maintien de la rémunération.

- 37) Le « *forfait mobilités durables* » (une prise en charge forfaitaire, totale ou partielle, par l'employeur des frais de trajet des salariés qui se rendent au travail par des moyens de transport

considérés comme écologiques) est entré en vigueur le 10 mai 2020. Bien qu'il soit facultatif, est-ce que FMM a l'intention de le mettre en place ? Ou d'entamer des négociations à ce sujet ?

La négociation sur la mobilité durable fera partie des négociations engagées en 2021.

38) Est-ce qu'il serait possible d'ajouter une option café décaféiné aux machines dans la cafette et au caféteria? Les équipes des matinales vous en remercient.

Les Services Généraux vont faire la demande auprès du restaurateur afin de savoir si cela est possible pour les machines se trouvant aussi bien au restaurant qu'à la cafétéria.

Pour rappel, du décaféiné est disponible à partir de 8h auprès de l'hôtesse du délimarché (cafétéria du l'immeuble FMM ouverte de 8h à 15h du lundi au vendredi - Hors weekends et jours fériés).

Depuis la réunion, le restaurateur a indiqué qu'il n'est pas possible de rajouter des moulins supplémentaires (pour le Décaféiné) aux machines.

39) Tous les vendredis, un mail est envoyé indiquant la permanence de direction pour le weekend. Serait-il possible d'y ajouter également à ce mail les infos concernant les jours où les directeurs seraient sur site dans la semaine, -ainsi qu'un mot si jamais un.e entre eux n'est pas disponible dans la semaine (en vacances par exemple) ? Ces infos seraient une aide précieuse aux équipes afin de savoir à qui ils pourraient adresser à quel moment et où, et à titre informatif afin de ne pas déranger les directeurs s'ils ne sont pas en présentiel ce jour-là ou s'ils sont en off.

La Direction de la rédaction de France 24 rappelle que les adjoint.e.s au directeur sont joignables qu'il.elle.s soient sur site ou en télétravail.

Le planning n'est jamais définitif et très souvent un.e adjoint.e en télétravail supposé est amené.e à venir sur site. Dans tous les cas, il y a en permanence d'au moins deux adjoints sur site (hors Secrétaire générale).

Tous les jours, il y a suffisamment d'adjoint.e.s sur site pour répondre aux questions de la rédaction. Les adjoint.e.s présent.e.s sur site connaissent les présences/absences de leurs collègues et donc peuvent aiguiller les demandes efficacement.

Aussi, il n'est pas pertinent d'ajouter cette information dans le mail hebdomadaire

40) Est-ce que les présentatrices pourraient se faire rembourser les produits de maquillages qu'elles achètent afin de remplacer ou ajouter aux kits de maquillage qui sont comme même très basiques ou sans les bons produits/couleurs qu'il faut pour chaque individu ? Comme les maquilleuses permanentes ne se servent pas (ou très peu) de leurs budgets maquillages en ce moment dû au fait que chaque présentateur a son propre kit, ce budget pourrait être utilisé pour rembourser ces achats.

Les achats et remplacements de produits sont gérés par la cheffe maquilleuse.

Les membres de la commission des délégué.e.s demandent à la Direction s'il est possible de faire passer les frais anti-cernes et/ou les fars pour les yeux sur le budget « vêtement ».

Réponse actualisée :

Pour rappel France 24 fournit à ses présentateurs des prestations et du matériel de maquillage, des prestations de coiffure, des conseils en stylisme, des prêts de vêtements et une indemnité annuelle prévue pour l'achat de vêtements.

La Direction de la production Tv est d'accord pour que 15% de cette indemnité soit consacrée à l'achat de produits complémentaires de maquillages, sous réserve qu'ils soient au préalable validés par la cheffe maquilleuse.

En tout état de cause il n'est pas prévu de hausse du budget stylisme sur 2021.

- 41) Pourriez-vous nous dire quand la nouvelle styliste serait opérationnelle ? Le vestiaire n'est pas renouvelé depuis le départ de l'ancienne styliste il y a plusieurs mois déjà, chose qui pose problème pour les présentatrices qui sont à l'antenne tous les jours. En attendant le retour d'une styliste, est-ce que le montant du budget vestimentaire accordé aux présentatrices pourrait être augmenté afin de combler ce manque ?

La DTSI espère pouvoir reprendre la prestation de stylisme pour le mois de juin, les portants seront dès lors renouvelés.

- 42) Des candidates pour le poste de présentateur anglophone sont déçues d'avoir appris qu'ils n'étaient pas choisis pour le poste par les bruits de couloirs ou par le planning collectif. Or dans l'accord d'entreprise c'est bien précisé :

« Les salariés postulants sont reçus au cours d'un entretien selon les modalités prévues à l'article I/3.3. (Recrutement) du présent accord d'entreprise. Les candidats non retenus sont informés par la Direction des Ressources Humaines. Ces derniers, sur leur demande, peuvent bénéficier d'un entretien afin d'évoquer les raisons qui ont conduit au refus »

C'est dommage de se trouver dans une situation où la personne choisie doit annoncer sa propre venue aux collègues qui sont toujours dans l'attente d'une réponse.

La direction attend que le.la candidat.e retenu.e ait accepté la proposition salariale avant de communiquer. Il est demandé au ou à la candidat.e présent.e de rester discret.e dans l'intervalle.

Par ailleurs, il avait été envisagé dans le cadre de cet appel de proposer un certain nombre de mouvements / changements de vacation qui ne se sont pas concrétisés.

Les candidat.e.s non retenu.e.s ont été informé.e.s vendredi 5 mars et pourront, sur leur demande, bénéficier d'un entretien afin d'évoquer les raisons qui ont conduit au refus.



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 8 AVRIL 2021

- 1) « Pourquoi a-t-il été si compliqué d'obtenir la possibilité de poser une absence autorisée pour garde d'enfants, alors même que les entreprises publiques y ont droit ? Pourquoi avoir dans un premier temps demandé aux salariés concernés de poser des congés pour garder leurs enfants pendant cette période de fermeture d'écoles et de crèches ? »

Au regard des contraintes liées à la fermeture des établissements scolaires, les salarié.e.s n'ayant aucun moyen alternatif de garde d'enfant, qui ne peuvent pas venir travailler sur site et dont l'activité en télétravail est impossible, pourront, après validation de leur responsable hiérarchique et en accord avec la direction des ressources humaines, être dispensé.e.s d'activité et bénéficier du maintien de leur rémunération pour tout ou partie de la période concernée. Cette situation est plus favorable pour les salarié.e.s concerné.e.s que le chômage partiel, auquel l'entreprise n'a pas recours. Il est rappelé que les gardes d'enfants peuvent être alternées entre parents sur la période.

Prise de congés

En raison du faible volume de congés posés par les salarié.e.s depuis le début de l'année, il est demandé aux collaborateurs de France Médias Monde, y compris ceux pouvant bénéficier du dispositif présenté ci-avant, de poser une semaine de congés, RTT ou récupérations durant cette période correspondant à de possibles allègements de grilles, et en tout état de cause avant la mi-mai. Outre la nécessité pour chacune et chacun de prendre du repos, cette mesure permettra, tout comme l'an passé, de préserver les équilibres financiers de l'entreprise, en étalant la prise des congés sur l'année.

Celles et ceux impactés par la modification du calendrier des vacances scolaires et qui souhaitent ajuster leurs congés déjà posés sur ces nouvelles dates sont prié.e.s de le faire savoir rapidement à la hiérarchie qui fera tout son possible pour adapter son organisation en conséquence.

Nous vous rappelons que les déplacements inter-régionaux sont interdits sur tout le territoire français à compter du lundi 5 avril pour une durée de 4 semaines. Les salarié.e.s amené.e.s à partir à l'étranger pour motif impérieux doivent intégrer dans leur planification de congés les éventuelles périodes de quarantaine qui s'appliquent dans les deux sens de voyage, en prenant soin de se renseigner précisément avant tout départ.

Un bilan des prises de congés sera réalisé à la mi-mai et si cela s'avère nécessaire, la direction mettra en œuvre des dispositions plus contraignantes en imposant la planification d'au maximum 10 jours de RTT, récupérations ou CET avant la fin du mois de juin, comme le permettent les dispositions légales liées à la situation de crise sanitaire et telles que soumises à l'avis du CSE le 22 mars dernier.

- 2) Les rédactions numériques de France 24 rencontrent des difficultés techniques importantes et régulières avec l'outil de gestion contenu « bach ». Pourquoi autant de problème avec cet outil ? Est-il envisageable de faire évoluer l'outil pour mieux répondre aux attentes de rédactions ?

Bach est un nouvel outil qui évolue rapidement. Aussi, il est normal de rencontrer quelques erreurs qui pour la plupart ne sont pas bloquantes pour les journalistes.

Bach est en constante évolution pour mieux répondre aux besoins des rédactions. Il bénéficie d'un support dédié et réactif.

Les membres de la commission des délégué.e.s du personnel indiquent qu'il serait opportun de communiquer régulièrement sur les évolutions de l'outil auprès des équipes internet de la rédaction France 24.

3) Quel est en charge du périmètre SEO (référencement dans les moteurs de recherches) à FMM ?

La DEN fait appel à des prestataires de manière ponctuelle. Leurs recommandations sont ensuite appliquées via les chef.fe.s de produits et les développeurs de la DEN.

Des formations auprès des rédactions ont été mises en place mais stoppées par la crise sanitaire. La DEN tente de reprendre ces formations à distance.

Les membres de la commission des délégué.e.s du personnel considèrent que la Direction doit revoir l'organisation des formations SEO. Ils regrettent :

- **que les dernières sessions aient été réalisées sur temps de travail (pendant les shifts),**
- **que tous les journalistes internet n'aient pas pu y assister,**
- **l'absence de support et de 2ème module et de directives communes sur les pratiques à adopter en matière de SEO à l'issue de ces formations.**

4) Pourquoi les moyens et volume de production de vidéos mobiles sur France 24 en arabe sont bien inférieurs que les autres langues ? Avec seulement 3 vidéos mobiles/semaine, France 24 en arabe est largement en dessous de la moyenne chez des médias concurrents.

Le budget vidéo mobile arabophone a été conforté en 2021. De nouveaux.les journalistes sont actuellement testé.e.s et « formé.e.s » sur ce poste pour pouvoir monter en puissance sur la vidéo mobile en arabe.

5) Sur quels critères, la Direction va-t-elle s'appuyer pour le redéploiement de 2 ressources MCD vers France 24 dans le cadre du PDV ? Pour rappel, un poste de chef d'édition et un poste d'assistant d'édition sont concernés.

Comme indiqué par la direction en CSE du 30 mars dernier, des journalistes de MCD sur postes supprimés ont déjà fait part de leur intérêt pour une mobilité vers France 24. La direction examinera en priorité ces candidatures et l'adéquation entre le profil du journaliste et le poste disponible.

D'autres mouvements internes pourront éventuellement intervenir. Aussi, il n'y aura pas obligatoirement de remplacement poste pour poste. En tout état de cause, les dispositions prévues dans la réorganisation seront respectées.

- 6) Dans l'organisation actuelle, pourquoi il manque un SR permanent en arabe contrairement à ce qui est indiqué dans le dernier organigramme de la rédaction numérique de France 24 présenté au CSE (CE anciennement) ?

Un poste de Secrétaire de rédaction est occupé de façon permanente. La Direction examine actuellement la situation du second poste.

- 7) Suite à la question posée il y a déjà 3 mois sur le déséquilibre entre la prime de réserve et celle de reportage, **problème persistant depuis plus de 3 ans**, la Direction a-t-elle eu assez de temps pour aboutir à une réflexion sur l'harmonisation qu'elle souhaite appliquer ?

La réflexion sur l'harmonisation n'a pas abouti pour le moment. Ce dossier reste dans les priorités de la Direction.

- 8) Suite à son départ en congé maternité, une collaboratrice qui travaille sur le booking MAG AR à temps plein a été remplacée partiellement. Ce remplacement partiel s'est traduit par la suppression de 3 ETP alors que les besoins n'ont pas changé. Cette décision met en péril le roulement de production de plusieurs magazines. Des explications ? Des solutions ?

La collaboratrice en congé maternité est remplacée à temps plein, par un CDD de remplacement, planifié du lundi au vendredi

Comme cela avait été indiqué au service concerné dès 2020, la direction a mis fin à la planification de trois vacances hebdomadaires non prévues au budget. Une pige de renfort hebdomadaire a néanmoins été maintenue.

- 9) Après le redéploiement du REC responsable des magazines AR, il y a 1 an et demi, la direction répète à chaque occasion que "la décision sur la question de son remplacement n'a pas été tranchée" et que "entre temps, c'est M. BERROU et M. CHOUBACHY qui s'en chargent directement". Est-ce que c'est toujours le cas ? Sachant que les équipes ont constaté qu'une REC est souvent shiftée sur ce poste, est-ce cela signifie que la direction a fait son choix ? Si oui, pourquoi le poste n'a pas été ouvert à candidature ?

Le poste de rédacteur.trice en chef arabophones des magazines n'est pas vacant. En effet, le poste a été redéployé avec son titulaire pour renforcer l'équipe de la chronique internationale depuis un an.

La rédaction en chef est assurée par l'adjoint au directeur en charge de l'antenne arabophone. Il est secondé par une rédactrice en chef et un rédacteur en chef adjoint.

- 10) La pandémie est loin d'être finie malheureusement et depuis la dernière communication interne sur ce dossier, beaucoup de collaborateurs/trices signalent un manque de coordination concernant leur présence physique sur le site et le pourcentage de télétravail sur leur planning. Quelle est la stratégie que vous comptez mettre en œuvre pour pallier cela ?

Le principe général sur le télétravail reste inchangé.

Pour les salariés concernés, le principe général de la proportion 80% en télétravail et 20% sur site (soit 4 jours en télétravail / 1 jour sur site), est maintenu afin de leur permettre - conformément aux recommandations gouvernementales - de se rendre à leur poste de travail, en veillant à limiter cette présence à une journée par semaine et de façon strictement encadrée. Cette journée de présence sur site ne revêt pas de caractère obligatoire si l'ensemble des tâches d'un collaborateur est distanciable, en accord avec sa hiérarchie.

Les plannings validés par la hiérarchie doivent être strictement respectés par les salarié.e.s afin de maintenir un équilibre des présences dans l'entreprise qui vise la sécurité sanitaire de l'ensemble de la collectivité.

Les salarié.e.s dont l'activité est totalement distanciable et qui souhaiteraient, durant la période de confinement actuelle, s'éloigner de Paris pour télétravailler doivent le faire en accord avec leur hiérarchie.

Un guide du télétravail est disponible sur [Sésame](#).

L'aménagement des espaces de travail a été adapté. Ainsi, Les implantations de certains postes de travail ont été largement réaménagées afin d'améliorer la distanciation entre les personnes, et des cloisons en plexiglas ont été déployées à chaque fois que nécessaire. Si vous remarquez de nouvelles situations qui méritent des installations complémentaires, n'hésitez pas à solliciter le référent Covid (coordonnées rappelées en fin de communiqué).

Toutes les mesures sanitaires sont maintenues à France Médias Monde et doivent être respectées avec la plus grande vigilance :

Port du masque chirurgical obligatoire, même assis à son poste de travail ;

- **Respect des gestes barrières, mise à disposition de gel hydro-alcoolique et de lingettes désinfectantes ;**
- **Respect des distanciations physiques : signalétique, jauges limitées et plans d'occupation des espaces partagés, cloisons en plexiglas quand nécessaire ;**
- **Il est demandé de respecter une distance de 2 mètres entre les personnes, y compris sur les terrasses et lorsque vous retirez momentanément votre masque pour boire ou manger en l'absence de cloisons en plexiglas ;**
- **Prise de température à l'entrée des bâtiments ;**
- **Dispositifs et procédures renforcés de ménage et de désinfection ;**
- **Système de ventilation constitué à 100% d'air neuf sans recyclage.**

- 11) Beaucoup de pigistes se plaignent de la baisse de leur volume de piges surtout que certains de leurs collègues travaillent des fois 5j/7. Pourriez-vous nous éclairer sur la répartition des piges ? Et y a-t-il des critères dans leur attribution ?

Les pigistes sont planifiés en fonction des besoins de l'antenne, de leurs disponibilités, et de leurs compétences sur les vacances à pourvoir.

12) Des collaborateurs se sont rapprochés de nous pour exprimer leur inquiétude quant aux modalités d'intégration et de promotion à France 24. Ils constatent aujourd'hui, que le seul recours qu'ils ont est les prud'hommes puisqu'ils voient les dossiers ne se résoudre qu'à travers cela. D'ailleurs, certains adjoints de la direction vont jusqu'à conseiller les salariés de prendre cette voie. La politique de la direction serait-elle d'encourager le recours aux prud'hommes ? Et est-ce cela vrai que l'ascenseur social est bloqué à FMM et que la seule issue de déblocage est juridique ?

La Direction rappelle que :

- **des postes vacants sont mis en consultation pour être pourvus Tous les salariés peuvent alors librement candidats,**
- **Le recours aux Prud'hommes est un droit pour les collaborateur.trice.s.,**
- **Les décisions prudhommales s'imposent à la direction.**



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 11 MAI 2021

- 1) Quel est le nombre de salariés de MCD concernés par un changement de cycle dans le cadre de la réorganisation post PDV ?

Il y a 17 personnes sont concernées par un changement de cycle. Le reste de la rédaction travaille sur le même rythme que précédemment.

- 2) La Direction a-t-elle obtenu l'accord des salariés de MCD dont le nouveau cycle prévoit le travail en week-end avec la nouvelle organisation post-PDV ?

Les rythmes de travail ont fait l'objet de discussions lors de différentes réunions qui ont été organisées au sein des rédactions.

La nouvelle organisation a fait l'objet d'information/consultation devant les instances.

- 3) La nouvelle équipe numérique de MCD est-elle constituée ? Est-ce que le/la rédacteur/trice en chef a été désigné.e ?

L'équipe numérique n'est pas encore constituée et son/sa rédacteur/trice en chef adjoint.e n'a pas été désigné.e.

- 4) Quand aura lieu la NAO (mesures individuelles) des permanents ?

Suite aux négociations qui se sont tenues sur le 1^{er} trimestre 2021, la DRH vient d'adresser un projet d'accord concernant l'évolution des rémunérations et des barèmes des personnels non permanents pigistes et correspondants.

Une nouvelle date de réunion concernant les conditions de collaboration des correspondants à l'étranger et les modalités de prise en charge concernant la couverture santé/prévoyance de ces derniers.

A l'issue de processus, les négociations pour les collaborateurs permanents pourront débuter.

- 5) Quel est le calendrier social prévu par la Direction pour les semaines/mois à venir ?

Le calendrier n'est pas encore complètement arrêté.

Les thèmes abordés sont les suivants :

- **Modalités de traitement des stocks de récupérations constatés à fin 2020 ;**
- **NAO des personnels permanents ;**
- **Maintien des EVP ;**
- **Modalités de gestion des remplacements ;**
- **Télétravail (hors période de crise sanitaire));**
- **Egalité professionnelle et qualité de vie au travail ;**
- **Modalités de pose des congés.**

- 6) Les salariés en charge de l'autopromotion à France 24 travaillent sans relâche et leur périmètre s'est beaucoup élargi (Projets transverses, Lancement de France 24 en espagnol, réseaux sociaux,

plus d'émissions et plus de demandes à traiter...) Pourtant leur salaire ne progresse pas et demeure parmi les plus bas de la filière antenne.

La Direction est-elle attentive à leur cas ? Comment améliorer leur situation ?

Les évolutions de salaire collectives et individuelles relèvent de la négociation annuelle obligatoire (NAO) et doivent être traitées dans ce cadre.

- 7) Le renouvellement du dispositif de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat pour l'année 2021 a été annoncé par le gouvernement le 15 mars 2021 lors de la conférence du dialogue social. Ce dispositif permettrait à certain salarié de bénéficier en 2021 d'une prime de 1000 euros exonérée d'impôts et de cotisations sociales. Les entreprises peuvent la verser à tous les salariés gagnant moins de trois Smic mensuels (4.600 euros brut et 3.700 euros net).
Est-ce que FMM a l'intention de profiter de ce dispositif ?

Cette question relève de la négociation annuelle obligatoire (NAO).

- 8) Dans le cas d'un salarié réalisant une formation (diplômante ou pas) en dehors du temps de travail (à son initiative personnelle), un stage professionnel (à réaliser également hors temps de travail) nécessaire au processus de formation, lui est demandé. Le salarié peut-il recevoir une indemnité légale de stage (appelée "gratification minimale") ?

S'agissant d'un.e salarié.e CDI effectuant un stage dans le cadre d'une formation au titre du CPF sur temps de travail ou du CPF de transition, il est possible de cumuler sa rémunération avec une gratification de stage. En revanche, France Médias Monde doit donner son accord à l'entreprise d'accueil.

- 9) Le compteur CET n'est toujours pas visible pour un certain nombre de salariés. Ça a été signalé de nombreuses fois.
D'où vient le problème ? Qui est concerné ? Quand est-ce que ce sera régularisé ?

L'affichage des compteurs des collaborateurs est du ressort de leur planificateur. Pour les salariés non planifiés, il s'agit de leur gestionnaire de paie.

Il est rappelé que le solde du CET est affiché en pied de bulletin de paie envoyé mensuellement à tous les salariés.

- 10) Est-il possible de poser des jours sur le CET en plusieurs fois tout au long de l'année ? Ou faut-il faire un seul dépôt en une fois ?

Il est possible de faire plusieurs dépôts par an sur le CET, à concurrence de 5 jours ouvrés maximum.

- 11) Dans certains cas de figure, les heures de récupération acquises lorsqu'elles sont transformées en jour donnent des "jours à virgule". Qu'advient-il des heures qui restent, et qui sont inférieures à une journée, et donc impossible à poser ?
Est-ce que ces heures sont perdues lorsque le délai des 5 mois a expiré ?

Est-ce que ces heures passent en statut "payable" ?

Est-il possible de les poser sur le CET ?

Les décimales de récupérations s'expliquent par la durée des vacances qui ont donné lieu à leur attribution. Ainsi un.e salarié.e dont le temps de travail est décompté en jours et ayant travaillé sur une vacation de 10 heures un dimanche se verra accorder 1,23 jours de récupérations (10 heures de vacation / 7,75 heures par jour).

Ces décimales, agrégées, constituent du temps de récupération qui peut être posé sur le CET.

12) Un nouvel onglet est apparu dans Optiweb : "Échéances de récupérations". Cet onglet pertinent et pratique ne tient compte que des récupérations validées par le secrétariat général. Et pas des récupérations posées. Or le planning valide la récupération posée parfois très peu de temps avant la prise de la récupération.

Est-il possible d'y ajouter une lecture qui tienne compte de la pose des recups, avant qu'elle soit validée ? (Pour avoir une visibilité réelle, même si elle est théorique tant qu'elle n'est pas validée ?)

La direction invite les membres de la commission à se rapprocher du Directeur de Projets RH / Responsable Paie et Administration du Personnel pour préciser la demande.

En effet, toute demande d'évolution doit faire l'objet d'une expression de besoin précise pour que la DTSI étudie la faisabilité et son coût avec l'éditeur du logiciel Optichanel.

13) Depuis plusieurs mois, de nombreux salariés devant bénéficier de 22 RTT par an n'ont pas leur compteur optiweb à jour. Et le nombre de RTT est inférieur à ce qui leur est dû. La direction exige des salariés une pose régulière de congés au vu de la crise sanitaire. Difficile si Optiweb ne facilite pas la vie des salariés.

Que s'est-il passé ?

Quand est-ce que la situation sera régularisée ?

Les salariés touchés par cette anomalie doivent se signaler auprès de leur gestionnaire de paie qui après validation du Planning apportera les modifications.

14) Les RTT employeur et les récupérations pour jour férié ne peuvent pas coïncider avec un autre type de droit à absence (CP, RTT salarié, RH). Pourquoi est-ce que les RTT employeur et ces récupérations ne sont pas visibles dans les plannings des salariés ?

La RH a approuvé pour les chefs d'antenne de F24 l'intégration de ces informations dans l'affichage des plannings.

Lorsque des salariés d'autres services demandent d'avoir ces informations sur les RTT employeurs et les récupérations, les chefs de services disent attendre des instructions du service RH, pour faire apparaître ses jours.

Est-il possible de généraliser cet affichage à l'ensemble des services et de communiquer auprès des chefs de service et aux secrétariats généraux pour faciliter la mise en œuvre ?

L'information est déjà disponible sur de nombreux planning. La Direction va s'employer à faire figurer au fur et à mesure cette information sur les autres plannings.

- 15) Suite à un problème informatique, une salariée n'a jamais reçu sept fiches de paie du janvier au juillet 2020. Elle a essayé plusieurs fois de les récupérer mais sans succès. Pourriez-vous faire en sorte qu'elle reçoive une copie de ces documents précieux ?

Les demandes de bulletins de salaire sont normalement traitées favorablement. Le.la salarié.e doit se rapprocher de son gestionnaire de paie et si il.elle n'obtient pas de réponse, du responsable de paie ou de son adjointe.

- 16) Les maquilleuses ont reçu un mot de leur direction leur disant que c'était interdit de manger dans les loges studio VIP. Pourriez-vous leur dire dans ce cas où elles peuvent manger en dehors de la cantine ?

Elles n'ont pas toujours le temps d'aller manger à la cantine, donc elles se font souvent livrer les repas, tout comme les coiffeurs prestataires qui n'ont que les tickets restaurants. Il n'y a pas d'endroit pour manger en loge studio VIP comme dans la loge maquillage news.

Est-ce qu'elles ont le droit de manger dans le petit salon installé en bas de l'escalier ?

Sinon, est-ce qu'une pause repas pourrait être intégrer dans leur planning de la journée en même temps que le planning des créneaux de maquillage qui sont générés par le service prod tous les jours ?

Lors de la réunion de la CSSCT, les élus ont souligné que dans la loge maquillage VIP, des prises de repas en commun dans le local.

Afin de respecter les conditions sanitaires et notamment des risques accrus lors de la prise des repas et pour qu'il n'y ait aucun quiproquo, nous avons effectivement demandé aux équipes concernées de ne plus manger dans les loges VIP.

Pour information, une feuille de service est déposée chaque veille au soir avec le planning de la journée du lendemain.

De ce fait, les équipes peuvent identifier leur pause déjeuner et prendre leur disposition en conséquence dès leur arrivée à 10h.

Il est bien évidemment possible d'aller déjeuner à la cantine ou même, si cela est possible, une personne dans l'espace VIP au -1 notamment pour le coiffeur qui est seul.

Concernant les maquilleurs, étant 2, elles peuvent manger en différé si besoin afin qu'il y est toujours un maquilleur présent.

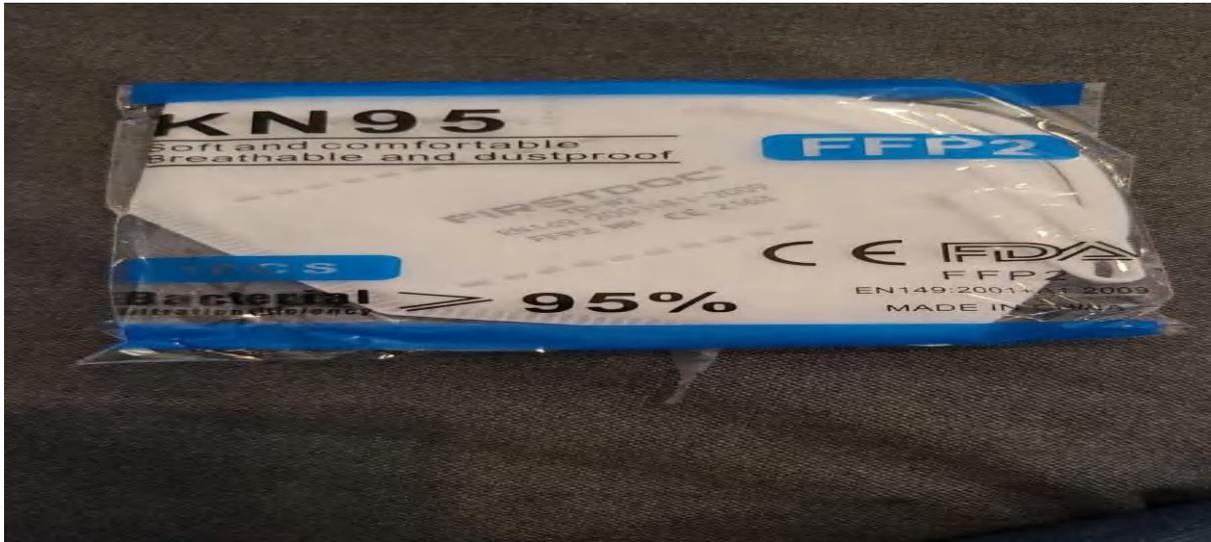
- 17) Les maquilleuses s'inquiètent car les masques qu'on leur fournit ne sont pas appropriés (Ce sont les masques pour la poussière de peinture, pas pour les bactéries, qui sont entassés dans une boîte, pas en sachet individuel). Serait-il possible de leur fournir les FFP2 KN95 BACTERIAL en sachet individuel afin qu'elles soient bien protégées au travail ?

Première photo ci-dessous : ce qu'il leur faut.

Deuxième photo : qu'ils ont actuellement... (sans filtre)

Les masques sont des FFP2. Le conditionnement est différent mais le taux d'absorption et de protection est le même.

Les Services généraux fournissent les masques en fonctions des disponibilités et informés de la demande de masques FFP2 KN95 BACTERIAL en sachet individuel.
Un appel d'offre a été réalisé pour commander ces masques.
Pour le moment, FMM ne dispose que de ce type de masque en stock ou les anciens en forme de bec de canard qui ont récemment été donnés au service maquillage.



- 18) Compte-tenu du prolongement de la grille allégée, est-ce qu'un dispositif de compensation financière est prévu pour les journalistes pigistes de France 24 ?

La Direction a pris en compte la situation des pigistes dans les différentes mesures que nous avons mises en place pour cette nouvelle période de « confinement ».

Ainsi ils pouvaient bénéficier d'absences autorisées pour gardes d'enfants et les piges annulées du fait de l'allègement de la grille sont reportées si possible et en tout état de cause rémunérées.

Au-delà de ces éléments, le secrétariat général de France 24 est resté particulièrement attentif à la situation des pigistes pendant cette période.

Il faut également noter que la direction a incité tous les collaborateurs CDI à poser une semaine de congés jusqu'à la mi-mai, ce qui pourra générer des besoins de remplacement.

Par ailleurs, les allègements portent sur une partie seulement de l'antenne et que les magazines, par exemple, maintiennent une activité normale.

L'ensemble de ces éléments combinés devait permettre une poursuite de l'activité des pigistes.

Pour toutes ces raisons, il n'a pas semblé pas nécessaire de prévoir à ce stade un mécanisme de compensation tel que celui mis en place en 2020.

La Direction est disposée à faire un bilan fin mai et regarder attentivement les situations individuelles qui mériteraient une attention particulière.

- 19) A France 24 et RFI de nombreux outils sont défectueux, pour quelle raison ? Y'a t-il un lien avec le déploiement d'Open Média ? L'obsolescence des consoles, la surchauffe des serveurs, panne de micros, panne de téléphone, problème de réception de mails sont devenus récurrents. Est-ce que ces problématiques sont actuellement traitées ?

Une communication a été adressée vendredi 7 mai pour informer les salarié.e.s des récents problèmes techniques qui ont affecté FMM quasi simultanément :

- **Attaque cyber :**

La menace cyber est contenue, aucune trace d'activité malveillante n'a été détectée sur nos environnements depuis une semaine, malgré des tentatives depuis l'extérieur. Les mécanismes de surveillance et le SOC (Security Operation Center), qui supervise les alertes de sécurité, ont été renforcés.

Les investigations se poursuivent, avec le soutien de l'ANSSI et d'experts extérieurs, pour identifier de manière exhaustive les environnements ciblés par la tentative d'attaque.

A ce jour aucune trace n'a été détectée sur les environnements de production et de diffusion des antennes, l'attaque ayant été circonscrite aux environnements bureautiques.

Par précaution un changement des mots de passe sera demandé la semaine prochaine.

Les mesures de protection qui ont été mises en œuvre génèrent encore des perturbations, en particulier sur la messagerie électronique de certains collaborateurs, et certains services d'import de médias.

Nous mettons tout en œuvre pour rétablir un fonctionnement normal dans les jours qui viennent.

Des mises à jour de certains systèmes vont se dérouler dans les prochaines semaines, et feront l'objet d'une communication spécifique.

- Surtension :

En parallèle, la surtension électrique du 30 avril a impacté de nombreux équipements réseaux, générant des problèmes de performance sur les transferts de média vers la diffusion côté France24, ou sur Pradio coté RFI et MCD.

Des changements de matériels sont toujours en cours pour régler ces incidents.

- 20) A l'étage -1 près du PC sécurité côté 80 rue Camille Desmoulins, il y a des dizaines de casiers. Sont-ils utilisés ? Si non, serait-il possible de les mettre à disposition des salariés qui souhaiteraient les utiliser ? Certains qui viennent en vélo notamment apprécieraient de pouvoir y laisser quelques affaires.

L'attribution des cassiers situés à l'étage -1 près du PC sécurité côté 80 rue Camille Desmoulins est gérée par la direction de la production radio. A ce jour, le nombre de cassiers disponible est limité.

- 21) Pourquoi un collaborateur pigiste de France 24 intervenu le lundi 19 avril en plateau dans les JT d'informations en tant que chroniqueur sportif, puis intervenu ensuite dans le débat en tant que chroniqueur sportif, puis de nouveau intervenu dans les JT d'informations en tant que chroniqueur sportif est-il rémunéré en pige desk mag 09h-19h ?

Le.la pigiste concerné.e était planifié le lundi 19 avril sur une pige Desk 9-19 avec comme information dans l'étiquette (contrat) Débat création.

Il y a eu effectivement une erreur sur l'intitulé de sa mission et un oubli de traitement de la demande par le planning. La régularisation sera effective en paie de juin.

La direction rappelle qu'il est préférable de s'adresser directement au.à la chargé.e de planning dans ce type de situation plutôt que d'attendre la tenue de la réunion des DP.

- 22) Suite de la question : sachant qu'une de ses interventions est intervenue à 20h40, soit après l'horaire théorique de la vacation, aurait-il couvert en cas d'accident du travail ?

Dans ce cas, le.la journaliste pigiste était couvert.e en cas d'accident du travail.

Pour mémoire, l'accident qui survient à l'occasion du travail lorsque le.la salarié.e était sous la subordination de l'employeur bénéficie d'une présomption d'accident du travail.

23) Est-ce que les journalistes pigistes de FMM peuvent bénéficier de la mutuelle d'entreprise ?

Les journalistes pigistes de FMM ne peuvent pas bénéficier de la mutuelle entreprise mais ils ont la possibilité d'accéder à une couverture de santé dédiée aux journalistes pigistes auprès d'Audiens, dès lors qu'ils justifient d'au moins une pige au cours des 24 derniers mois.

Toutes les informations sont sur le site d'internet d'Audiens :
<https://www.audiens.org/solutions/pigiste-maitriser-vos-depenses-de-sante.html?univers=p--votre-sante&solution2=container-flysurcomplementaire-hospitalisation-pigistes>

La cotisation est à partir de 20,57 € /mois.



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 10 JUIN 2021

- 1) Quand auront lieu les négociations pour :
 - Les stocks de récupération,
 - Le télétravail,
 - Les NAO,
 - L'harmonisation de la pose des congés
 - L'harmonisation des primes de remplacement

**Une réunion sur la gestion des stocks de récupération s'est tenue le mercredi 9 juin 2021.
La 1^{ère} réunion des NAO des permanents se tiendra le 16 juin.**

- 2) Jusqu'à quand le dispositif d'accès à TEAMS est-il prévu ? Si nous arrêtons ce dispositif d'accès à TEAMS, comment récupéreront nous les données stockés ?

Teams est inclus dans le pack Office365. Désormais, l'abonnement aux services en ligne de Microsoft remplace les achats de licences unitaires. Teams est donc un dispositif pérenne.

- 3) Pouvez-vous nous donner le calendrier de la modification de rythme de présence sur site à partir du 9 juin 2021 ?

La communication interne du 3 juin dernier précise les modalités d'allègement progressif des mesures sanitaires à partir du 9 juin 2021

Assouplissement du télétravail

Pour les salarié·e·s concerné·e·s, le principe général en vigueur sur le télétravail (un jour par semaine non obligatoire) va évoluer. Conformément aux recommandations gouvernementales, à compter du 9 juin, pour ces salarié·e·s, la présence sur site devient obligatoire 2 jours par semaine, selon des modalités définies avec la hiérarchie. Le travail à distance est maintenu les 3 autres jours de la semaine.

Cette évolution sera mise en œuvre à l'échelle de chaque direction, selon ses problématiques propres d'aménagement des espaces et d'organisation des équipes, afin de veiller au respect des jauges de présence et à la dynamique du travail collectif sur site.

Pour les salarié·e·s dont l'activité n'est pas distanciable, ou déjà planifié·e·s selon un régime spécifique, les principes restent inchangés.

Réunions

À compter du 9 juin, toutes les réunions internes en présentiel, y compris les moments de convivialité, seront possibles à la condition de veiller au respect des gestes barrières et des jauges de présence affichées à l'entrée des salles. Une distance minimale d'un mètre devra être respectée autour de chaque personne.

Les invité·e·s extérieur·e·s (hors plateaux) seront de nouveau autorisé·e·s, dans ces mêmes conditions prudentes et encadrées.

Néanmoins, les réunions en visioconférence doivent rester privilégiées lorsque le présentiel n'est pas nécessaire. Ces dernières présentent en outre l'avantage de pouvoir réunir un plus

grand nombre de personnes en même temps, dans un contexte contraignant de limitation des jauges.

Ascenseurs

Les ascenseurs principaux du 80 et du 62 rue Camille Desmoulins passeront à une jauge de 4 personnes, espacées dans les quatre coins de la cabine (1 mètre de distance entre les personnes). Les petits ascenseurs (accès au parking) resteront limités à deux personnes à la fois.

Attestations de déplacement professionnel

À compter du 9 juin, le couvre-feu sera retardé et vous n'aurez plus besoin d'attestation entre 6h00 et 23h00 pour vous déplacer (contre 21h00 actuellement). Un justificatif pourra toujours vous être demandé en cas de contrôle de police le reste du temps.

- 4) En fonction de l'assouplissement des contraintes sanitaires, quelle seront les conséquences pour l'accès au restaurant d'entreprise, aux studios ?
- Le maintien des plexiglas au restaurant sera-t-il modifié ?
 - L'accueil des invités sera-t-il modifié ?

Restaurant d'entreprise

La capacité d'accueil du restaurant d'entreprise sera améliorée selon les nouvelles recommandations du protocole s'appliquant à la restauration collective (jauge à 50% permettant un plus grand nombre de places assises par rapport à l'organisation actuelle). Toutes les autres mesures d'organisation seront inchangées (cloisons en plexiglas, sens de circulation, aération des espaces, nettoyage et désinfection...).

La jauge restant limitée, nous vous demandons de privilégier les heures creuses à l'heure du déjeuner lorsque votre activité le permet (avant 13h ou après 13h30).

Pour rappel, afin d'éviter les temps d'attente, vous pouvez consulter l'affluence au restaurant d'entreprise en temps réel :

Invité·e·s en studio

La capacité d'accueil des studios TV et Radio pourra être légèrement réévaluée, au cas par cas et sur validation de la hiérarchie, dans le strict respect des normes énoncées dans le protocole des entreprises, prévoyant notamment de pouvoir réduire à 1 mètre la distance entre les personnes dans certaines situations.

- 5) Est-ce qu'en 2021, la direction a-t-elle rencontrée des difficultés pour la pose des congés d'été ?

A ce jour, la direction ne rencontre pas des difficultés pour la pose des congés d'été.

L'organisation des remplacements d'été est en cours.

Les membres de la commission des DP constatent que plusieurs vacations ne sont pas remplacées au web et à l'édition de France 24 sur le mois de juin et souhaitent connaître les date de la grille d'été de France 24.

La Direction informe que des sessions de formation de nouveaux.elles. pigistes sont en cours ~~pour permettre d'assurer les remplacements~~. Des contrats à durée déterminée sur l'été sont également prévus.

La grille d'été de France 24, présentée en CSE du 24 juin, débutera le 12 juillet pour s'achever le 22 août 2021.

- 6) Que se passe-t-il avec la banque de FMM ? Qu'elle est cette banque ?

Suite à un appel d'offre, la BNP s'occupait pour la 1ere fois en mai des virements de paie.

Les demandes de virements ont été transmises à la banque le vendredi 28 mai au matin mais les virements des salaires du mois de mai ont été effectués le lundi 31 mai au matin par la banque BNP.

Une procédure spécifique à cette banque est à l'origine de ce décalage. Le problème est résolu désormais.

- 7) Qui va gérer les agios des salariés ? Quelle est la procédure à suivre si on a rencontré des difficultés ?

Les salarié.e.s ayant encouru des frais du fait du retard des virements sont invité.e.s à se rapprocher de leur gestionnaire de paie et de fournir les documents prouvant ces frais.

- 8) Est-ce que la totalité des entretiens annuels a été réalisé ? Si non pourquoi ?

La campagne des entretiens est en cours au sein des différentes directions de FMM.

Les membres de la commission des DP alertent la Direction sur la difficulté pour les rédacteur.trice.s en chef de tranche de concilier leur activité et d'assurer les entretiens sur leur temps de travail.

- 9) Ces dernières années chez RFI et de manière générale chez FMM, certains responsables de service ont récupéré une nouvelle charge de travail avec la planification de leurs équipes alors que cette fonction devrait revenir à des chargés de planification, comme le précise l'accord d'entreprise. Pourquoi ces nouvelles tâches leur ont été attribuées ? Ne pensez-vous pas que cela puisse affecter leur rôle de manager, référent technique ou éditorialiste ? Car nous sommes plusieurs à le penser en tant que salariés.

A RFI, il n'y a pas de « chargé.e.s de planning » parmi les assistant.e.s des services à RFI. La planification a toujours été confiée aux chefs de service. Aucun changement n'est intervenu. Si un responsable de service rencontre un problème, il doit se rapprocher du Secrétariat Général de RFI.

- 10) Puisqu'il est prévu que les écoles soient dotées de capteurs de CO2 pour savoir quand ouvrir les fenêtres et aérer compte tenu du fait qu'une forte teneur en CO2 indique des conditions propices à la contamination au Covid, peut-on via le CSE demander à la direction s'il est prévu de nous équiper en capteurs, vu que nous n'avons pas de panneaux ouvrants sauf cas d'urgence, afin d'évaluer les risques liés à la concentration de CO2 dans les locaux de FMM ?

Il est effectivement prévu de doter les plateaux de FMM de capteurs de CO2 , dans le cadre de la rénovation complète de la GTB (Gestion Technique du Bâtiment) qui est amorcée.

Sur le prochain logiciel de contrôle à distance et de paramétrage des CTA (centrales de traitement d'air) , GF (groupes froids), et de la climatisation des espaces de travail, 2 fonctions devraient être rajoutées : contrôle des éclairages des plateaux, contrôle des taux de CO2, via des capteurs qui seraient posés au niveau des plenums.

- 11) On nous rapporte des problèmes récurrents de connexion en ce qui concerne les Programmes Citrix et Azur, ce qui rend pénible le Télétravail surtout quand il y a l'urgence de l'antenne. Qu'en est-il avez-vous eu des remontées des services techniques pour faire face à cela ?

Les services techniques n'ont pas eu de remontées particulières sur ces anomalies.

- 12) Une étude a été commandée pour évaluer les transmissions des contenus sur les radios partenaires de RFI en espagnol. Les résultats ont été publiés et une réunion avec les représentants de ces chaînes a eu lieu la semaine dernière. Pouvons-nous avoir les feedbacks et les conclusions de la Direction à ce sujet (les journalistes concernés n'ont pas eu de retour qualitatif) ?

L'étude permettant d'évaluer les transmissions des contenus sur les radios partenaires de RFI en espagnol a d'ores et déjà été communiquée aux journalistes de la rédaction en espagnol.

La réunion qui s'est tenue récemment était dans la continuité.

A ce stade, aucun retour n'est prévu. Le service des études se tient à disposition des équipes pour répondre aux éventuelles questions.

Les membres de la commission des DP indiquent que les journalistes de la rédaction en espagnole souhaiteraient avoir un retour sur cette étude.

- 13) Au sein des rédactions qui ne sont pas dotées de « Community manager » sur qui retombe la responsabilité éditoriale qui circule sur les réseaux ?

Dans les rédactions de langues, la vacation de Community manager n'existe pas. L'ensemble des journalistes ont la possibilité, sous la responsabilité du/de la chef.fe de la rédaction, d'avoir accès aux réseaux pour publication (Facebook, twitter, instagram, viber, telegram, ou autre réseaux russes ou chinois).

Les membres de la commission des DP considèrent qu'il y a un manque de continuité et de coordination éditoriale dans les contenus publiés sur les réseaux sociaux dans les rédactions de langues. Ils souhaiteraient qu'une stratégie commune soit définie en matière de publications sur réseaux sociaux au regard de la multiplication des intervenant.e.s, des plateformes et des comptes/pages.

- 14) OpenMedia : pouvez-vous préciser si les ateliers préparatoires sont sur temps de travail ou en dehors du temps de travail ?

Les salariés qui sont sollicités par la direction pour faire ces ateliers ne semblent pas tous traités à la même enseigne. Certains peuvent récupérer les heures réalisées hors temps de travail, d'autres pas.

Merci de clarifier la situation.

Les ateliers sont réalisés sur temps de travail.

- 15) OpenMedia : est-il possible d'avoir un calendrier de déploiement, avec les dates de formation prévues pour préparer la mise à l'antenne ?

Le calendrier de déploiement est en cours, à priori le début des formations se fera à la rentrée et le déploiement par phase entre octobre et novembre.

- 16) Le problème de manque de jours sur Optiweb continue. Concernant le manque des RTTs pour certains, ce n'est toujours pas réglé. Ensuite, le CET est enfin apparu sur l'Optiweb pour ceux qui ne l'ont pas eu auparavant, par contre le nombre de jours n'est pas exact. C'est encore plus étrange car dans le cas des CET, le bon nombre est bien spécifié sur les fiches de paie, mais pas sur l'Optiweb. Les problèmes étaient signalés plusieurs fois aux services planning et paie, mais ce n'est toujours pas résolu. Pourriez-vous nous dire comment faire pour régler ces problèmes d'Optiweb ?

Optiweb est un logiciel administré par la DTSI. Tous les problèmes remontés par les salarié.e.s sont communiqués à l'administrateur du logiciel. Par ailleurs, des sessions de formation des utilisateur.trice.s (planificateur.trice.s/chargé.e.s de gestion) sont prévues pour leur permettre de mieux comprendre et corriger ces problèmes.

- 17) Rédaction russe : est-ce que les salariés du service dédiés à la production sont-ils autorisés à partir en mission/en reportage ?

Les journalistes de la rédaction en russe de RFI comme dans tous les services de RFI peuvent partir en mission ou reportage sous réserve de la validation éditoriale et sécuritaire par la Direction.

Il a été rappelé à la rédaction en russe ainsi qu'à toutes les rédactions, qu'un.e salarié.e astreint.e au télétravail pour raison médicale ne peut pas partir en mission tant que l'avis médical prévaut.

- 18) Rédaction russe : sur 13 salariés CDI au sein du service, il semblerait que 5 soient en arrêt de travail et 2 autres en congés parental.

Les salariés absents sont-ils remplacés ?

Comment le service peut-il fonctionner avec 54% d'absentéisme ?

Atteindre presque 40% d'arrêt de travail dans un service devrait susciter inquiétudes et alertes dans la hiérarchie. Comment cette situation peut-elle être expliquée ? Quelles solutions sont envisagées pour analyser le problème et potentiellement y remédier ?

La Direction est attentive à la situation de la rédaction en russe et s'emploie notamment à renouveler le « vivier » de pigistes pour assurer les remplacements des salarié.e.s absent.e.s.

- 19) Les jours de récupération passés en "payable" seront-ils bientôt payés ?

Une réunion sur la gestion des stocks de récupération s'est tenue le mercredi 9 juin 2021 au cours de laquelle la direction a proposé d'adresser un courrier à chaque salarié.e concerné.e dans lequel il est précisé :

- **Le nombre de jours/heures et la valeur euros**

- **que jusqu'à hauteur de 5 jours, le paiement se fera automatiquement (indiquer la valeur si possible)**
- **que les jours au-delà devront être posés en 2021 en coordination avec les planificateurs/secrétariats généraux**
- **que les salarié.e.s peuvent saisir la DRH s'il.elle.s souhaitent d'autres modalités (soit le paiement total, soit la prise totale pourvu qu'elle soit planifiée)**
- **Il n'est pas possible de faire basculer sur le CET**

20) Pourriez-vous nous dire quand l'horloge serait installée au 2e étage niveau rédaction du JTA/8-15 ? Nous le demandons depuis l'arrivée des équipes TV en décembre 2020, et nous avons eu plusieurs retours comme quoi l'installation était "en cours", alors que six mois plus tard il n'y a toujours pas d'horloge mise en place. Comme l'installation de la rédaction au 2e étage va sûrement continuer pour encore un bon moment, ce serait très appréciable que cette horloge soit enfin installée. Ce serait également encore mieux pour l'antenne afin de s'assurer que les équipes puissent bien arriver au studio en temps et en heure. Merci d'avance.

L'horloge a été commandée mais pas encore reçue, elle devrait être installée en juillet.

21) Plateau TV France 24 : est-il possible de revoir le niveau moyen du retour son des oreillettes sur le plateau news Anglo (1er étage) pour les deux postes chroniqueurs/invités (à droite et à gauche du poste présentateur) ?

Contrairement au poste du présentateur, ces branchements pour les oreillettes n'ont pas de contrôle de volume qui permet au chroniqueur d'être autonome. Donc le volume du son dépend du niveau envoyé par l'ingénieur du son en régie. Or, ils sont systématiquement trop fort. Chaque ingénieur du son a son propre "niveau moyen" pour ces postes, mais ils sont tous trop forts pour les chroniqueurs.

Il a été demandé de mettre des contrôles de volume sur ces deux branchements. Est-il possible d'avoir une date de mise en œuvre ?

En attendant leur arrivée, est-ce qu'on pourrait demander à Ericsson de passer le message à tous les ingénieurs de son de baisser leur moyenne générale pour ces deux postes sur le plateau ?
Merci d'avance.

Les boîtiers équipés d'un réglage du volume vont être commandés, ils seront installés dès réception.



RÉUNION DU 8 JUILLET 2021

QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL



- 1) TCR RFI : Voilà maintenant plus d'un an que la vacation TCR Monde 5, qui historiquement était calée sur le même rythme que les 4 vacations soirées/nuits de ce même secteur, est en décalage permanent avec ces autres groupes. Depuis, les 2 salariés occupants ce poste se retrouvent donc à travailler avec 2 équipes de TCR différentes, une situation inconfortable pour eux qui se ressent dans leur quotidien et dont ils aimeraient mettre fin avec un retour sur la même rythmique que leurs collègues. Quelle est la raison qui justifie pour la Direction de la Production Radio ce maintien de rythme différent pour la vacation TCR Monde 5 ?

La DTSI considère qu'avoir une vacation à cheval sur les deux équipes (celles qui terminent et celles qui débutent) est un plus, le TCR peut assurer la transition et la transmission des informations d'une équipe à l'autre.

- 2) TCR RFI : Le rythme actuel de la vacation Monde 5 affiche également une particularité qui amènent ces 2 salariés à commencer le samedi un cycle de travail de 3 jours qui se finit donc le lundi. Une rythmique très particulière qui avait surpris le médecin du travail précédent et qui vient donc s'entrechoquer avec le début du cycle classique 5/2 (lundi-vendredi). A quand un retour à un rythme de travail « plus naturel » pour la vacation TCR Monde 5 ?

La DTSI a exceptionnellement décalé les vacations des groupes de nuit de nuit (rythme en 2/2/3) pour que les TCR aient un week-end non tronqué, sur l'ancienne vacation. En effet, les TCR concernés terminaient tôt le samedi matin entre 0h15 et 3h00, et travaillaient le week-end la semaine suivante, donc considéraient qu'ils n'avaient jamais de « vrai week-end ».
Cette mesure n'a pu être maintenue car il générerait une semaine à 50h00 et une autre à 20h00, au lieu d'une à 30 et l'autre à 40h00.

Les groupes qui travaillent sur des vacations de jours n'ont pas leur week-end d'impacté et sont tous sur la même rythmique avec des semaines équilibrées 30h00 et 40h00. Pour les raisons exposées précédemment, il n'est pas possible de changer ces vacations.

- 3) Il y a apparemment à FMM deux systèmes de remboursement kilométrique : un tarif forfaitaire pour France 24 et pour le reste de FMM un tarif au km réel.
Comment expliquer cette différence de traitement ?
Est-il possible d'appliquer enfin le même barème à tous ?

Le dispositif de remboursement kilométrique (domicile – travail) a été harmonisé depuis janvier 2019. Les barèmes sont identiques pour l'ensemble des collaborateurs.trice.s de FMM.

- 4) Ancienneté : est-ce que vous pouvez préciser à quoi fait référence la date d'ancienneté inscrite sur la feuille de paie ?

Sur quelle base calculez-vous l'ancienneté d'un journaliste ?

Si un journaliste a une ancienneté entreprise plus grande que l'ancienneté carte de presse, laquelle est utilisée pour calculer la mise en œuvre de la prime d'ancienneté ?

-cas de figure n°1 : quand le salarié était bien journaliste, mais n'avait, par exemple, pas immédiatement demandé sa carte de presse.

-cas de figure n°2 : quand un salarié était dans l'entreprise, mais pas journaliste. Et qu'il est devenu journaliste lors d'une évolution professionnelle.

La date d'ancienneté figurant sur le bulletin de paie correspond à l'ancienneté entreprise (FMM).

L'ancienneté d'un.e journaliste retenue :

- **Pour le calcul de sa prime d'ancienneté : l'ancienneté « carte de presse » est toujours retenue.**
- **Le calcul des indemnités de départ (retraite, licenciement, rupture conventionnelle) est basé sur l'ancienneté dans l'entreprise (FMM).**

Ainsi, dans les 2 exemples de la question, l'ancienneté « carte de presse » prévaut.

Par ailleurs, il est rappelé que le journaliste qui n'a pas immédiatement demandé sa carte de presse lors de la prise de ses fonctions peut faire une demande de rétroactivité auprès de la CCIJP.

Toutes les informations sont sur le site internet officiel de la CCIJP : <http://www.ccijp.net/>

- 5) L'affichage des plannings dans Optiweb ne permet de visualiser que 4 semaines de planification (à France 24 en tout cas). Pour les salariés qui n'ont pas de cycle régulier, il est donc extrêmement difficile d'avoir une visibilité pour organiser sa vie. Est-il possible d'activer une visualisation sur 8 semaines ? (même si il est évident que l'affichage n'est qu'à titre indicatif et ne revêt pas de caractère engageant pour le secrétariat général)

Le Secrétariat général peut modifier les paramètres pour faire apparaître les plannings sur huit semaines.

Cette option donnera une bonne indication aux permanent.e.s qui ont des cycles de travail attitrés même s'il peut y avoir des changements à la marge.

Pour les non permanent.e.s ou les salarié.e.s sans cycle attitré, cette option aura peu d'utilité concrète. En effet, le Secrétariat général élabore les plannings sur les quatre semaines à suivre. La direction craint que les salarié.e.s soient inquiet.e.s en voyant les quatre semaines suivantes vides ou quasi vides.

Les membres de la commission sont néanmoins favorables à la mise en place de la planification sur huit semaines.

- 6) Chef d'antenne de France 24 : avec la réorganisation du planning de ce service, il a été décidé que dès lors qu'un CP était posé, ce jour devait être replanifié ultérieurement.
(1 CP posé = 1 Vacation à rendre à l'entreprise)

Quelle est la raison de cette organisation ?

Dans ce cas atypique et inédit, l'entreprise peut-elle imposer la pose de l'intégralité des CP qui seront autant de jour à rattraper par la suite pour le /la salarié(e) concerné(e) ?

Ou alors un salarié de ce service peut-il simplement suivre son tableau de service qui inclut de fait déjà les congés ?

[Plusieurs Chefs d'antenne, tout en veillant à faire leur nombre d'heures annuel contractuel, ne souhaitent pas poser de CPG ou CPJ pour ne pas avoir à retravailler ces jours.]

L'employeur doit tout mettre en œuvre afin que le/la salarié.e bénéficie de ses congés payés. Il est impératif que les salarié.e.s prennent au minimum 4 semaines de CP sur l'année.

Si le/la salarié.e ne le fait pas, l'entreprise est contrainte de les planifier à la place du/de la salarié.e avec un préavis de 1 mois.

- 7) A la suite de la réunion DP du 11 mai, au sujet de la généralisation de l'affichage dans les plannings des RTTs employeurs et récupérations, la direction a répondu :

Il est écrit : *"L'information est déjà disponible sur de nombreux planning. La Direction va s'employer à faire figurer au fur et à mesure cette information sur les autres plannings"*

Or 2 mois plus tard, aucun planning de France 24 n'affiche ces informations (que ce soient sur les plannings journaliste ou PTA).

Où en est le déploiement de cette mesure ?

Quelles directions ou secrétariat général ont déjà reçu la consigne d'inclure ces informations ?

Quand la direction écrit "au fur et à mesure", pouvez-vous préciser une temporalité ?

Les récupérations apparaissent d'ores et déjà sur les plannings.

Les RTT employeurs sont souvent ajoutées lors du passage en paie chaque mois, le Secrétariat général de France 24 va s'employer à faire figurer cette information plus en amont.

- 8) L'accord d'entreprise permet l'octroi d'une augmentation de 2% automatique au salarié n'ayant bénéficié d'aucune mesure salariale pendant 6 ans.

Quelle date fait référence pour calculer le début du délai des 6 ans ?

Si il n'y a jamais eu d'augmentation, est-ce la date de signature du contrat de travail ? la date de reconnaissance de l'ancienneté ? la date d'ancienneté inscrite sur la feuille de paie ?

Merci de nous apporter des précisions.

Le délai pour l'octroi d'une augmentation de 2% automatique commence à partir de la date de recrutement sous CDI.

- 9) Lors de la précédente réunion DP (en juin), il a été demandé “ la direction a-t-elle rencontré des difficultés pour la pose des congés d’été ?”. La direction a répondu : “À ce jour, la direction ne rencontre pas des difficultés pour la pose des congés d’été.”

A l’évidence, 3 semaines plus tard, cette affirmation est désormais erronée, côté France 24 en tout cas. De nombreuses vacances restent non attribuées, nombreux seront ceux non remplacés, mettant en difficulté les équipes en activité.

Sans dénigrer le travail des chargées de planning, qui font un travail remarquable pour rendre possible les congés de chacun et trouver des solutions avec peu de moyen, les salariés sont nombreux à s’interroger sur la manière dont est gérée la mise en œuvre des congés estivaux, qui semble se détériorer d’année en année, sans qu’aucune expérience ne soit retenue pour améliorer la saison suivante.

Nous alertons sur les sous-effectifs au secrétariat général pour préparer cette période toujours délicate.

Nous interrogeons la direction sur le manque d’anticipation ? sur l’absence de contractualisation de pigistes par exemple bien en amont de la saison (pas mi-juin) pour verrouiller un volume de remplacements ?

Le Secrétariat général de France 24 a proposé plusieurs CDD cet été. L’an prochain, ils seront proposés plus tôt dans l’année.

La Direction rappelle néanmoins que les besoins ne sont pas les mêmes selon les grilles, exemple : la grille estivale /la grille Paris Direct. Toutes les absences ne sont donc pas remplacées.

- 10) Des salariés ayant été en télétravail à 100% depuis le mois d’octobre se sont vu refuser des remboursements de taxi datant du dernier trimestre 2020, sur le motif que “les comptes sont fermés”. Or la direction peut-elle expliquer comment ces salariés auraient pu déposer leurs enveloppes de demande de remboursement durant cette période de télétravail à temps plein ?

Comme chaque année un rappel concernant la date limite d’envoi des demandes de remboursement a été adressée à l’ensemble des salariés en fin d’année.

Le télétravail n’empêchait pas les collaborateur.trice.s d’effectuer les démarches administratives habituelles.

- 11) Nous rappelons qu’aucune alternative en ligne n’a été mise en place pour faciliter la saisie de ces informations à distance et qu’aucune communication n’a informé les salariés en télétravail d’une alternative possible ou des conséquences de leur télétravail à temps plein.

Les demandes de remboursement pouvaient être adressées comme d’habitude par courrier au service concerné.

- 12) Où en est-on des problèmes d'affichages sur Optiweb du nombre de RTT, qui concernent plusieurs salariés à l'organisation spécifique ?

Toutes les situations signalées ont été régularisées.

- 13) Il n'y a plus de styliste à France 24 et le vestiaire n'a pas été renouvelé depuis longtemps. Lors d'une précédente réunion, il était question d'une embauche en juin.
Où en est-on ?

Un appel d'offres a été lancé fin juin.

Le retour potentiel d'une prestation de stylisme est prévue pour la rentrée si les conditions sanitaires le permettent.

- 14) (Question aussi transmise à la CSSCT)

Régie news France 24 : il y a un pbm récurrent avec la climatisation. La régie "franco" est située plein sud et entièrement vitrée. Elle devient donc une fournaise très très rapidement. Malgré la climatisation. De plus, la climatisation est déficiente dans la mesure où son volume sonore ne permet pas de la laisser allumer pendant l'antenne (aussi bien en hiver qu'en été). Favorisant ainsi le cercle vicieux de la surchauffe.

Cette situation perdure depuis trop longtemps.

Pour rappel, l'employeur doit, selon l'article R.4222-1 du Code du travail, éviter toute augmentation exagérée de température et ainsi veiller au renouvellement de l'air dans les locaux. La ventilation doit être mécanique ou naturelle et permanente dans les locaux fermés (R. 4225-1).

Or avec les chaleurs estivales de ces dernières semaines, la température dans ces espaces est à la limite du supportable.

S'il n'existe pas de température maximale légale pour autoriser l'arrêt ou la non prise de poste, des recommandations existent.

Dans la pratique, si les températures dépassent les 30°C, on considère la situation comme sérieuse. Ainsi, la norme NF X35-203/ISO 7730 relative au confort thermique précise les seuils de 20 à 22°C dans les bureaux.

En outre, l'Institut national de recherche et de sécurité fixe des seuils au-delà desquels l'activité professionnelle maintenue peut constituer un risque pour le salarié. Les seuils sont les suivants :

-30°C pour un salarié sédentaire

-28°C pour un travail nécessitant une activité physique, la chaleur peut constituer un risque pour les salariés

-au-delà de 33°C le travail présente de réel danger

Est-il possible de faire les études nécessaires pour évaluer la situation ? Et corriger les défauts de fabrication de la climatisation pour lui permettre de fonctionner même pendant l'antenne (en hiver comme en été) ?

Pour qu'une climatisation fonctionne normalement et soit efficace dans un bâtiment fermé, il faut absolument éviter de l'éteindre et de la rallumer en permanence.

Une fois à l'arrêt, le renouvellement en air neuf est limité, et plus aucune régulation froid/chaud ne peut se faire.

La régie « news » franco du 2ème est située à plein « est », les baies vitrées qui l'entourent surchauffent très vite quand le soleil donne.

En effet, les doubles vitrages des bâtiments que nous occupons ne sont pas traités vis-à-vis de la transmission de chaleur, d'où une vulnérabilité accrue aux conditions climatiques extérieures.

La climatisation du bâtiment est le seul moyen existant sur Ekoseine et Aphelion pour freiner la diffusion de cette chaleur.

Au démarrage du système de climatisation, les ventilo convecteurs (VC) vont s'activer, jusqu'à obtention des températures de consigne, fixées sur les boîtiers de climatisation mis à la disposition des collaborateurs.

Dès ces températures atteintes, le système se met au ralenti, et devient moins bruyant. Il est impératif de laisser le temps à la climatisation de faire ce travail, comme tous les appareils de ce type (frigorifère ou un radiateur).

En cas de manipulations répétées, ces appareils s'activent en permanence, consomment énormément d'énergie, finissent par dysfonctionner sans que les températures soient pour autant satisfaisantes.

15) (Question aussi transmise à la CSSCT)

Régie news France 24 : On nous a signalé des problèmes d'hygiène importants dans les régies F24 du 2e étage (dites 'régie news'). Le ménage est fait de manière superficielle (un coup d'aspirateur de temps en temps, mais pas de nettoyage en profondeur), certaines personnes ont fait état de présence de puces et il y a régulièrement des moustiques en raison des problèmes de climatisation. Les techniciens d'Ericsson en ont informé leur hiérarchie mais sans aucun effet.

Est-il possible par respect pour eux de bien vouloir engager les vérifications d'hygiène qui s'imposent après de telles déclarations et d'organiser un nettoyage approfondi des régies, d'autant plus nécessaires avec la crise sanitaire ?

Nous rappelons que les chefs d'édition passent 50% de leur temps de travail dans les régies également.

D'autre part la désinfection des postes d'édition en régie n'est plus vraiment faite au moment des changements d'équipe. Est-ce que cette précaution sanitaire est terminée ou faut-il redonner les horaires aux agents d'entretien et le cas échéant qui doit s'en charger ?

Ce point a été abordé en CSSCT et une visite a été organisée sans qu'il ait été observé de situation particulière.

Un rappel sera fait auprès des équipes de nettoyage afin de les sensibiliser et un créneau sera fixé pour le passage des agents de nettoyage.

- 16) Quelle est la justification du secrétariat général qui impose la pose de récupérations aux salariés en retour de mission ? Est-ce légal ? Comment expliquer qu'un salarié pouvant teletravailler et teletravaillant régulièrement se soit vu refuser cette possibilité et qu'il ait été obligé de poser ses récupérations ?

Enfin tout le monde n'est pas logé à la même enseigne, la gestion est très opaque, puisque certains négocient en amont de leur mission la possibilité de ne pas avoir à poser leur récupération sur la semaine. Comment le justifiez-vous ?

Le secrétariat général de F24 applique les mesures annoncées par FMM comme rappelé dans le communiqué ci-joint en date du 3 février sur la pose des récupérations « de mission » de retour de mission pour couvrir tout ou partie de la semaine.

Les journalistes qui ont effectué du télétravail de retour de mission pendant leur semaine, était en autonomie sur la post production de leurs reportages, en effectuant du montage à domicile sur du matériel adapté.

- 17) Des salariés en 5/2 sont appelés à travailler « quelques heures » le dimanche. Quels sont dans ce cas-là les compensations en temps t en argent ? Comment Le repos hebdomadaire peut-il être garanti ?

La récupération est à organiser avec le service de planification et la hiérarchie.

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.**

Cette indemnité ne se substitue pas aux dispositions liées au travail d'un jour de repos hebdomadaire.

- 18) Des pigistes à MCD constatent une baisse considérable dans leur volume de piges depuis la mise en œuvre de la nouvelle grille post PDV. Comment la direction explique-t-elle cela sachant qu'elle s'est engagée à ce que pas l'activité des pigistes ne soit pas impactée par le PDV ?

Le volume de pige à MCD est resté constant à près de 90% sur le début d'année.

Le retard dans la dépose des congés a entraîné cette évolution du nombre de piges. L'écart constaté devrait s'atténuer avec la dépose des congés sur le reste de l'année.

- 19) Existe-t-il toujours un responsable de la transformation numérique à France 24 ? Si oui, certains salariés s'interrogent sur son action, l'étendue de son périmètre et les rédactions concernés par sa mission. Des précisions ?

La titulaire du poste de responsable de la transformation numérique est actuellement détachée pour une mission jusqu'au 31 décembre 2021.

La question étant "nominative", elle sera supprimée dans la version de document diffusée sur sésame.

- 20) La Direction semble ne pas tenir son engagement d'étudier la situation de certains salariés de MCD pour qui le changement de cycle, le travail en week end, et le changement de périmètre suite au PDV engendrent de nombreux problèmes tant professionnels que personnels. Pourquoi ?

Certains collaborateurs souffrent beaucoup de ces changements qui chamboulent leur vie professionnelle et personnelle et attendent une issue. Qu'attend la Direction pour les suivre ?

Les journalistes concerné.e.s sont suivis par un cabinet externe. L'encadrement est à l'écoute et vigilant afin de ne pas leur demander des sujets avec lesquels il.elle.s ne sont pas à l'aise. Le cycle des journalistes est aujourd'hui le même pour toute la rédaction.

- 21) Combien de salariés amenés à teletravailler régulièrement ont-ils été équipés d'outils de travail depuis le début de la crise sanitaire ? (Ordi, clavier bilingue, logiciel, licence logiciel, mobilier, Etc)

La DTSI a fourni du matériel en fonction des besoins des collaborateurs.trice.s et des services.

- 22) La Direction confirme-t-elle la mise en œuvre des nouveaux barèmes de piges/intermittents pour tout FMM ? Si oui, depuis quand ?

Les nouveaux barèmes sont d'ores et déjà effectifs et appliqués en paie.

- 23) La Direction va-t-elle poursuivre la négociation pour améliorer la situation des correspondants de FMM à l'étranger ainsi que leur protection sociale ?

Ce sujet sera abordé lors de la négociation NAO 2022

- 24) Des créations de postes ont été budgétisées et actées depuis le début de l'année. Cette marge de manœuvre interpelle les élus à qui la Direction ne cesse de rappeler la difficulté budgétaire du groupe actuellement. La Direction est-elle aussi à l'écoute de nos demandes de moyens dans des secteurs en crise d'effectifs ?

Cette question ne relève pas des prérogatives de la commission des délégué.e.s du personnel.

Questions Divers :

- 25) Comment est gérée l'alimentation du compte pénibilité ?

Le compte de pénibilité est alimenté via la déclaration de données nominatives de décembre.

Pour mémoire, une 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.

La direction a identifié les postes de travail soumis à ces critères de pénibilité. Environ 155 salariés sont concernés et ont déclarés.

Conformément aux dispositions légales, compte tenu du nombre de salariés concernés, FMM n'est aujourd'hui 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 de 2015 l'imposait si plus de 50% de l'effectif exposé et depuis l'ordonnance Macron du 27 décembre 2017, le seuil est de 25%).

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. Sauf erreur de ma part, nous pouvons effectuer les modifications avant le 5 avril.

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

- ❖ **Salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile :**
 - **points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;**
 - **8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.**
- ❖ **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 établi, 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.

Le nombre total de points inscrits sur le compte ne peut excéder 100 points au cours de la carrière professionnelle du salarié.

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.

<https://salarie.compteprofessionnelprevention.fr/espacesalarie/#/>

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.

26) Les membres de la commission demandent à disposer du calendrier social de la rentrée.

Le calendrier sera établi à la rentrée.



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 9 SEPTEMBRE 2021

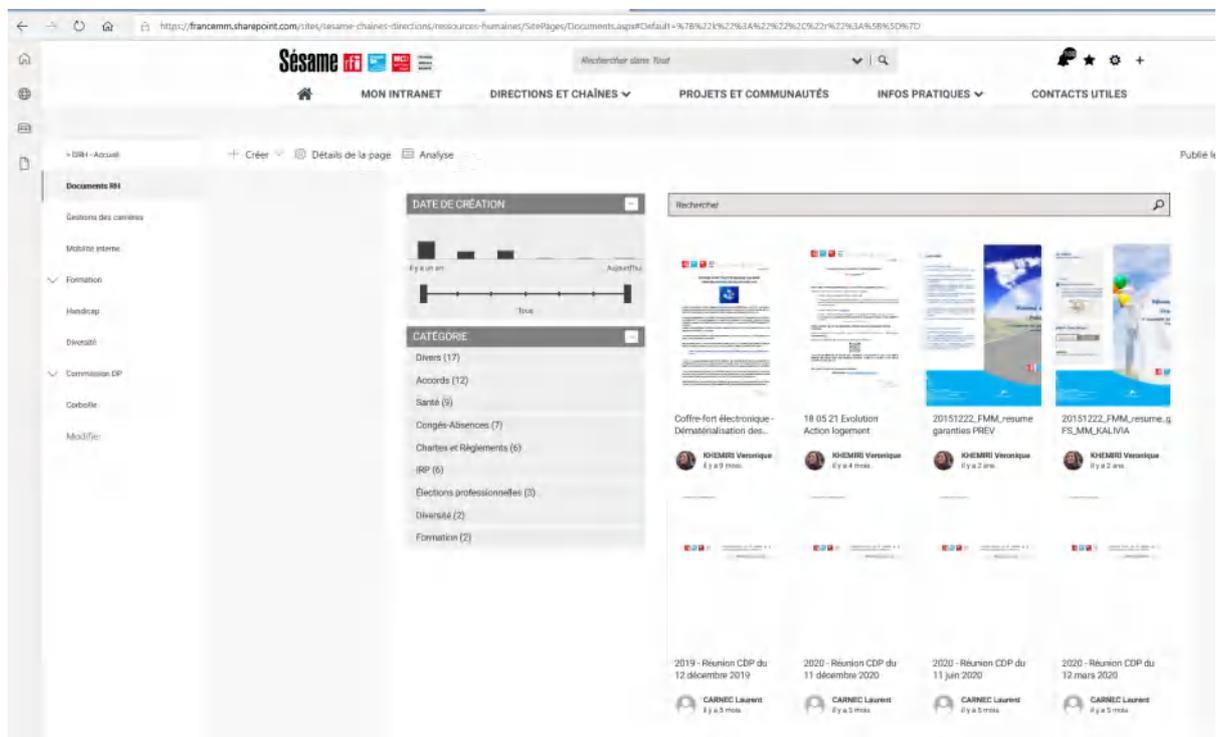
- 1) Est-il possible de faire un rappel à l'ensemble des prestataires travaillant dans les bâtiments FMM qu'ils sont soumis au règlement intérieur de l'entreprise, et notamment au port du masque ? (Un élément qui a semblé faire défaut à une personne testée positive ces dernières semaines, créant l'inquiétude parmi les collègues l'ayant côtoyé au travail)

La Direction fait des rappels réguliers concernant l'obligation du port du masque par le biais de communication.

- 2) Est-il possible d'avoir un récapitulatif de l'ensemble des tarifs de piges pour les 3 rédactions ? Sont-ils disponibles à la consultation quelque part pour les salariés ?

Les barèmes des 3 rédactions figurent dans l'accord du 10 juin 2021 joint en annexe. L'accord est disponible auprès de la DRH et des secrétariats généraux / service planning ou sur Sésame.

<https://francemm.sharepoint.com/sites/sesame-chaines-directions/ressources-humaines/SitePages/Documents.aspx#Default=%7B%22k%22%3A%22%22%2C%22r%22%3A%5B%7B%22k%22%3Afalse%2C%22m%22%3Anull%2C%22n%22%3A%22RefinableString112%22%2C%22o%22%3A%22or%22%2C%22t%22%3A%5B%22%5C%22%2C%22%27%82%27%824163636f726473%5C%22%22%5D%7D%5D%7D>



- 3) Il semblerait que les réaménagements "géographiques" des équipes de F24 mis en place en novembre/décembre 2020 en raison de la crise sanitaire aient été abandonnés à partir de la semaine du 23 août.
- Comment la direction explique-t-elle cette décision ?
 - Pourquoi aucune information n'a-t-elle été faite à l'ensemble de l'entreprise ? Et en particulier à l'ensemble des personnes tout particulièrement concernées ?

A noter que les 6 salariés du 8-15 concernés par ce changement le lundi 23 août ont reçu un sms non signé à 19h30 le dimanche soir.

- Est-ce qu'une telle réorganisation (certainement pas décidée le dimanche dans la journée) ne méritait pas une information en bonne et due forme, au plus tard le vendredi, par mail ?
- Quid du droit à la déconnexion numérique ?

Le retour en présentiel obligatoire deux jours par semaine implique qu'un nombre plus important de journalistes reviennent quotidiennement au deuxième étage côté plateforme internet. Aussi, il était nécessaire de redistribuer la répartition des équipes, dans le respect des règles sanitaires.

Il convient d'ajouter que les équipes de la DEN situées au deuxième étage, mettaient à disposition la rédaction des bureaux depuis le début de la pandémie. Avec le retour en présentiel obligatoire deux jours par semaine, la DEN a eu besoin de récupérer ses espaces.

Par ailleurs, l'équipe du débat en anglais était très demandeuse de redescendre au 1er étage sur ses bureaux "historiques".

S'agissant du mode communication, le secrétariat général souhaitait s'assurer que les salarié.e.s concerné.e.s aient bien reçu l'information avant de venir travailler le lundi matin. Aussi, le.la chargé.e de planning du week-end a adressé au SMS le dimanche soir aux personnels concernés.

Lors de la réunion, les élu.e.s ont regretté le manque d'anticipation et de communication de la direction lors cette opération qui a impacté de nombreux collaborateurs.

- 4) Est-ce que la récupération des jours fériés s'applique aux salariés ayant gardé leurs avantages individuels acquis ?

Il convient de préciser la question car le maintien des avantages individuels acquis comportait plusieurs options pour les journalistes de RFI :

- **Rachat de jours (39^{ème} et divers) pour passer d'un forfait jours de 197 à 204. Dans ce cadre, le journaliste récupère de jours fériés travaillés.**
- **Rachat de jours pour passer d'un forfait jours de 197 à 204 et des congés d'ancienneté (5 jours),**

Dans ces deux cas, les journalistes récupèrent les jours fériés travaillés.

Les salarié.e.s ayant conservé un forfait de 197 jours ne récupèrent pas les jours fériés travaillés car il.elle.s ont conservé les congés dit divers (qui correspondent à la compensation jours fériés travaillés).

- 5) Quelle est la règle appliquée à FMM pour les récupérations liées aux jours fériés lorsque le salarié est en forfait jours réduit ?

Si le jour férié tombe sur un repos hebdomadaire, le.la salarié.e bénéficie d'une récupération.

Si le jour férié tombe sur un jour off, le.la salarié.e bénéficie d'une récupération.

Pour les salarié.e.s cyclé.e.s de France 24, les récupérations des jours fériés travaillés sont déjà pris en compte dans les cycles.

- 6) Quelqu'un qui travaille 196 jours/an bénéficie-t-il bien des dispositions de l'accord d'entreprise prévoyant une récupération temps pour temps lorsque le 1er mai est travaillé (en plus du doublement du salaire journalier) ?

Les salarié.e.s ayant conservé un forfait de 197 jours ne récupèrent pas les jours fériés travaillés car il.elle.s ont conservé les congés dit divers (qui correspondent à la compensation jours fériés travaillés).

- 7) Les présentatrices sont toujours en attente de l'arrivée du nouveau styliste. Cette arrivée était prévue au courant du mois de juin, selon les engagements de la direction. Où en est ce dossier ?

Le processus de consultation des entreprises prestataire est toujours en cours, le prestataire devrait être retenu fin septembre pour une mise en place de la prestation courant octobre.

- 8) Un panneau au niveau des ascenseurs côté 62 dit que "les escaliers sont également à votre disposition," or quand on monte aux étages, les badges ne fonctionnent pas pour ouvrir les portes. Est-ce que ces escaliers sont vraiment à notre disposition ou pas ?

L'immeuble accueillant plusieurs locataires, nous avons décidé de ne pas permettre l'accès depuis les escaliers pour des raisons de sécurité et d'intrusion.

- 9) Une salariée est toujours en attente de la régularisation de son CET sur optiweb (solde qui manque 7 jours). Pourriez-vous communiquer la démarche à suivre ?

Il convient de se rapprocher de son gestionnaire paie qui en lien avec le chargé de planning fera la démarche nécessaire la régularisation de son compteur CET sur optiweb.

- 10) Les équipes des Magazines de France 24 font systématiquement plus de 8 heures par jour, même souvent les jours de 10 voire 12 heures d'affilée plusieurs jours de suite. Dans une réunion de DP précédente, la direction avait dit que les récupérations de temps en temps pourraient être accordées à ses salariées, mais sans définir le processus, ni les règles autour. Pourrions-nous avoir une réponse à ce sujet ?

Les personnels concernés doivent se rapprocher des rédacteurs en chef, ou de l'adjoint à la Directrice en charge des Magazines qui valideront la demande de récupération et transmettront aux services concernés.

Lors de la réunion, les membres de la commission ont demandé à la Direction d'être attentive au rythme de travail des équipes des Magazines de France 24.

- 11) Comme déjà mentionné lors de réunions précédentes, de nombreux salariés concernés par le compte pénibilité ont pu voir qu'une ou plusieurs années n'étaient pas prises en compte dans leur attribution de points. Or il n'y a aucune possibilité sur le site pour le salarié d'entamer une démarche pour faire corriger le ou les erreurs.

Comment l'entreprise compte-elle procéder pour permettre la mise à jour de ces compteurs ?

Des régularisations faites au cas par cas pour les années manquantes lorsque les salarié.e.s se sont manifesté.e.s auprès de la DRH.

France Médias monde n'a pas accès au compte pénibilité. Aussi, le.la salarié.e doit vérifier que la mise à jour est bien effective. Une collaboratrice de France 24 nous a récemment confirmé que la régularisation avait fonctionné et que les points manquants lui avaient été attribués. En revanche Tou.te.s les salarié.e.s en horaire de nuit ne sont pas éligibles au regard des critères définis par la loi :

Les salarié.e.s peuvent se rapprocher du service juridique pour vérifier leur éligibilité.

- 12) De nombreux pigistes de F24 ont été très surpris de recevoir au courant du mois de juin un email du service RH de FMM, leur faisant une offre de CDD "conformément aux échanges" que le salarié aurait eu "avec le secrétariat général". Or ces pigistes n'avaient JAMAIS eu quelconque contact ou discussion formels ou informels.

Les RH de FMM peuvent-elles expliquer leur intention dans cette démarche ? est-ce une nouvelle stratégie de recrutement à laquelle les salariés doivent-ils s'habituer ?

En tant que représentants du personnel, nous tenons à informer la direction que cette méthode a été perçue comme un manque de respect pour les pigistes, tant par la formulation faisant état de faits d'ayant jamais existés, que par les délais beaucoup trop tardifs (les pigistes avaient pour la plupart déjà reçu leur planning estival en tant que pigiste), et que par les montants proposés.

A l'avenir, la direction proposera les CDD d'été aux collaborateur.trice.s dès les mois de mars/avril.

- 13) Pourquoi des pigistes embauchés en CDD durant la saison estivale qui ont travaillé à 100% en horaire de nuit (nuit ou matinale), ont été planifiés sur un temps de travail bien plus important que les personnes qu'ils remplacent ?

Le Secrétariat général est vigilant au respect du temps de travail des collaborateurs CDI, CDD ou pigiste et régularisera les situations si cela était nécessaire.

- 14) Les pigistes sont-ils concernés par les mêmes règles de repos entre 2 vacations (à savoir "Le repos quotidien est d'au moins **11 heures** consécutives entre 2 journées de travail.) que les permanents ?

La Direction applique les mêmes règles d'organisation quel que soit le statut.

- 15) Chef antenne de France 24 : lors de la réunion de juillet, la direction a répondu que si le salarié ne pose pas ses congés, "l'entreprise est contrainte de les planifier à la place du salarié avec un préavis de 1 mois."

Est-ce que vous confirmez donc que cela signifie qu'en imposant des congés aux salariés, la direction crée de facto un temps de travail déficitaire pour le salarié ? La direction forcerait donc le salarié à être redevable d'heures de travail auprès de l'employeur ?

La Direction rappelle que la planification des chefs d'antenne repose sur de l'auto-remplacement. Il est donc indispensable d'anticiper et de poser les congés pour permettre l'organisation du service.

- 16) Remboursement taxi en 2020 : la direction a répondu lors de la réunion DP de juillet "Le télétravail n'empêchait pas les collaborateurs d'effectuer les démarches administratives habituelles". La direction peut-elle préciser comment le salarié pouvait-il alors procéder ? Et à quel moment la direction a communiqué aux salariés les procédures mises en œuvre pour pallier aux contraintes créées par la crise sanitaire ?

La direction a également écrit "Les demandes de remboursement peuvent être adressées comme d'habitude par courrier au service concerné". Cette affirmation semble faire preuve de mauvaise foi ou d'une très mauvaise connaissance des processus dans certains secteurs. La direction ne semble pas être au courant que ce "comme d'habitude par courrier" n'existe pas pour une grande partie de salariés Et le "comme d'habitude" se traduit par mettre une enveloppe interne dans une boîte à lettre interne. Or aucune alternative n'a été proposée à ces salariés. Nous demandons à la direction de ne pas être dans le déni que de nombreux salariés n'ont pas pour habitude d'envoyer par courrier leur note de frais.

Un outil informatique sera mis en place prochainement pour faciliter la saisie et la gestion des demandes de remboursement de note de frais.

Question arrivée hors délai : Ce lundi 06 septembre, les responsables de l'info et internet de RFI ont pris la décision d'annuler la mission RFI vidéo prévue depuis des mois. La personne chargée de filmer n'a pas eu son visa à temps mais il y avait une option B prévue (aussi depuis des mois). Or comme le billet initial nominatif n'était pas échangeable, cela obligeait à racheter un billet Paris-NY à environ 1300 euros. Ces 1300 euros de surplus ont été l'argument de la direction pour annuler une mission qui prévoit une délocalisation de l'antenne avec une série d'émissions spéciales. D'autre part, les journalistes sur place devront filmer sachant que leur séjour est restreint pour couvrir cette opération, là aussi pour des raisons de budget.

Comment la direction peut-elle s'armer d'arguments financiers si dérisoires pour couvrir une actualité internationale d'une telle envergure et qui est largement prévisible ? Quel est le message pour ces journalistes et techniciens qui travaillent à la préparation depuis des mois ? Pourquoi les billets pris ne sont pas échangeables systématiquement en période de pandémie ou les voyages sont plus que jamais incertains pour éviter de dépasser le budget de mission ?

Pourquoi les équipes de journalistes et techniciens doivent assumer des décisions budgétaires incompréhensibles et surtout qui suscite l'indignation de beaucoup de collaborateurs.

La Direction rappelle que les considérations budgétaires sont parties prenantes des missions. Dans le cas présent, le surcoût était important alors même que des solutions alternatives étaient possibles tout en garantissant une couverture éditoriale conforme aux attentes de la chaîne. Ainsi, la rédaction numérique de RFI a réalisé une couverture vidéo et son habillé, avec un cadre de la DTSI et la journaliste de la rédaction numérique de RFI présents sur place.



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 12 OCTOBRE 2021

- 1) La rédaction de France 24 fait face à une crise sans précédent de vacances non effectuées (près d'une centaine en juillet-août).

Le sujet a déjà été abordé à de nombreuses reprises mais les choses n'ayant pas l'air de bouger rapidement. Pouvez-vous nous dire clairement ce qui est mis en place à l'instant T pour pallier le manque d'effectifs au sein des rédactions francophone, anglophone, arabophone de France 24 ? Combien de recrutements ? A quels postes ? Dans quelles langues ? Combien de formations ? Pourquoi ne pas revenir à un nombre de formations comme avant le Covid étant donné que côté rédaction nous sommes revenus à la normale ?

D'autre part il a été répondu à 2 reprises (au mois de mai ou juin et à la rentrée) à une assistante red chef qui voulait piger en tant qu'assistante d'édition qu'il n'y a pas de besoin, pourquoi ?

Le constat :

- **En mars 2020 et pour plus d'un an, la pandémie nous a contraint à stopper les formations Avid, ainsi que les doublons, stoppant l'entrée de nouveaux collaborateurs, en français, en anglais et en arabe**
- **Conséquences du Brexit et de la pandémie sur la circulation de la main d'œuvre. Et conséquences du Brexit sur les autorisations de travail des citoyens britanniques**
- **Plus d'arrêts maladie et donc de remplacements d'urgence**

Les actions déjà engagées :

Consciente des difficultés actuelles, la direction de France 24 et la DRH ont d'ores et déjà engagé des actions pour recruter de nouvelles ressources :

1. **identification des besoins avec le planning et les adjoints**
2. **sourcing**
3. **sélection**
4. **formation / doublons**

En cours et à venir :

- **Reprise des formations Avid et des doublons au printemps. Il faut cependant compter un certain délai pour que les nouvelles recrues soient opérationnelles**

A ce jour, 34 nouveaux pigistes ont été intégrés depuis juin 2021 et nous poursuivons nos efforts de recrutement afin de répondre au plus vite aux besoins des différents services de la rédaction de France 24 : 7 Assistants d'édition (AN/FR/AR), 6 Desk TV (FR/AN), 3 Chef d'Ed (FR/AN), 4 Documentalistes et 4 Chroniqueur/Reportage -> 24 pigistes/CDD intégrés côté TV, s'ajoute 10 pigistes au Web FR/AN

- **Un.e chargé.e de planning supplémentaire viendra prochainement renforcer l'équipe actuelle.**

- 2) Est-il possible d'arrêter de diffuser sur les écrans la vidéo réalisée en interne au printemps 2020 qui explique comment on porte et utilise son masque, comment on cherche son déjeuner en sac - ce qui n'est plus d'actualité ? Ou alors la mettre à jour ?

Une demande est en cours.

- 3) La direction franco de F24 travaille actuellement à un projet de changement de grille, notamment de rallonger la "midinale". Ainsi l'équipe du 8-15h passerait d'une tranche de direct de 13h à 13h55 actuellement à une tranche de 12h à 13h55. Seule la présentatrice s'occupant de l'antenne du lundi au jeudi de cette tranche a été consultée. Qu'en est-il de tous les autres ? Rédacteurs en chef, service de programmation des invités, présentatrice du vendredi et l'édition qui est directement impactée ? En effet, le présentateur n'est pas le seul acteur d'une tranche d'information. Ce serait bon de s'en souvenir. Les autres personnes investies sur ces tranches d'info ne sont pas des techniciens passifs mais des journalistes engagés et professionnels, avec de l'expérience et du savoir-faire. Le présentateur ne peut maîtriser tous les aspects de la fabrication d'une tranche d'info.

Cette nouvelle tranche voulue par la direction pose plusieurs problèmes :

- Elle empêche le personnel qui y est affecté de déjeuner alors que tous se lèvent entre 6h et 6h30 pour être à 8h à France 24.
- Ce serait le seul shift où il y aurait une tranche de 2h et 2 JT à assurer avant.
- Il n'y a pas assez de temps de préparation, les autres tranches de 2h bénéficient de 4h de préparation.

Comment est-il possible que de tels changements se fassent sans concertation et au détriment des conditions de travail des équipes ?

A ce stade, rien n'est acté. Il s'agit d'une réflexion qui suit son cours

A cet effet, l'adjoint en charge de l'antenne en français consulte les personnels concernés au fur et à mesure. Il s'est entretenu avec la présentatrice titulaire du lundi au jeudi ainsi que des chef.fes d'édition.

- 4) La petite cour côté rue des Nations unies est infestée de rats. On les voit quotidiennement courir après le plus souvent le soir. Serait-il possible de trouver un système de piège ou de fermeture des barreaux du portail qui donne sur la rue pour éviter qu'ils entrent dans la cour ? De plus la porte de l'entrée des locaux qui donne sur cette cour ferme mal il est donc fort probable qu'un rat rentre un jour à l'intérieur...

Le problème déjà remonté au propriétaire en charge des parties communes.

Un planning d'interventions est prévu par le prestataire ECOLAB sur l'immeuble. Les dates des 3 prochaines interventions restantes sur les 5 prévues sont fixées les :

- 19/10/2021

- 26/10/2021

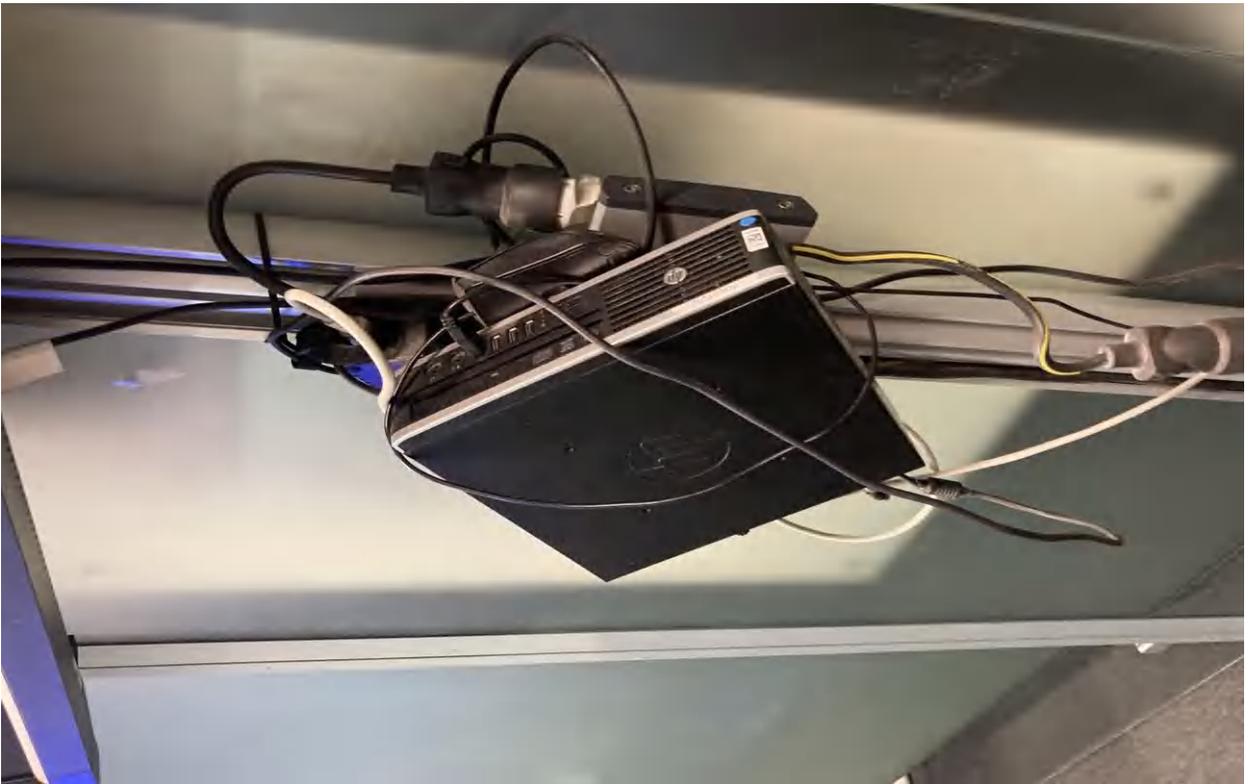
- 2/11/2021

- 5) Les mouches et moucherons pullulent dans la rédaction de France 24 au 1er étage, que proposez-vous pour palier à ce problème très désagréable ?

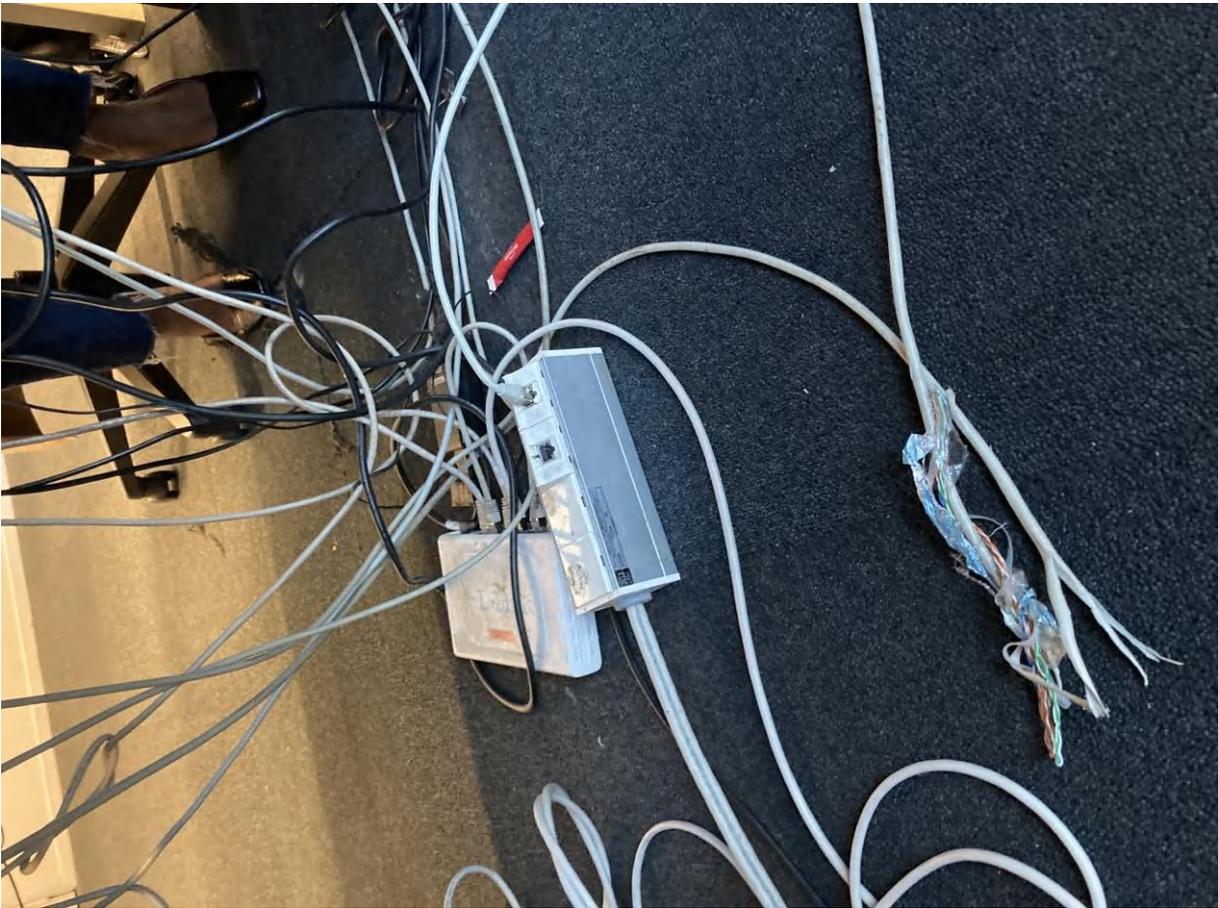
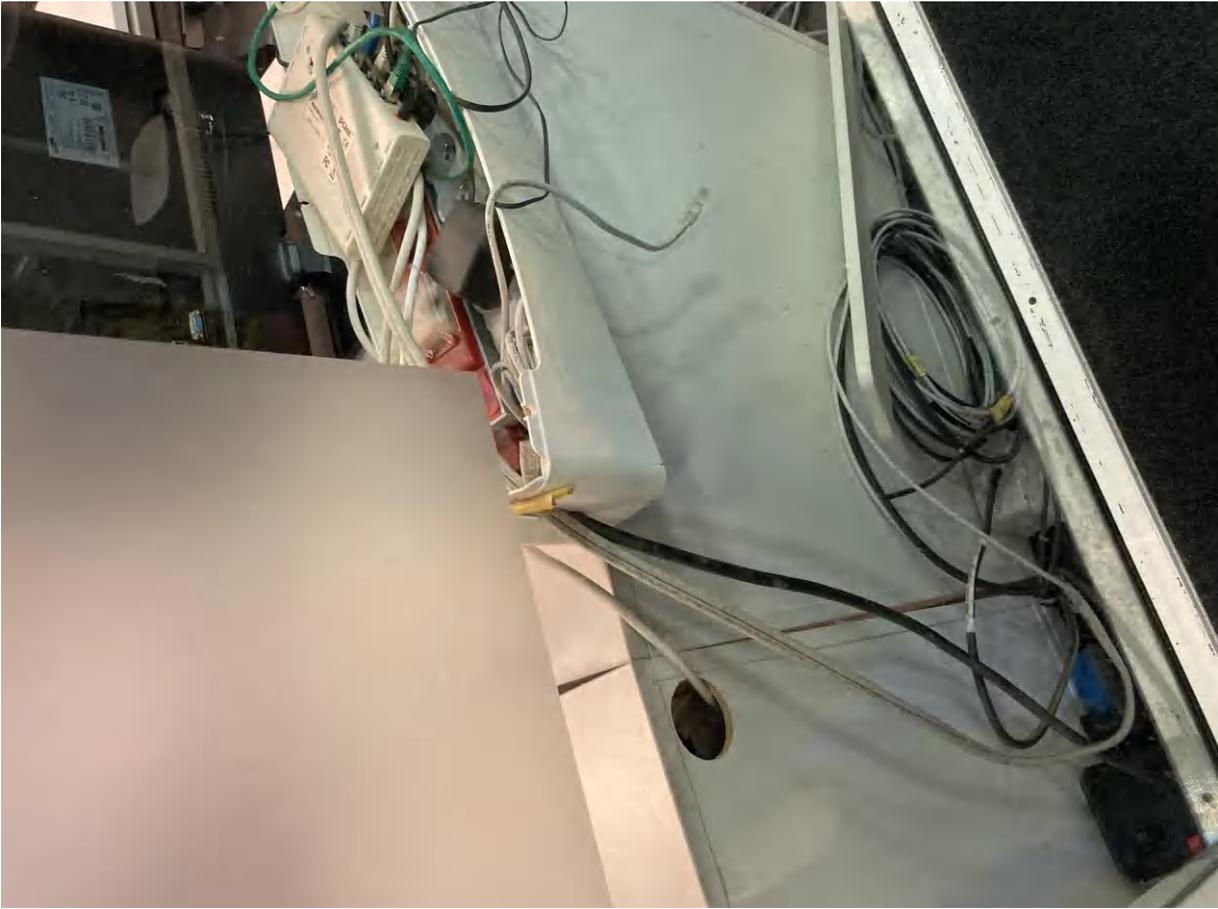
Les traitements sont régulièrement réalisés mais les insectes reviennent de façon cyclique. Les Services généraux recherchent en parallèle la source du problème.

- 6) La rédaction de F24 au premier étage est dans un état à la limite de l'insalubrité. Les photos parlent d'elles-mêmes... Il faudrait faire intervenir une société pour désencombrer et nettoyer sous tous les bureaux et derrière les placards ainsi qu'un câbleur pour gérer l'anarchie de branchements qui pourraient devenir dangereux à terme (surcharge électrique, fils dénudés). Pouvez-vous rapidement voir qui pourrait intervenir et quand ?











Les Services généraux ont planifié une opération de nettoyage d'envergure le 16 octobre et vont procéder à la réfection de la moquette de la newsroom au sein de laquelle la présence est 24/24 et 7/7.

- 7) Lorsque la classe de l'enfant d'un salarié est fermée pour cause de Covid-19, que prévoit FMM pour le salarié qui doit de fait rester chez lui et ne peut pas teletravailler ?
D'après le site service-public.fr plusieurs solutions sont prévues :
pour les salariés de droit privé : l'activité partielle
Pour les indépendants, professions libérales, contractuels de droit public...: un arrêt de travail dérogatoire
Pour les fonctionnaires : le placement en autorisation spéciale d'absence (ASA)
Où se situe FMM ? Sommes-nous la seule entreprise française à devoir poser des congés enfants malades et des congés payés dans ce cas de figure ?

Comme vous le savez, FMM n'est pas éligible au chômage partiel, dispositif prévu par le gouvernement dans ce cadre. Aussi, FMM applique les mêmes dispositifs que lors des mêmes situations avant l'été, à savoir que dans l'hypothèse où le télétravail n'est pas envisageable, le recours aux jours enfants malades de notre accord d'entreprise est possible (arrêt de travail ou document de la direction de l'école ou de la crèche attestant la fermeture. Au-delà, l'absence peut être justifiée par des jours de récupération ou d'autres droits à absence (CP, RTT, CET etc...)).

FMM est donc dans le cas d'une entreprise de service public de droit privé... c'est-à-dire une entreprise dont l'actionnaire unique est l'Etat : les salarié.e.s ne sont pas des fonctionnaires et ne sont pas éligibles à l'activité partielle.

- 8) Est-ce qu'on pourrait donner le feu vert au coiffeur Franck Provost d'utiliser les sèche-cheveux de nouveaux en loge ? Le dernier argument contre était le fait que la clim ne marchait pas dans la loge côté coiffeur. Mais maintenant que la clim marche, et les coiffeurs Provost utilisent leurs sèche-cheveux dans toutes les autres télés, ce serait très bien qu'ils puissent les utiliser chez nous aussi (bien sûr en condition que les présentatrices n'arrivent pas la tête complètement mouillée comme d'habitude). Merci d'avance pour les présentatrices avec les cheveux frisés qui sont en train de perdre leurs cheveux après des mois d'usage des fers.

La médecine du travail a autorisé de nouveau l'usage du sèche-cheveux tout en limitant son usage au strict minimum nécessaire.

- 9) Avec l'attente d'arrivée du nouveau styliste (censé arrivé depuis des mois maintenant mais apparemment pas prévu avant 2022), est-ce qu'il serait possible en attendant d'augmenter le budget de stylisme ou les frais de pressing sur facture pour les présentateurs qui pour la plupart payent de leur poches ce manque de styliste depuis un an !

La prestation de stylisme n'est effectivement toujours pas disponible, par manque d'un local adapté du fait de la situation sanitaire.

Les prêts de vêtements sont toujours possibles, le pressing des pièces empruntées étant toujours pris en charge sur le budget de la production.

Les indemnisations pour achats de vêtements non pas cessées.

La DTSI n'envisage pas d'augmenter les remboursements.

Les membres de la commission rappellent qu'en l'absence de prestation de styliste, les vêtements de prêt n'ont pas été renouvelés depuis 2 ans. Ils espèrent que la prestation de styliste soit mise en place rapidement.

- 10) Le restaurant d'entreprise n'offre plus du tout la même diversité de plats, depuis des mois. Notamment les pâtes (refuge de nombreux végétariens) qui ont disparu. Pourtant c'est un plat basique. Par contre les pizzas ne ratent jamais un service ! En termes de qualité nutritionnelle, on peut s'interroger sur ce qui dirige les choix des responsables du restaurant ?

Les Services généraux ont remonté la réclamation au directeur du restaurant qui du reste est à votre disposition à chaque service du midi pour recueillir les avis des convives.

Pour compléter la question n°10 de la Commission DP de mardi 12 octobre 2021. Vous trouverez ci-dessous le détail du Directeur de la restauration Monsieur Laurent SARLIN.

**« Bonjour Michelle,
Pour répondre à la question sur l'offre végétarienne et la pizza.**

Comme lors de toutes vacances scolaires et en particulier l'été, la fréquentation est en baisse dans le restaurant, nous adaptons donc l'offre qui vous est proposée afin d'être au plus juste sur la production et ainsi éviter le gaspillage alimentaire.

L'été étant plus propice au plat froid que chaud nous privilégions l'ensemble de la gamme salade.

Concernant l'offre végétarienne, il y a en permanence

- un steak de soja à la grillade, 2 légumes verts, 1 féculent et des frites,
- l'un des plats entre la cocotte le bistrot ou l'éphémère est toujours végétarien,
- l'offre du salade Bar est à 90% végétarienne,
- une des 2 grandes salades est végétarienne et
- 2 entrées sur les 5 sont également végétarienne.

L'offre l'été est la suivante :

Stand naturel : salade bar 10 choix

Buffet central : 4 entrées froides, 2 grandes salades, fromage, 2 fruits frais, 1 compote et 1 fromage blanc en portion individuelle et 2 fruits entier.

Stand Marché Italien : 1 entrée chaude et pate ou pizza en alternance

Stand Grillade : 1 volaille, 1 poisson, 1 steak viande, 1steak soja, 2 légumes, 1 féculent, frites

Stand Pâtisserie : 2 pâtisseries, 1 verrine, 1 mousse

L'offre pendant les vacances scolaires est la suivante :

Stand naturel : salade bar 10 choix,

Buffet central : 4 entrées froides, 2 grandes salades, fromage, 2 fruits frais, 1 compote et 1 fromage blanc en portion individuelle et 2 fruits entier.

Stand Marché Italien : 1 entrée chaude et pate ou pizza en alternance 1 jour sur 2

Stand Grillade : 1 volaille, 1 steak viande, 1steak soja, 1 plat, 2 légumes, 1 féculent, frites

Stand Bistrot : Cocottes le mardi et jeudi, Plat le lundi; mercredi et vendredi

Stand Ephémère : 1 plat chaque jours & Légumes et féculents

Stand Pâtisserie: 2 pâtisserie, 1 verrine, 1 mousse. Animation le mardi et jeudi

Concernant l'alternance des pates ou pizza il est vrai que les pates sont plus rares dernièrement, le cuiseur à pate étant en cours de réparation dans l'attente de pièces en commandes. (Les délais sont passés de 2 semaines à plus de 8 semaines actuellement). Le cuiseur à pates a été remis en fonction à 50% de ses capacités (dans l'attente des pièces en commande)

Concernant les préoccupations nutritionnelles, nous faisons notre possible pour Favoriser un approvisionnement en circuit courts et de saisons.

Avec en particulier des légumes ("moches") non calibrés mais aux propriétés gustatives et nutritionnelles identiques.

Utiliser des produits de proximités issus de l'agriculture biologique et écoresponsable

Utiliser des poissons issus de pêche durable en circuit courts (criée de Dieppe ou Fécamp)

L'ensemble des plats servis le midi est cuisiné le matin même ou cuit minute devant les convives.

La lutte contre le gaspillage est de rigueur et nous nous efforçons de produire au plus juste chaque jour.

Avec une fréquentation qui peut varier de plus ou moins 100 couverts certain jour, il se peut effectivement que parfois nous ayons un délai d'attente pour reproduire le plat ou un changement dû à la rupture du produit mais nous mettons tout en place pour palier à cette gêne occasionnelle.

Il a été mis en place depuis début juillet en plus du tri sélectif sur les plastics et papier et verre, une collecte de nos Biodéchets pour méthanisations et/ ou compostage.

J'espère avoir répondu à tes demandes et reste à ta disposition si besoin.

Cdt

Laurent »

- 11) Les "lettres d'engagement" qui correspondent au contrat des pigistes sont émises automatiquement et reçues par mail par les pigistes.
Pourquoi le nom du pigiste est-il écrit à la place de sa signature ?
Pourquoi la signature n'est plus requise ?

Sous quelle régularité sont-elles émises ? Parfois, c'est pour une pige, parfois c'est pour plusieurs, sans aucune logique apparente. Pouvez-vous expliquer le fonctionnement ?

Le nom du ou de la collaborateur.trice est automatiquement indiqué sur la lettre d'engagement. Le collaborateur.trice doit apposer sa signature sous son nom sur la lettre d'engagement.

Les vacances consécutives sur un même métier/horaire génèrent automatiquement une seule lettre d'engagement avec toutes les dates concernées au cours de la période paie. Cette automatisation explique l'édition plusieurs lettres d'engagement.

- 12) Quand le Jour flottant du 25/12/2021 sera-t-il mis sur Optiweb ?

Le jour flottant du 25/12 est attribué sur le compteur de l'année suivante.

- 13) Quand le jour flottant du 25/12/2021 sera visible sur Optiweb, sûrement en janvier 2022 jusqu'à quand sera-t-il à prendre ?

Le jour flottant du 25/12 est attribué sur le compteur de l'année suivante et ne pourra donc être posé qu'à partir du 1^{er} janvier suivant.

- 14) La DRH va-t-elle considérer ce jour comme le 1er jour flottant de l'année 2022 ?

Les règles d'attribution sont paramétrées comme suit :

- **Présence sur un jour férié d'un RH/RHL (ou Samedi/dimanche pour le personnel « non planifié ») ou d'une demande de congé sur des motifs explicitement listés**
- **L'acquisition éventuelle d'un jour flottant le 25 décembre se fait sur le droit de l'année N+1**

La journée de solidarité amputera le droit aux jours flottants de 1 jour sur l'année 2022.

15) La direction peut-elle communiquer les nouvelles modalités de pose et prise des récupérations ?

Conformément à l'accord d'entreprise, les récupérations doivent être prises au fil de l'eau dans les 5 mois après l'acquisition.



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 9 NOVEMBRE 2021

- 1) Concernant le jour flottant de Noël 2021 reporté sur 2022 et pouvant être pris sur toute l'année 2022. Est-ce que vous allez faire une communication à l'ensemble du personnel ?

Une communication à l'ensemble du personnel sera diffusée (diffusion le 15/11/2021) pour rappeler que :

- **Le jour flottant attribué au titre du samedi 25 décembre 2021 sera crédité début janvier 2022 et pourra ainsi être posé tout au long de l'année 2022.**
- **Le jour flottant correspondant au 1^{er} janvier 2022 sera quant à lui considéré comme journée de solidarité 2022 conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise.**

- 2) Quand un salarié n'a pas de téléphone professionnel, est-il dans l'obligation de transférer son numéro de poste sur son téléphone personnel ?

Les salarié.e.s en télétravail doivent être joignables sur les plages horaires de travail habituel et définies en lien avec sa hiérarchie. Par conséquent, il est nécessaire que les salarié.e.s renvoient leur ligne sur leur mobile ou leur ligne fixe.

- 3) A quel moment les augmentations annoncées lors des NAO en octobre apparaitront dans la fiche de paie ?

Les mesures individuelles sont passées en paie d'octobre 2021.

En revanche, il apparait que plusieurs collaborateur.trice.s bénéficiant d'une mesure NAO n'avaient pas signé leur avenant de transpositions dans l'accord d'entreprise de 2017 malgré les relances de la DRH.

La DRH a relancé les collaborateur.trice.s concerné.e.s afin de régulariser leur situation et permettre la mise en œuvre de leur mesure en paie en novembre.

- 4) Pour les salariés concernés par des changement d'emploi, vont-ils être contactés par les RH pour signer un avenant ? Dans quel délai ?

Les collaborateur.trice.s concerné.e.s par un changement d'emploi ou de sous-groupe seront contacté.e.s prochainement par leur gestionnaire de paie pour signer un avenant.

Question Diverses posées en séance :

- 5) Quel est le nombre de des récupérations pouvant être payé annuellement : 5 ou 6 autorisées par an ? Y a-t-il une alerte avant de les perdre ?

Dès à présent et pour les années à venir, la direction et les services planning s'emploieront à appliquer les dispositions de l'accord d'entreprise qui définit aux articles II/2.2.9 et III/2.2.9 les modalités de gestion et de prise des droits à récupération

Un relevé des droits à récupération est mis mensuellement à disposition du salarié.

Ces 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.

Ces récupérations sont prises en principe à la journée.

Pour déterminer la durée totale des récupérations prises par un salarié en heures, chaque journée correspond au nombre d'heures de travail qu'il aurait effectué pendant cette journée.

Dans l'hypothèse où la durée de la ou des vacances non accomplies n'aurait pas été préalablement fixée, la durée des récupérations prises par les salariés en forfait annuel en jours est déterminée sur la base de 7 heures et 45 minutes pour chaque journée de récupération considérée.

L'alternance de congés payés avec d'autres types de droits à absences ne peut avoir lieu qu'une fois pour une même période continue d'absence.

Les récupérations sont prises à l'initiative du salarié dans un délai maximum de trois mois suivant l'ouverture du droit.

Pour une demande d'absence d'une durée supérieure à une semaine, le salarié adresse celle-ci au moins 3 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos. Ce délai de prévenance peut être réduit en accord avec la hiérarchie. L'employeur dispose d'un délai maximum de 14 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision. L'absence de réponse de la part de l'employeur dans le délai qui lui est imparti vaut acceptation.

Pour une demande d'absence d'une durée inférieure à une semaine, le salarié adresse celle-ci au minimum 3 jours calendaires avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos ou 3 jours avant la date d'affichage du tableau de service pour ceux qui y sont soumis. Ce délai de prévenance peut être réduit en accord avec la hiérarchie. L'employeur dispose d'un délai maximum de 2 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision et doit, en tout état de cause, pouvoir répondre avant l'affichage du tableau de service. L'absence de réponse de la part de l'employeur dans le délai qui lui est imparti vaut acceptation.

L'employeur motive par écrit tout éventuel refus d'absence du salarié.

Si pour des raisons justifiées, liées au bon fonctionnement de l'entreprise, il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos dans les deux mois suivants est proposée par le salarié. L'employeur ne pourra pas s'y opposer une seconde fois.

Si le salarié ne propose pas une nouvelle date de prise de ce repos dans les deux mois, l'employeur peut prendre l'initiative de planifier la contrepartie obligatoire en repos.

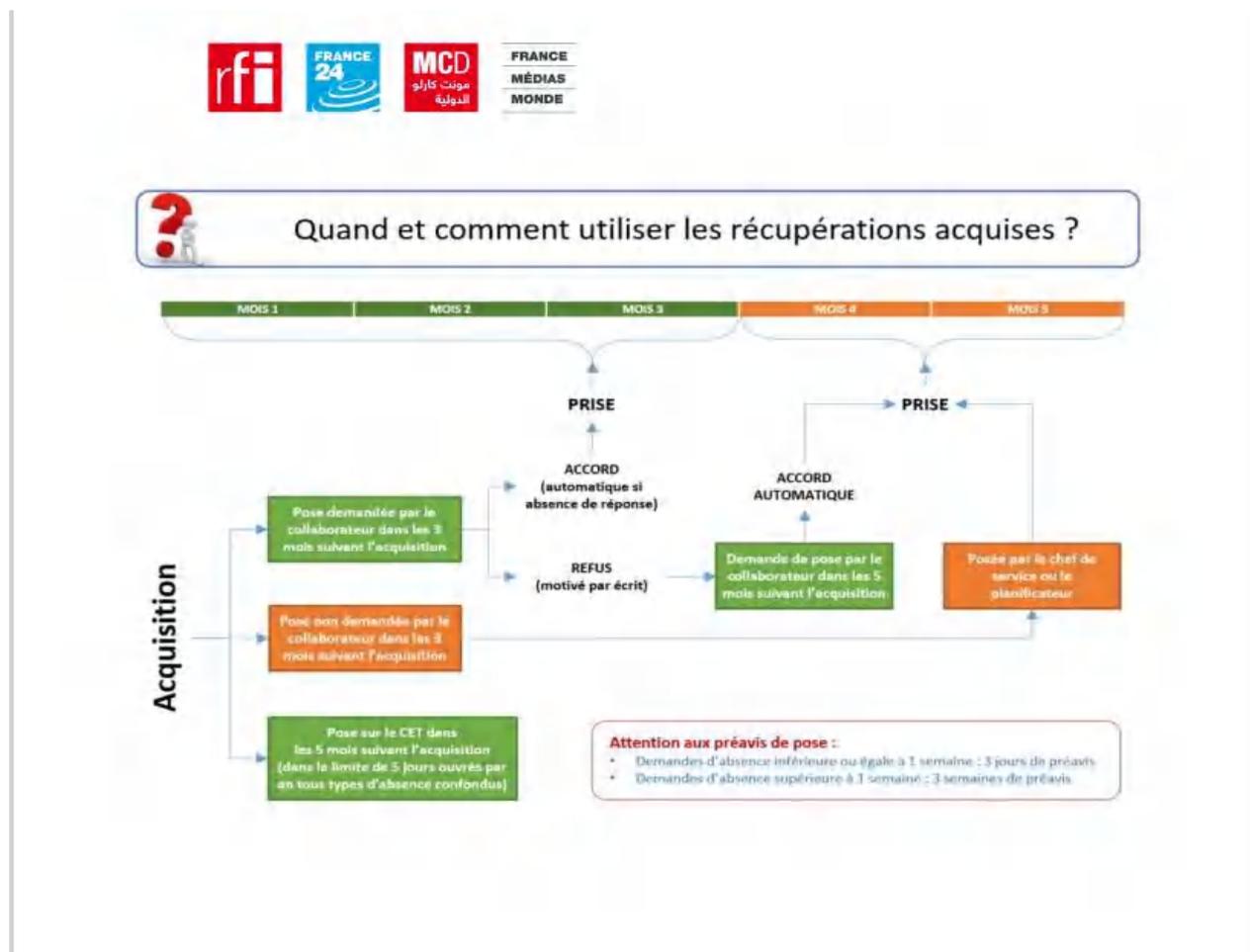
Une fois par an, la Direction fait le point avec le salarié sur son compteur de jours de récupération. S'il le souhaite, le salarié peut solliciter, par écrit, le paiement intégral des récupérations qui n'ont pas été prises dans les six mois suivant le fait générateur. A défaut de demande de paiement, celles-ci seront perdues. Si l'employeur ne fait pas de point avec le salarié sur son compteur de jours de récupération, celles-ci ne sont pas perdues.

Lorsque les éléments ne peuvent pas faire l'objet d'une saisie dans les systèmes de planification, les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

A titre exceptionnel sur 2021, la direction de France Médias Monde, dans un souci de réduction des stocks de récupérations dont l'acquisition remonte à plus de 5 mois (récupérations dites « non posables »), a décidé en concertation avec les représentants du personnel la mise en œuvre de plusieurs mesures :

- **Procéder automatiquement au paiement des stocks de récupérations « non posables » au dessous de 6 jours ou 36 heures.**
- **Pour le solde de récupérations « non posables » restant après ce paiement, il pourra être, selon le choix du de.la salarié.e, pris ou payé dans l'année en cours. Le.la salarié.e devra communiquer son souhait de prise ou paiement par email à son chargé(e) de planification, avec copie à son gestionnaire de paie aussi rapidement que possible après réception de ce courrier. Dans le cas où il.elle n'aurait pas exprimé de souhait au 30 novembre 2021, le solde des récupérations « non posables » sera intégralement payé sur la paie de décembre.**

Un courrier a été adressé à chaque salarié.e concerné.e en juin dernier avec les modalités d'utilisation des récupérations.



- 6) Les téléphones fixes de la rédaction FR/AN/AR ne fonctionnent pas, est-t-il possible de les vérifier ?

L'information sera transmise à la téléphonie.

- 7) Les Assistants d'Édition en cours de formation sont planifiés avant la fin des doublons et l'organisation des doublons doit être faite de façon plus harmonieuse. Il faut que cela prenne le temps que cela doit prendre et faire les choses en respectant le bon rythme d'accompagnement. Nécessité d'adapter le nombre de doublons au profil du nouvel arrivant.

Le secrétariat général de France 24 est attentif à la formation/doublon des nouveaux entrants et privilégie actuellement des doublons sur une même vacation puis une mise en situation. Des doublons seront proposés en cas de changement de vacation.



QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA
COMMISSION DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 7 DECEMBRE 2021

- 1) Jour de fractionnement : de nombreux salariés n'ont pas vu leurs jours de fractionnement apparaître dans Optiweb, alors qu'il reste moins de 1 mois pour les poser.
Que s'est-il passé ? Comment remédier à ce problème ? Est-il possible de faire un état des lieux des salariés potentiellement concernés ?

Suite aux différentes remontées, la DRH a effectué un contrôle sur l'attribution des jours de fractionnement 2021. Il apparaît qu'il y a effectivement un problème d'attribution.

Cette fonctionnalité d'attribution automatique des jours de fractionnement a été mise en place en 2019 et n'a pas posé de problème durant les 2 dernières années. L'éditeur du logiciel est en train d'analyser l'anomalie qui sera corrigée avant mai 2022.

La Direction précise qu'il n'est pas prévu de report de ces congés sur 2022.

- 2) Dans les réponses du mois dernier vous écrivez : « un relevé des droits à récupération est mis mensuellement à disposition du salarié ».
Or ce n'est pas le cas. Nous avons juste un relevé au long court, qui s'efface d'ailleurs régulièrement, donc on perd le fil pour avoir une vision sur une année par exemple.
Quand est-ce que ce relevé mensuel sera mis à la disposition des salariés ?

Compte tenu des modalités de prise des récupérations qui peuvent s'étaler sur 5 mois et sur une période glissante, un relevé des droits à récupération mensuel n'est pas pertinent et ne permettrait pas aux salarié.e.s de suivre efficacement leurs droits.

Les membres de la commission des délégué.e.s du personnel souhaiteraient que :

- les récupérations soient différenciées entre celles créditées au titre de l'activité et celles dues au titres de délégation.
- la mise en place de message automatique d'alerte 1 mois avant la fin de validité des récupérations.

- 3) Plateau TV News de France 24 : plusieurs présentateurs et présentatrices sont régulièrement très gênés par les spots de lumières, les obligeant à garder les yeux plissés, et favorisant maux de tête et inconfort visuel.
Est-il possible de revoir le matériel ? D'envisager des alternatives ?

La DTSI a subi plusieurs déconvenues lors de l'installation des nouveaux écrans décors en news 2, la luminosité des écrans n'a notamment pas pu être réglée de façon optimale.

Afin d'équilibrer le rendu à l'antenne, la DTSI est contrainte d'augmenter provisoirement la puissance des projecteurs.

Le Directeur photo est intervenu mardi 30 novembre afin de modifier les réglages des projecteurs pour atténuer la gêne.

La DTSI a passé la consigne de descendre la caméra prompteur du.de la présentateur.trice au maximum.

Enfin, une intervention consistant à régler le niveau de luminosité des écrans sera programmée dès que possible, elle permettra de retrouver les conditions de lumière antérieures.

- 4) De nombreux salariés s'inquiètent de ne pas avoir reçu le courrier des RH en lien avec l'abattement sur l'assiette des cotisations. Quand est-ce prévu ? Jusqu'à quand les salariés peuvent exprimer leur souhait ?

Le courrier d'information a été adressé le 1^{er} décembre. 2021. Les journalistes ont jusqu'au 15/01/2022 pour communiquer leur souhait de renonciation.

- 5) Bâtiment France 24 : Des toilettes homme du 2^e étage côté RER sont entièrement inutilisables depuis plus de 10 jours. Que se passe-t-il ? Quand est-ce que sont prévues les réparations ?

Les Services généraux ont entrepris depuis plusieurs mois le changement de tous les WC de F24. Les travaux des toilettes du R+2 RER F24 sont bientôt terminés.

La réfection totale sera terminée d'ici 1 à 2 mois si tout va bien.

La pandémie a engendré des problèmes d'approvisionnements tous les prestataires ce qui entraînent parfois des retards dans les travaux.

Les membres de la commission des délégué.e.s du personnel indiquent qu'il y a également un problème dans les toilettes du 1^{er} étage.

- 6) Les chroniqueurs externes qui viennent une fois par semaine débattre dans la chronique "On Va Plus loin" dans le Paris Direct en français à 20h40, sont-ils rémunérés ? Si oui, combien ?

Même question concernant The World This Week et Le monde dans tous ses états le vendredi à 19h10 : est-ce que les intervenants sont rémunérés et si oui combien ?

Les chroniqueurs qui interviennent dans "On Va Plus loin" du Paris Direct en français à 20h40 et The World This Week et Le monde dans tous ses états le vendredi à 19h10, ne sont pas rémunérés.

- 7) Est-ce qu'on a des nouvelles sur le calendrier pour la nouvelle loge stylisme ? Est-ce que l'utilisation de l'ancien loge maquillage au 1^{er} étage est confirmée ? Ça devient urgent !

L'ancienne loge maquillage sera mise à disposition pour créer la loge stylisme. Elle est d'ores et déjà vidée et nettoyée.

Les services généraux doivent paramétrer de la serrure électronique pour les personnes habilitées par la direction de la production.

- 8) Est-ce que les salariés peuvent utiliser leur récupération périmée pour alimenter leur CET ?

Les salariés peuvent utiliser leurs récupérations « périmées » pour alimenter leur CET dans la limite de 5 jours ouvrés par an et d'avoir été acquises au cours de l'année concernée.

- 9) Serait-il possible de faire une communication pour rappeler aux salariés la deadline du 31 décembre pour envoyer ses jours CET pour 2021 à son gestionnaire de paie ?

La DRH diffusera une communication sur le CET dans les prochains jours avec un rappel concernant le jour flottant.

- 10) Pourrions-nous avoir plus d'informations sur l'avenir de l'ancien directeur adjoint de la chaîne anglophone de France 24 ? Est-ce qu'il y aura une investigation ou un suivi sur les allégations le concernant ?

Où en est la recherche pour un nouvel adjoint pour la chaîne anglo ?

S'agissant d'un dossier individuel en cours, la Direction n'est pas en mesure d'apporter de réponses à ce stade.

- 11) Quelles justifications pour l'envoi postal du Mode d'emploi RQTH (donc coûts monétaires et environnementaux : envoi + impression lettre et brochure sur papier glacé) sachant que FMM met à disposition de ses personnels l'intranet Sésame ? Quel a été le coût de cette opération ? Quelle est l'empreinte carbone de cette opération ?

Cette opération d'information a été réalisée par des ateliers protégés. L'objectif est de toucher l'ensemble des collaborateurs et ce mode de communication est le plus approprié pour respecter la confidentialité du sujet.

- 12) Au moins 2 voitures et 1 moto sont abandonnées depuis des années dans le parking de F24 niveau -1. Avez-vous identifié les propriétaires ? Que proposez-vous pour les faire enlever ?

Les Services généraux vont tenter d'identifier les propriétaires pour qu'ils fassent le nécessaire pour enlever ces véhicules.

- 13) Le 25/11 un chef d'antenne a été contraint de venir travailler de 5h à 17h alors qu'il avait été déclaré cas contact direct la veille, d'une collègue positive au COVID.

Il est important de préciser que le parcours vaccinal de ce chef d'antenne est incomplet et comme le préconise l'assurance maladie dans ce cas bien précis, celui-ci aurait dû être immédiatement isolé 7 jours.

Pourquoi la hiérarchie, le service médical et le secrétariat général ayant eu vent de ces informations ont pu laisser ce collaborateur venir sur site le lendemain durant une vacation de 12 heures ?

(L'argument du manque de ressource n'est pas recevable dans ce cas précis)

Dès la déclaration d'une personne positive au COVID, la direction s'est rapprochée du médecin du travail afin de prendre les décisions les plus appropriés et a strictement appliqué les recommandations.

Le chef de service a remplacé la personne affectée sur une partie de la journée.

- 14) Le détail des cycles intégrant certains jours (RTT employeurs, Récupérations jours fériés...) n'ont jamais été clairement communiqués par la DRH et le SG aux Chefs d'antenne. Ces jours doivent pourtant figurer dans les plannings.

*Article II/2.2.10 Planification (accords d'entreprise)

Quelles que soient les modalités d'organisation du travail des salariés, la planification doit faire apparaître les jours travaillés, les jours de repos hebdomadaire, les jours sans vacation et, le cas échéant, les jours de R.T.T intégrés dans le cycle ainsi que les astreintes.

*Article II/2.2.4.2 Repos hebdomadaire (accords d'entreprise)

Le repos hebdomadaire est en principe précédé ou suivi par un jour non travaillé. Il ne peut pas être à la fois précédé et suivi d'un travail de nuit. Le repos hebdomadaire est donné prioritairement le dimanche.

Un document lissant le planning sur l'année et faisant apparaître l'ensemble de ces informations a été envoyé par le chef de service à toute l'équipe des chefs antenne le 16 mars 2021 par e-mail.

- 15) La mention « Chef opérateur prise de son » apparaît dans l'ensemble des plannings collectifs et individuels de Optiweb et n'a aucun rapport avec la mission de Chefs d'antennes. Nous avons déjà demandé la mise à jour de cet intitulé à de multiples reprises, sans succès.

La correction a été demandée et devrait être effective au moment de la mise à jour d'Optiweb dans le cadre de l'optimisation du logiciel.

- 16) Aucun workflow en cas d'absence de relève n'a été produite et communiqué officiellement aux Chefs d'antenne et à la Rédaction, directement impacté dans ce cas de figure. Plusieurs incidents ont eu lieu à ce sujet ces derniers mois. Nous alertons pourtant depuis plusieurs années à propos de cette épée de Damoclès qui plane constamment au-dessus de la tête des Chefs d'antenne à chaque fin de vacation.

Il semble difficilement acceptable d'être contraint de rester en poste au-delà de 12h de travail, et ce n'est pas au Chef d'antenne en poste d'assurer son propre remplacement à ce moment critique ou aux autres Chefs d'antenne présents dans les autres régies de diffusion de palier à ce problème, sachant qu'il n'y a aucune astreinte de planning, ni de chef de service présent sur site à 5h du matin. Un roulement de planning des responsables afin qu'il y en ait toujours au moins un présent à 5h du matin serait la solution.

Des workflows existent déjà mais vont être améliorés et clarifiés.

- 17) Nous avons appris complètement par hasard de la part d'un salarié que la Médecin du travail partait le 3 décembre. Aucune communication à ce sujet !!! Comment se fait-il que les salariés ne soient pas mis au courant ? Vu le contexte actuel c'est très problématique. Elle a dit au salarié qu'elle serait « remplacée » par un référent Covid... En quoi consiste cette fonction ? Est-ce un médecin ? Un autre médecin du travail est-il prévu ?

A partir du 1^{er} décembre 2021, une nouvelle organisation du Service de Santé au Travail a été mise en place :

- ***Le docteur FANDELLA continuera d'effectuer des visites le lundi jusqu'au 20 décembre inclus.***
- ***A compter du mardi 7 décembre, le docteur NIGNAN sera présente sur site les mardis et les jeudis jusqu'à fin janvier 2021.***
- ***Le docteur LALLEMAND assurera du 1^{er} décembre au 31 janvier une permanence téléphonique de 9H30 à 20H.***
 - ***Il sera l'interlocuteur des infirmières pour les urgences lorsqu'il n'y aura pas de médecin présent au Service de Santé au Travail, soit les mercredis et vendredis.***
 - ***Il sera l'interlocuteur des infirmières pour la préparation des missions et les consignes pour les trousse.***
 - ***Il sera l'interlocuteur du Service Médical et des salariés pour le suivi du COVID. A ce titre il récupérera lors de son passage à Paris le 3 décembre un téléphone portable et son numéro figurera sur les communications COVID. Il participera par Teams au début des COMEX pour un point COVID.***
 - ***A partir du 3 décembre, il sera joignable sur son portable professionnel par les infirmières et par les salariés pour des situations liées au COVID.***

- 18) Grande inquiétude dans les rédactions en langues étrangères de RFI. Depuis les réformes des services Portugais Russe et Anglais, qui ont conduit cette dernière à ne plus avoir d'antenne, voici venu le tour de la rédaction brésilienne à qui la direction a informé qu'elle sera amputée d'une antenne l'après-midi. Le directeur des langues a convoqué l'équipe pour leur annoncer (entre autres) qu'au lieu de faire de la radio ils feraient de la vidéo, puisqu'il ne resterait qu'une seule antenne radio. Les journalistes ne sont pas réticents à ce changement, ce qui pose problème c'est

le fait que la décision soit présentée comme un fait, sans aucune prise de contact ni de consultation en amont avec les concernés et qu'il y a un flou complet en ce qui concerne les nouvelles conditions de travail et la charge déjà assez importante. Aucune information non plus sur le nouveau planning et les attributions de chacun. Cette réforme est perçue comme un passage en force par la majorité des journalistes, et les TCR concernés sont-ils d'accord pour changer de métier ?

Quelle est cette réforme ? Pouvons-nous avoir les détails ? Des formations sont prévues ? Quelles sont les raisons de ce projet ?

Pourquoi le poste de responsable numérique brésilien, lié à cette réforme n'a pas été soumis à candidature ? D'autres réformes sont-elles en préparation ? Quels services sont concernés ? Que restera-t-il des langues ?

L'argument de la faible audience pour éliminer une antenne, n'est pas recevable à partir du moment où le directeur des langues n'a pas de projet pour préserver ces antennes mais de les supprimer une après une, si on voit l'évolution des langues.

Un dossier sur la réforme envisagée au sein de la rédaction en brésilien sera présenté en CSSCT et CSE de décembre 2021.

- 19) Autre inquiétude : en ce qui concerne les langues de rfi, la direction des langues prépare des dossiers actus avec articles interviews et vidéos signés du directeur des langues et de son adjoint, que des journalistes référents devront traduire. Pourquoi ? La direction considère-t-elle que les journalistes ne sont pas en mesure de produire leur propre contenu ? Que se passe-t-il ? Qui décide ? Pourquoi les rédactions dans leur ensemble n'ont pas été informées? Un des sujets concerne les grands moments historiques de la diplomatie française. S'agit-il d'un partenariat avec le MAE?

Les Rédaction en langues de RFI ont terminé la mise en place des deux projets conçus en coordination, développés à chaque fois par dix journalistes référents dans les rédactions de langues, en de nombreux contenus multimédias tout au long de l'année 2022 :

- « **2022, année Molière** » : à l'occasion des célébrations du quadricentenaire de la naissance Molière, dix missions spécifiques partiront sur les traces de l'auteur francophone le plus connu, traduit, lu et joué dans le monde , de Kansas City à Moulins en passant par Paris, Versailles, Avignon, Pezenas, Montpellier...avec une interview du maire de Versailles, François de Mazières, et un entretien multi anglé et multi traduit de Martial Poirson, maître d'œuvre de l'exposition et du colloque organisé à Versailles, sur « *Molière sans frontières* », et « *l'influence de Molière à l'étranger* ».

- « **Faisons de l'histoire** » : Dix événements en résonance avec 2022 et avec chaque zone/langue seront l'objet d'articles multimédias, comprenant au global dix interviews d'historiens en français sous titrés en langues, dix archives diplomatiques du quai d'Orsay, dix

archives audiovisuelles (INA, France 24) , et dix interviewes en langues. Les vidéos d'entretiens en français seront publiables sur RFI Savoirs, le tout après un article générique multi anglé détaillant la série et présentant les Archives diplomatiques de la Courneuve et Nantes.

Il s'agit de projets de synergie qui permettent d'agréger des contenus pour alimenter les sites des rédactions en langues étrangères.

Les chef.fe.s de service ont été informé.e.s et associé.e.s à ces projets.

- 20) La direction peut-elle rappeler aux chefs de service que la durée légale entre deux vacations est de 11Heures ? Est-il normal que les journalistes doivent le rappeler constamment à leur hiérarchie ? Cela créer des tensions et conflits pour rien.

La Direction rappellera les dispositions en matière de durée légale entre deux vacations.

- 21) Pourquoi dans une même rédaction le travail en présentiel n'est pas réparti de manière équitable ? Certains journalistes doivent être sur site 4 jours et d'autres, aucun ? Quel sont les profils qui sont exemptés du travail en présentiel ?

Le télétravail total relève de préconisations du médecin du travail.

Date de réunion	Date limite de transmission des questions à la direction	Date limite de transmission des questions des salariés aux membres de la commission	Date limite de transmission des réponses
vendredi 14 janvier 2022	lundi 10 janvier 2022	jeudi 6 janvier 2022	mercredi 2 février 2022
vendredi 11 février 2022	lundi 7 février 2022	jeudi 3 février 2022	mercredi 2 mars 2022
vendredi 11 mars 2022	lundi 7 mars 2022	jeudi 3 mars 2022	mercredi 30 mars 2022
vendredi 8 avril 2022	lundi 4 avril 2022	jeudi 31 mars 2022	mercredi 4 mai 2022
vendredi 13 mai 2022	lundi 9 mai 2022	jeudi 5 mai 2022	mercredi 1 juin 2022
vendredi 10 juin 2022	lundi 6 juin 2022	jeudi 2 juin 2022	mercredi 29 juin 2022
vendredi 8 juillet 2022	lundi 4 juillet 2022	jeudi 30 juin 2022	mercredi 31 août 2022
vendredi 9 septembre 2022	lundi 5 septembre 2022	jeudi 1 septembre 2022	mercredi 5 octobre 2022
vendredi 14 octobre 2022	lundi 10 octobre 2022	jeudi 6 octobre 2022	mercredi 9 novembre 2022
vendredi 18 novembre 2022	lundi 14 novembre 2022	jeudi 10 novembre 2022	mercredi 30 novembre 2022
vendredi 9 décembre 2022	lundi 5 décembre 2022	jeudi 1 décembre 2022	mercredi 4 janvier 2023