QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 16 Janvier 2018

Questions CGT

1) Le logiciel Optiweb démarre l'année 2018 comme il avait fini l'année 2017, avec son lot de problèmes rendant le quotidien des salariés un peu plus compliqué :

- Où sont passés les RTT disponibles sur les compteurs des salariés fin 2017 ?

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

- Où sont passés les jours d'ancienneté, jours de fractionnement et heures de dimanche pérennisés au titre des AIA sur nos compteurs ?

Les AIA ont été intégrés dans le logiciel de paie lundi 15 janvier et seront affichés dès mardi 16 janvier dans l'espace Optiweb des collaborateurs.

- La gestion des heures de récupération comme prévu dans le nouvel accord reste une gestion beaucoup trop compliquée pour le logiciel et les salariés dans sa réalisation actuelle. L'alimentation des compteurs lors du fait générateur, avec 3+2 mois pour les prendre, rend la pose de ces heures extrêmement plus compliquée avec des heures qui au fil des mois passent dans le compteur à payer. Ne serait-ce pas plus simple d'alimenter 3 fois par an nos compteurs à des dates fixes (1er janvier pour les heures générées lors des 4 mois précédents, même principe pour le 1er mai et le 1er septembre) avec une durée de vie de ces heures de 4 mois qui permettrait à des dates vraiment fixes de voir son stock passer dans la catégorie à payer à des moments clés de l'année, et non de façon continue sur l'année comme c'est le cas actuellement.

L'attribution des récupérations est fixée par l'accord d'entreprise du 31/12/2015.
Afin de garantir un meilleur suivi par les collaborateurs, un état des récupérations reprenant les acquisitions, les consommations et les expirations de récupérations a été mis à leur disposition fin décembre sur optiweb.
Cette fiche récapitulative devrait permettre une gestion plus fine et plus compréhensive de ces récupérations dès aujourd'hui et il n'est donc pas souhaitable de définir de nouvelles règles avant d'avoir jugé de son efficacité.

2) La Direction a abordé la relocalisation du service Mandingue au Burkina Faso lors d'un Comité d'entreprise en décembre dernier.

- Pourquoi la Direction n'a pas pris l'initiative d'inviter officiellement un représentant de cette rédaction comme expert ?
- Pourquoi n'avez-vous pas tenu un CHSCT sur ce dossier comme cela a été fait quand les journalistes ont été installés à Paris ?
- Lors de leur installation, tous les journalistes ont été installés dans les mêmes conditions avec les mêmes salaires, pourquoi avez-vous indiqué que leur salaire serait fixé de gré à gré ?
- Les journalistes concernés ne comprennent pas que vous envisagez de donner un salaire différent et demandent quelle sera la base de ce salaire ?
- A quelle date envisagez-vous leur départ ?
- Quand allez-vous organiser une réunion pour informer les journalistes de cette rédaction ?

S'agissant de salariés d'une filiale, cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du personnel, ni des instances représentatives du personnel de FMM.

3) Quand sera fini le réaménagement de la rédaction en Espagnol ? Depuis quelques semaines les derniers journalistes arrivés ont de plus en plus de mal pour trouver un poste de travail.

Les aménagements des services généraux sont terminés. Des aménagements techniques et informatiques doivent intervenir prochainement.

Les postes de travail ont été livrés début 2017 à la DTSI et sont en cours de configuration. Le déploiement interviendra dans les prochaines semaines.

4) Serait-il possible que les rédactions des langues puissent avoir accès au code internet pour consulter Le Monde ? Même si un exemplaire papier arrive au service, en général il disparait rapidement…

Depuis deux ans, 6 langues reçoivent Le Monde en numérique : Anglaise, Chinoise, Cambodgienne, Vietnamienne, Russe, Roumaine (et ont donc leurs codes d'accès).
4 rédactions n'ont pas d'abonnement numérique car ne l'ont pas souhaité : Espagnole, Portugaise, Brésilienne, Persane
Le passage à l'abonnement numérique est encouragé par la Direction de la rédaction qui se tient à la disposition des rédactions de langues pour mettre l'abonnement numérique. L'abonnement numérique se substitue à l'abonnement papier.

5) Une nouvelle grille des programmes est prévue du côté de MCD avec son lot de changements aussi bien pour les journalistes, assistants ou TCR. Quand sera-t-elle présentée dans les instances ?

Le projet finalisé sera présenté en CE de janvier.

6) Peut-on obliger un salarié à finir 4h plus tard en décalant sa vacation suite à un changement de grille ?

L'organisation du travail relève des prérogatives de l'employeur.

Si ce type de changement est pérenne, une consultation auprès du CHSCT doit être faite avant sa mise en place. S'il s'agit d'un décalage occasionnel, une telle consultation n'est pas nécessaire.

7) La DTSI est toujours en attente de l'intégration d'au moins 2 TCR suite à un reclassement et à une nouvelle organisation de la rédaction Am Lat de RFI/France 24. Pourquoi cela bloque-t-il ?

La demande d'autorisation de recrutement a été signée, un poste va être mis en consultation en vue d'un recrutement.

Un autre poste sera comblé suite au retour à plein temps d'une collaboratrice permanente.

8) Pourquoi la Direction n'annonce-t-elle pas officiellement que c'est Gallagher Fenwick qui prend la place de Françoise Champey ?

La directrice adjointe en charge de l'antenne en anglais est actuellement en arrêt maladie. La Direction a mis en place un intérim pendant cette période.

9) A France24 il y a de plus en plus de présentateurs évincés de l'antenne avec des remarques désobligeantes qui frisent le harcèlement. Quand la Direction va-t-elle rappeler aux équipes de la Direction de la rédaction leurs devoirs et obligations vis-à-vis des salariés et si nécessaire les envoyer en formation de management ?

Il est du ressort de la Direction d'évaluer les profils mis à l'antenne. Certaines modifications ou ajustements peuvent découler. Pour autant, ces décisions sont toujours justifiées et expliquées aux personnes concernées.

Des formations de management sont proposées à l'ensemble de l'encadrement, la Direction incite à les suivre.

10) Durant la période de Noël, avec des équipes en sous effectifs, la Direction de l'information a extrêmement mal géré l'antenne... breaking pour tout et n'importe quoi, breaking sans traducteur, ordres et contre ordres se sont enchainés et l'antenne en a largement pâtit. Quand allez-vous comprendre que les femmes et hommes présentateurs ou chefs d'éditions ne sont pas des machines. La Direction de l'information pourrait-elle organiser un "débriefing" sur cette période et entendre les doléances des présentateurs et chefs d'éditions qui ont travaillé pendant cette période pour éviter ce genre de situation qui est préjudiciable au moral des salariés et au contenu de l'antenne ?

La période de fin d'année a été particulièrement riche en actualité. Il a fallu concilier le suivi de l'actualité à la nécessité de solder les congés avant le 31 décembre. Ceci a entraîné des ajustements et des adaptations d'organisation. La Direction est tout à fait disposée à entendre les retours des équipes sur la manière dont ces difficultés ont été gérées.

11) Plusieurs précaires ont dû réaliser des vacations à rallonge durant la période de Noël, voire même des doubles shifts. Ont-ils été payés double ?

La rémunération des non permanents est le reflet de leur activité. S'il s'avère que des doubles vacations aient pu être effectuées, elles seront rémunérés en tant que tels.

12) Apres l'affaire Harvey Weinstein que fait la Direction pour lutter contre le harcèlement sexuel et moral ?

La lutte contre le harcèlement sexuel et moral est prise en charge dans le cadre du CHSCT. Le document unique traite de ce sujet et un plan d'action est prévu dans le cadre du Programme Annuel de Prévention des Risques et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRIPACT).

Par ailleurs, le règlement intérieur rappelle les dispositions relatives à l'interdiction du harcèlement sexuel et de toute pratique de harcèlement moral et consacre un chapitre sur le respect de la dignité de chacun :

- **Article 16 – Harcèlement sexuel dans les relations de travail**
- **Article 17 – Harcèlement moral dans les relations de travail**
- **Article 18 – Autres dispositions relatives au harcèlement**

Le ou les salarié(e)s peu(ven)t se rapprocher de la DRH, de la médecine du travail ou des représentants du personnel pour évoquer ou signaler d'éventuelles situations de harcèlement.

Dès que ce type d'agissement est porté à sa connaissance, le CHSCT peut mener une enquête.

13) Les plannings des arabophones mis en place en décembre font bondir plus de la moitié de cette rédaction. Pourquoi pour cette partie de la rédaction il n'a pas été question d'allégement mais bien au contraire puisqu'ils ressentent une pénibilité bien plus accrue ?

Le cycle des équipes de l'édition arabophone a été mis en place début janvier tel qu'il avait été précisé lors des réunions du CHSCT.

La Direction a proposé :

- **un accompagnement au cas par cas pour le mois de janvier afin de permettre aux salariés de s'organiser,**
- **une réunion avec les équipes concernées.**

14) Pourquoi la Direction ne publie-t-elle plus les remplacements à des postes vacants pour la présentation arabophone (et ailleurs) ?

La rédaction arabophone disposant de plusieurs jokers à la présentation, il n'est pas nécessaire de diffuser les remplacements temporaires de salarié(e) absents. En revanche, la Direction s'emploie à diffuser les postes de CDI vacants.

15) Pourquoi les mères ou pères seul avec enfants ne sont-ils pas prioritaires sur des postes à horaires fixes ?

Tous les critères, professionnels et personnels, sont évalués lors d'une demande d'affectation, à fortiori s'il s'agit d'une affectation sur des horaires plus favorables.

16) Plan pour une transition numérique :
- Quand son contenu sera-t-il annoncé ?
- A moyens constants ? Transferts de ressources vers le numérique ?
- Sur quelle durée ? Coïncide-t-il avec le lancement des nouveaux sites pour toutes les marques du groupe prévu pour cette année et en 2019 ?
- Quelle place sera réservée aux gens de Mashable ?
- Quand le nouvel organigramme sera-t-il connu. L'installation de Marie Valla dans le bureau de Sylvain Attal signifie-t-il qu'elle reprend ses attributions ?

- Une partie de la rédaction web va-t-elle être physiquement intégré au hub du 1er étage ?

La Direction travaille actuellement sur ses contributions aux chantiers de l'audiovisuel public.
Le plan sur une transition numérique ne pourra intervenir que dans un second temps. Par ailleurs, nous devrons attendre la mise en place de la nouvelle organisation à F24.

15 ETP seront créés dans le cadre du volet numérique du Contrat d'Objectifs et de Moyens de FMM - COM 2016 – 2020.

La situation de Mashable dépend des discussions qui se tiennent actuellement avec le repreneur américain.

L'évolution de l'organigramme de la rédaction de France 24 sera présentée dans un premier temps au Comité d'Entreprise pour avis et sera communiqué par la suite.

L'installation de l'adjointe dans l'ancien bureau de son N+1 ne signifie pas qu'elle reprend ses attributions. Il s'agit d'une installation temporaire.

17) Il est dommage de constater dans les poubelles des rédactions et bureaux l'importante quantité de papier qui ne sera pas recyclée car non triée ! Quelle est la politique de l'entreprise en terme de valorisation et recyclage des consommables ?

La mise en place du tri sélectif est en cours de réflexion sur les deux bâtiments. Toutefois l'ensemble des déchets, dont les papiers, sont triés chez le prestataire PAPREC et valorisés depuis 2006.

Questions FO

1) Pourquoi la Direction fractionne-t-elle les remplacements en 4/5/5 ? Le salarié est défavorisé au niveau de la rémunération puisque la Direction transforme le remplacement du 4/5/5 en cycle 5/2, si le salarié travaille sur une période de 3 semaines il n'a pas le même traitement salarial que le salarié remplacé, pourquoi ? Sur quelles dispositions légales l'employeur se base-t-il ?

Comme déjà indiqué, le Secrétariat Général ne fractionne pas les remplacements de 4/5/5, dès lors qu'il y a au moins deux cycles de 4/5/5, le CDD remplaçant épouse le rythme du remplacé (ex : l'été pour un mois de congé, maternité, maladie, etc.)
Sur un seul cycle, le rythme retenu est celui d'un 5/2.

2) De même, pourquoi nous payent-ils en pige en cas de remplacement de moins de 4 jours, contrairement aux non-journalistes ?

Il s'agit d'une règle de gestion. La pige existe uniquement pour les journalistes.

3) Dernièrement, la DTSI a supprimé des vacations mais d'un autre côté a payé des heures supplémentaires. Est-ce une mesure d'économie ? Quelles sont les conséquences pour les salariés à qui la Direction a supprimé les vacations ?

L'objectif a été de gérer les remplacements de fin d'année et d'adapter les ressources humaines disponibles à la grille mise en place pendant cette période. A cet effet, la DTSI a réaffecté des collaborateurs et a pu payer des heures supplémentaires.

4) Quand les problèmes liés aux interfaces (intervenant le 10 de chaque mois) seront-ils corrigés ?

Les interfaces Optichannel vers HR Access fonctionnent. Le séquençage des interfaces a été modifié et a permis de résoudre le problème.

5) Quel est précisément le mois de début 2018 où se tiendront les réunions sur les mesures individuelles ?

Les réunions sur les mesures individuelles se tiendront après les vacances de février.

6) Est-ce que les Directions de MCD, RFI et France 24 travaillent sur des projets d'évolution de la grille ? Si oui pour quand ? Est-ce que cela aura une incidence sur les effectifs des contrats précaires ?

Des réflexions sont en cours. Les instances représentatives du personnel compétentes seront consultées avant la mise en place de ces nouvelles grilles.

7) Quand aura lieu la négociation sur le 10ème de CP demandée par FO ?

Le principe du 10ème de CP est d'assurer que le salarié n'ait pas de pertes d'EVP durant ses congés payés. Ces dispositions seront respectées par l'entreprise. Une réunion d'information sera organisée avec les Organisations Syndicales sur ce point.

8) Si le 10ème de congés payés ne pourra pas être versé en janvier, en raison du versement des Eléments Variable de Paie avec un mois de décalage (EVP de décembre versés sur la paie de janvier), quand le sera-t-il ?

Le 10ième de congés payés sera versé après la réunion d'information avec les Organisations Syndicales.

9) Depuis quand la Direction a-t-elle décidé de verser le 10ème de CP sur la base des dispositions définies par le code du travail ?

L'indemnité de congés payés dite 10ème CP répond à une réglementation précise. Le SIRH mis en place au 1er janvier 2017 est conforme à cette réglementation.

10) *« Le mode de calcul du 10ème de congés payés n'a pas être négocié puisqu'il a une base légale (code du travail) ».* Doit-on en conclure que dorénavant la Direction ne souhaite plus négocier tous les sujets qui ont une base légale ?

Tous les sujets qui ont une base légale ne donnent pas lieu à une négociation. Les Organisations Syndicales seront conviées à une réunion d'information sur le sujet du 10ème de congés payés avant sa mise en place.

11) Dans le cadre du 10ème de CP, il s'agit de dispositions supra légales, qui sont également permises par la loi, Pourquoi la Direction refuse l'ouverture de négociation sur le sujet avec les organisations syndicales ?

Les Organisations Syndicales seront conviées à une réunion d'information sur le sujet du 10ème de congés payés prochainement.

12) Quelle était la composition de la base de calcul du 10ème de CP avant 2017 ?

Ce point sera approfondi lors de la réunion d'information qui sera organisée sur ce sujet.

13) Quelle sera la composition de la base de calcul du 10ème de CP à partir de 2017 ?

Ce point sera approfondi lors de la réunion d'information qui sera organisée sur ce sujet.

14) Lorsqu'un salarié saisit une demande de congés, le calendrier de la date de fin ne s'affiche pas automatiquement avec les mêmes mois et années saisis dans la date de début, contrairement aux logiciels du marché. Pourquoi la Direction ne demande pas cette modification du logiciel ?

Cette fonctionnalité n'est pas bloquante pour la dépose des congés et l'utilisation du logiciel. Il n'est pas actuellement prévu d'évolution de l'outil sur ce point.

15) Le CET sera intégré dans le logiciel aussitôt que possible, mais précisément quand ?

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

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

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

16) Comment poser les jours de récupérations lorsque le logiciel indique que « le budget en récupération jour est dépassé » et que le compteur affiche un solde positif ? Précision : le compteur affiche un chiffre mais la pose de congés n'est pas possible, pourquoi ?

Cette situation concerne les collaborateurs qui posent un ou des jours de récupérations à une date postérieure à leur expiration, c'est-à-dire plus de 5 mois après leur attribution.

17) La barre « passé » permet, au moyen d'un clic gauche de souris, d'afficher les périodes de congés passées du collaborateur. Est ce qu'il s'agit uniquement de la dépose ou est-ce que les jours sont décomptés dans le compteur ?

Il s'agit des poses de congés déjà passées et archivées.

18) Pourquoi les différentes « nature » de congés n'apparaissent plus sur les compteurs ?

Certains compteurs (reliquats RTT, AIA en temps) n'ont pas encore été initialisés. Ils le seront à partir de la mi-janvier.

19) Pourquoi les reliquats de congés 2017 n'apparaissent pas sur le logiciel de congés ? Quand cette anomalie sera-t-elle corrigée ?

Les reliquats de RTT 2017 (maximum 6 jours à utiliser avant le 31 mars 2018) ont été injectés la semaine du 15 janvier. Les instructions pour affichage dans optiweb ont été envoyées dans tous les services, (certains ont tardé à mettre en place cet affichage).

20) Pourquoi au sein des rédactions, des personnels travaillant dans les secrétariats Généraux ne sont pas tous planificateurs/trices ?

Les chargé(e) de planning ont été identifié au sein des secrétariats généraux en lien avec leur encadrement. Pour mémoire, le poste de chargé(e) de planning fait l'objet d'une définition précise :

Au sein de la rédaction et rattaché(e) au Secrétaire Général, votre mission principale sera d'assurer l'élaboration et le suivi du planning des Journalistes et/ou techniciens (permanents, pigistes et intermittents).

Missions :

- ***Assurer l'élaboration et le suivi du planning des équipes journalistiques ou/et techniques dans le respect des moyens alloués et des dispositions légales.***
- ***Assurer la gestion des moyens humains afin de garantir la continuité de l'antenne.***
- ***Assurer des astreintes physiques en matinale, en soirée et le week-end afin de parer aux imprévus (absences diverses, breaking news, etc.)***
- ***Rédiger et éditer les lettres d'engagement des pigistes et intermittents,***
- ***Garantir le bon déroulement des obligations administratives (enregistrement des DUE, formalités d'entrée et de sortie, suivi des cartes de séjour et autorisations de travail),***
- ***Gérer les notes de frais de taxis et les remboursements kilométriques,***
- ***Organiser la formation des collaborateurs,***
- ***Vous pourrez également être amené à :***
    - ***Concevoir les cycles de travail des salariés,***
    - ***Participer à l'évolution du logiciel de planification***
- ***Assurer l'interface entre les différents services :***
    - ***Directions des rédactions- Services recrutement et formation (intégration + accueil des nouveaux collaborateurs)***
    - ***Direction RH (réguler les EVP, récapitulatif mensuel des primes et délégations, vérifications des contrats des non permanents…)***
- ***En lien avec la DRH et après validation de la Direction de la rédaction, contribuer à l'évolution de carrière des collaborateurs (formation / antenne à blanc).***

21) Au sujet de la récupération des jours fériés, coté DTSI, l'article II/2.6.6 prévoit la récupération temps pour temps. Toutefois, tout le monde n'est pas logé à la même enseigne : les salariés finissant leur travail avant minuit bénéficient de la récupération » temps pour temps » alors que les salariés qui finissent leur vacation après minuit n'ont pas «la récupération temps pour temps ». D'autre part quand un journaliste travaille un jour férié il bénéficie d'un temps de récupération équivalent. Pourquoi cette différence de traitement ?

L'article II/2.6.6 est strictement appliqué. Les heures travaillées au titre des jours fériés sont récupérées. Le jour férié débute à 00H et s'achève à 23H59.

22) Pour les journalistes, quand ils travaillent un jour férié, ils bénéficient d'un temps de récupération équivalent, si des jours fériés tombent sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les journalistes bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ». Mais si un férié tombe un jour planifié sans vacation le salarié ne perçoit ni temps de récupération, ni jours flottant ? Pourquoi ?

Si le jour n'est pas travaillé du fait de la planification, il n'est pas travaillé, il n'a donc pas être récupéré.

23) Combien de salariés de FMM n'ont pas signé leur avenant de contrat de travail ? Quels sont les conséquences pour les salariés non signataires ?

La majeure partie des avenants a été signée.

Questions SNJ

1) Il avait été évoqué dans le cadre des restrictions économiques de fermer la rédaction Swahili de RFI à Dar Es Salam. à moins d'une rallonge budgétaire en fin d'année qui n'est pas arrivée. Quid de cette rédaction ? (une filiale) et combien de personnes concernées?

La réflexion sur l'éventuelle fermeture de la rédaction Swahili à Dar Es Salam n'est plus à l'ordre du jour.

2) Qu'en est-il de la rédaction mandingue de Rfi basée à Issy Les Moulineaux?

Cette question concerne les salariés d'une filiale. Elle ne relève par conséquent pas de la compétence des Délégués du personnel et des Instances Représentatives du Personnel de FMM.

3) A RFI les salariés ont été invités à choisir une des 3 options pour le rachat de leurs congés. Ensuite la Direction leur a soumis les deux options pour signer l'avenant à leur contrat du travail qui a aussi l'incidence sur le nombre de jours de congé. La Direction, pourrait-elle fournir aux salariés un tableau général avec le calcul de jours de congé attribués aux salariés en fonction des options choisies (rachat et avenant) ? Ceci rassurera les salariés et facilitera le travail du secrétariat général. (Nous pouvons fournir le modèle du tableau)

Les conséquences des différentes options proposées aux salariés étaient précisées dans les courriers adressés à chacun. L'avenant signé est le reflet de la situation choisie. Le service paie se tient à la disposition de chacun pour répondre à des questions plus précises.

4) En décembre certains salariés ont été obligés de prendre des congés figurant dans leur compteur pour ne pas les perdre. Début janvier ils ont reçu un courrier les informant que leur compteur de congés 2018 venait d'être débité du nombre de jours pris en décembre, car ceux de 2017 étaient épuisés en décembre. Comment expliquer ces erreurs qui pénalisent les salariés et leurs services (ils auraient dû travailler pendant les fêtes où le service manquait d'effectifs)? Comment être sûrs que ce n'est pas le décompte de janvier qui « bugge » ?

La DRH n'a adressé aucun courrier de cette nature aux salariés début janvier. Le service administration/paie n'a pas non plus de remontées d'informations sur ce sujet. Toutefois les gestionnaires de paie ont à effectuer une série de corrections sur certains compteurs.

Ces corrections visent à réduire au maximum les soldes négatifs de CP en les compensant avec ceux éventuellement positifs :

- **des congés AIA (ancienneté, ..)**
- **des jours de fractionnement**
- **des soldes de RTT supérieurs à 6 (c'est-à-dire ceux perdus au 31/12/2017).**

Le service administration/paie n'a pas d'indications selon lesquelles les compteurs sont faux de manière générale. Les salariés émettant des doutes sur leurs compteurs de congés peuvent se rapprocher de leur gestionnaire de paie.

5) L'application du système de gestion des congés et du temps de travail est constamment repensée et revue lors des réunions hebdomadaires de la DRH. De nouvelles règles sont appliquées dans la prise des congés. Est-il possible d'avoir par mail un résumé systématique des décisions prises? Ceci facilitera nos contacts avec le secrétariat général et évitera les contradictions entre les représentants des services et niveaux hiérarchiques divers.

Les règles de prises de congés sont prévues par l'accord d'entreprise et ne font l'objet d'aucun changement. Si un changement est décidé, comme par exemple le report d'une semaine de congés payés sur la 1ère semaine de janvier 2018, il est annoncé par une communication de la DRH.

La Direction informe d'ores et déjà les délégués du personnel et les salariés qu'il n'y aura pas de report de congés sur la 1ère semaine de 2019.

6) Une lettre d'information accompagnait autrefois les fiches de paie des salariés de RFI. Elle contenait des informations juridiques de la DRH, des annonces de recrutements, des nominations etc. Serait-il possible de de créer un courrier interne de ce genre qui permettrait la synthèse des informations adressées aux salariés par mail (et parfois non vues) et, par exemple, informer les salariés de nouvelles règles dont il était question ci-dessus?

Une lettre d'information supplémentaire n'est pas prévue. L'Intranet et la messagerie électronique sont désormais les moyens de communication privilégiés.

7) Lors de l'ouverture des postes en consultation on ne retient qu'une seule candidature. Quelles sont les formalités qui permettraient aux journalistes non retenus de comprendre les raison du refus de leur candidature? L'explication de la logique du choix permettrait aux candidats « malheureux » de progresser.

Le service recrutement informe les candidats et se tient à leur disposition pour leur apporter des explications.

8) A France 24, les journalistes s'inquiètent de ne pas avoir de nouvelle de la directive de la chaîne en Anglais. Qu'en est-il?

La directrice adjointe en charge de la chaine en anglais est actuellement en arrêt maladie.

9) L' « abri» des agents de sécurité à l'entrée de bâtiment de RFI a été emporté par la tempête. La construction déjà rafistolée avec des rubans adhésifs après la récente tempête cette fois-ci a été arrachée du sol et aurait pu blesser les agents eux-mêmes, les personnes qui travaillent à FMM ou les passants dans la rue. Le SNJ a déjà adressé un courriel au CHSCT avec la demande de remplacer cet abri fait avec un film en plastique qui ne protège ni du froid ni de la pluie par une guérite digne de ce nom. Si la mairie d'Issy bloque toute construction fixe sur le trottoir, serait-il possible d'en installer une directement sur la passerelle qui appartiendrait à FMM?

La passerelle est une zone d'évacuation du bâtiment et ne peut être occupée par une guérite. Toute modification extérieure nécessite de toute façon, suivant la réglementation, une déclaration de travaux ou un permis de construire.

Les services généraux ont commandé une autre structure qui sera fixée au sol et sanglée en renfort. Cette structure sera démontée lors de vents supérieurs à 70 km/h.

Questions CFTC

Indemnité compensatrice de congés payés :

1) Quels sont les éléments de la rémunération qui entrent dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés ? Les éléments pris en compte sont-ils les mêmes à RFI, France 24 et MCD ? Il existe deux modes de calcul, la règle du 1/10ème et le maintien de salaire. Quelle méthode la Direction applique-t-elle aux salariés percevant des primes de nuit, des primes de panier ? Quelle méthode applique-t-elle aux salariés percevant régulièrement des heures supplémentaires ?

Le principe du 10ème de CP est d'assurer que le salarié n'ait pas de pertes d'EVP durant ses congés payés. Ces dispositions seront respectées par l'entreprise. Une réunion d'information sera organisée avec les Organisations Syndicales.

L'indemnité de congés payés dite 10ème CP répond à une réglementation précise à laquelle la configuration du nouveau SIRH s'est conformée.

2) La Direction applique-t-elle bien l'indemnité de congés payés aux congés de fractionnement ? aux congés d'ancienneté ? Aux autres types de congés prévus par l'accord d'entreprise de FMM ?

Un point précis sur la composition du 10ième de congés payés sera effectué lors de la réunion d'information qui sera organisée sur ce sujet.

3) A qui les salariés doivent-ils s'adresser pour vérifier leur situation et le calcul de leur indemnité compensatrice de congés payés ?

L'indemnité compensatrice de congés payés sera versée au plus tôt au mois de février. Les salariés ayant des questions sur le calcul de cette indemnité pourront s'adresser à leur gestionnaire de paie.

4) Une demande d'ouverture de négociation des modalités d'application de l'indemnité compensatrice de congés payés a été faite en fin d'année dernière. Quand la Direction compte-elle commencer cette négociation ?

L'indemnité compensatrice de congés payés est une disposition légale définie par le code du travail. L'application d'une disposition légale ne donne pas forcément lieu à une négociation.

Droits à absence :

5) Quand peut-on espérer une stabilisation de la plateforme Optiweb ?

De nombreuses améliorations ont été apportées à Optiweb ces derniers mois, dont certaines à la demande des DP, comme l'affichage du nombre de jours décompté dans le tableau des absences passées.

Une dernière livraison permettra l'attribution des jours flottants au lendemain du jour férié y donnant droit. Au-delà de ces correctifs et évolutions, l'équipe SIRH n'a pas prévu de nouvelles modifications. Le logiciel pourra toutefois faire l'objet de nouvelles évolutions en fonction des besoins qui apparaîtraient dans le futur.

6) Quelles sont les modalités de demande de congés pendant les périodes de vacances scolaires ? Quand la Direction envisage-t-elle d'introduire le « dispositif cohérent et homogène d'expression des souhaits de congés » annoncé dans l'accord d'entreprise de décembre 2015 ?

Le recueil des souhaits de congés des collaborateurs est actuellement organisé par chaque service de planification au regard de ses contraintes.

Paiement des jours de récupération :

7) Plusieurs salariés du service Politique de RFI attendent depuis l'été dernier le paiement de jours de récupération non pris pendant la campagne présidentielle. Pourquoi un tel délai ? Quand la situation sera-telle régularisée ?

La Direction a demandé aux services de planification de vérifier individuellement les acquisitions et les prises de récupérations avant de solder ces récupérations. Cette vérification nous apparait plus prudente au regard de l'année de transition qu'a été 2017.

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

Rédaction internet / environnements numériques :

8) Quand les conclusions de l'atelier Rapprochement TV/Internet seront-elles connues ?

Un point complet et final doit être effectué dans les prochains jours par la Direction. Les conclusions seront communiquées très vite à la suite à l'ensemble de la rédaction.

9) Depuis le départ du Directeur adjoint de la rédaction chargé des nouveaux médias, les salariés ne savent plus à qui s'adresser pour toutes les problématiques managériales. Qui est leur référent managérial ? Le poste du Directeur adjoint sera-t-il remplacé ? Quelle organisation va-t-être mise en place ? A quelle échéance ?

Un projet de modification de l'organisation doit être présenté prochainement aux Instances Représentatives du Personnel compétentes. Dans l'intervalle et en attente de sa mise en place, les problématiques managériales sont prises en charge par le directeur adjoint de la Rédaction, avec l'aide de la rédactrice en chef.

10) Pourquoi la Rédactrice en chef-adjointe occupe-t-elle le bureau de l'ancien directeur adjoint ? Certains collaborateurs se plaignent par ailleurs d'un management parfois autoritaire et agressif.

Le bureau est occupé temporairement à la demande de la rédactrice en chef.

11) Est-il envisageable de permettre aux permanents du desk internet arabophone d'écrire davantage ? Visiblement, leurs collègues franco ont des semaines de 9/17 spéciales (et non celles du cycle) pour des projets plus ciblés.

L'organisation du desk arabophone pour la rédaction Web prévoit des semaines sur des horaires de journées qui devraient permettre de travailler sur des sujets de fond. Les moyens alloués à cette équipe sont très contraints et les améliorations qui ont pu être apportées en 2017 portaient davantage sur la gestion des vidéos et des liens avec le broadcast. Les détachements pour des projets plus ciblés peuvent être envisagés dans le respect du budget.

12) Au sujet de l'équipe Réseaux sociaux, la Direction a précisé dans ses réponses aux questions DP du mois de Juillet qu'elle « est soucieuse de la situation des équipes des « réseaux sociaux ». A ce titre, une réflexion globale est en cours tant sur les moyens (répartition des postes prévus dans le COM 2016/2020) que sur l'organisation du travail (astreintes, vacations décalées, …) afin de répondre aux sollicitations des 3 marques. La Direction ambitionne d'apporter de premières propositions à l'automne. ». 6 mois plus tard, Les équipes attendent toujours ces premières propositions. Que se passe-t-il ?

La Direction des environnements numériques doit attendre les arbitrages budgétaires et suivre le calendrier des instances. La consultation du Comité d'Entreprise sur ce point s'est déroulée en décembre 2017.

La Direction des environnements numériques a obtenu 1 poste de chargé(e) d'animation des réseaux sociaux anglophone qui sera mis en consultation début 2018. Le volet numérique du COM 2016-2010 prévoit la création de 7 à 8 postes sur la période 2018-2020. Tout début 2018, un recrutement de chargé(e) d'animation des réseaux sociaux francophone sera lancé.

En revanche, les astreintes et les vacations décalées ne peuvent pas être mises en place au regard de la taille de l'équipe et du coût qu'elles engendreraient.

13) Sur le site internet de France 24, avant de visionner chaque vidéo, courte ou longue, l'internaute doit obligatoirement voir un spot publicitaire. Si on comprend la nécessité de cette pratique pour les finances de la chaîne, le caractère systématique de la pratique agace nombre d'internautes. En outre, le sujet de ces spots n'a souvent aucune correspondance avec le profil de nos cibles. Est-ce que FMM maîtrise la diffusion de ses spots publicitaires ? Ce que rapporte cette pratique vaut-il le désagrément engendré ?

La Direction se doit de développer nos ressources propres

Ces publicités sont visibles essentiellement sur la France. Elles sont commercialisées par France Télévisions Publicité qui commercialise majoritairement sur la France. Nos nombreux internautes de l'étranger subissent une moindre pression publicitaire.

FMM a demandé à France Télévisions Publicité d'adapter ses spots aux usages de notre auditoire mais cette demande doit se concilier avec les prix de vente des publicités sur nos contenus.

14) La régie de France Télévisions gère les espaces publicitaires que commercialise France 24. À la fin de ce contrat, est-il prévu que FMM reprenne la main pour une gestion plus ciblés et plus efficace ? Qui gère les partenariats et le sponsoring à FMM ?

Un appel d'offres est en cours de construction pour des prestations de régie publicitaire.

La Direction de la stratégie et des études gère le sujet avec la Direction des achats ainsi que le sponsoring. Les partenariats sont principalement gérés par le service Communication.

Négociations :

15) Les salariés s'interrogent toujours sur la date des prochaines réunions d'attribution des mesures individuelles dans le cadre des NAO 2017 et 2018. La Direction s'était engagée à les tenir avant la fin du 1er trimestre 2018. Ce calendrier sera-t-il tenu ?

Les réunions sur les mesures individuelles se tiendront après les vacances de février.

16) Quand aurons-nous un calendrier prévisionnel pour les différentes négociations en cours et à venir ?

La Direction présentera un calendrier social dès que possible.

Rédactions /Régie/Distribution

17) Est-il normal que des correspondants de France 24 arabophone et présentés comme tels soient également des correspondants de chaînes dont la ligne éditoriale est complètement différente voir opposée à celle de France 24?

La sélection des correspondants pour l'antenne arabophone s'est faite lors d'appels d'offres qui doivent répondre à un certain nombre de critères éditoriaux.

Pour autant, la question de l'exclusivité n'a pas été prévue dans ces appels d'offre et les correspondants peuvent répondre aux sollicitations d'autres médias.

Si des situations compliquées devaient intervenir, mettant en cause l'intégrité éditoriale de France 24, la Direction saura intervenir auprès du prestataire pour trouver des solutions.

18) Des tensions entre les salariés de notre prestataire en régie TV, ERICSSON, sont constatées régulièrement. Selon les équipes déployées, l'ambiance est quelques fois très tendue. Ces conflits

se répercutent forcément sur les salariés de France 24 travaillant dans les régies, ou en relation avec ces équipes. La qualité de l'antenne en pâtit. Que fait le prestataire ERICSSON et la Direction de FMM pour régler ses situations?

Les équipes doivent faire remonter ses tensions et ses informations auprès de la production de France 24, qui est en relation permanente avec Ericsson, afin de rechercher des solutions adaptées aux situations décrites.

19) Certaines tensions constatées dans les régies ERICSSON est due aux conditions de travail que le prestataire impose à ses salariés. FMM a-t-elle un droit de regard sur ces conditions ? Quand est prévue la période de renouvellement du contrat avec ERICSSON? FMM peut-elle renégocier les termes du contrat pour de meilleures conditions de travail pour ses équipes ?

France Médias Monde n'intervient pas dans la gestion des équipes d'Ericsson avec qui nous avons des relations sereines.

20) Pour l'antenne arabophone de France 24, il est très important, voire indispensable, que le personnel travaillant en régie comprenne la langue arabe. Si la partie "synthé" a été automatisée partiellement, les personnes occupant les autres postes de la régie doivent comprendre la langue pour la gestion de l'antenne (surtout pour le réalisateur). Il a été toujours admis entre FMM et ERICSSON que notre prestataire doit fournir, en priorité, du personnel comprenant l'arabe pour cette antenne. Le prestataire aurait exprimé oralement et dernièrement que cette règle n'est plus appliquée. Est-ce que c'est confirmé ? La Direction de FMM est-elle au courant ?

Ericsson assure la prestation de fabrication des émissions arabophones avec 3 équipes complètes de permanents arabophones.

Ericsson s'appuie sur un bassin de 5 intermittents arabophones (3 CTR et 2 TRP) pour assurer les remplacements des permanents.

21) À la rédaction de France 24, plusieurs chaises n'ont pas été changées depuis le lancement de la chaine. Quelques-unes sont hors d'usage (dossier cassé, assise déchirée...) D'autres chaises, même un peu plus récentes, sont sales ou en panne. Pourra-t-on faire un tour pour changer toutes les chaises posant problèmes ? À qui s'adresser quand toutes les chaises "potables" sont prises déjà ?

Toutes les demandes peuvent être adressées à grp_affaires-generales@france24.com.

22) Le personnel de France 24 est surpris d'apprendre que la Direction ait décidé d'arrêter la diffusion de F24 a New York et Los Angeles via Time Warner Cable (en anglais et en français). Un réseau de distribution représentant un marché très important pour la chaine anglophone en particulier. Certains téléspectateurs nous interrogent sur la disparition de la chaine. Quelles sont les causes de cette décision qui va à l'encontre de notre stratégique ? Est-elle définitive ? les sommes économisées semblent importantes, la Direction a-t-elle d'autres projets à financer avec ces économies ?

Dès le mois de septembre, la Direction de FMM avait informé les instances de renégocier le contrat de diffusion avec Time Warner Cable qui arrivait à échéance en décembre.

Le coût n'était plus à la hauteur des engagements initiaux (nombre d'abonnés) et des usages de téléspectateurs américains qui se tournent vers l'internet ouvert au détriment du câble.

Les négociations visant à réduire le coût du contrat n'ayant pas abouti, FMM a mis fin au contrat. Cette échéance permet une économie de 1 millions de dollars (900 k€)

23) Est-ce qu'il serait possible de mettre à disposition une fontaine d'eau aux loges VIP en bas des studios magazines ? Il y a de l'eau en bouteille pour les invités, mais rien du tout pour les maquilleurs, coiffeurs, styliste, hôtesses …

Il existe une fontaine à eau au rez-de-chaussée des loges VIP. Les services généraux sont informés sur le besoin d'une fontaine au studio du sous-sol.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 6 Mars 2018
(Réunion de février 2018)

Questions CFTC

Éléments variables de paye :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- La Direction de FMM prend-elle bien en compte la prime de nuit pour le maintien de salaire en cas de chômage du 1er mai ?
- La prime de nuit, faisant partie du salaire journalier du collaborateur, est-elle bien majorée de 100 % en cas de travail un 1er mai ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Journalistes rémunérés à la pige et intermittents du spectacle

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

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

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

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

Il s'agit d'un dysfonctionnent dans la transmission des informations du planning de France 24 vers la DRH qui n'a pas permis l'interface entre le logiciel de planification (Optichanel) et le logiciel de paie (HR).
Cette anomalie n'est en aucun cas liée à la charge de travail de la gestionnaire de paie.

Mobilité interne :

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

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

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

Temps de travail :

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

La Direction ne suspend pas une disposition de l'accord d'entreprise, bien au contraire elle organise le paiement des récupérations conformément à l'accord et dans ce cadre demande aux services de planification de vérifier individuellement les acquisitions et les prises de récupérations avant de solder les récupérations de l'année 2017. Cette vérification nous apparait plus prudente au regard de l'année de transition qu'a été 2017.
Ces vérifications individuelles engendrent un délai de traitement. Les services de planification mettent tout en œuvre pour le réduire autant que faire se peut.

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

La Direction respecte les dispositions organisationnelles présentées en CHSCT dans le cadre des nouveaux plannings France 24 consécutif à l'allègement du temps de travail de certains cycles de travail.
Ainsi, il est prévu un recrutement d'une maquilleuse sous CDI en plus des effectifs actuels. Le reste de l'activité sera complété par des vacations de non-permanents.

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

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

Congés / Droits à absence :

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

Les AIA en temps intégrés le 16 janvier sont ceux correspondant aux droits à congés ayant fait l'objet d'une proposition de rachat en 2016 (jours Divers, 39ème heure, ancienneté journalistes et PTA, jours Cadres, jours de fractionnement).
Les AIA de récupérations ont été mis en place ultérieurement, ils font actuellement l'objet d'adaptation dans le logiciel pour être automatisés.
En attendant que des compteurs d'AIA de récupération soient mis en place, ces AIA peuvent être attribués sous forme de jours (ou d'heures) sur les compteurs de récupération.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Selon l'article L1225-61, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.
La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans.

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

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

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

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

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

- pendant 2 mois à plein tarif puis les 2 mois suivants à 50 %, si le journaliste peut justifier de 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ;

- Pendant 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif après 1 an de présence ;

- pendant 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif, après 5 ans de présence ;

- pendant 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif au-delà de 15 ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

<u>Fonctionnement compte</u> : 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.

<u>Nombre de points acquérables par année :</u>

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

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

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

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

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

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

<u>Accès au compte :</u>

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées. Il peut en éditer un justificatif.
Le salarié qui souhaite utiliser tout ou partie des points inscrits sur son C2P doit faire une demande en ligne sur le site internet dédié.
Il peut aussi effectuer cette demande en s'adressant à la Carsat dont il dépend (Carsat du lieu de sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, de son dernier lieu de travail en France).
Si la demande est adressée à une autre Caisse, la demande est transmise à celle qui est compétente.

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

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

Organisation du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le salarié peut solliciter un autre référent que son supérieur hiérarchique pour réaliser cet entretien.
Il est néanmoins préférable que l'entretien soit effectué avec le supérieur hiérarchique direct qui connait le mieux l'activité du salarié.

Conditions de travail

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

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

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

Des consignes ont été données à la sécurité pour permettre une meilleure qualité de travail sans nuire à la sécurité (contrôle des entrées et ascenseurs parkings)
Le poste de l'agent est repositionné après les portes coulissantes pour permettre le maintien des rideaux d'air chaud en 24h/24.

Divers

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, 2 postes vacants ont été récemment pourvus.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'intérim est assuré par Gallagher FENWICK suite à l'arrêt de travail de l'adjointe.
La Direction de la rédaction a demandé à l'adjointe de ne pas adresser de courriels dans la mesure où elle est en arrêt de travail.

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

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

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

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

Numérique

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

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

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

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

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

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

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

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

Questions FO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les réunions se tiendront fin mars et début avril.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Questions CGT

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

   + Le mandat de Marie-Christine Saragosse est-t-il tombé à la date du 3 octobre 2017, date de sa nomination ou le 5 décembre 2017 date limite pour faire sa déclaration de patrimoine et d'intérêts ?
   Un bon nombre de décisions ont été prises alors que Mme Saragosse n'avait donc plus de mandat et ne pouvait pas donner de délégation de pouvoir, alors quelle est la validité :

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

   + des décisions concernant les contrats avec les boîtes de production basées à l'étranger chez France 24?
   + du contrat qui a été signé entre FMM et l'INA ?
   + des avenants qui ont été signés dans cette période ?
   + des nominations qui ont été annoncées durant cette période ?
   + des « départs à la retraite » ?
   + des ruptures conventionnelles ?
   + des licenciements ?

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

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

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

   Le nécessaire sera fait lors du prochain envoi.

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

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

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

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

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

<u>Fonctionnement compte</u> : 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.

<u>Nombre de points acquérables par année :</u>

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

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

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

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

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

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

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

<u>Accès au compte :</u>

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées. Il peut en éditer un justificatif.
Le salarié qui souhaite utiliser tout ou partie des points inscrits sur son C2P doit faire une demande en ligne sur le site internet dédié.
Il peut aussi effectuer cette demande en s'adressant à la Carsat dont il dépend (Carsat du lieu de sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, de son dernier lieu de travail en France).
Si la demande est adressée à une autre Caisse, la demande est transmise à celle qui est compétente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La conduite de l'entretien fait partie du cursus de formation à destination des managers.
Par ailleurs, un guide et le formulaire d'entretien sont fournis au manager et au (à la) salarié(e) en amont de l'entretien.

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

La stratégie de l'entreprise va dans le sens de la valorisation de nos émissions en les filmant notamment dans la zone de diffusion de MCD où la vidéo est un moyen incontournable de développement.
Aucun journaliste n'a subi de menaces de sanctions liées à une volonté de ne pas être filmé, la radio filmée étant basé sur le volontariat des journalistes. En revanche, la Direction ne s'interdit pas de proposer aux journalistes qui ne sont pas intéressés par la radio filmée, des missions correspondant aux postes qu'ils occupent et pour lesquelles ils n'ont pas à être filmés. Un journaliste présentateur d'une émission peut présenter le journal par exemple. En revanche les émissions avec des invités ne peuvent pas être filmées sans le journaliste présentateur qui réalise l'interview.

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

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

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

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

10) Quand sera versé le 10ème congés payés ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15) quand une catégorie CET sur Optiweb?

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

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

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

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

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

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

La modification est à l'étude. Une livraison est prévue avant la mi-2018.
Les récupérations attribuées à ce titre et non prises sous 5 mois peuvent faire l'objet d'une prolongation de validité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La nomination est en cours.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Questions SNJ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Questions CFDT

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

   La DRH s'emploie à tenir les délais.

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

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

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

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 27 mars 2018

Questions CFDT

1) Suite à la réponse de la Direction concernant l'indemnité de 100 % du salaire journalier pour le travail du 1er mai et le fait que les primes de nuit doivent intégrer le calcul : jusqu'à quand remontera la rétroactivité de ce paiement ?

   La Direction va examiner comment, secteur par secteur, cette règle a été appliquée les années précédentes.

2) La réponse de la direction concernant « le dysfonctionnement dans la transmission des informations du planning de France 24 vers la DRH, ne permettant pas l'interface entre le logiciel de planification et le logiciel de paie » n'est pas en adéquation avec les faits. Les pigistes et intermittents continuent à subir des délais de régularisation dans les paiements et l'envoi des documents nécessaires pour les ASSEDIC, remontant jusqu'en août de l'année dernière.

   Peut-être que la dématérialisation aura un impact sur ces délais mais, en attendant, que compte faire la direction pour les intermittents sur le point d'être radiés, interdit bancaire, car ne plus recevant leurs indemnités à cause des retards de la part de FMM ?

   Pôle Emploi nous a fait remonter des anomalies sur certaines AEM émises en 2017 (absences d'heures, de salaire, voire absence d'AEM) qui provoquent leur rejet. Ces anomalies ont été corrigées depuis septembre 2017.

   Nous observons effectivement des demandes de plus en plus nombreuses d'intermittents en cours de renouvellement de leurs droits. Leurs AEM 2017 signalées par Pôle Emploi doivent être retraitées.

   La Direction a pris conscience de cette situation difficile pour les intermittents et a engagé les actions suivantes :

   - **A court terme, le service administration/paie corrige les AEM, voire les crée directement à la demande du salarié sur le site Pôle Emploi Spectacles. Le service administration/paie reçoit les intéressés pour corriger certaines paies de 2017 ainsi que leurs AEM. Les demandes étant nombreuses, le service de paie traite en urgence les situations prioritaires.**

   - **Pour le moyen terme :**
     - **Le responsable du service administration/paie a pris un rendez-vous téléphonique avec notre correspondante de Pôle Emploi Spectacles mardi 27/03 afin de faire un point sur la situation des AEM adressées par FMM au Pôle Emploi.**
     - **La Direction de FMM a relancé Sopra, notre éditeur de logiciel de paie, afin de faire un point sur les maquettes d'AEM et d'AED pour apporter les corrections nécessaires éventuelles.**

En cas de besoin, la DRH envisage un CDD en surcroît d'activité pour traiter les AEM signalées par Pôle Emploi.

3) Bien que la réponse de la direction concernant la mission « pénibilité » a été plus que complète, vous avez pourtant oublié une information essentielle : le lien pour se connecter au site CARSAT. Pouvez-vous nous le rajouter dans votre réponse d'aujourd'hui ?

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

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

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

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

Adresse du site : https://salarie.compteprofessionnelprevention.fr/espacesalarie/#/

Fonctionnement du 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 périodes 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 pouvant être acquis sur une année :

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

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

b) Salariés dont le contrat de travail débute ou s'achève au cours de l'année civile.

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

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

Accès au compte :

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

Le salarié qui souhaite utiliser tout ou partie des points inscrits sur son C2P doit faire une demande en ligne sur le site internet dédié. Il peut aussi effectuer cette demande en s'adressant à la Carsat dont il dépend (Carsat du lieu de sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, de son dernier lieu de travail en France). Si la demande est adressée à une autre Caisse, la demande est transmise à celle qui est compétente.

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

L'analyse de plannings pour établir les déclarations a repris, à effet rétroactif sans préjudice pour le salarié.

4) La réponse de la Direction concernant le dépassement d'heures en cas de non arrivée de la relève n'a pas été la même par écrit qu'à l'oral. Vous avez sans doute oublié de rajouter la partie concernant une application de la procédure PTA similaire à celle pour la rédac. Pouvez-vous nous le confirmer cette fois-ci par écrit ?

La Direction peut mettre en place un dispositif dégradé pour les PTA de la rédaction de France 24 lorsqu'il y a une situation exceptionnelle.

5) Il semblerait que dans la mise en air des régies finales HD, on a « oublié » de former la Maintenance Broadcast et les ATS concernant les nouveautés / spécificités de ces régies. Pouvez-vous y rectifier le plus rapidement possible ?

L'équipe de maintenance Broadcast a été formée les 20 et 21 mars.

La formation des ATS va bien avoir lieu, cependant la planification de cette formation reste complexe.

6) Bien que les instances soient (presque) toujours consultées lors de tout changement dans les grilles RFI / MCD, est-ce que la direction peut rappeler à la rédaction de France 24 que, eux aussi, doivent passer devant les instances AVANT la mise en place de tout changement ?

   Concernant les changements notamment dans la matinale, sa mise en place a ressemblé à un passage forcé, car le projet n'a pas été présenté aux instances. Ceci n'est pas la première fois que ce genre de bévue a lieu, mais nous osons suggérer que ce sera la dernière.

   Cette évolution de l'organisation de la matinale de France 24 Francophone et anglophone sera l'occasion d'un point en CHSCT en avril et a été présenté en CE le jeudi 22 mars 2018.

7) Un exemple concret, qui illustre bien cette situation ubuesque :
   Pôle emploi a bloqué le dossier d'un intermittent, réclamant une AEM - une obligation légale de l'employeur - pour un contrat remontant en décembre 2016. Ne trouvant pas ce document, il s'adresse d'abord au service planning, qui a fourni le dit contrat au service paie. Ensuite silence radio. Ce salarié s'est déplacé au service paie, où le responsable des intermittents lui a dit ne plus avoir accès à cette date aussi lointaine.

   Pôle Emploi lui a confirmé que France Média Monde leur envoie avec plusieurs mois de retard les AEM, ce qui entraîne des blocages d'indemnisations, les laissant seul face à leurs difficultés financières.

   La réponse du responsable du service paie, le 20 mars, laisse un goût quelque peu amer, minimisant ces fameux retards – on en parle tous les mois en DP depuis un bon moment.
   « Il est vrai que les AEM de janvier sont parties tardivement, vers fin février mais il est inexact de dire que Pôle Emploi reçoit les AEM Employeur plusieurs mois après. Je peux en témoigner en tant responsable de service puisque je supervise les envois. Les AEM de février sont partis la semaine dernière à pôle Emploi. »
   « Notre éditeur de logiciel nous fournit les AEM vers le 12 de chaque mois actuellement, ce qui est tardif et le but est d'améliore les délais. »
   « Ensuite, le service paie de FMM, comme tout service paie dans n'importe quelle entreprise, doit pouvoir se concentrer sur la préparation de ses dossiers, le contrôle de la paie (3000 paies par mois, y compris les paies des non permanents qui sont complexes à bien des égards), et ce afin que les collaborateurs, comme vous, puissiez être payés de la façon ***la plus juste possible***. »
   « … les gestionnaires de paie sont également des salariés qui méritent le respect. Et leur charge de travail est conséquente depuis le 1er janvier 2017, date de la migration du nouveau logiciel, de la fusion des 4 structures (FMM, MCD, F24 et RFI) et de l'application du nouvel accord d'entreprise. »
   « Il est inexact de dire également que le service paie ne peut pas ou ne veut pas donner une AEM : une gestionnaire de paie est dédiée à ce service entre autres, et lorsqu'un pigiste ou un intermittent demande une AEM ou une AED, moi-même ou une personne de l'équipe paie gérant les non permanents le faisons, sauf lorsque nous traitons déjà une demande pour un autre pigiste ou intermittent. »
   « Il est inexact de parler enfin des manquements du service paie : il peut y avoir des erreurs, des impossibilités de traiter tout de suite telle demande (cela vous arrive probablement), mais je vous rappelle que nous assurons le traitement de 3000 paies chaque mois avec des statuts très différents et parfois d'une grande complexité. Donc, je souhaiterais qu'on évite de généraliser. »
   Donc, l'AEM manquant depuis 15 mois lui est envoyé – MAIS il est vierge !

Au final, la question de ce même salarié est : Pourquoi le planning de France 24 nous dit que ce n'est plus obligatoire de signer nos contrats ?

Et : Est-il vrai que FMM ne paie plus leur cotisation pour les intermittents à l'URSAFF « depuis des années » ? Quid de l'assurance chômage, santé et future retraite ?

La DRH s'efforce de trouver des solutions face aux problèmes de paramétrages puis d'écarts entre les données déclarées dans les AEM et les cotisations versées au Pôle Emploi. Une ressource supplémentaire viendra renforcer l'équipe Paie. Parallèlement, la Direction a entamé des discussions avec Pôle Emploi Spectacle à ce sujet.

D'autre part, la signature des contrats auprès du planning de France 24 est nécessaire.

En ce qui concerne le dernier point soulevé dans la question, c'est évidemment faux ! FMM s'acquitte des cotisations URSSAF, assurance chômage et retraite. Nous sommes régulièrement contrôlés par les URSSAF et aucun manquement n'a été relevé sur le paiement de ces cotisations.

Questions CFTC

1) Quand l'indemnité de congés payés calculée sur la période de référence janvier-décembre 2017 sera-t-elle payée ?

Comme indiqué durant la réunion du 5 mars en présence du Directeur général délégué, le dixième de congés payés 2017 sera payé vraisemblablement en mai 2018 selon la nouvelle règle de comparaison « maintien/dixième » dans un souci de pleine conformité avec la loi.

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

2) Conformément à l'article L3245-1 du Code du travail, les salariés peuvent intenter une action pour demander le paiement des salaires non perçus sur les trois dernières années. France Télévisions qui est dans une situation similaire a annoncé en réunion DP qu'elle paiera ces sommes rétroactivement sur 3 ans. La Direction de France Médias Monde va-t-elle en faire de même et verser les sommes non perçues au titre de l'indemnité de congés payés pour les années 2016 et 2015 ?

En conséquence de l'application du nouvel accord d'entreprise, France Médias Monde entend appliquer une méthode de calcul du dixième de congés payés commune à l'ensemble des populations salariées de l'entreprise.
En raison de l'impact budgétaire de l'application de cette règle commune, France Médias Monde n'est pas en mesure de procéder à une rétroactivité sur les années précédentes pour lesquels le 10ième était calculé en application de règles propres à chacune des ex-entités.

3) Comment l'indemnité de congés payés sera-t-elle calculée pour tenir compte des anciennes périodes de référence (du 1er juin au 31 mai) en 2016 et 2015 ?

La comparaison « maintien/dixième » a déjà été faite pour ces périodes. Les paiements afférents ont été effectués :

- **en juin 2016 pour la période de juin 2015 à mai 2016,**
- **en décembre 2016 pour la période de mai 2016 à décembre 2016.**

4) Les membres de l'équipe réseaux sociaux de France 24 n'ont pas le statut « Journaliste » ni « la carte presse » contrairement aux leurs homologues de RFI. Comment la Direction explique-t-elle cette situation ? Qu'attend la Direction pour repositionner ces métiers à caractère éditorial

Cette question sera étudiée avec les directions concernées (DEN et rédactions de France 24) au regard des missions confiées et des activités exercées.

5) En vue d'un mouvement de grève de grande ampleur qui se profile à partir du 3 avril, Qu'attend la Direction pour mettre en application le télétravail ? En attendant que la Direction mène la négociation avec les OS, que propose-t-elle pour les salariés éligibles à ce mode de travail dont les déplacements risquent d'être fortement perturbés, voire impossibles ?

La mise en place de télétravail ponctuel sera examiné au cas par cas, en fonction des différents secteurs et bien sûr au regard des mouvements de grève. Par ailleurs l'extension du télétravail doit être compatible avec l'extension des accès VPN. Ces accès doivent rester limités pour des raisons de sécurité.

6) Le dialogue social tourne au ralenti depuis des semaines. Quand la Direction reprendra-t-elle les négociations ?

Les NAO sont en cours et seront suivies par les mesures individuelles en avril.

7) Y a-t-il une date butoir pour les signatures des avenants ? La Direction peut-elle nous communiquer le nombre de salariés n'ayant pas encore signé leur avenant ?

La Direction va relancer les collaborateurs n'ayant pas encore signé leur avenant.

8) Quelles sont les modalités d'un départ en congé sabbatique à France Médias Monde ?

Le congé sabbatique permet aux salariés remplissant des conditions d'ancienneté et d'activité de suspendre leur contrat de travail afin de réaliser un projet personnel. A défaut de convention ou d'accord, la durée minimale du congé est de six mois et sa durée maximale est de onze mois.

Le départ en congé fait l'objet d'une demande du salarié et d'une réponse de l'employeur respectant des contraintes de forme et de délai. L'employeur peut décider de reporter ou refuser le congé dans certaines situations.

Pendant son congé sabbatique, le salarié peut travailler dans une autre entreprise ou créer sa propre entreprise, sous réserve de ne pas se livrer à une concurrence déloyale vis-à-vis de son employeur principal et de respecter les clauses particulières de son contrat de travail (par exemple, une clause de non-concurrence).

A défaut d'une convention ou d'un accord, le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie et de la durée de ce congé, par tout moyen (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé…), au moins trois mois à l'avance.

Lorsqu'il est saisi d'une demande de congé sabbatique, l'employeur est tenu d'informer le salarié soit de son accord sur la date de départ choisie par l'intéressé, soit du report de cette date, soit de son refus. L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande. Ces dispositions sont d'ordre public.

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé sabbatique ou de son report par tout moyen (courriel avec accusé de réception ou de lecture, fax, lettre recommandée avec demande d'avis de réception, lettre remise en main propre contre récépissé…). Cette disposition est d'ordre public.

L'employeur peut différer le départ en congé dans les deux situations suivantes :

- **le départ peut être différé dans la limite de six mois (neuf mois dans les entreprises de moins de trois cent salariés) à compter de la présentation de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. Les plafonds applicables sont fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, convention ou accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, il convient de faire application de l'article D. 3142-20 du code du travail ;**

- **le départ peut également être différé lorsqu'il aurait pour effet de porter l'effectif des salariés simultanément absents ou le nombre de jours d'absence au titre du congé sabbatique et du congé et période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise à un niveau excessif au regard, respectivement, de l'effectif total et du nombre de jours travaillés dans l'entreprise. Ces plafonds sont fixés par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. A défaut de convention ou d'accord, le départ en congé peut être différé par l'employeur dans les conditions précisées par l'article D. 3142-75 du code du travail.**

http://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/temps-de-travail-et-conges/conges-et-absences/article/le-conge-sabbatique

9) Nombreux sont les salariés qui rencontrent des difficultés sur l'outil Optiweb ? La Direction a promis des améliorations techniques. Peut-elle nous annoncer l'état d'avancement de ce chantier et un calendrier précis avec les points d'améliorations prévus ?

Tous les salariés qui le souhaitent sont reçus par le service administration / paie. Une formation personnelle à l'utilisation de l'outil leur est dispensée et des explications sur leurs compteurs leur sont communiquées.

10) Est – ce normal de faire payer deux plats lorsqu'un salarié souhaite avoir des pâtes en accompagnement d'une grillade ou d'un poisson ?

Ne serait-ce pas plus judicieux de proposer également des pates en libre-service ou en accompagnement des autres plats pour ceux qui souhaitent en manger au lieu de faire payer en double : un plat de pâtes et une grillade par exemple.

De nombreux salariés s'interrogent sur ce mode de facturation.

Les pâtes natures sont fraiches et au même titre que les pâtes garnies comptées comme des plats (accompagnées ou non de leur sauce). Des pâtes non fraiches sont toutefois proposées en garniture et il a été demandé au restaurateur d'augmenter leur présence en alternant pâtes et riz.

11) Les problèmes s'accumulent concernant les AEM des salariés non permanents. La situation devient intenable. Les retards et erreurs de déclaration mettent ces salariés dans une situation financière délicate. En plus de cela, il paraît que les services de paie de FMM n'étaient pas au courant du changement de période de référence pour la réactualisation des intermittents (tous les ans désormais). Cela va ajouter encore plus de travail pour les services de paie. Comment la Direction compte-t-elle régler les problèmes déjà existants et confronter ceux qui sont à venir?

Pôle Emploi nous a fait remonter des anomalies sur certaines AEM émises en 2017 (absences d'heures, de salaire, voire absence d'AEM) qui provoquent leur rejet. Ces anomalies ont été corrigées depuis septembre 2017.

Nous observons effectivement des demandes de plus en plus nombreuses d'intermittents en cours de renouvellement de leurs droits. Leurs AEM 2017 signalées par Pôle Emploi doivent être retraitées.

La Direction a pris conscience de cette situation difficile pour les intermittents et a engagé les actions suivantes :

- **A court terme, le service administration/paie corrige les AEM, voire les crée directement à la demande du salarié sur le site Pôle Emploi Spectacles. Le service administration/paie reçoit les intéressés pour corriger certaines paies de 2017 ainsi que leurs AEM. Les demandes étant nombreuses, le service de paie traite en urgence les situations prioritaires.**

- **Pour le moyen terme :**
  - **Le responsable du service administration/paie a pris un rendez-vous téléphonique avec notre correspondante de Pôle Emploi Spectacles mardi 27/03 afin de faire un point sur la situation des AEM adressées par FMM au Pôle Emploi.**
  - **La Direction de FMM a relancé Sopra, notre éditeur de logiciel de paie, afin de faire un point sur les maquettes d'AEM et d'AED pour apporter les corrections nécessaires éventuelles.**

En cas de besoin, la DRH envisage un CDD en surcroît d'activité pour traiter les AEM signalées par Pôle Emploi.

12) Les Journalistes et PTA de France 24 concernés ont reçu vendredi 23 mars le nouvel ordre de passage en loge maquillage suite aux modifications de la grille « matinale FR/ANG ».
   A) Aucun renfort n'a été prévu pour supporter la charge de travail en plus pour les deux maquilleurs/ses et le/la seul/e coiffeur/se shiftés, alors même que la configuration actuelle est très chargée. Comment expliquer cela ? A-t-on pris l'avis des maquilleurs/ses et coiffeurs/ses concernés ?

Les modifications en terme de charge de travail supplémentaire interviennent pour « invité du jour FR / perspective EN» -invités plateau ou duplex principalement- et « A la carte » - FR et EN (chronique)
Le créneau de la chronique « reportage » a été supprimé du nouveau planning car il n'y a pas d'intervenant en plateau.
Le nouvel ordre de passage a été établi par la chef maquilleuse. En fonction des nouvelles grilles, il a été soulevé par la chef maquilleuse auprès du Directeur de France 24 la nécessité de prendre

en considération une délocalisation de la loge maquillage du 1er étage pour avoir un espace plus grand et pour permettre d'envisager d'éventuels renforts. Le Directeur de France 24 a pris en compte cette demande.

B) Il est demandé à des journalistes d'arriver de 30 min à 45 min avant le début de leurs vacations pour pouvoir se faire maquiller/coiffer. Comment peut-on demander à des personnes qui arrivent déjà très tôt (3H du matin) de venir encore plus tôt, hors vacation, pour se faire maquiller ? A-t-on consulté les journalistes concernés avant l'établissement de ce planning.

Les créneaux maquillage ont été alloués de la sorte depuis plusieurs années en accord avec les présentateurs. Les nouvelles matinales francophones et anglophones n'ont pas nécessité de modification d'horaire pour les présentateurs intervenant à l'antenne à partir de 6h.

C) Il paraît qu'un passage d'un chroniqueur au moins a été oublié. Comment compte-t-on l'inclure dans cet ordre de passage déjà extrêmement dense ?

Le créneau était bien prévu dans le nouveau planning. La confusion est liée au changement d'intitulé de la chronique désormais appelée « décryptage ».

D) L'ordre de passage est extrêmement serré (à 15 minutes près). Un seul imprévu peu tout dérégler. Cela générera sûrement une tension dans la loge maquillage. Nous tirons la sonnette d'alarme et nous rendons la Direction de FMM responsable de tout incident de cet ordre qui peut se produire. Nous demandons ici un renfort maquillage et de coiffure pour supporter cette charge supplémentaire de travail.

Il y a effectivement un rendez-vous tous les ¼ d'heure mais 2 maquilleurs sont présents ce qui signifie plutôt 1 personne à maquiller toutes les ½ heure.
Il n'en reste pas moins qu'il est impératif que les journalistes soient très ponctuels.

Questions CGT

Exceptionnellement, il a été acté d'interrompre la réunion de DP du mois dernier et la Direction a envoyé les réponses écrites sans passer par un débat oral. La CGT demande que cela reste une exception. A la lecture de ces réponses envoyées la semaine dernière (après le délai légal) on s'aperçoit que :

En fin de réunion, la Direction a informé les élus encore présents qu'elle adresserait très rapidement les réponses aux questions non traitées oralement et qu'elle pourrait répondre aux questions lors de la réunion du 27 mars 2018.

1) La réponse à la question n°6 n'est pas complète. Donc nous demandons à nouveau : Quel est le supérieur hiérarchique des présentateurs de RFI ? des SDR ? du poste de relecture ?

Les présentateurs et les SDR relèvent hiérarchiquement de la Rédaction en chef Info Monde, ou de la Direction de l'antenne Afrique, et fonctionnellement du Secrétariat Général.

Au regard des effectifs de l'info Monde, la Direction de la rédaction a souhaité répartir les entretiens entre les adjoints de la Directrice, la Secrétaire générale et les rédacteurs en chef.

2) Dans votre réponse à la question n°7, vous confirmez qu'à RFI et MCD la radio filmée est basée sur le volontariat. Donc vous confirmez que les journalistes présentateurs de magazines qui refusent d'être filmés n'ont pas d'obligation à accepter les propositions de la Direction pour faire de la présentation ? Sinon, cela pourrait s'apparenter à une sanction ?

La Direction réaffirme que la valorisation des émissions par la radio filmée fait partie de la stratégie de développement de l'audience, notamment dans la zone de diffusion de MCD où la vidéo est un moyen incontournable de développement.

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

3) En réponse à la question n°19, vous affirmez que le solde de 0,5 jours de congés des journalistes qui se sont vus attribuer 4,5 jours d'ancienneté « a été utilisé pour compenser des soldes négatifs de congés au 31 décembre pour certains ». Comment les salariés sont tenus au courant de ce « tour de passe-passe » que certains n'ont pas vu apparaître sur leur compte ? Quand la direction enverra un courrier aux salariés concernés pour qu'ils aient une trace de cette compensation ?

Il convient de rappeler que cette compensation a été réalisée dans l'intérêt des salariés.

Nous rappelons que ce 0,5 de jours d'ancienneté provient d'un prorata de la semaine d'ancienneté sur la période du 1er juin 2016 au 31 décembre 2016, soient 4,08 jours arrondis à 4,5 jours (soient 0,42 jours attribués en plus).

La Direction aurait tout aussi bien pu arrondir ce chiffre à 4 jours mais a, comme le plus souvent, choisi l'option la plus favorable pour les salariés.

Par conséquent, la Direction ne comprend pas les reproches qui lui sont faits sur le sujet.

La Direction rappelle que les AIA d'absence et les congés sont perdus au 31/12 de chaque année et sont intégralement disponibles au 01/01 de chaque année également.

4) Comment des salariés ont pu se retrouver au 31 décembre dernier avec des soldes négatifs ? Les compteurs communiqués aux salariés lors de l'ouverture tardive d'Optiweb étaient-ils erronés ? La Direction a donc poussé des salariés à poser activement plus de jours de congés qu'ils n'en avaient réellement, et ces derniers se retrouvent donc pénalisés l'année suivante ?

Les salariés disposant d'un compteur négatif au 1er janvier ont posé l'année précédente plus de jours de congés qu'ils n'en disposaient.

Lorsque certains salariés disposaient à la fin de l'année 2017 de compteurs négatifs et de compteurs positifs, la Direction a équilibré leurs compteurs dans l'intérêt de ces salariés, afin d'éteindre ou de réduire le solde négatif de leurs congés.

La DRH se tient à leur disposition pour leur donner toute explication sur les rééquilibrages effectués.

Les salariés, qui malgré ce rééquilibrage, disposent toujours d'un solde de congés négatif se verront rééquilibrer ce solde sur leurs congés 2018. Le déficit de leur solde pourra être comblé avec des jours de congés ou des RTT de l'année 2018.

Tout salarié disposant d'un solde de congés négatif supérieur à une semaine sera reçu à la DRH pour examiner avec lui les modalités de reprise de ces congés.

Cette situation n'est pas due à Optiweb, pour mémoire en décembre 2016, 128 salariés disposaient de soldes négatifs.

5) Les heures de récupérations aux titres des AIA pour les dimanches n'ont toujours pas été versées sur les compteurs des salariés concernés, ces derniers se retrouvent donc à devoir poser plus de CP en début d'année et certains ne pourront donc pas prétendre à l'obtention des jours de fractionnement. Lorsque ces heures seront créditées, les salariés auront-ils la possibilité de remplacer les CP posés précédemment par ces heures ?
La CGT rappel que ces heures aux titres des AIA dimanches doivent être crédité au 1er janvier de chaque année avec une « durée de vie » de 12 mois. En 2017 déjà, cette règle n'a pas été respectée avec la livraison tardive d'Optiweb, début avril la CGT prendra des dispositions pour qu'une solution rapide soit trouvée.

Les AIA d'heures de récupérations ont été négociés en fin d'année dernière et ont été mis en place progressivement. Des instructions ont été données dès le mois de janvier aux planificateurs pour augmenter les compteurs.

Le développement d'un compteur spécifique est en cours dans Optiweb.

Le droit aux congés de fractionnement prévu à l'article II/2.6.2 de l'accord du 31 décembre 2015 n'est pas lié aux AIA.

6) Certains salariés ont perdu des jours de congé au mois de décembre. En effet une demande trop importante de jours de congé a mis à mal les services de planification qui ne pouvaient répondre favorablement à toutes les demandes. Que deviennent ces jours de congé posés par les salariés et refusés par la direction ?

Si un salarié apporte la preuve que son service de planification ne l'a pas mis en position de poser 5 semaines de congés payés dans l'année, sa situation sera examinée avec attention.

7) Votre réponse à la question n°21 n'est pas satisfaisante. Depuis la mise en place d'Optiweb, les tracasseries pour les salariés n'en finissent pas. Comment le salarié peut être sûr que le planificateur ou que le gestionnaire a bien modifié la demande ? De la même façon comment les salariés de plus de 50 ans et travaillant de nuit sont assurés d'être crédités des deux jours qui leur sont attribués ?

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- **Soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 22h00 et 7h00 ;**

- **Soit accomplit, pendant une période de douze mois consécutifs, 270 heures de travail entre 22h00 et 7h00.**

A partir de l'âge de 50 ans, les travailleurs de nuit bénéficient de 2 jours de repos supplémentaires par an.

En attendant le développement spécifique d'un compteur pour suivre ces jours (développement non planifié à ce jour), les salariés concernés se verront accorder un jour de récupération supplémentaire par semestre.

8) La Direction avait envoyé un mail en début d'année précisant qu'au cours du mois de février, le logiciel optiweb aurait corrigé le problème du solde des congés payés pris avant le 07/01/18 qui imputait le nombre de jours de l'année 2018 à la main du salarié au lieu d'être pris sur le solde 2017. Pourquoi cette mise à jour n'a-t-elle toujours pas eu lieu pour l'ensemble des salariés en ce mois de mars ?

La mise à jour a été faite et un courrier a été envoyé à chaque salarié concerné pour l'en informer.
Cette mesure a concerné 365 salariés pour un total de 1284 jours de congés soit un report de charge de 320 000 € chargés.

9) Comment la Direction explique-t-elle qu'un solde de RTT sur Optiweb apparaisse comme négatif alors qu'aucun jour n'a été posé?

Les déposes de RTT faites en décembre et en janvier sur le compteur de reliquat, avant que celui-ci n'apparaisse, sont décomptées sur le compteur de RTT 2018. La première acquisition de RTT 2018 étant réalisée au 31 janvier 2018, certains salariés ont pu voir leur compteur passer en négatif.

Les salariés dans cette situation peuvent se manifester pour que leur prise de RTT soit transformée en prise de reliquat de RTT.

Nous rappelons qu'un compteur de RTT négatif n'est pas anormal compte tenu de la périodicité de l'alimentation.

10) Les organisations syndicales ont reçu les fiches de carrières des journalistes et PTA de RFI, MCD et France 24 pour préparer les réunions sur les mesures individuelles. Comme nous l'avons souligné en réunion de NAO de la semaine dernière, et n'ayant pas eu de réponse à notre lettre, nous réitérons notre indignation et notre colère face à ce que nous avons constaté et souhaitons avoir des explications que les salariés sont en aussi en droit de connaître :

a. Pourquoi pendant 10 ans les directions successives affirmaient qu'il était impossible de décider à la fois d'augmenter le tarif des piges à l'occasion de la NAO et en même temps d'attribuer des mesures individuelles aux salariés CDI de RFI. Pourtant cela a été fait sur l'année 2017… Evidemment nous nous réjouissons pour les pigistes, qui ont finalement obtenu en 2017 l'augmentation de certains tarifs de piges, mais pourquoi ne l'ont-ils pas obtenu avant ?

b. Comment se fait-il que sur l'année 2017 vous avez octroyé au total 41 mesures Journalistes et 62 mesures PTA (RFI, MCD, France 24 confondus) avec rétroactivité au 1er janvier 2017, alors que vous avez affirmé aux organisations syndicales « qu'en raison des restrictions budgétaires, il y aurait 0 mesures individuelles ». Selon vos déclarations, vous ne pouviez payer avec une rétroactivité au 1er janvier 2017 que « les promotions de 2% minimum » prévues dans l'accord d'entreprise pour les salariés qui n'ont pas obtenu de promotion pendant 6 ans au moins ?

c. Dans ces mesures, quelle est la part de mesures individuelles et la part de mesures que vous appelez structurelles ?

d. Quels ont été les critères pour attribuer ces mesures individuelles ?

e. Qu'entendez-vous par mesures structurelles : des mesures liées à un changement d'organigramme ? Si oui, avez-vous présenté les nouveaux organigrammes devant le Comité d'Entreprise ? Des mesures liées à des changements de postes sur des postes d'encadrement ? Est-ce que vous avez affiché tous ces postes ?

f. Dans l'accord d'entreprise, en dehors des 2% minimum attribués aux salariés qui n'ont rien eu depuis 6 ans, il est prévu qu'à l'occasion de la NAO et des réunions sur les mesures individuelles, 4 catégories de promotion : 3% , 5% , 7% et de 10% dans les cas de retard de carrière. Mais alors pourquoi sur l'année 2017 on voit des mesures à 9% et 22 promotions SUP à 10% (c'est-à-dire peut-être + 12 %, + 15%, + 20 %) ? Sur quels critères ont-elles été attribuées ?

g. Pour l'année 2017, comment les 200 000 euros attribués par les tutelles pour résorber les disparités salariales ont-ils été utilisés ?

h. Quand allez-vous organiser la poursuite des réunions sur la résorption des disparités salariales à FMM ?

i. Pourquoi pour un pan de la société FMM il n'est attribué qu'une seule promotion sur 4, 6, 12 ou même 15 ans et que pour d'autres salariés, c'est tous les 2 ou 3 ans ?

Nous rappelons au préalable qu'une réunion de NAO est prévue le mercredi 28 Mars 2018.

D'autre part, toute augmentation de salaire est imputable sur le même budget. La Direction a toujours tenu le discours qu'il n'y avait qu'un budget consacré à l'augmentation de la masse salariale.

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

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

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

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

Certains représentants syndicaux accompagnent parfois des salariés auprès des tribunaux pour faire valoir des revendications salariales. Et c'est en toute transparence que les tableaux de carrière font apparaître non pas les valeurs mais le fait que la situation contractuelle de certains salariés a changé.

Comme la Direction l'a toujours dit, chaque fois qu'elle fait une économie sur la masse salariale (par exemple un départ), elle réinvestit ces sommes dans la masse salariale (pour financer une ou des augmentations à ceux qui remplacent celui (ou ceux) qui est (sont) parti(s)). Ainsi, ces mesures n'amputent pas les NAO.

Certaines de ces mesures ne peuvent cependant pas être autofinancées. C'est pour cette raison que chaque année, il y a un budget pour des mesures structurelles.

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

j. A quelques jours des réunions pour les mesures individuelles, les salariés s'interrogent. Comment doivent-ils procéder pour que leur demande de promotion soit entendue ? L'envoi d'une demande écrite est-elle obligatoire ? Si ils souhaitent envoyer un courrier à qui doivent-ils l'adresser : à leur supérieur hiérarchique ? à leur chef de service ? à la DRH ? à la présidence ?

La procédure reste inchangée. Les collaborateurs peuvent adresser un courrier à leur chef ou responsable de service.

k. Avec la nouvelle nomenclature certains salariés ont la possibilité d'évoluer sur un groupe supérieur, et donc d'avoir une augmentation minimum de 7% suite au passage sur un groupe supérieur (avec l'augmentation aussi de la prime d'ancienneté). Pour d'autres le changement de groupe est impossible à envisager. Comment envisagez-vous de remédier à cette « discrimination » ?

L'accord d'entreprise FMM prévoit, en plus des promotions sur un emploi d'un groupe de classification supérieur, que les salariés puissent bénéficier :

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

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

- **D'une promotion, attribuée pour le passage au sous-groupe de classification supérieur sur le même emploi. Cette promotion reconnaît l'atteinte d'un niveau d'expertise du journaliste sur son emploi. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.**

Il n'y a donc aucune discrimination.

l. Quels sont les critères pour qu'un journaliste présentateur débutant passe journaliste présentateur confirmé ? Pour qu'un journaliste reporter passe journaliste grand reporter ? Pour qu'un journaliste responsable de chronique passe à journaliste responsable de chronique confirmé ?

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

m. Dans l'accord, il est stipulé que lors de l'entretien professionnel annuel le salarié doit s'entretenir avec son supérieur hiérarchique de l'évolution de sa rémunération. Mais comment ceux qui n'ont pas eu cet entretien avant les réunions sur les mesures individuelles, pourront-ils être entendus ?

Comme évoqué précédemment, les salariés ont la possibilité d'adresser un courrier à leur hiérarchie pour demander une augmentation de salaire.

L'entretien a pour objectif de :

- **De faire un bilan de l'activité sur le poste et des compétences associées, des moyens alloués par l'entreprise, des actions de formation réalisées, ainsi que des attentes de l'entreprise pour la période à venir ; de faire le point sur les missions de l'année passée et de l'année à venir ;**
- **D'évaluer les besoins de formation ;**
- **D'échanger sur le parcours et les souhaits d'évolution professionnelle du salarié (mobilité, organisation du travail, …) ;**
- **De débattre des compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi et d'échanger sur ses possibilités d'évolution de carrière (changement de niveau dans la grille de rémunération).**

Il n'a pas pour objectif de valider une augmentation de salaire.

13) 15 salariés du service Internet ont obtenu un rendez-vous avec Mme Saragosse alors PDG de FMM et Cécile Mégie. A cette occasion, ils ont parlé de la souffrance qu'ils subissaient en raison à la fois des difficiles conditions de travail et des problèmes de management. Ce à quoi, la Direction a répondu qu'elle organiserait des ateliers. Ces mêmes salariés ont répondu qu'ils ne voyaient pas en quoi ces ateliers allaient répondre à leurs attentes. Et nous vous signalons qu'il y a eu déjà au moins deux arrêts de travail liés à cette ambiance délétère. Quand allez-vous prendre en compte la souffrance de ces salariés, il en va de votre obligation de sécurité des salariés de FMM ?

La Direction considère justement après avoir reçu et entendu une délégation « des 15 » et d'autres sources au sein du service que ces ateliers ouverts à tous sont un acte de management dont elle espère que le résultat permettra à tous de retrouver un fonctionnement serein et adéquat à une production de qualité !

Trois ateliers sont programmés (29/03, 5/4, 9/4) et vont traiter autant du contenu, des formats, de l'identité de nos productions, que de l'organisation du service et du décloisonnement.

Un gros effort est fait sur les remplacements et l'octroi de récupérations pour permettre au plus grand nombre de venir, REM, JMM, AMM, scripte.

Plus de la moitié du service participe à chaque session et c'est très encourageant quant à l'intérêt de ces ateliers.

14) 2 salariés correspondants pour France 24 en Français subissent des pressions pour changer leurs statuts alors que la direction s'était engagée à ne pas le faire lors d'un CE en 2016. Pourquoi n'acceptez-vous pas qu'ils passent uniquement en facturation le matériel utilisé ?

Les correspondants de France 24 collaborent avec l'entreprise en grande majorité et depuis plusieurs années, sous la forme de sociétés de production. Quelques correspondants pigistes se sont vus accorder la possibilité de poursuivre temporairement leur collaboration sous la forme de prestations rémunérées à la pige, le temps pour eux de procéder aux démarches administratives nécessaires à leurs activités en lien avec FMM.

La décision de la Direction, prise de longue date, de recourir à des sociétés de production, a clairement été communiquée auprès de ces correspondants. En aucun cas FMM n'a exercé de pressions sur les correspondants auxquels elle a recours. L'Entreprise veille au contraire à appliquer un statut unique à l'ensemble d'entre eux et conforme à la réglementation des pays dans lesquels ils exercent leur activité.

15) Pourquoi les pigistes rencontrent encore des difficultés pour recevoir l'AEM (Attestation Employeur Mensuelle) ? Cette situation ne peut plus durer.

Pôle Emploi nous a fait remonter des anomalies sur certaines AEM émises en 2017 (absences d'heures, de salaire, voire absence d'AEM) qui provoquent leur rejet. Ces anomalies ont été corrigées depuis septembre 2017.

Nous observons effectivement des demandes de plus en plus nombreuses d'intermittents en cours de renouvellement de leurs droits. Leurs AEM 2017 signalées par Pôle Emploi doivent être retraitées.

La Direction a pris conscience de cette situation difficile pour les intermittents et a engagé les actions suivantes :

- **A court terme, le service administration/paie corrige les AEM, voire les crée directement à la demande du salarié sur le site Pôle Emploi Spectacles. Le service administration/paie reçoit les intéressés pour corriger certaines paies de 2017 ainsi que leurs AEM. Les demandes étant nombreuses, le service de paie traite en urgence les situations prioritaires.**

- **Pour le moyen terme :**

- **Le responsable du service administration/paie a pris un rendez-vous téléphonique avec notre correspondante de Pôle Emploi Spectacles mardi 27/03 afin de faire un point sur la situation des AEM adressées par FMM au Pôle Emploi.**
- **La Direction de FMM a relancé Sopra, notre éditeur de logiciel de paie, afin de faire un point sur les maquettes d'AEM et d'AED pour apporter les corrections nécessaires éventuelles.**

En cas de besoin, la DRH envisage un CDD en surcroît d'activité pour traiter les AEM signalées par Pôle Emploi.

16) En cas d'alerte, existe-t-il une procédure spécifique pour les salariés en situation de handicap ?

Lors des différents types d'alerte, seules les personnes à mobilité réduite n'ayant pas l'autonomie d'évacuer devront rester à l'étage où elles se trouvent pour se réfugier en cas d'incendie sur les paliers refuges des ascenseurs et communiquer leur présence par l'interphonie au PC SECURITE.

A l'arrivée de chaque nouvel employé sur le site, au moment de la remise de badge, une formation sécurité est effectuée. Pour les personnels plus anciens, une demi-journée de formation à la sécurité est dispensée. La prochaine sera du 18 au 22 juin et elle permet de former les personnels présents à la lutte contre l'incendie, l'évacuation en cas de sinistre et les réflexes à avoir en cas d'alerte terroriste. L'ensemble des consignes sont reprises. Après cette formation, environ la moitié du personnel aura été formé.

Les Services généraux restent également disponibles pour intervenir dans les réunions de service, à la demande.

17) Question et réponse du mois dernier : 30) Des TCR en 2-2-3 souhaiteraient décaler leur cycle d'un jour. La DTSI leur répond que cela impliquerait une alternance d'une semaine à 50 heures et d'une semaine à 20 heures. La semaine à 50 heures générerait des heures supplémentaires ce que la DTSI refuse. Les TCR en 4-5-5 se retrouvent pourtant dans cette même situation, c'est à dire avec une semaine à 50 heures sans que cela ne gêne la DTSI. Pourquoi la DTSI permet ce dépassement d'heures à certains et pas à d'autres ? Pourquoi le temps de réflexion de la DTSI est-il aussi long ? >> La DTSI rencontrera les délégués du personnel qui le souhaitent, pour faire le point sur cette demande.

a. Des délégués du personnel ont rencontré la DTSI à plusieurs reprises pour faire le point sur cette demande. La DTSI répond inlassablement que la question est à l'étude et ce depuis plus d'un an. Serait-il possible d'avoir enfin une réponse ?

b. Serait-il possible de nommer un médiateur qui permettrait de renouer le dialogue entre le service Amérique Latine et la DTSI. En effet cette dernière pratique un mode de communication contradictoire, mensonger et tyrannique. Il est urgent de mettre fin à une souffrance qui dure depuis, déjà plusieurs mois.

c. Quel est le délai de prévenance lorsque des changements de tableaux de service sont prévus ?

La DTSI discute depuis plusieurs mois avec les personnes concernées par ces questions, elle s'est montrée à l'écoute des situations de chacun qu'elle doit concilier avec des impératifs d'antenne et des contraintes budgétaires ne permettant pas un accroissement d'effectifs. La DRH a eu l'occasion de participer à ces discussions qui s'apparentent à des concertations et qui ne relèvent absolument pas d' « un mode de communication contradictoire, mensonger et tyrannique ». L'organisation du travail et des tableaux de service s'effectue dans le cadre de l'article II/2.3.5 de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015.

18) Les TCR brigadiers ou CDD ne peuvent accéder, dans l'optiweb, aux contenus des vacations pour lesquelles ils effectuent un remplacement. Ils sont parfois perdus et ne savent pas à qui s'adresser pour obtenir les informations nécessaires au bon déroulement de leur vacation. Serait-il possible d'afficher, sur papier, les contenus des vacations dans les espaces communs ?

Des fiches par émissions et par vacations vont être établies, elles seront à la disposition des TCR brigadiers ou CDD.

19) L'optiweb est aujourd'hui l'outil que les TCR doivent consulter sans modération pour être informé au mieux de leur planning et du contenu de leur vacation. Cette consultation sur téléphone portable n'est pas très ergonomique. Serait-il possible de développer une application ?

Aucun budget n'est alloué pour un tel développement. Les salariés peuvent se connecter à Optiweb à partir de n'importe quel ordinateur ou tablette connecté à l'internet.

20) Nombreux sont les salariés qui pensent que le KB a disparu. Serait-il possible de rappeler aux rédactions la procédure à suivre pour accéder au KB ?

Le KB en tant que tel n'existe plus, cependant certaines tâches sont maintenues et assurées par les TCR Monde, notamment celles concernant l'enregistrement des correspondances. Les envois FTP parviennent directement au sein des différentes rédactions. Un rappel sera fait auprès des chefs de service précisant les plages d'ouverture.

21) Quels sont les différents montants de la prime de sujétion ?

Les paliers sont définis selon le groupe de qualification de l'ex convention de la communication et de la production audiovisuelle. Ils évoluent chaque année et sont plafonnés à 10 ans.

Dans le cadre de la transposition dans le nouveau système salarial de l'accord d'entreprise FMM, le bénéfice de ces paliers a été maintenu pour les collaborateurs dont la prime de sujétion n'a pas été intégrée dans le salaire de base au 1er janvier 2017.

Groupes de qualification	0 année	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans
B19-0	2 479,39 €	2 601,35 €	2 723,31 €	2 845,27 €	2 967,23 €	3 089,19 €	3 272,13 €	3 455,07 €	3 638,01 €	3 820,95 €	4 003,89 €
B20-0	2 479,39 €	2 601,35 €	2 723,31 €	2 845,27 €	2 967,23 €	3 089,19 €	3 272,13 €	3 455,07 €	3 638,01 €	3 820,95 €	4 003,89 €
B21	2 479,39 €	2 601,35 €	2 723,31 €	2 845,27 €	2 967,23 €	3 089,19 €	3 272,13 €	3 455,07 €	3 638,01 €	3 820,95 €	4 003,89 €
B22	3 791,63 €	3 913,59 €	4 035,55 €	4 157,51 €	4 279,47 €	4 401,43 €	4 584,37 €	4 767,31 €	4 950,25 €	5 133,19 €	5 316,13 €
B23	3 791,63 €	3 913,59 €	4 035,55 €	4 157,51 €	4 279,47 €	4 401,43 €	4 584,37 €	4 767,31 €	4 950,25 €	5 133,19 €	5 316,13 €
B24	3 791,63 €	3 913,59 €	4 035,55 €	4 157,51 €	4 279,47 €	4 401,43 €	4 584,37 €	4 767,31 €	4 950,25 €	5 133,19 €	5 316,13 €
B25-0	3 830,10 €	3 982,55 €	4 135,00 €	4 287,45 €	4 439,90 €	4 592,35 €	4 821,02 €	5 049,69 €	5 278,36 €	5 507,03 €	5 735,70 €
B26-0	4 668,57 €	4 821,02 €	4 973,47 €	5 125,92 €	5 278,37 €	5 430,82 €	5 659,49 €	5 888,16 €	6 116,83 €	6 345,50 €	6 574,17 €

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 17 AVRIL 2018

Questions CFDT

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

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

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

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

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

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

   Le vapotage ne remplit pas ces critères.

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

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

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

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

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

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

Questions CGT

DROIT DE REPONSE :

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

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

Cela ne s'est pas passé comme ça...

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

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

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

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

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

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

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

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

- différence de positionnement à l'embauche entre les journalistes des langues étrangères et les journalistes qui travaillent en français.

- différence de traitement pour les journalistes qui ont longtemps travaillé dans les rédactions de langue dans leur langue maternelle et qui ont réussi avec brio leur reconversion dans les services en français (culture, économie, afrique, international), et qui n'atteignent pas la rémunération de leurs collègues dans ces mêmes services et avec la même ancienneté, et pour le même travail.

- différence de traitement sur plusieurs emplois de journalistes (rédacteur, journaliste spécialisé etc) entre les journalistes des rédactions de langue qui ont de 50 à 67 ans (avec une longue ancienneté professionnelle) avec le même salaire que des journalistes de RFI et de France 24 qui ont entre 28 et 40 ans.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **D'une promotion, attribuée pour le passage au sous-groupe de classification supérieur sur le même emploi. Cette promotion reconnaît l'atteinte d'un niveau d'expertise du journaliste sur son emploi. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.**

- **D'une promotion sur un emploi d'un groupe de classification supérieur**
  Le journaliste est placé sur le 1er groupe de classification du nouvel emploi. Son salaire annuel de base ne peut pas être inférieur au salaire annuel brut minimal garanti du groupe de classification. Il bénéficie d'une promotion d'une valeur de 7 % du salaire de base mensuel brut. Cette mesure entraîne une modification de la valeur de sa prime d'ancienneté.

6) Pouvez-vous nous indiquer quels sont les critères selon la direction pour faire évoluer un(e) journaliste présentateur(trice) ou un(e) responsable de rubrique, à journaliste présentateur(trice) confirmé(e) ou responsable de rubrique confirmé(e) ?

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

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

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

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

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

- **9 en 2017**
- **15 en 2018**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En effet, l'article II.1.2 de l'accord d'entreprise stipule que :
Le présent accord met en place un système de classification des emplois dans lequel le personnel est réparti selon les catégories suivantes : non cadres, cadres, cadres dirigeants.
La classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser les différents emplois de l'entreprise. Le positionnement des emplois dans l'échelle de la classification s'effectue sur une échelle comportant 12 groupes, hors cadres dirigeants.

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

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

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

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

Comme indiqué durant la réunion du 5 mars en présence du Directeur général délégué, le dixième de congés payés 2017 sera payé selon la nouvelle règle de comparaison « maintien/dixième » dans un souci de pleine conformité avec la loi.
Pour ce faire, une dénonciation des usages existants doit être réalisée. Le dixième CP sera payé en une fois après cette étape achevée.

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

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

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

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

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

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

17) La nouvelle formule de la matinale ne convient pas à tous les salariés étant sur cette vacation. La direction de l'information a affirmé lors d'un RDV avec 2 syndicats que les postures n'étaient pas « figées » et que chacun pouvait faire des retours… La direction de l'information prend-t-elle en compte les retours formulés par les journalistes, les intermittents et les prestataires qui sont en régie finale ?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il n'existe aucune différence de traitement entre les salariés.
Les salariés ont la faculté :

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

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

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

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

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

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

Questions CFTC

Paie

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Acomptes

1) **Pour les permanents :**

- **Sur les 1ères et 2ème paies d'acompte acompte = 50% maximum du salaire net à rembourser sur le mois de paie en cours.**
  - **reprise sur le mois: le salarié et le gestionnaire de paie complètent et signent un reçu d'acompte (voir annexe)**
  - **Pas de nouvel acompte s'il existe déjà un acompte à rembourser**

- **Sur l'acompte de la 3e semaine (hors paie), et exclusivement en cas d'erreur de paie versement d'un acompte correspondant au montant de la régularisation qui sera versée sur la paie en cours. La reprise sera également effectuée sur la paie du mois en cours.**

- **Les acomptes groupés avec le salaire du mois ne sont plus acceptés (aux alentours de la 4ème semaine)**

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

Avances :

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

- **Entre le 1er janvier et le 31 mars possibilité de demander au gestionnaire de paie une avance limitée à 30% du 13e mois à verser en juin (1/2 du 13e mois)**

- **Entre le 1er avril et le 30 juin possibilité de demander au gestionnaire de paie une avance limitée à 50% du 13e mois à verser en juin (1/2 du 13e mois)**

- **Entre le 1er juillet et le 30 septembre possibilité de demander au gestionnaire de paie une avance limitée à 30% du solde de 13e mois à verser en décembre (1/2 du 13e mois)**

- **Entre le 1er novembre et le 31 décembre possibilité de demander au gestionnaire de paie une avance limitée à 50% du solde de 13e mois à verser en décembre (1/2 du 13e mois)**

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

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

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

4) Conformément aux dispositions de l'accord de branche de la télédiffusion qui s'applique aux intermittents du spectacle, toute heure commencée est due intégralement. Il semblerait que des fractions d'heures soient payées, alors que les AEM produites par FMM ne font apparaître que des heures pleines, ce qui crée donc un différentiel avec les déclarations mensuelles effectuées par les intermittents auprès de Pôle emploi sur les sommes effectivement perçues. De fait, le salaire ne correspond pas à ce qui est déclaré comme temps de travail, ce qui est parfaitement illégal.
Cela provoque en outre d'importants problèmes d'indemnisation pour les personnes concernées.
La CFTC demande donc à la Direction de FMM de paramétrer correctement ses outils RH afin de produire des attestations conformes et cohérentes avec la rémunération versée aux intermittents.

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

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

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

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

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

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

Ce sujet est à l'étude.

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

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

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

Ce sujet est à l'étude.

Organisation du travail

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

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

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

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

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

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

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

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

Condition de travail

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

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

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

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

Climatisation et énergie

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

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

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

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

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

Divers

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

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

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

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

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

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

Une communication interne interviendra prochainement.

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

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

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

<u>Comment procéder ?</u>

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

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

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

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

Sécurité

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

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

La demande sera transmise à la direction générale

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

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

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

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

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

Services généraux

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

Questions FO

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

« Nous rappelons au préalable qu'une réunion de NAO est prévue le mercredi 28 Mars 2018.
D'autre part, toute augmentation de salaire est imputable sur le même budget. La Direction a toujours tenu le discours qu'il n'y avait qu'un budget consacré à l'augmentation de la masse salariale.
A l'occasion de plusieurs réunions avec les organisations syndicales dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, la Direction a rappelé l'ensemble des mesures qui ont été prises en 2017 et qui ont contribué à des augmentations de salaire des collaborateurs de France Médias Monde :
- *La prime d'ancienneté*
- *Les rattrapages salariaux liés à la transposition dans les nouvelles grilles de salaires*
- *La prime de dimanche prévue à l'accord d'entreprise*
- *L'accord d'entreprise des droits d'auteurs pour les rédacteurs en chefs et adjoints aux directeurs*
- *La revalorisation de certains barèmes des correspondants à l'étranger de RFI*
- *Les automatismes pour certains métiers*
- *Les mesures structurelles*

Pour ce qui concerne les mesures structurelles, il s'agit ici de prendre en compte le coût NET de mesures d'augmentations individuelles dans le cadre par exemple d'une mobilité sur un emploi vacant, ou de mesures d'augmentations individuelles liées à une reconstitution de carrière, ou encore de mesures individuelles accompagnant une réorganisation de service ou de Direction.
Les représentants de TOUTES les organisations syndicales accompagnent des salariés lors de leurs rencontres avec les collaborateurs de la DRH pour expliquer et défendre leurs revendications salariales. C'est donc en toute transparence que des mesures individuelles sont prises dans ces circonstances tout au long de l'année et ce, chaque année. Et c'est en toute transparence que les tableaux de carrière font apparaître non pas les valeurs mais le fait que la situation contractuelle de certains salariés a changé.
Certains représentants syndicaux accompagnent parfois des salariés auprès des tribunaux pour faire valoir des revendications salariales. Et c'est en toute transparence que les tableaux de carrière font apparaître non pas les valeurs mais le fait que la situation contractuelle de certains salariés a changé.
Comme la Direction l'a toujours dit, chaque fois qu'elle fait une économie sur la masse salariale (par exemple un départ), elle réinvestit ces sommes dans la masse salariale (pour financer une ou des augmentations à ceux qui remplacent celui (ou ceux) qui est (sont) parti(s)). Ainsi, ces mesures n'amputent pas les NAO. Certaines de ces mesures ne peuvent cependant pas être autofinancées. C'est pour cette raison que chaque année, il y a un budget pour des mesures structurelles.
Il convient de rappeler que la CGT a proposé lors des négociations NAO que la somme restante en 2017 pour des mesures individuelles (y compris pour les salariés qui n'avaient rien eu depuis 6 ans et plus) soit 390 000 € soit basculée dans le budget de la NAO 2018, ce que la Direction a accepté, pour permettre un plus grand nombre de mesures individuelles et des résorptions de disparités en 2018. »

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

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

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

Ces 309 000€ se décomposent :

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

2) La moitié des mesures octroyées sur l'ensemble, sont des mesures à 3 %. Que s'est-il passé entre 2016 et 2018 pour arriver à un tel écart, ex avec la DTSI :
En 2016 il y a 55 mesures pour la DTSI : 12 à 3% - 29 à 5% et 14 à 7% (dont 10 à production radio)
En 2018 il y a 59 mesures pour la DTSI : 49 à 3% - 5 à 5% et 5 à 7 % (aucune à la production radio)
N'aurais pas-t-on du voir au moins la même chose d'autant plus qu'un budget disparité devait compléter, à moins qu'il est servi aux automatismes à 2%.
Les salariés qui contribuent à la richesse de nos antennes sont découragés pour ne pas dire démotivés par les mesures à 2% qui sont une véritable machine à frustration !!!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 15 MAI 2018

Questions FO

1) La direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion pour proposer le statut de Responsable d'Edition aux chefs d'Edition nuit de France 24, quand cela sera-t-il annoncé aux salariés en question ? La réforme/organisation leur sera-t-elle soumise ? Si oui quand est-il prévu qu'elle aboutisse ?

   La Direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion pour aboutir à une réforme de structure. Le calendrier n'est pas encore arrêté. Les salarié(e)s concernés seront consultés et les instances seront informées ou consultées dans le respect de leurs prérogatives.

2) La direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait *« une discussion sur le statut de REM. La direction a précisé que cette évolution ne passait pas forcément par une augmentation salariale. »* La discussion aura-t-elle lieu avec les salariés concernés ou les organisations syndicales ?

   La Direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion sur le statut de REM. La Direction a précisé que cette évolution ne passait pas forcément par une augmentation salariale. Le calendrier n'est pas fixé à ce jour. Les salarié(e)s concernés seront consultés et les instances seront informées ou consultées dans le respect de leurs prérogatives.

3) La dénonciation de l'usage de l'application du 10ème de congés payés a été présentée au comité d'entreprise du 26 avril 2018. Depuis les salariés n'ont toujours pas connaissance de la règle d'application du 10ème de Congés payés 2017 et 2018, pourquoi ?

   L'information individuelle relative à la dénonciation de l'usage antérieur en matière de versement de l'indemnité de congés payés sera adressée aux salariés concernés prochainement. Le versement sera effectué sur la paie du mois de juin 2018.

4) Quand sera résolu le problème de décompte des récupérations en jours pour les salariés à 35 heures. En attendant la direction a annoncé que : *« les salariés concernés se verront créditer les récupérations manquantes. »* oui mais sous quelle forme ? Dans le compteur des récupérations et avec un délai de 5 mois maximum pour les poser ?

   Un poste de responsable SIRH et GTA auprès de la DTSI a été créé pour suivre les évolutions et corrections d'anomalies des outils informatiques dédiés à la DRH (HR ACCESS, OPTICHANNEL). Un consultant vient de rejoindre FMM dans l'attente du recrutement sous CDI.

La mise à jour du décompte des récupérations est une des évolutions considérées comme prioritaire par la DRH.

5) *« La DRH s'applique à aider les pigistes à résoudre les problèmes ou les difficultés rencontrés auprès de Pôle Emploi. »* c'est très louable mais quand ces problèmes seront-ils résolus ?

Pour assurer l'assistance spécifique des intermittents, des pigistes et des CDD courts, le service paie va être renforcé par le recrutement d'un collaborateur dans les prochains jours. Par ailleurs, l'adresse mail *assistance-paie@francemm.com* a été réactivée afin de centraliser les demandes et offrir les meilleures garanties en termes de suivi et de traitement.

6) *« Les salariés seront informés de la méthode de calcul au moment du versement du 1/10ème »* ? Le paiement sera t- il effectué en mai ? En juin ? En juillet 2018 ? Pourquoi ce retard ?

Ainsi que cela a été précisé à l'occasion du Comité d'entreprise du 26 avril 2018, le versement de l'indemnité de congés payés interviendra au mois de juin 2018 en raison de la dénonciation d'un usage antérieur en la matière et de la mise en place de modalités de calcul uniformisées pour l'ensemble des collaborateurs de France Médias Monde.

7) Quand la direction va-t-elle produire des AEM (attestation employeurs mensuelle) en temps et en heure, conformes et cohérentes aux intermittents ? Quelles sont, selon la Direction, les solutions appropriées à mettre en œuvre ? Et quand ?

Le service paie a mis en place un nouveau process de fiabilisation des AEM qui introduit un contrôle a priori des documents transmis au pôle emploi. Ce contrôle permet d'envoyer des documents vérifiés et corrects pour éviter les rejets et les problèmes avec le pôle emploi.

8) *« Afin de se mettre en conformité avec le RGPD, un audit sur le niveau de conformité de France Médias Monde à la loi informatique et liberté et une analyse des écarts avec les dispositions du RGPD ont été réalisés au cours du 2ème et 3ème trimestre de l'année 2017. »* Pouvons-nous en tant qu'élus avoir accès à cet audit ? Le règlement sur la protection des données entrera en vigueur le 25 mai, notre entreprise est-elle prête ?

Depuis l'établissement du rapport d'audit à la fin de l'année 2017, des actions ont été engagées par France Médias Monde et ce dernier n'est donc plus le juste reflet du niveau de conformité de FMM au regard des exigences du RGPD aujourd'hui.

Une communication des mesures engagées sera réalisée auprès des instances représentatives du personnel. (Mail « communication interne » du 25 mai 2018)

La loi modifiant la loi informatique et libertés de 1978 a été adoptée seulement le 14 mai par l'Assemblée Nationale. Cette loi précise le régime de la protection des données pour certains domaines, tel que les dispositions dérogatoires relatives aux traitements à des fins journalistiques.

France Médias Monde, comme environ 90 % des entreprises, ne sera pas immédiatement totalement conforme aux exigences du RGPD.

9) *« Le recrutement d'un responsable SIRH/GTA est prévu à la DTSI ».* S'agit-il d'un recrutement uniquement extérieur ? Quel est le descriptif du poste, ses missions et activités ? Quels seront ses objectifs, son niveau hiérarchique et l'expérience attendue pour le poste ?

Un consultant vient de rejoindre FMM dans l'attente du recrutement définitif de ce poste sous CDI.

Le rôle du Responsable SIRH/GTA consiste à être, en matière d'outils informatiques dédiés à la DRH, l'unique relais technico-fonctionnel entre les utilisateurs finaux et les TMA/éditeurs des logiciels.

A ce titre :

- **il veille au maintien des logiciels OPTICHANNEL et HR ACCESS en adéquation avec les besoins des utilisateurs, les évolutions légales et les objectifs fixés par la Direction Générale ;**
- **s'assure de la bonne compréhension et utilisation des outils informatiques par les utilisateurs ;**
- **entretient la relation avec les éditeurs dans le respect des contrats d'hébergement et/ou de TMA ;**
- **est garant de l'exploitation des logiciels de paie et de GTA.**

Plus précisément, mais sans être exhaustif, le Responsable SIRH/GTA :

- **Est l'administrateur système, gérant les comptes utilisateurs et les profils, effectue les paramétrages et les mises à jours en lien avec les éditeurs ;**
- **Centralise les demandes d'évolutions ou de corrections d'anomalies, les décrit fonctionnellement, propose leur priorisation et en suit la réalisation par les éditeurs et/ou TMA ;**
- **Rédige les cahiers des charges et les cahiers de recette et veille à leur bonne réalisation ;**
- **Coordonne les livraisons et assure l'information et la formation des utilisateurs ;**
- **Tient à jour les « Modes Opératoires » et s'assure de leur diffusion et de leur bonne compréhension auprès des utilisateurs ;**
- **Assiste les utilisateurs dans le cadre de l'exploitation, soit la production de la paie d'une part et la planification d'autre part ;**
- **Veille à l'utilisation homogène et cohérente des solutions ;**
- **Organise et anime les comités de suivi et de pilotage ;**
- **Pilote la conduite du changement ;**
- **Rédige et lance les appels d'offres ;**
- **S'assure de la tenue des budgets et établit des propositions budgétaires ;**
- **Valide les factures des prestataires.**

10) *« La Direction rappelle qu'il n'y a pas de poste vacant à Washington. La correspondance à Washington était et restera assurée par une société prestataire. »* S'agit-il de la même société prestataire ? En cas de changement ne faut-il pas un appel d'offre ?

La Direction confirme qu'il n'y a pas de poste vacant à Washington. La correspondance était et restera assurée par une société prestataire. La vacance de correspondant numéro 1 a obligé la Direction à trouver une solution rapide et adaptée. Le choix du correspondant relève des prérogatives de la Direction.

11) L'accord d'entreprise de FMM prévoit il le versement de primes (prime d'ancienneté, de 13ème mois, de fin d'année…) appliquées à tous les salariés et que l'employeur oublie d'octroyer aux apprentis (contrat d'apprentissage) ?

Les apprentis bénéficient des mêmes conditions salariales qu'un CDD ou CDI. Seule la prime de précarité en fin de contrat d'apprentissage ne s'applique pas.

12) Les apprentis sont des salariés comme les autres, non ?

Les apprentis bénéficient des mêmes conditions salariales qu'un CDD ou CDI. Seule la prime de précarité en fin de contrat d'apprentissage ne s'applique pas.

13) A ce titre, ils doivent bénéficier de l'ensemble des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de l'entreprise est-ce que c'est le cas par exemple pour les majorations liées à l'activité (forfait dimanche, jour férié, nuit, reportage….) ou la prime « Brigade » ?

Les apprentis bénéficient des dispositions applicables à l'ensemble des salariés de FMM.

14) L'intégration du taux d'imposition dans la base pour le prélèvement à la source sera-t-il assuré en interne ou en externe ? En cas d'erreur, la responsabilité du contribuable/salarié est-elle engagée ? Est-ce une responsabilité pénale ?

Le taux est transmis par l'administration fiscale par voie électronique et s'applique directement dans le SIRH.

L'administration fiscale reste l'interlocuteur du contribuable notamment pour :

- **La gestion de la situation fiscale du contribuable.**
- **Les demandes de modulation de taux de prélèvement.**
- **Les déclarations de revenus, comme aujourd'hui.**
- **Le calcul du montant final de l'impôt.**
- **La réception du paiement du solde d'impôt ou la restitution d'un éventuel trop-versé.**

Les informations relatives au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sont disponibles :

- **Sur l'espace particulier du site des impôts https://www.impots.gouv.fr/portail/**
- **Sur le site officiel des impôts https://www.economie.gouv.fr/prelevement-a-la-source**

15) Qu'est-ce qui se passe avec l'envoi des bulletins de paye ? Tous les mois l'envoi des bulletins de paye rencontre des difficultés, quelles sont exactement *« les diverses manipulations »* qui durent plus de 10 jours calendaires ? La mise sous pli s'effectue-t-elle en France ?

Les bulletins CDI du mois d'avril 2018 ont été postés le 4 mai. La mise sous pli est effectuée en France.
Pour les pigistes et les correspondants, les relevés de piges ont été postés le 4 mai.
Pour les non permanents, le process d'envoi des bulletins de salaire a été modifié et est désormais pris en charge par notre prestataire Sopra.

Questions CGT

1) Vous avez été informé des graves difficultés administratives et financières que traversent les journalistes payés à la pige qu'ils soient au siège ou à l'étranger. Vous leur avez affirmé que vous alliez rétablir le poste dédié à l'assistance aux pigistes et intermittents.. Est-ce déjà fait ? Sinon pour quand cela est prévu ?

   Comme indiqué plus haut, le recrutement d'un collaborateur dédié à l'assistance des non-permanents est en cours et devrait se concrétiser dans les prochains jours. Par ailleurs, l'adresse mail assistance-paie@francemm.com a été réactivée afin de centraliser les demandes et offrir les meilleures garanties en termes de suivi et de traitement.

2) Où en est le paiement de la rétroactivité de l'augmentation des piges que ce soit au siège ou à l'étranger ?

   Les nouveaux barèmes sur les reportages des correspondants sont en vigueur depuis janvier 2018 (voir tableau ci-dessous). Le rappel 2017 sera effectué sur la paie de mai 2018.

   Une réunion de négociation pour les pigistes se tiendra vendredi 18 mai.

Les nouveaux barèmes de piges s'appliquent avec effet rétroactif au 10 janvier 2017. Les autres tarifs de piges de correspondance en vigueur avant le 10 janvier 2017 demeurent inchangés.

<u>Anciens tarifs / Nouveaux tarifs (à compter du 10 janvier 2017)</u>

Correspondances	***Ancien tarif applicable avant le 10/01/2017***	***Nouveau tarif applicable à compter du 10/01/2017***
Enrobé – Interview longue - Chronique	***66,57 euros*** ***72,33 euros*** ***73,23 euros***	***79,45 euros***
Reportage court - Questions/Réponses	***105,03 euros***	***115,53 euros***
Magazine Grand Reportage	***380,29 euros***	***456,34 euros***

Les tarifs exposés ci-dessous sont des montants bruts. Ils n'incluent pas les congés payés ni le 13ème mois, payés avec chaque pige.

3) Pourriez-vous envoyer aux élus DP et au DS ou remettre lors de la réunion DP du 14 mai un exemplaire des nouveaux tarifs de piges que ce soit au siège ou à l'étranger ?

   Les nouveaux barèmes des reportages ont fait l'objet d'un relevé de décision joint en annexe.

   Une réunion de négociation se tiendra le 18 mai sur les barèmes de piges au siège de RFI et les barèmes intermittents.

4) Est-ce que les relevés de pige de mars et avril ont été envoyés fin avril, comme vous vous y êtes engagés ?

   Les relevés de pige de mars et d'avril ont été envoyés le 4 mai 2018 aux pigistes et aux correspondants.

5) Vous avez affirmé que vous aviez réactivé l'adresse assistance-paie@francemm.com afin de centraliser les demandes et offrir les meilleures garanties en termes de suivi et de traitement. Avez-vous communiqué cette information à tous les "Pigistes et CDD" journalistes ?

   Cette information figurait dans la lettre de réponse envoyée par la DRH au courrier que lui ont adressé les pigistes.

6) Comme on vous l'a déjà dit et comme vous l'avez aussi admis on est loin d'avoir résorbé les disparités salariales au sein de FMM. Pouvez-vous nous garantir que vous allez poursuivre des négociations spécifiques pour résorber ces disparités ? Pourquoi lors des réunions sur les mesures individuelles, la direction a refusé d'échelonnement les mesures sur 2018/2019/2020 pour résorber les disparités ?

   La Direction s'emploie à résorber les disparités dans le cadre des mesures individuelles.

7) Pouvez-vous nous garantir que les 200 000 euros alloués en 2019 et 200 000 euros 2020 par les tutelles soit exclusivement consacrés à la résorption des disparités ?

   L'utilisation des fonds destinés à la résorption doit faire l'objet de discussion lors des réunions de NAO.

8) Comment expliquez-vous qu'au service Internet de France 24, il n'y a pas eu d'entretien annuel depuis 4 ans au moins ? En l'absence d'entretien les salariés souhaitent savoir avec qui ils peuvent aborder leurs conditions de travail et leur rémunération ?

   Les entretiens annuels au sein de la rédaction de France 24 sont en cours. Les journalistes du service Internet sont concernés comme l'ensemble des journalistes de la rédaction.

9) Il y avait une pratique à France 24 : lorsqu'un CDI acceptait de faire exceptionnellement une double vacation pour remplacer un salarié malade par exemple, il avait une journée de récupération, aujourd'hui ils s'aperçoivent que la récupération est en heures et que ça ne correspond pas au nombre d'heures du jour travaillé ? Est-qu'un salarié en forfait jour qui pose 7h45, a une journée de récupération ?

Lorsqu'un journaliste remplace un collègue absent sur une journée complète, une récupération d'une journée lui est attribuée. Lorsque le compteur cumule 7h45 de récupération, une journée complète peut être posée.

10) Concernant le forfait jour il est indiqué dans l'accord d'entreprise à la page 62 qu' *"Au sein de France Médias Monde, les personnels techniques et administratifs susceptibles d'être concernés par le forfait annuel en jours relèvent des groupes de classification 5 à 12*". Alors comment expliquez-vous que plusieurs salariés sont dans cette situation et sont toujours positionnés dans le groupe 4 ? Comment allez-vous rectifier la situation pour ces salariés ?

Comme déjà répondu à la question 17 de la CGT lors de la réunion de février 2017 et la question 14 de la CGT lors de la réunion du 17 avril 2018, l'accord d'entreprise de FMM prévoit que des salariés peuvent être cadre à partir du groupe 2 sous-groupe d.

En effet, l'article II.1.2 de l'accord d'entreprise stipule que :
Le présent accord met en place un système de classification des emplois dans lequel le personnel est réparti selon les catégories suivantes : non cadres, cadres, cadres dirigeants.
La classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser les différents emplois de l'entreprise. Le positionnement des emplois dans l'échelle de la classification s'effectue sur une échelle comportant 12 groupes, hors cadres dirigeants.

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

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

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

L'intention des parties signataires de l'Accord FMM du 31 décembre 2015 était de permettre l'application du forfait annuel en jours à tous les collaborateurs disposant du statut « cadre ».

L'absence de mention des sous-groupes 4 (B, C et D) éligibles au statut cadre, à l'article II/2.4.1 de l'Accord d'entreprise France Médias Monde du 31 décembre 2015, constitue une erreur de forme compte tenu que les parties signataires ont modifié, en toute fin de négociations, la liste des groupes de classification éligibles au statut « cadre » à l'article II/1.2. Or, les sous-groupes 4 B, C et D correspondent à des classifications « cadre ».

11) La direction a proposé aux documentalistes de RFI de passer du statut de PTA au statut de journalistes, à l'instar de leurs collègues de France 24. Mais si ceux qui optent pour le statut de

journaliste n'obtiennent pas leur carte de presse, est-ce que la direction leur payera la prime d'ancienneté comme elle s'y est engagée lors des réunions avec les documentalistes ?

FMM mettra tout en œuvre pour permettre aux journalistes documentalistes d'obtenir leur carte professionnelle auprès de la CCIJP et ainsi de permettre de déclencher l'ancienneté professionnelle en qualité de journaliste.

Comme indiqué aux documentalistes de RFI, la première demande relève d'une démarche individuelle du journaliste. L'entreprise ne peut se substituer au salarié et souhaite que ces démarches soient engagées.

12) MCD ne sera du voyage présidentiel en Russie à cause d'une demande hors délais auprès du service de l'Elysée. C'est la troisième fois que cela arrive. Comment expliquer que pour des voyages connus d'avance, MCD soit aussi souvent hors délai alors qu'à RFI et à France 24, cela n'arrive pas ? Est-ce une défaillance dans l'organisation d'évènements prévus d'avance ou une manière d'écarter MCD des voyages présidentiels ?

La rédaction de MCD a effectué plusieurs missions à l'occasion de voyages présidentiels.

Parfois le nombre des journalistes pouvant accompagner le Président est limité et MCD n'a pas pu envoyer de journaliste.

Dans le cas précis de la Russie, le journaliste que MCD avait chargé et programmé pour effectuer la mission n'a pas rempli les formulaires d'accréditation à temps. La règle à MCD est que le journaliste qui est chargé des missions fait les démarches d'accréditation.

La Direction de MCD rappellera cette procédure.

13) Pourquoi les derniers résultats Médiamétrie ile de France n'ont pas été communiqués ? Les salariés pourraient-ils être régulièrement informés quand une mesure d'audience est faite quelque part dans le monde ?

Les résultats Ile de France, comme tous les résultats, ont fait l'objet d'une communication à toutes les directions concernées.

La Direction réfléchit à mettre en place une communication régulière, sur des thématiques liées aux résultats d'audience dont la forme et la périodicité n'ont pas encore arrêtées.

14) L'inflation en 2017 a été de 1,2 % pourrait-on avoir une augmentation générale correspondant à ce taux ?

Les négociations annuelles obligatoires 2018 n'ont pas abouti à la mise en œuvre d'une mesure d'augmentation générale, l'application de mesures individuelles ayant été privilégiées.

En revanche, il existe dans l'accord FMM des mécanismes d'augmentations automatiques :

- **Prime d'ancienneté (cf. Article II/1.3.2 et Article III/2.3.2 de l'accord d'entreprise FMM),**
- **Augmentation de 2% au bout de 6 ans sans mesure individuelle (cf. Article II/1.3.6 et Article III/2.3.6 de l'accord d'entreprise FMM) – (cette disposition n'est pas applicable au salarié qui refuserait de signer l'avenant changeant sa structure de rémunération).**

15) Serait-il possible d'intensifier l'entretien des terrasses très sales aujourd'hui ?

Les Services généraux vont demander au service de ménage de faire le nécessaire.

16) Les TCR du service Monde souffrent d'un manque de local isolé qui leur permettrait de travailler dans de bonnes conditions acoustiques. La DTSI pourrait-elle faire en sorte que tous les personnels techniques de ce service n'aient pas à travailler au casque à longueur de journée ?

La DTSI rappelle que 2 cabines d'insert sont à disposition pour les TCR ainsi que des postes individuels dans le KB. Ces cabines permettent de s'isoler et d'effectuer le montage. La DTSI ne peut pas créer de local dédié au sein de la rédaction monde.

17) Par qui est remplacé le TCR de la cabine, parti en formation pour une longue période ? Comment se fait-il que ce remplacement n'ait pas été proposé à un brigadier ou à un TCR de RFI ? comment se fait-il qu'il n'y ait eu aucun appel à candidature ?

Ce remplacement a fait l'objet d'un appel à candidature en décembre 2017.

18) Les heures de récupérations au titre du travail du dimanche (A.I.A.) se sont à nouveau perdues dans les méandres de l'optiweb. En effet ces pauvres heures n'ont pas de domicile fixe. Afin de ne pas passer la nuit dehors elles s'invitent dans la case des heures de récupérations classiques. Ces dernières, bien qu'ayant un chez-soi, ont une durée de vie plus courte et entrainent dans leur mort prématurée leurs petites sœurs sdf. Serait-il possible de trouver aux premières une résidence adéquate qui leur garantirait une vie accomplie.

Un poste de responsable SIRH et GTA auprès de la DTSI a été créé pour suivre les évolutions et corrections d'anomalies des outils.
Un consultant vient de rejoindre FMM dans l'attente du recrutement définitif sur ce poste.
Ce sujet fera partie des dossiers de prioritaire d'évolution.
La Direction s'engage d'ores et déjà à ce que ces récupérations puissent être prises tout au long de l'année.

19) Les repose-pieds de la plupart des studios de RFI ont disparu. Quand seront-ils possible de les remplacer ?

La DTSI va engager une opération de remplacement des repose-pieds.

20) Que faut-il faire quand un invité se blesse dans les locaux de FMM alors qu'il a été appelé pour faire une interview dans nos studios ? Qui faut-il avertir à FMM ? Y-a-t-il une assurance pour couvrir les frais engagés par la personne blessée ?

Les invités sont pris en charge par nos couvertures à partir du moment où ils entrent dans nos locaux à notre demande ou s'ils sont en mission invités par nos soins.

La prise en charge des frais de santé se fera sur constitution d'un dossier de demande de prise en charge, seul le solde des frais non pris en charge par la Sécurité Sociale et/ou la complémentaire santé de la personne sinistrée fera l'objet de cette prise en charge.

Pour un incident dans nos locaux créant un dommage à notre invité, la prise en charge se fera au titre du volet Responsabilité Civile Exploitation de notre couverture RC.

Par ailleurs, il est souhaitable d'informer l'équipe de sécurité de tout problème de santé survenant à l'un de nos invités.

Le service juridique de FMM reste l'interlocuteur privilégié dans ce type de situation.

21) Avec les beaux jours très ensoleillés plusieurs services se transforment en fournaise et les esprits s'échauffent. Ils réclament depuis longtemps des stores occultants, quand allez-vous intervenir ?

L'installation de stores occultant n'est pas prévue au budget, rappelons que l'objet de ces stores est d'occulter, c'est-à-dire d'empêcher la lumière de l'extérieur d'entrer dans les locaux. Les stores existants permettent de filtrer le rayonnement.

22) A l'issue de la réunion sur les mesures individuelles, vous avez annoncé pour certains salariés une augmentation de 3% se décomposant ainsi : 2% pour l'année 2017 et 1 % pour l'année 2018. Les 2% sont prévus par l'accord d'entreprise tout comme les 3, 5 et 7 et 10 %. En revanche, l'augmentation de 1% n'est pas dans les textes, pourriez-vous accorder aux salariés concernés 3 % pour l'année 2018 ?

Il convient de rappeler que le cadrage de la NAO ne permettait pas d'effet rétroactif sur 2017 hors les mesures automatiques de 2% pour les salariés n'ayant pas eu de mesure individuelle depuis plus de 6 ans.

Par conséquent et afin d'augmenter le niveau de la mesure, la Direction a opté pour certains collaborateurs d'augmenter leur mesure à 3% sur 2018 dont 2% rétroactifs sur 2017.

Questions CFDT

1) quand interviendront les augmentations individuelles ? Pour le mois d'avril, les bulletins de salaire sont restés inchangés.

Les augmentations de 3%, 5% ou 7% annoncés à l'issue de la réunion sur l'attribution de mesures individuelles annuelles seront en paie de mai 2018 sous réserve que les collaborateur(trice)s se soient prononcé(e)s sur l'avenant de transposition (positivement ou négativement).

En revanche, conformément aux principes fondamentaux de transposition définis dans l'annexe 17 de l'accord d'entreprise de France Médias Monde, les dispositions prévues aux titres II.1 et III.2 (EMPLOI, CLASSIFICATION, REMUNERATION…) ne sont pas applicables en cas de refus de changement de structure des rémunérations. Dès lors, la mesure d'augmentation salariale de 2% prévue pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis 6 ans ne s'applique qu'aux salariés ayant accepté la modification de leur structure de rémunération.

2) Nous reposons la question de la relève : si elle tarde à arriver, voire reste injoignable/n'a pas été planifiée, enfin, au bout de combien de temps, peut-on estimer que le collaborateur PTA peut quitter son poste, afin de rentrer chez lui sans, pour autant, être accusé d'abandon de poste ?

Le collaborateur PTA ne pourra pas être accusé d'abandon de poste dans la mesure où sa vacation est théoriquement terminée. Il convient en tout état de cause d'informer toutes les personnes concernées notamment dans le cas où des aménagements de grille doivent être mis en œuvre. Ces aménagements ne peuvent être décidés que par un membre de la Direction de la rédaction, ou à défaut par un rédacteur en chef.

3) La réponse de la direction concernant la hauteur des écrans plasmas situés dans les régies de production de France 24 positionnés trop haut et provoquant une forte gêne et des troubles musculo-squelettiques pour les personnels qui y travaillent :

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

Alors, on pourra tout de même les baisser, mais en repensant la priorité des écrans : les plus utilisés à hauteur d'yeux, et les moins utilisés, sur les côtés, un peu plus haut et un peu plus bas comme c'est le cas dans les nouvelles régies finales ?

Des ateliers de travail ont été menés par la société RedBee/Ericsson de novembre 2013 à janvier 2014 avec des exploitants afin de concevoir l'ergonomie actuelle.

- **les écrans du pupitre sont sur des rotules et peuvent être pivotés (PAN & TILT) et modifiés en hauteur à l'initiative de l'exploitant**
- **les dalles sont suspendues en 1, 2,3 et ne peuvent être déplacées qu'en hauteur**
- **les dalles A & B sont accrochées au mur et leur déplacement ne peut pas être envisagé.**

Le réagencement des dalles et des écrans dans les régies de production nécessite une simulation avant toute modification.

Elle doit être initiée par RedBee/Ericsson qui en est l'usager principal.

4) Pour rebondir sur la question concernant la présence de coiffeur la nuit, il faut être clair qu'il n'est pas question qu'il reste la nuit, mais seulement jusqu'à 23h/minuit, afin de rendre présentable les présentateurs/ices. Il ne faut pas oublier que l'on parle de la nuit « parisienne », alors que c'est le prime time aux Etats-Unis, ainsi que la reprise du signal FR par la chaîne d'info de France TV. La production avait proposé cette solution au moment de la reconduction du contrat, mais elle n'a pas été retenue. Comment la direction explique son manque d'égard, non seulement envers ses employés, mais aussi envers ses téléspectateurs ? Nous sommes une chaîne 24/7 et non une chaîne en direct qu'aux heures de bureau parisiennes.

La Direction de France 24 dans son ensemble aimerait, elle aussi, pouvoir mettre en œuvre des moyens supplémentaires chaque fois que c'est nécessaire. Elle se doit d'arbitrer ses décisions au regard des contraintes budgétaires et en rapport avec la stratégie de diffusion.

La Direction va de nouveau relancer le sujet sur la présence jusqu'à minuit d'un coiffeur. Cette évolution éventuelle ne pourra de toute façon pas se faire avant une nouvelle mise en concurrence de la prestation de coiffure.

5) Une question revient souvent sur le tapis de la part des intermittents et des pigistes de l'entreprise concernant leurs contrats et tous les documents administratifs liés à leur activité (AEM, contrats, etc.) Leur souhait serait de les recevoir sous forme électronique afin de faciliter la signature des contrats, le suivi et l'archivage des documents, etc ... Quand est-ce que la direction compte-t-elle mettre en place ce type d'outils qui faciliterait la vie de nos intermittents et pigistes mais aussi peut-être la vie des chargés de paie ? Beaucoup d'entreprises de l'audiovisuel utilisent ce type d'outil. Pourquoi pas nous ?

Après avis de la DTSI, il apparaît que les prérequis pour la mise en place d'un tel système ne sont pas réunis à ce jour.

6) Le traitement administratif des remboursements de frais de missions et de taxis est très lourd et les délais de remboursements s'allongent encore et toujours. Ceci pose beaucoup de

problèmes aux salariés, mais aussi aux intermittents et pigistes qui doivent débourser beaucoup d'argent pour venir travailler !

La DAF nous a déjà répondu qu'il y avait la possibilité d'une avance de 400€ - remboursable le 31 décembre chaque année - mais cette réponse n'est pas satisfaisante. Quand est-ce que la Direction compte-t-elle mettre en place un type d'outils qui faciliterait encore la vie de nos intermittents, pigistes, salariés mais aussi celle des personnes qui travaillent « à la chaine » pour traiter au plus vite les notes de frais ?

Toujours est-il qu'au nom de l'harmonisation, pourquoi ce ne sont que les collaborateurs de France 24 travaillant en horaires décalées qui n'ont pas de code taxi, alors que c'est le cas chez RFI et MCD … y compris pour ceux qui ne travaillent pas à heures fixes, mais en 3x8 ?

Concernant le remboursement des frais de taxis, les salariés de France 24, alternant des vacations journée et soirée, continuent à bénéficier, à leur demande, d'une régie d'avance de 400 euros. La position de la Direction reste inchangée.

En octobre 2017, les codes taxis ont été accordés aux chefs d'édition et présentateurs du JTA, aux chroniqueurs économie du soir, aux chroniqueurs sport et aux chroniqueurs médias.

La Direction ne souhaite pas faire évoluer ces modalités de prise en charge des frais de transport.

Questions CFTC

Paie / Rémunération

1) Le prélèvement à la source sera effectif dès le mois de janvier 2019.

Les collecteurs auront la possibilité de mettre en œuvre une préfiguration du PAS sur les bulletins de salaire à compter de l'automne 2018. Cette préfiguration consistera à préciser sur le bulletin de salaire le montant du prélèvement qui aurait été acquitté si le PAS avait été en vigueur. Cette préfiguration sera assurée sur la base du taux personnalisé transmis à l'employeur à compter de septembre, sauf option de l'usager pour le taux non personnalisé.

France Médias Monde compte-t-elle mettre en œuvre la préfiguration du prélèvement à la source à l'automne 2018 ?

La Direction a lancé un appel d'offre pour conduire ce projet.

La Direction informera les salariés et les élus sur l'avancée du projet.

2) L'annexe 19 à l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, stipule à propos des salariés qui refusent la structure de leur rémunération que "Le montant ainsi que la structure de la rémunération de ces collaborateurs sont figés à la date du 31 décembre 2016."

Cela veut-il dire que ces salariés ne pourront jamais avoir d'augmentation de leur salaire de base tout au long de leur carrière à FMM ? Comment une telle mesure pourrait-elle ne pas être discriminatoire ? L'augmentation peut très bien être calculée sur la base de la structure de la rémunération de ces collaborateurs au 31 décembre 2016.

Les collaborateurs ayant manifesté leur refus de changement de la structure de leur rémunération se sont vus proposer un avenant tenant compte de leur choix.

Compte tenu de leur refus et ainsi que le prévoit l'Annexe 17 de l'Accord FMM, les dispositions relatives aux titres II.1 et III.2 ne sont pas applicables.

Toutefois, France Médias Monde peut tout à fait accorder à ces salariés des augmentations de salaires dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, comme cela a été fait lors des dernières NAO. Dans ce cas le calcul des éventuelles augmentations salariales de ces collaborateurs peut effectivement être réalisé sur la base de leur structure de rémunération antérieure.

En revanche, conformément aux principes fondamentaux de transposition définis dans l'annexe 17 de l'accord d'entreprise de France Médias Monde, les dispositions prévues aux titres II.1 et III.2 (EMPLOI, CLASSIFICATION, REMUNERATION…) ne sont pas applicables en cas de refus de changement de structure des rémunérations. Dès lors, la mesure d'augmentation salariale de

2% prévue pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis 6 ans ne s'applique qu'aux salariés ayant accepté la modification de leur structure de rémunération.

Indemnité de congés payés (ICP)

3) L'indemnité pour les congés pris du 1er juin au 31 décembre 2016, a été versée sur le bulletin de décembre 2016. Comment ce versement peut-il indemniser les congés pris au mois de décembre, ceux-ci étant généralement traités en paye avec un mois de décalage ?

La somme versée au titre de l'ICP en décembre 2016 a été calculée selon les modalités prévues par l'usage dénoncé par France Médias Monde à l'occasion de la réunion du Comité d'entreprise du 26 avril 2018.

Antérieurement, FMM calculait le montant de l'ICP en procédant au versement de 10 % de la somme des éléments variables de versés sur la période de référence de juin à mai.

Cette méthode étant systématiquement plus favorable que le comparatif entre le maintien de salaire et le 10ème de la rémunération perçue sur l'année antérieure, il n'a pas été nécessaire d'attendre la remontée d'informations relative à la prise de congés payés de décembre 2016 pour pouvoir traiter l'ICP.

4) Il semble que le montant de l'ICP versée en décembre 2016 au titre des congés payés pris du 1er Juin au 31 décembre 2016 soit faux pour certains salariés. Auprès de qui peut-on vérifier le détail du calcul et, le cas échéant, obtenir une régularisation ?

Les salariés peuvent s'adresser au service paie pour vérification.

5) La Direction a indiqué que dès le mois de janvier 2019, l'ICP serait versée en temps réel, au mois le mois. Comment l'assiette de calcul du 1/10ème CP au titre des congés posés en 2019 pourrait-elle prendre en compte dès janvier 2019 l'ICP de l'année précédente (sur les congés posés en 2018), celle-ci étant versée en février 2019 ?

De même, comment l'assiette de calcul peut-elle prendre en compte les EVP de décembre 2018, ceux-ci étant payés sur le bulletin de janvier ?

Lorsqu'un salarié dépose des congés payés, ceux-ci sont traités à l'occasion de l'échéance de paie du mois suivant la prise.

Les congés pris en janvier 2019 seront donc traités en février 2019.

Par ailleurs, les éléments variables de paie de décembre 2018 seront traités dans la paie de janvier 2019.

Enfin, l'ICP au titre de la prise de jours de congés payés en 2018 sera versée en février 2019.

En conséquence, le calcul du comparatif « maintien VS 10ème » s'opérera en février 2019, date à laquelle FMM disposera de l'ensemble des informations nécessaires au traitement de l'indemnité de congés payés « au mois le mois ».

6) Le code du travail prévoit la possibilité pour un salarié de poser ses jours de congés chaque mois, dès leur acquisition, sans attendre l'année suivante. Les jours de congés payés étant indemnisés en fonction de la rémunération de référence établie lors de l'année de leur acquisition, quelle rémunération de référence la Direction utilise-t-elle pour indemniser les jours acquis et posés dans la même année ?

Les congés payés sont calculés sur la base du salaire mensuel brut du salarié.

Le cas échéant, le collaborateur peut bénéficier du versement d'une indemnité de congés payés à l'issue de la période de référence afin de tenir compte des éléments de rémunération affectés par la prise de congés payés.

7) Le 5 mars 2017, lors de la réunion d'information des délégués syndicaux sur les modifications du paiement du 1/10ème CP à France Médias Monde, la Direction a annoncé qu'elle avait unilatéralement décidé de constituer une enveloppe de 350 k€ prise sur le budget des négociations annuelles obligatoires 2017/2018 pour le financer.

Dans le document présenté aux organisations syndicales, la Direction inclut la prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul du 1/10ème CP. Depuis, dans le document remis au CE du 26 avril, la Direction s'est aperçu que la prime d'ancienneté ne devait pas être incluse puisque son versement n'est pas affecté par la pose de congés payés.

À combien se monte l'économie ainsi réalisée par rapport au budget de 350 k€ initialement prévu ? Sera-t-elle réintégrée au budget des NAO (qui sont par ailleurs toujours en cours) pour financer de nouvelles mesures ?

La Direction confirme que la prime d'ancienneté sera prise en compte dans l'assiette du calcul du 10ème CP.

Mashable :

8) Qui est le référent hiérarchique de l'équipe Mashable depuis le départ du Directeur adjoint en charge de la rédaction internet qui était par ailleurs leur rédacteur en chef ? Sont-ils rattachés à l'adjoint au Directeur de la Rédaction ?

Pour le moment et dans l'attente de la mise en œuvre d'un nouvel organigramme, l'équipe Mashable est rattachée au directeur adjoint de France 24.

Pigistes / intermittents :

9) Un intermittent du spectacle a généralement, en raison de la nature même de son statut, plusieurs employeurs. Y a-t-il un obstacle, d'ordre juridique ou autre, à ce qu'un intermittent employé occasionnellement par Ericsson puisse également être employé par France 24, dans un secteur qui n'est pas opéré par Ericsson et sur un poste n'ayant pas le même intitulé ?

Le fait d'avoir recours à des salariés intermittents du spectacle qui collaboreraient déjà avec FMM par l'intermédiaire de son prestataire de service Ericsson ferait peser un risque juridique important aux deux sociétés et plus particulièrement à France Médias Monde.

France Médias Monde demeure donc vigilante à ce que ces situations ne puissent être qu'exceptionnelles.

10) Les assistants plateaux ont vu leur domaine d'intervention et le périmètre de leurs tâches augmenter considérablement depuis douze ans. Aujourd'hui la fonction d'aide de plateau à laquelle ils sont rattachés dans la grille de classification des métiers de l'accord de branche télédiffusion ne correspond plus du tout à la réalité de leur métier. En effet, en plus de la gestion des éléments de décor, ils s'occupent d'orienter et d'assister les invités, ils doivent également s'occuper d'équiper les intervenants en micros et oreillettes HF, assurer leur entretien, faire le cadre sur les caméras non motorisées, programmer des configurations d'éclairage plateau et des écrans plasma pour le point de duplex, gérer le prompteur des présentateurs, etc. Nous demandons donc à la Direction de recruter ces collaborateurs en CDDU sous la fonction de Chef de plateau et de prendre en compte dans leur rémunération l'ensemble des tâches qui sont traditionnellement effectuées par d'autres corps de métier.

La définition des tâches qui est ici formulée n'est pas différente de celle qui a toujours été appliquée à ces collaborateurs. Pour autant, la charge de travail a pu certainement s'intensifier. C'est pourquoi une négociation est prévue entre la direction et les représentants du personnel dans les jours qui viennent, notamment pour les collaborateurs en CDDU.

Recrutements :

11) Pourquoi un appel à candidature n'a pas été lancé pour le poste du correspondant franco de France 24 à Washington ? Pourriez-vous nous expliquer comment ce choix a été fait ? Beaucoup de salariés doutent que le niveau d'anglais du journaliste "nommé" soit assez bien pour remplir ses missions sur place. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi la correspondante française numéro 2 déjà installée à Washington ne devient pas la correspondante attitrée ?

La Direction rappelle qu'il n'y a pas de poste vacant à Washington. La correspondance était et restera assurée par une société prestataire. Le choix du correspondant relève des prérogatives de la Direction.

12) Les salariés s'interrogent sur vos pratiques pour contourner les appels à candidature. le poste du responsable du service Reportage libéré par la "nomination" de ce journaliste à Washington. Pourquoi il n'y a pas eu un appel à candidature pour ce poste ? Et quels étaient vos critères déterminants ?
Avez-vous consulté et reçu les autres rédacteurs en chef avant de faire ce choix ?

a. Avant la nomination de la nouvelle responsable JRI, il y avait un autre JRI qui occupait ce poste en intérim pendant plusieurs semaines. va-t-il donc perdre ces responsabilités?

b. Si celui-ci garde ce poste, quelle sera la répartition des responsabilités entre lui et la nouvelle nominée ?

c. S'agit-il d'une création de poste ?

La Direction rappelle le communiqué du directeur de F24 à ce sujet : « Une rédactrice en chef, est chargée de la gestion du service de reportages dans l'attente de la présentation du projet de nouvelle organisation au service et aux instances. »

Suite des restrictions d'aptitude, le collaborateur JRI évoqué a été affecté temporairement sur un poste sédentaire. Il n'a jamais tenu le rôle de responsable du service JRI. Il intervient pour assurer une coordination plus fluide et un passage d'information plus efficient, en support de la rédactrice en chef.

Il ne s'agit pas d'une création de poste, il y a toujours eu un responsable des reportages.

13) Pourriez-vous nous expliquer pourquoi le contrat du correspondent anglo à Beirut est-il interrompu ? Est-ce que c'est normal qu'il a n'a pas été notifié par un responsable à France 24 de l'arrêt de son contrat ?

L'ancien correspondant n'a pas souhaité participer à l'appel d'offre. Il a même fait savoir qu'il ne souhaitait plus collaborer sous un format News avec F24. La société de production qui l'employait a été informée de notre choix suite à l'appel d'offre, et du fait que nous changions de prestataire. Le correspondant ne peut donc pas évoquer un manque d'information de la part de F24 sur la fin de collaboration.

14) Il y a un vrai souci de pause repas dans les shifts de rédacteurs-en-chef et toute l'édition à France 24. Il leur est presque impossible de prendre une pause repas pendant leur shift, or ils devraient avoir une pause de 20 minutes toutes les 6 heures. Que propose la Direction pour remédier à cela?

La mise en place du nouveau planning des rédacteurs en chef a été imaginée pour permettre justement des pauses, à tour de rôle, afin de ne pas laisser vacant ce poste en journée. L'organisation des vacations de l'édition, avec des périodes de préparation conséquentes, sans contrainte de mise à l'antenne, permet la prise de pause. Il est évident qu'une fois le direct

commencé, il n'est pas possible de s'absenter de la régie ou de la rédaction. Mais ces périodes de direct ne représentent, en temps normal, que 2h de la vacation.

Divers

15) A qui s'adresser lorsque le système de recharge de badge pour le restaurant d'entreprise ne permet pas de recharger son badge ?

Lorsque le système de recharge de badge pour le restaurant d'entreprise ne permet pas de recharger son badge, les salariés peuvent s'adresser directement au restaurateur ou passer par la Direction des Affaires Générales qui transmettra.

16) la Direction de la Communication ne semble pas tenir compte des multiples alertes d'une salariée qui a fait savoir à maintes reprises qu'elle développe une allergie aux fleurs et aux diffuseurs de parfum. Ce problème doit être pris au sérieux et les mesures nécessaires doivent être prises pour préserver la santé de cette salariée et lui permettre de travailler dans de bonnes conditions.

La mise en place de ce diffuseur correspond à une demande liée aux nuisances olfactives récurrentes.

Selon les chefs hôtes et hôtesses, les quelques réactions négatives au diffuseur du parfum étaient liées au fait que le diffuseur était disposé trop près des canapés d'accueil. Cet emplacement étant conditionné par la présence d'une prise secteur. Un nouveau modèle a donc été placé à un autre endroit de l'accueil et les plages de diffusion ont été adaptées au flux des visiteurs et avec une intensité variable. Par ailleurs, le parfum a été choisi en collaboration avec les équipes d'accueil.
Aucune réaction négative n'a été relevée.
Quant à l'allergie aux fleurs, la salariée doit nous fournir un certificat médical et nous trouverons une solution pour que son espace de travail ne soit pas proche des fleurs.
L'utilisation du diffuseur est en conformité avec les normes en vigueur et ne présente pas de risques avérés pour la santé.
Les substances utilisées pour le parfum fournit par notre prestataire Expressions Parfumées SAS est certifié IFRA - RIFM et l'ensemble de ses produits ont été enregistrés auprès de l'ECHA conformément à la règlementation européenne REACH.

LES NORMES ET CERTIFICATIONS DU SECTEUR
Programme REACH1
1 https://reach-info.ineris.fr/REACH_2018
https://www.echa.europa.eu/reach-2018
2 http://www.ifraorg.org/

REACH est un règlement de l'Union européenne adopté pour protéger des risques liés aux substances chimiques. L'Agence européenne des produits chimiques (ECHA) reçoit les enregistrements individuels, en évalue la conformité et détermine si les risques des substances peuvent être gérés.

Il s'applique à toutes les substances chimiques utilisées dans les produits de beauté, produits de nettoyage, vêtements...

IFRA (International Fragrance Association) 2

Cette association représente l'industrie du parfum à l'international avec des divisions régionales (Europe / Asie & Pacifique et Amérique).

L'IFRA a développé et implémenté un Code de Pratique qui fournit des recommandations pour les bonnes pratiques dans le but d'assurer que les parfums soient sans danger pour le consommateur. Les standards en vigueur peuvent limiter ou interdire l'utilisation de certains parfums, et le certificat IFRA permet au fabricant du produit/parfum de s'y conformer.

Pour tirer ses conclusions, l'IFRA s'appuie sur les recommandations du RIFM (Research Institute for Fragrance Materials), un centre de recherche composé d'un panel d'experts indépendants.

17) Il y a des problèmes récurrents de toilettes bouchés et de fuites importantes au 5ème étage, côté rue.

Les Services généraux testent actuellement un produit désinfectant permettant à terme de remplacer les lingettes désinfectantes peu dégradables dans les canalisations d'eau usées. Cela permettra de réduire les bouchons rencontrés dans les sanitaires

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 17 JUIN 2018

Questions CFTC

Pigistes / intermittents :

1) Il semble y avoir un Problème de paramétrage du logiciel de paie HR. Alors que la durée d'une vacation est correctement renseignée dans *Optichannel* HR ne déclare pas la même durée au niveau des AEM. Par exemple un intermittent qui fait 2 vacations de suite de 10h est bien payé 20h mais au niveau de son AEM, on déclare seulement 16h.

Le problème est identifié. L'analyse du problème et le paramétrage spécifique de la déclaration de la durée des vacations dans Optichannel sont et en cours de traitement. Une correction a été apportée aux AEM erronées.

2) Plus aucun intermittent du spectacle ou journaliste rémunéré à la pige ne signe systématiquement de contrat de travail lorsqu'il collabore pour France 24. Plusieurs personnes n'ont signé aucun contrat depuis des mois, voire des années. La Direction est-elle au courant que puisque seul le CDD doit faire l'objet d'un écrit, tous ces salariés sont donc réputés être en CDI ?

Les lettres d'engagement sont toujours mises à disposition des salariés non permanents. Elles sont à disposition des salariés au secrétariat général de France 24. Les salariés qui en ont besoin rapidement, ou dans le cas de contrats manquants, peuvent en faire la demande auprès de leur chargé de planning qui les éditera dans les meilleurs délais.

3) À France 24, quelques journalistes pigistes qui font très régulièrement de la présentation bénéficient d'une partie du remboursement des frais d'habillement/stylisme/pressing. Quelle est la règle dans ce domaine pour que tous les journalistes présentateurs pigistes réguliers puissent en bénéficier également ?

La règle d'attribution de la prime « vêtement » est définie par la Direction financière. La règle actuelle accorde un budget de remboursement stylisme/pressing uniquement aux journalistes présentateurs permanents.

Les journalistes pigistes qui interviennent à l'antenne peuvent bénéficier de prêt de vêtements du portant de la rédaction de France 24, et bénéficier de conseils en image de la part de notre styliste.

4) Lors de la réunion DP du mois de mai, la direction expliquait qu'elle encourt un "risque juridique important" si elle faisait recours à des salariés intermittents du spectacle qui collaborent déjà avec FMM par l'intermédiaire de son prestataire de service Ericsson. Néanmoins, la direction ajoutait qu'elle est vigilante à ce que ces situations ne soient que "exceptionnelles". Si le risque juridique est si important, pourquoi ces "exceptions" à la règle existent? Et qu'elles sont les critères pour que d'autres intermittents très méritants et très fidèles à FMM bénéficient également de cette "exception"?

La Direction souhaite apporter des précisions sur le recours aux intermittents qui travaillent aussi pour Ericsson : il n'est pas possible pour FMM d'avoir recours à des personnels intermittents sur des fonctions qui sont déjà proposées par Ericsson dans le cadre du contrat de prestation de service qui nous lie. La Direction a précisé le mois dernier qu'elle souhaite maintenir une bonne collaboration avec notre prestataire. Dans cette optique, la Direction de France 24 demande un accord de principe lorsqu'elle souhaite collaborer avec des personnels intermittents qui travaillent déjà occasionnellement pour Ericsson.

5) Depuis les derniers changements apportés aux plannings de France 24 pour alléger la charge de travail des permanents, les journalistes pigistes et les intermittents se sentent cantonnés à n'effectuer que des shifts en weekend. En plus, les vacations du weekend sont plus longues avec moins de personnel (voir questions "organisation du travail" 5 et 6). Certes, ils ont théoriquement la liberté d'accepter ou de refuser de travailler pendant les week-ends. Mais dans la réalité, ils sont obligés de les accepter pour garantir un revenu décent vu la rareté du travail en semaine à FMM pour eux. Cela a un impact certain sur leur vie familiale et sociale.

Pour récompenser ces sacrifices, la direction peut au moins les récompenser financièrement. Une majoration de la pige weekend est la solution. Sinon, comment la direction peut-elle répondre à cette situation?

La Direction a indiqué lors des négociations pigistes et intermittents qu'elle ne modifierait pas les barèmes de piges France 24.

Par ailleurs, il est inexact d'affirmer que France 24 fait beaucoup plus appel aux pigistes le week-end depuis la mise en place des nouveaux cycles, qui, nous le rappelons, a été effective au 8 janvier 2018. Quelques chiffres issus des données de travail des non permanents d'Optichannel :

- **en Mai 2017, 2791 contrats conclus sur des vacations en semaine, 618 sur des vacations de WE,**
- **En 2018, 3159 en semaine, 613 sur les WE pour ce seul mois de Mai.**

Certes certains cycles ont vu baisser le nombre de week-ends pour les salariés en CDI mais il faut aussi considérer que pour une partie de ces équipes des postes supplémentaires ont été

créés. Ainsi, le nombre de vacations non pourvues le WE n'a pas augmenté. Il a juste été dilué dans les cycles des permanents.

Organisation du travail :

6) Alors que les nouvelles régies de diffusion HD ont été mises en production depuis plusieurs mois, les équipes de maintenance ATS n'ont toujours pas reçu de formation sur ces nouvelles installations ? (Point déjà remonté en DP)
L'équipe de maintenance broadcast ne dispose même pas des droits d'accès pour leur permettre d'intervenir en cas de problème technique sur les matériels dont ils doivent assurer le support.
Cette situation est extrêmement préoccupante et a mis en danger l'antenne de France 24 a plusieurs reprises avec parfois des conséquences visibles pour les téléspectateurs. Elle provoque en outre un stress supplémentaire pour les personnels techniques travaillant à la maintenance et à la diffusion. Comment la DTSI justifie-t-elle cette situation aberrante et inacceptable ?
DTSI

Le périmètre et l'outillage dans les nouvelles régies de diffusion n'a pas changé pour les ATS. La nouvelle coordinatrice va organiser une présentation individuelle des nouveaux environnements de travail d'ici la fin septembre. Concernant les droits d'accès aux systèmes par l'équipe Broadcast, il s'agit d'une omission lors des formations de l'équipe, cette erreur va être corrigée.

7) Contrairement à ce que la Direction affirmait dans sa présentation du projet, la nouvelle formule de la matinale a sensiblement accru la charge de travail de plusieurs catégories de personnel dont les maquilleuses et les coiffeurs. Les coiffeurs sont amenés à coiffer jusqu'à 12 personnes et plusieurs invités en une matinée. Ce rythme est extrêmement difficile à tenir et justifierait le recours à un coiffeur supplémentaire, de préférence la nuit, lorsqu'aucune prestation de coiffure n'est prévue. Par ailleurs les maquilleuses n'ont plus qu'une seule pause entre six heures et 6h30 alors qu'auparavant elles en avaient également une entre 8:30-9h, qui n'existe plus. Par ailleurs, il arrive fréquemment que cette unique pause soit considérablement réduite, voire disparaisse en fonction du nombre de personnes à maquiller.

⇨ **Coiffeur :**

Un renfort coiffure n'est pas envisageable à ce stade, notamment pour des raisons budgétaires.

⇨ **Maquillage :**

Il arrive effectivement qu'il y ait des demandes supplémentaires (tournage extérieur, chronique supplémentaire, etc…). Ces demandes sont généralement plus tard dans la matinée, à partir de 8h.

8) Sur l'antenne anglophone de France 24, la durée du journal de 8h30 qui se termine régulièrement vers 8h50 vient amputer la durée de la seule pause (15 minutes) dont bénéficient les équipes

techniques en régie de production dans une tranche de 4 heures de direct. Nous demandons à la Direction de la rédaction de France 24 de tout mettre en œuvre pour préserver ce temps de pause. Il faut pour cela terminer le rappel des titres à 8h44 au plus tard. Une solution consisterait à ne faire que deux titres au cours de ce rappel.

La Direction reconnait des « débordements » occasionnels de la durée du journal de 8h30 mais qui ne doivent en aucun cas être la règle. La consigne de respecter l'horaire sera rappelée aux rédacteurs en chefs, présentateurs et chefs d'édition.

9) La nouvelle formule de la matinale implique un exigeant temps de préparation la veille pour les équipes éditoriales (chefs d'édition et assistants d'édition) et également pour les chroniqueurs qui sont amenés à prendre contact la veille au soir avec différents intervenants (acquisitions, infographie, présentateurs) pour préparer leur chronique et ce alors qu'ils commencent leur vacation à 3 heures du matin le lendemain. Cette organisation ne permet pas de respecter le repos quotidien légal dont doit bénéficier tout salarié entre deux vacations. Par ailleurs ce temps de préparation la veille d'une vacation n'est pas rémunéré ce qui est d'autant plus problématique lorsqu'il s'agit de collaborateurs rémunérés à la pige. Nous demandons à la direction de garantir le repos quotidien des salariés et de mettre en œuvre des compensations spécifiques pour prendre en compte le travail de préparation supplémentaire qui doit être effectué en amont de la vacation.

La Direction ne demande pas aux journalistes qui travaillent en matinale de préparer en amont leur vacation. La Direction ne souhaite pas que les salariés prennent sur leur temps de repos pour préparer leurs tranches en matinale. Si le temps de préparation déjà prévu dans la vacation n'est pas suffisant, la Direction pourra apporter les modifications qui s'imposeront. Une réunion sera organisée à la rentrée pour en discuter avec les équipes.

10) Le module "France Info" produit par France 24 nécessite la présence d'un journaliste rédacteur et d'un rédacteur en chef, comme l'a prévu le projet au départ. Mais avec la pratique quotidienne, tous les salariés travaillant sur ce module remarquent un déséquilibre entre la charge de travail du journaliste rédacteur et celle du rédacteur en chef. Il est demandé au journaliste rédacteur de produire ce module de A à Z (écriture, recherche des images, montage basique, montage spécifique à ce module, demande d'infographie, mixage, livraison…) Souvent, des problèmes techniques viennent compliquer la situation du journaliste rédacteur.
Aujourd'hui, une autre tâche est ajoutée. Il est désormais demandé aux journalistes rédacteurs d'assurer la publication de leurs modules "France Info" sur le site internet. Ils sont obligés d'être formés sur un énième logiciel pour le faire. La publication internet prend au minimum une demi-heure de travail en plus.
Cette charge de travail conséquente rebute les journalistes permanents qui refusent de produire ce module. France 24 recourt ainsi à des journalistes pigistes pour le produire.
La CFTC demande de faire un bilan d'étape pour le module "France Info" et de repenser le processus de production et les moyens alloués à ce module pour alléger la charge du travail du journaliste rédacteur.

La mise à disposition des modules sur le site de Franceinfo permet une meilleure exposition de des productions de France 24, et répond à la volonté de tout l'Audiovisuel Public de contribuer de façon plus efficace à mettre en avant les contenus numériques sur nos différentes plateformes. La mise en ligne n'a débuté que depuis une semaine. Elle peut en effet demander du temps, environ 30', car des contraintes techniques n'ont pas pu encore être levées. Il faut aussi laisser le temps aux équipes de se roder à ce dispositif. Compte tenu de la charge de travail des rédacteurs, il a été convenu de donner cette tâche aux rédacteurs en chef.

Par ailleurs, la Direction souhaite toujours que tous les journalistes rédacteurs contribuent à cette activité.

11) Depuis quelques années maintenant, la CFTC fait remarquer à cette instance l'injustice faite aux équipes d'édition News du weekend à France 24. Leurs shifts durent plus longtemps qu'en semaine. Même en matinale ou en soirée/nuit, leurs shifts durent plus de 8h. Ils sont obligés de travailler par moment avec deux présentateurs et sur deux conducteurs en même temps. Et tout cela avec le même salaire. Les journalistes permanents assurent rarement ces shifts. Ce sont essentiellement des journalistes pigistes qui sont obligés d'accepter cette situation.

L'argument de la direction jusque-là était de dire que l'actualité le weekend est moins dense. Cet argument ne tient plus. La direction de la rédaction crie haut est fort qu'en termes de couverture de l'actualité, il n'y a pas de différence. Désormais, la consigne donnée aux équipes est de casser l'antenne régulièrement le weekend et être extrêmement réactives aux "update". Sans parler des éditions spéciales non prévues à l'avance.

Dernier exemple en date : pour le Mondial de football, deux journaux spéciaux sont prévus le samedi soir, assurés par les mêmes chefs d'édition des news.

La CFTC demande encore une fois l'alignement des shifts édition du weekend sur ceux de la semaine. Même durée, même charge de travail, même salaire...

Pour répondre à la demande des équipes d'édition de travailler moins de week-ends par le passé, la solution proposée a donc été de rallonger la durée des vacations et de désynchroniser les horaires de travail de ceux des présentateurs. Depuis plusieurs années, la Direction tente de revenir à des horaires identiques entre les éditions et les présentateurs mais nous essuyons toujours un refus. En effet, cette solution reviendrait à augmenter le nombre de weekends travaillés dans le cycle de l'édition. Cette option a été présentée au début des réflexions avec les équipes lors de la reconfiguration des cycles liées à l'accord d'entreprise. Nos capacités budgétaires ne nous permettent pas aujourd'hui d'envisager des moyens supplémentaires pour traiter ce point.

12) En septembre 2017 la loi a assoupli les modalités qui régissent le télétravail. Un quart des salariés ont aujourd'hui recours au télétravail en France. Une négociation spécifique a été entamée à FMM. Quand cette négociation se poursuivra-t-elle? À quelle échéance la direction prévoit-elle un recours plus conséquent au télétravail?

Une réunion de négociation a déjà été organisée sur ce thème. Pour avancer sur ce sujet, nous attendons de connaitre précisément le nombre de VPN (connexion aux outils métier à distance) que nous pourrions mettre à disposition.

Au-delà de la disponibilité des VPN, nous devons aussi gérer des contraintes liées à la sécurité des données.

13) La Direction a désigné un nouveau rédacteur en chef pour assurer l'intérim jusqu'au mois de septembre de la rédaction en chef du site de France 24 en arabe. Compte tenu de la lenteur du processus de recrutement et la période de vacances qui s'approche, quand l'appel à candidature pour ce poste sera-t-il lancé ?

La Direction diffusera un appel à candidature début juillet et les candidats intéressés pourront postuler durant l'été, la prise de poste se fera idéalement à la rentrée.

14) Les journalistes ont découvert récemment l'existence d'un(e) "responsable de l'accompagnement de la transition numérique". Depuis quand ce poste existe-t-il ? Quelles sont ses missions ? Sur quelle langue travaille-il et à quel service est-il rattaché ?

Comme indiqué dans l'organigramme présenté en CE, ce poste est rattaché à la rédaction en chef numérique franco/anglophone. La responsable de l'accompagnement de la transition numérique intervient en soutien du projet numérique à la demande de la Direction de la rédaction.

Paie

15) Pourquoi les bulletins de salaire ne mentionnent plus le montant de la retenue de salaire lorsque l'on pose un jour de congé payé ?

Le bulletin clarifié n'oblige pas à afficher cette retenue salariale (+ et -).

En revanche, les dates de prises de congés dans le mois de paie figurent en bas du bulletin.

16) Pourquoi les bulletins de salaire des intermittents du spectacle ne font-ils pas référence à l'accord national de branche de la télédiffusion qui leur est applicable ?

Le sujet est identifié et fait actuellement l'objet d'une analyse.

Congés payés et absences

17) Les congés payés (CPJ) reportés sur la première semaine de janvier et qui étaient considérés à tort par Optiweb comme des congés 2018 n'ont toujours pas été recrédités pour certains salariés. Comment se fait-il que la situation n'ait pas été régularisée au bout de 6 mois ?

Comme répondu à la question 8 de la CGT du 27 mars 2018, la mise à jour des compteurs a été faite et en plus un courrier a été envoyé à chaque salarié concerné pour l'en informer.

Les salariés peuvent s'adresser à leur gestionnaire de paie en cas de doute.

18) A quelle échéance le logiciel Optiweb permettra-t-il de poser des jours correspondant à des avantages individuels acquis ?

Le logiciel optiweb permet d'ores et déjà aux salariés de poser les jours correspondant à la plupart de leurs avantages individuels acquis (congés divers, 39ème heure, fractionnement jours cadre).

La Direction étudie toujours le développement d'un compteur spécifique dédié aux AIA correspondant aux récupérations des dimanches.

19) Comment la Direction calcule-t-elle **l'Indemnité Compensatrice de Congés payés (ICCP)** qu'elle doit verser à tout salarié à l'occasion du solde de tout compte lors d'une rupture du contrat de travail ou bien à la veille d'une suspension du contrat comme lors d'un congé sabbatique ? Quelle rémunération prend-elle en compte ? Quels sont les éléments inclus dans l'assiette de calcul ?

L'indemnité de congé payé est calculée sur le salaire de base complété de la prime d'ancienneté. Elle correspond à 10% du salaire de base complété de la prime d'ancienneté sur la base de l'année n-1.

20) A quel moment les salariés peuvent-ils déposer les 5 RTT sur leur CET pour l'année 2018?

Les salariés peuvent déposer et monétiser leur CET tout au long de l'année en faisant la demande auprès de leur gestionnaire de paie ou à l'adresse mail : *cet@francemm.com*

Indemnité de congés payés (ICP)

21) Dans le document présentant les modalités de paiement de l'indemnité de congés payés, la direction utilise deux calculs, selon que les congés payés sont décomptés en jours ouvrés ou en jours calendaires.

Pour ce faire, La Direction a choisi un nombre de jours moyen par mois : **21,75 jours ouvrés** ou **30,42 jours calendaires**.

De toute évidence, le nombre moyen de jours calendaires n'est pas équivalent au nombre de jours ouvrés. Si l'on prend deux salariés qui perçoivent exactement la même rémunération et dont les congés sont décomptés pour l'un en jours calendaires et pour l'autre en jours ouvrés, on s'aperçoit que le calcul est systématiquement défavorable au salarié dont les CP sont décomptés en jours calendaires.

La Direction se défend en arguant que le salaire maintenu lorsque l'on pose un CP est légèrement plus élevé dans le calcul en jours calendaires, mais il s'agit là d'un pur artifice mathématique. Au bout du compte, alors que les deux salariés ont exactement la même rémunération et le même nombre de jours de congés (5 semaines), le salarié dont le décompte est effectué en jours calendaires percevra quelques euros de moins au titre de l'ICP calculée selon le 1/10eme de sa rémunération.

Afin de garantir la même rémunération, indépendamment du mode de décompte, la Direction doit utiliser les moyennes suivantes : 21,75 jours ouvrés et
30,45 jours calendaires.

Pour deux salariés dont la rémunération et le droit à congé sont identiques, l'ICP calculée selon la règle du 1/10eme doit être scrupuleusement identique, quel que soit le mode de décompte.

Un tel changement de mode de calcul, s'il est justifié, constitue une modification profonde de calcul de paie qui ne peut se faire sans une étude d'impact préalable. Compte tenu de l'absence prouvée de préjudice significatif pour les salariés, cette évolution n'est pas jugée prioritaire dans l'immédiat.

Par ailleurs, si l'on divise 365/12 on obtient 30,416666 dont l'arrondi à 30,42.

22) S'agissant du versement de l'indemnité de congés payés pour les salariés ne percevant pas d'éléments variables de paie, pourquoi la direction de France Médias Monde n'a-t-elle pas respecté les dispositions légales d'ordre public ? La direction aurait pourtant dû systématiquement faire la comparaison pour chaque salarié entre le maintien de salaire et le 1/10ème de la rémunération.

Le mode de calcul appliqué par FMM avant 2017 correspondait aux usages de l'audiovisuel public en général.

Dès le 01/01/2017, la Direction a adopté un nouveau mode de calcul du 10ème CP. Ce mode de calcul est basé sur la comparaison entre le maintien de salaire et le 1/10ème de la rémunération.

23) Le 1er juin, de nombreux salariés ont reçu un mail de la DRH les informant que la Direction entendait dénoncer un usage d'entreprise concernant le mode de calcul et le versement de l'indemnité de congés payés et, spécifiquement, des modalités d'application de la règle dite du 1/10ème.

Lors de la réunion des délégués du personnel de mai 2018, la Direction a précisé qu' « antérieurement, FMM calculait le montant de l'ICP en procédant au versement de 10% de la somme des éléments variables de paie versés sur la période de référence de juin à mai. »

Par ailleurs, à la question posée par la CFTC lors de cette même réunion concernant la prise en compte des congés payés posés au mois de décembre dans le cadre du calcul de cette indemnité, la direction a répondu que «Cette méthode étant systématiquement plus favorable que le comparatif entre le maintien de salaire et le 10ème de la rémunération perçue sur l'année antérieure, il n'a pas été nécessaire d'attendre la remontée d'informations relative à la prise de congés payés de décembre 2016 pour pouvoir traiter l'ICP. »

L'affirmation de la Direction ne résiste pourtant pas à la démonstration mathématique et il apparaît au contraire que ce mode de calcul est systématiquement défavorable aux salariés.

Prenons l'exemple d'un salarié (PTA en jours ouvrés) percevant d'une année sur l'autre 38 400 € de salaire (3 200 € mensuels hors 13ème mois) ainsi que 3 000 € de primes de nuit, l'usage d'entreprise consiste à maintenir son salaire et à lui verser 10 % de 3 000 € (=300 €). Pour une meilleure compréhension du raisonnement, admettons que ce salarié ne perçoit pas de prime d'ancienneté.

Si l'on suit les dispositions légales, il apparaît que la comparaison avec le 1/10ème de la rémunération de référence de ce salarié est à son avantage. Ainsi, puisque le code du travail garantit que les congés payés annuels ouvrent le droit à une indemnité égale au 1/10ème de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence précédente, il aurait dû percevoir en tout (38 000 + 3 000)/10 = 4 140 €

L'usage dont se prévaut la direction consiste à maintenir le salaire du salarié pendant ses congés :

3 200/21,75 = 147,13 €/ jour
147,13 x 25 jours de congés
= 3 678,25 € auxquels elle ajoute 10 % du cumul de ses primes de nuit = 300 €

Le salarié perçoit donc une indemnité globale de 3 678 € + 300 € = 3 978,25 € alors que le code du travail lui garantit pourtant 4 140 €. Le salarié perd donc 161,75 €.

Nous rappelons à la Direction que les dispositions légales d'ordre public s'imposent à elle et qu'il n'est possible d'y déroger que de manière plus favorable aux salariés. Un usage d'entreprise constitue un avantage supplémentaire pour le salarié et ne peut le priver de ses droits.

Que prévoit la Direction pour indemniser les salariés à hauteur des dispositions légales ?

Le nouveau mode de calcul du 10ième de CP est plus favorable à ce que nous pratiquions précédemment.

Vous trouverez ci-dessous les 2 modes de calcul (l'ancien et le nouveau) à partir des chiffres que vous nous avez communiqués dans votre question :

- **Salaire de base : 3200 X 12 = 38 400 Euros / an**
- **EVP : 3 000 euros / an**
- **Total : 41 400 euros**
- **25 jours de CP ouvrés**

Selon l'ancien mode de calcul : on payait aux salariés 10% des EVP par an au titre du 10ième, soit sur la base de votre exemple 300 euros.

Selon le nouveau mode de calcul, nous payerons la différence entre :

- **Le 10lème du salaire de base et des EVP : soit 4140 euros selon votre exemple.**
- **Et le maintien de salaire : le salaire de base / le nombre de jours ouvrés moyen par mois X 25 jours de CP ouvrés (3200 / 21,75 = 147,13 euros. 147,13 X 25 = 3678,25 euros).**
- **4140 euros – 3678,25 euros = 461,75 euros.**

Selon l'ancien calcul le salarié aurait perçu 300 euros comme 1/10ième de CP, selon le nouveau calcul il percevra : 461,75 euros).

Les salariés ne perdent pas d'argent avec le nouveau mode de calcul.

24) Il ressort d'un arrêt de la Cour de Cassation, Chambre sociale, du 1 avril 1992, n° 88-42.067, que les primes de panier, lorsqu'elles ne correspondent pas à des frais réellement exposés, constituent un complément de rémunération versé à l'occasion du travail, et qu'il doit en être tenu compte dans la détermination de l'indemnité de congés payés ;

Ce point de vue a été confirmé par la Cour de Cassation, Chambre sociale, dans un nouvel arrêt du 16 janvier 1996, 92-42.116.

La Direction de France Médias Monde compte-elle bien inclure les primes de panier dans la rémunération de référence, conformément à la jurisprudence constante, et comme elle l'a indiqué au Comité d'entreprise lors de la réunion d'information du 26 avril 2018 ?

S'agissant d'un avantage en nature exprimé en net, comment la Direction intègre-t-elle son montant à l'assiette de calcul de la rémunération de référence exprimée en brut ?

La prime de panier est intégrée dans l'assiette de calcul de l'assiette de calcul de l'indemnité de 10ième CP.

Hygiène et conditions de travail :

25) Les salariés continuent de se plaindre de la présence de moustiques dans les studios et régies A/B de France 24. Quelles actions la Direction entreprend-elle pour remédier à la situation ?

Une société spécialisée est intervenue il y a deux semaines pour traiter les zones. Si une action supplémentaire est à envisager, les Services généraux restent à l'écoute des salariés.

26) Si une zone affectée au travail doit être traitée avec des produits chimiques comme des insecticides, quelles mesures la Direction met-elle en place pour assurer la sécurité et la santé des salariés ? La zone traitée est-elle condamnée et inaccessible au personnel pendant la durée de l'opération et jusqu'à ce que le produit se soit complètement dissipé ? Une signalétique interdisant l'accès de la salle est-elle affichée sur les points d'accès ?

Au préalable d'un traitement de zone, les services généraux communiquent les contraintes horaires d'intervention et le délai pour regagner la zone. Ces informations permettent de définir la période idéale pour traiter. Les services généraux afficheront une interdiction de pénétrer avec un horaire.

27) A quelle fréquence les filtres des ventilo-convecteurs sont-ils remplacés ? Lors d'un récent changement, les salariés ont pu constater l'état de saleté préoccupant de ces filtres (Cf. photo). Il faut à l'évidence les remplacer plus régulièrement. Par ailleurs, compte tenu de l'épaisse couche de poussière se trouvant sur les filtres usagers, quel protocole les équipes suivent-elles afin de minimiser les risques et les nuisances pour les salariés travaillant à proximité ?

Avant 2018, les filtres étaient changés annuellement.
Désormais, la fréquence de maintenance préventive est semestrielle.
Cette disposition figure dans le nouveau contrat qui a démarré au début de l'année 2018.

La campagne actuelle de maintenance des Ventilo-Convecteurs (V.C.) a démarré en avril et se poursuit jusqu'à fin juin.

Elle inclut :
- **un contrôle des V.C. (purge d'air batterie, contrôle régulation & programmation).**
- **un nettoyage des grilles de soufflage et d'extraction.**
- **le remplacement des filtres.**

Un point hebdo est fait par la DTSI avec Engie Cofely, l'entreprise qui a en charge la maintenance multi technique à FMM.

Une deuxième maintenance des V.C. se déroulera sur novembre et décembre 2018.

Afin de minimiser les nuisances pour les salariés, ces opérations sont effectuées la nuit (principalement) ou les weekends.
Les techniciens sont équipés d'aspirateurs, afin d'ôter un maximum de particules en provenance des dalles en mousse des plafonniers et des filtres usagés.

28) Les oreillettes HF utilisées pour la nouvelle formule de la matinale posent des problèmes d'hygiène. Un présentateur a de l'eczéma à l'oreille et souhaite qu'on trouve une solution pour minimiser la nuisance provoquée par ce matériel et garantir de bonnes conditions pour ses collègues amenés à partager le même équipement. Que propose la DTSI ?

La DTSI a fait un point avec la personne concernée. Il apparait que l'eczéma n'est pas dû à l'oreillette.

La DTSI procède à un nettoyage systématique des oreillettes HF : mercurochrome sans alcool, et changement du filtre.

La Direction envisage l'acquisition d'un boitier ceinture HF avec une oreille filaire pour un usage individuel et personnel.

29) Contrairement aux préconisations programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (**Papripact**) présenté au CHSCT, le local de la maintenance audiovisuelle, qui sert également d'atelier de réparation, n'est pas équipé d'une hotte d'extraction alors qu'un fer à souder est régulièrement utilisé. Par ailleurs, un distributeur de rouleau de papier a été positionné à proximité immédiate de l'endroit où est utilisé ce fer à souder. Nous demandons à la direction de prendre toutes les mesures nécessaires permettant de garantir la sécurité des salariés et de bonnes conditions de travail. Nous rappelons qu'en matière de sécurité, la Direction n'a pas seulement une obligation de moyens mais bien une obligation de résultat.

Ce point est actuellement traité par la DTSI et est suivi par le CHSCT. Les locaux dédiés à la maintenance seront réaménagés.

30) Le local de la maintenance audiovisuelle est devenu beaucoup trop petit pour garantir la sécurité et des conditions de travail décentes aux équipes qui y sont affectées (ATS/Maintenance). Ce local a été prévu pour 6 personnes, or il en accueille maintenant régulièrement plus du double, en

particulier lors des périodes de recouvrement. Il sert en plus de lieu de stockage de matériel informatique et d'atelier de réparation. Les normes élémentaires de sécurité (espace de passage entre les bureaux, absence de hotte d'extraction) n'étant pas garanties, nous demandons à la DTSI de préempter l'espace contigu laissé vacant par les anciennes régies de diffusion SD afin d'agrandir le local sans attendre la réorganisation du plateau du 1er Sud qui n'interviendra pas avant 2019.
Une solution, fût-elle transitoire, doit être mise en œuvre de toute urgence.

Ce point est actuellement traité par la DTSI et est suivi par le CHSCT. Les locaux dédiés à la maintenance seront réaménagés.

En attendant le réaménagement de la zone, l'utilisation de l'espace libéré par les régies HD peut tout à fait permettre de mieux répartir l'occupation de l'espace (stockage, atelier, etc…).

31) La nouvelle formule de la matinale de France 24 a notamment eu pour effet d'augmenter la fréquentation de la loge maquillage qui est déjà fort exiguë et ne permet pas des conditions de travail et d'hygiène satisfaisantes. Où en est le projet de création d'une nouvelle loge maquillage?

Le projet est toujours à l'étude à la DTSI en fonction de la remise en état des anciennes cabines des chefs d'antenne. Une visite de la loge maquillage a été effectuée par le CHSCT le 27 juin 2018 et les perspectives de réaménagement et de déménagement de la loge maquillage ont été évoquées à cette occasion.

32) En attendant, les maquilleurs (ses)/coiffeurs attendent toujours le remplacement des fauteuils de maquillage qui sont plus que défaillants. Les responsables essayent de les réparer. Mais cela n'a pas l'air d'être satisfaisant. Un remplacement de ces fauteuils est nécessaire.

La Direction de la production interne est en contact avec le fournisseur, les pièces détachées sont en cours d'acheminement.

Un devis a été demandé pour le remplacement des sièges

33) Malgré nos demandes d'inspection ces derniers mois, plusieurs fauteuils à la rédaction de France 24 restent défaillants et leurs assises ainsi que leurs dossiers abîmées (surtout au premier étage du 62). Quelques-uns datent de la création de France 24. Nous réitérons ici notre demande de faire un inventaire des fauteuils de travail et de remplacer au plus vite ceux qui posent problème.

Les Services généraux ont commandé des fauteuils et changent régulièrement les fauteuils cassés ou dégradés. La demande peut être faite sur le groupe affaires générales.

Questions CGT

Questions sur le projet d'accord sur "les conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige de France Media Monde" :

1) Confirmez-vous que les journalistes payés à la pige qui n'auraient pas perçu une double pige pour avoir travaillé le 1er mai en 2015, 2016, et 2017 peuvent se le faire payer aujourd'hui (c'est ce que vous avez dit oralement lors de la réunion du 11 mai dernier) ?

   La Direction confirme que les journalistes payés à la pige qui n'auraient pas perçu une double pige pour une prestation du 1er mai, peuvent se rapprocher de la DRH (service paie).

2) Dans le projet d'accord concernant les dispositions sur l'absence pour maladie/accident du travail et la grossesse maternité, vous parlez de l'application des articles 36 et 42 de la CCNTJ mais le problème c'est qu'ils ne sont pas complets dans le projet que vous avez présenté en réunion. Pourriez-vous les reprendre dans leur intégralité ?

   Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

3) Pour le suivi médical, pourriez-vous rajouter ce que stipule l'article 21 de la CCNTJ à savoir : "Les visites médicales d'embauche, périodiques et de reprise, sont obligatoires conformément à la loi" ?

   Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

4) Vous proposez de payer une prime d'ancienneté exclusivement aux journalistes détenteurs de la carte de presse ce qui exclut des centaines de journalistes travaillant pour FMM à l'étranger soit parce qu'ils n'en ont jamais fait la demande soit parce qu'ils ne gagnent pas assez pour l'obtenir. Comment pouvez-vous appliquer des dispositions discriminatoires qui excluraient donc d'office des dizaines de journalistes pigistes travaillant à l'étranger ?

   Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

5) Vous proposez un nouveau tarif de 25 euros pour un "son" court, c'est à dire une interview courte pour les journalistes correspondants à l'étranger. Qu'entendez-vous par un son court ? Dans quel service serait-il appliqué ? Pourquoi avez-vous décidé d'appliquer ce nouveau barème qui n'existe

nulle part ailleurs ? Est-ce que cela veut dire qu'un journaliste radio de MCD ou de RFI qui va couvrir un match (déplacement + match = égal au moins 3h) et qui va envoyer un son va gagner 25 euros ? Pensez-vous que cela est décent ? (Par ailleurs pour réclamer des "sons" courts il faudrait vous assurer que tous les correspondants disposent d'un matériel adéquat pour faire le montage)

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

6) Pensez-vous que votre proposition de 126,76 euros pour un reportage radio entre 2'30 et 6 minutes est à la hauteur du travail fourni ?

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

7) Quelles sont les formations dont peuvent bénéficier les pigistes ? A qui doivent-ils s'adresser ?

La formation des pigistes est gérée par l'Afdas. Les pigistes intéressés peuvent prendre rendez-vous avec un conseiller pédagogique pour faire le point sur leurs droits et les possibilités de formation qui leur sont offertes.

Lien vers la page dédiée aux salariés sous CDI / CDD et journalistes pigistes de l'audiovisuel : https://www.afdas.com/particuliers/services/financement/salaries

8) Y-a-t-il une "norme" pour les remboursements de frais de mission (taxi, train, avion) ?

Cette question relève de la négociation sur les frais de mission.

9) Quelles sont les conditions d'obtention et les barèmes pour la prime de priorité d'antenne ?

La prime de priorité d'antenne, dite « prime de priorité radio » concerne les correspondants pigistes de RFI :

- **dont la localisation présente un intérêt particulièrement intéressant pour RFI,**
- **dont les qualités professionnelles sont reconnues,**
- **dont le volume de collaboration est significatif.**

Cette prime est attribuée pour une année et peut être renouvelée. Elle est versée en contrepartie d'une primeur de l'information réservée à RFI. Par ailleurs en contrepartie de cette prime, le correspondant doit citer RFI s'il est amené à collaborer avec d'autres médias.

L'attribution de cette prime reste conditionnée au budget. 4 niveaux de barème sont fixés (de 304,90 à 1067,16 euros).

10) Concernant les dispositions Couverture Sociale que vous avez soumises dans votre projet d'accord, il nous est difficile d'en évaluer l'impact financier sans savoir qui peut prétendre à la CFE et combien ça lui coûte.

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

11) Par ailleurs, nous demandons à nouveau, pourquoi la direction affirme que les journalistes correspondants à l'étranger ne peuvent pas bénéficier du régime de sécurité sociale français alors que toutes les entreprises de l'audiovisuel public et privé en France paient des cotisations à leurs correspondants pigistes à l'étranger ?

Le service juridique de la DRH a mené des recherches dont les résultats développés ci-après justifient l'arrêt des cotisations à la sécurité sociale française :

- le champ d'application de la loi de sécurité sociale française est le territoire national. « La sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale. Elle assure, pour toute personne travaillant ou résidant en France de façon stable et régulière, la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité ainsi que des charges de famille." (Article L.111-1 al. 1 et 2 du CSS, loi du 21 décembre 2015).

L'article L.111-2-2 du code de la sécurité sociale dispose que « Sous réserve des traités et accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés et des règlements européens, sont affiliées à un régime obligatoire de sécurité sociale dans le cadre du présent code, quel que soit leur lieu de résidence, toutes les personnes :

1° Qui exercent sur le territoire français :

a) Une activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France ;

b) Une activité professionnelle non salariée ;

2° Qui exercent une activité professionnelle à l'étranger et sont soumises à la législation française de sécurité sociale en application des règlements européens ou des conventions internationale ».

Cette dernière disposition vise la situation de détachement qui n'est pas compatible avec le statut de correspondant à l'étranger.

- Une réponse ministérielle du 2 août 2012 sur le sujet exact de la « Protection sociale des pigistes à l'étranger » est très claire : « En matière de sécurité sociale, les journalistes professionnels rémunérés à la pige sont affiliés au régime général, quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à l'agence ou à l'entreprise de presse. Cette situation prévaut sur le territoire national. Hors de nos frontières, seule s'applique la législation locale de sécurité

sociale, sous réserve des règlements européens et des accords bilatéraux conclus entre la France et les pays concernés ».

- L'article 13-2 du règlement CEE n°1408/71 prévoit ainsi que les salariés qui exercent sur le territoire d'un Etat autre que la France relève obligatoirement du régime de Sécurité Sociale de cet Etat.

Compte tenu de ces éléments, les correspondants qui travaillent à l'étranger ne sont pas soumis à la législation de Sécurité Sociale française, régie par le principe de territorialité. Cela signifie que, quand bien même des cotisations sont versées volontairement en France, ils pourraient ne pas pouvoir bénéficier des prestations, puisqu'ils n'y sont en principe pas éligibles.

S'agissant des autres médias français, nous ignorons les raisons pour lesquelles ils assujettissent les correspondants versés aux cotisations sociales françaises et adoptent une attitude dérogatoire par rapport aux dispositions légales.

12) A la première réunion de négociations en décembre dernier vous affirmiez que vous alliez vous rapprocher de la sécurité sociale, l'avez-vous fait ? Si oui qu'est-ce que cela a donné ?

Comme nous l'avons rappelé, les pigistes exerçant leur activité professionnelle à l'étranger ne sont en principe pas soumis à la Sécurité Sociale française en application du principe de territorialité de la Sécurité Sociale. La Sécurité Sociale n'est pas prête à reverser les cotisations déjà perçue.

13) Des correspondants à l'étranger vous ont signifié que votre proposition de participation à l'adhésion à la CFE était encore trop faible par rapport à ce que cela pourrait leur coûter. Pourriez-vous vous rapprocher de la CFE pour négocier des tarifs plus abordables pour les correspondants?

Cette question relève de la négociation sur les pigistes et les intermittents qui se tient actuellement avec les délégués syndicaux.

14) Au mois de mai, vous avez parlé du recrutement de deux CDD pour palier toutes les dysfonctionnements que subissent les pigistes et les CDD (Attestation pôle emploi, relevé de piges), où en sont ces recrutements ?

Un premier CDD est arrivé au 1er juin pour traiter spécifiquement les AEM et un second CDD de un an est arrivé le 2 juillet pour compléter le pôle pigiste.

15) Une réunion sur le télétravail avec les organisations syndicales, organisée par la DRH, a eu lieu en décembre. Elle est restée sans suite. Des salariés qui demandent actuellement à faire du télétravail se voient opposer un refus. Quel est le cadre qui motive ces refus ? A quelle date reprendront les négociations sur le télétravail ?

Une première réunion de négociation a déjà été organisée sur ce thème. Nous attendons de connaitre le nombre de VPN disponibles (connexion aux outils métier à distance) et leur coût.

Au-delà de la disponibilité des VPN, se pose aussi les contraintes auxquelles nous devons être vigilants en matière de sécurité. Ces contraintes peuvent être incompatibles avec le recours au télétravail sur certains postes.

Aujourd'hui, les personnes autorisées à faire du télétravail dans l'entreprise, le sont sur préconisations médicales. Ces dispositions sont encadrées par un avenant au contrat de travail.

16) La direction avait promis une nouvelle réunion sur les postes des assistants plateau ou chefs de plateau de France 24. Quand aura-t-elle lieu ?

Une réunion de négociation s'est tenue le 24 mai dernier dont vous trouverez ci-dessous un récapitulatif des points discutés et des propositions faites par la Direction concernant les assistants de plateaux de France 24.

La fiche de poste d'assistant(e) plateaux a été mise à jour.

Concernant l'organisation, la DTSI propose d'allonger les vacations dites de renfort, du lundi au vendredi, afin de bénéficier de la présence de 3 assistants plateaux en préparation des "matinales" :

- **La vacation du matin, existante aujourd'hui 7h-15h commencera à 5h30 et se terminera à 14h30 (+1h).**
- **La vacation du soir, 15h-23h commencera à 14h30 et se terminera à 22h30.**

La DTSI va également étudier de plus près l'organisation du travail de l'assistant renfort afin qu'il remplisse bien les missions suivantes :

1. **Aide à la mise en place des matinales**
2. **Mise en place des duplex pour France Info et France 24 espagnol**
3. **Remplacement de ses collègues afin qu'ils aient le temps de prendre des pauses et de se restaurer**

Enfin, la Direction a proposé une modification du barème applicable aux assistants de plateaux pour les placer au niveau 2, au barème de 125,18 € pour 8 heures, à effet rétroactif au 1er janvier 2018.

Cette proposition représente une augmentation de 15,8 % de la rémunération brute d'une journée de travail. Les majorations d'heures éventuelles s'appliqueront sur ce barème.

Elle représente un coût global d'un peu plus de 50 k€ charges comprises.

A l'application de ce nouveau barème viendrait s'ajouter la prise en compte d'une forme d'ancienneté que nous sommes en train de discuter dans le cadre des négociations concernant les pigistes, correspondants et intermittents de France Médias Monde.

Ces négociations s'inscrivent dans un cadre financier extrêmement contraint : l'Etat a imposé d'importantes restrictions budgétaires à FMM sur son budget 2018.

Pour autant, et comme la Direction s'y était engagée avec les représentants des organisations syndicales et les représentants des pigistes, intermittents et correspondants, elle a préservé et maintenu les sommes qu'elle entendait y consacrer dès 2018.

17) Il semblerait que certaines caméras à F24 filment les salariés sur leur poste de travail. Est-ce légal?

Des précisions de l'emplacement de ces caméras sont nécessaires pour répondre. S'il s'agit des caméras de surveillance sur le palier du 1er étage, les images subissent le même traitement que celles filmées dans les parties communes des locaux de FMM.

18) Lors des négociations sur le nouvel accord, la direction nous avait assuré qu'aucun salarié ne connaitraient une baisse de leur brut annuel grâce à l'intégration des AIA EVP/Primes dans nos salaires avec comme référence nos plannings de l'année 2015. Or si ce même planning 2015 a été effectué en 2017, certains salariés soumis aux EVP connaitront une baisse de leur Indemnité de Congés Payés suite à l'intégration de ces AIA EVP/Primes dans leurs salaires, et donc de leur brut annuel. Comment la direction compte compenser cette perte?

La question mérite que nous ayons connaissance du ou des cas précis mentionnés dans la question pour pouvoir y répondre.

19) Les salariés de la Brigade sont toujours en attente qu'on leur crédite leurs heures de récupérations pour le travail du dimanche effectué sur l'année 2017.

Le traitement des crédits d'heure de récupération du travail du dimanche n'est pas encore automatisé dans Optichannel. L'alimentation de ces compteurs exige pour l'instant un traitement manuel.

20) Des salariés aux 35h se voient prélever 8 heures de récupération pour la pose d'1 journée au lieu de 7h. Depuis l'ouverture du logiciel Optiweb ce problème persiste et commence à impacter fortement la pose de récupérations puisque 1h est prélevée en plus à chaque fois... Le nombre d'heures prélevé à tort commence donc à atteindre des montants non négligeables et handicape fortement la gestion des récupérations pour les salariés concernés… En effet, pour certain, ces erreurs répétées de calcul peuvent atteindre maintenant un total de 14h, soit 2 jours qui ne sont plus disponible dans leur compteur Optiweb pour ces salariés…

En attendant le recrutement d'un CDI, une consultante est en poste sur la fonction SIRH /GTA et s'est saisie du problème. Elle est chargée de piloter la résolution de problèmes entre la DRH et la DTSI et de permettre d'avancer sur le traitement de ces problématiques.

21) A quel moment les jours de fractionnement seront crédités sur Optiweb pour les salariés qui ont rempli les conditions d'obtention ?

Les jours de fractionnement sont crédités dès que le salarié a atteint les conditions d'octroi définies dans l''accord d'entreprise FMM :

PTA : Article II/2.6.2 Fractionnement des congés payés annuels
Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1er mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- **Si le salarié prend, en continu ou non, dans cette période, entre 11 et 15 jours ouvrés de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;**
- **S'il prend, en continu ou non, 16 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.**

Journalistes : Article III/3.5.2 Fractionnement des congés payés annuels
Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1er mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- **Si le journaliste prend, en continu ou non, dans cette période, entre 2 semaines et un jour et 3 semaines de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;**

- **S'il prend, en continu ou non, plus de 3 semaines, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.**

22) Depuis des années, nombre de salariés travaillant dans des secteurs particulièrement exposés au rayonnement du soleil (Rédaction Monde et Afrique au 3ème, service Eco au 3ème etc.) souffrent de la chaleur et de la luminosité intense. Il leur apparaît que la pose de stores occultants et/ou de films anti-UV collés sur les baies vitrées amélioreraient leurs conditions de travail sérieusement dégradées. Quand leurs demandes seront-elles enfin prises en compte ?

Les stores occultants plongent l'espace dans le noir et ne permettent pas de filtrer les UV, il s'agit du tout ou rien. Pour les films anti UV, plus le taux de filtration est élevé plus la luminosité est atténuée ce qui devient problématique en hiver. Les Services généraux étudient et feront chiffrer une solution mais le budget est important au regard des contraintes budgétaires.

23) Pouvez-vous préciser les thermes de la collaboration en espagnol entre FMM et la chaîne de TV Arte dont fait allusion la présentation du projet de réforme de l'Audiovisuel Public?

Cette question ne relève pas des prérogatives de délégués du personnel.

24) Question 17 de la CGT du mois de mai et réponse de la DRH :

17) Par qui est remplacé le TCR de la cabine, parti en formation pour une longue période ? Comment se fait-il que ce remplacement n'ait pas été proposé à un brigadier ou à un TCR de RFI ? Comment se fait-il qu'il n'y ait eu aucun appel à candidature ?

Ce remplacement a fait l'objet d'un appel à candidature en décembre 2017.

Suite à cet appel à candidature aucun salarié de FMM ne s'est manifesté ce qui explique qu'une salariée d'un prestataire extérieur ait été retenue.

Comment expliquer que lors du dernier appel à candidature pour un poste dans ce même secteur plus d'une douzaine de candidats ait répondu à l'appel et sur cet appel du mois de décembre 2017 il n'y ait eu aucun candidat ? Est-ce que tous les salariés de ce prestataire extérieur ont eu connaissance de cet appel à candidature ?

Cet appel à candidatures a été diffusé via la mobilité interne, offre consultable sur l'intranet.

L'information étant sur l'intranet, elle a pu circuler auprès des prestataires extérieurs.

25) Les studios de RFI et MCD sont pris d'assaut à longueur de journée. Un studio en libre-service pour les langues et MCD serait le bienvenu. Pourquoi ne pas en ouvrir un ? Pourquoi ne pas donner aux langues et à MCD l'accès au studio 23 ? Pourquoi ne pas réparer les cabines défectueuses ?

Le studio 23 n'est pas réservé à un service ou une rédaction en particulier. Les rédactions de langues et MCD peuvent également accéder à ce studio du lundi au samedi de 10h à 20h et le dimanche de 10h à 12h30 et de 14h à 20h.

La DTSI n'a eu aucun retour de la part des utilisateurs sur d'éventuels problèmes techniques dans les cabines à inserts. Pour procéder à des investigations sur les équipements, il est impératif de prévenir le support radio en décrivant le problème au 8307 et/ou à support.radio@francemm.com

26) Les sons enregistrés au studio 23 sont de très mauvaise qualité. Serait-il possible d'envisager une maintenance dans ce studio ?

Comme avec tous les studios, le support radio procède à une maintenance d'entretien systématique toutes les 3 semaines.

Si entre temps un utilisateur constate une défaillance du matériel ou une qualité médiocre d'un micro ou d'un enregistrement, comme pour les cabines il est impératif de prévenir le support radio en décrivant le problème au 8307 et/ou à support.radio@francemm.com.

27) Par qui et quand est fait le nettoyage des parties techniques des studios ?

La société Securinet effectue le nettoyage spécifique des parties techniques des studios.

28) La rédaction anglophone de RFI serait bientôt amputée de quatre heures d'antenne. Pourquoi ?

Une réflexion collective est engagée concernant la rédaction anglophone de RFI, plusieurs réunions, auxquelles les équipes sont invitées à participer. En partant du constat des audiences radio, il y a nécessité de réformer et de réorienter l'antenne anglophone en proposant des mesures plus appropriées pour améliorer l'audience notamment sur les vecteurs numériques.

La Direction de RFI est à l'écoute des propositions pour l'antenne anglophone de RFI et souhaite associer les salariés de la rédaction anglophone aux décisions concernant les modifications de grille.

Plusieurs propositions sont à l'étude et seront présentées aux instances du personnel.

29) Les paliers, le restaurant d'entreprise et autres lieux de passage du bâtiment devaient être équipés d'horloges. Cette promesse de la direction datant de 2013 n'a jamais été honorée. Pourquoi ?

L'installation d'horloges sur les paliers, le restaurant d'entreprise et autres lieux de passage du bâtiment n'est pas prévue au budget 2018.

Questions CFDT

1) Lors du sommet Trump-Kim, la direction de la rédaction de France 24 s'est souciée de préserver la mini pause de 15 mins prévue à 8h45 en la déplaçant à 7h45. Nous applaudissons cette démarche envers le prestataire. Par contre, il n'y a toujours rien de prévu pour les salariés de France 24.

   Pour rappel, depuis la création de la chaîne, le personnel shifté en dehors des heures de bureau ne s'est jamais vu accorder ne serait-ce que la pause légale de 20 minutes au bout de 6 heures de travail et encore moins une pause repas. A l'époque, nous faisions un JT de 10 mins, rediffusé à la demi-heure et, le soir, un rappel de titres à 15 rediffusé à 45.

   Aujourd'hui, il y a trois tranches de Paris-Direct sur les chaînes FR et EN et deux sur la chaîne AR : de 6h à 10h, de 13h à 15h et de 18h à minuit. En dehors de ces tranches, la plupart des JTs font 15 mins et les équipes doivent souvent restées en stand-by pour cause de Breaking News, Conférence de Presse, et divers autres événements.

   Malgré l'augmentation de la charge de travail toujours grandissante, il n'y a toujours aucune pause prévue, comme les membres du CHSCT ont pu constater lors de la consultation sur l'allègement de jours de certains plannings.

   Il est évident que FMM et France 24 en particulier ne peut pas prévoir ne serait-ce que cette pause légale de 20 mins dans les plannings, car l'organisation du travail ne le permet pas. Le CHSCT a, à maintes reprises, demandé à la direction de repenser cette organisation, afin de soulager ces salariés.

   Quand est-ce la direction se décidera de se pencher sérieusement sur cette question et se mettre en conformité avec la loi ?

   La Direction de la rédaction rappelle que les vacations de l'édition et de la présentation prévoient un temps de préparation des journaux ou des tranches à produire. Ces temps de préparation sont de 2h pour les vacations avec des journaux de 15' par heure et de 4h pour les tranches de 2h. Les pauses ne pouvant être prises pendant les temps d'antenne sont forcément inclues pendant ces temps de préparation.

   Les autres équipes de la rédaction sont tout à fait en mesure de prendre les pauses dans leur journée.

2) Le traitement administratif des remboursements de frais de missions et de taxis est très lourd et les délais de remboursements s'allongent encore et toujours. D'autant plus qu'Il a été remarqué que la boîte aux lettres destinée aux notes de frais débordaient d'enveloppes. Combien de fois par jour / semaine / mois est-elle vidée et les notes de frais traitées ?

Toujours est-il qu'au nom de l'harmonisation, pourquoi ce ne sont que les collaborateurs de France 24 travaillant en horaires décalées qui n'ont pas de code taxi, alors que c'est le cas chez RFI et MCD … y compris pour ceux qui ne travaillent pas à heures fixes, mais en 3x8 ?

La boite à lettre est vidée 2 à 3 fois par semaine, rarement moins. Les notes de frais sont traitées chaque week-end, et parfois en semaine, lorsque cela est possible. Le secrétaire général est amené à prendre du personnel en renfort lorsqu'il y a trop de retard dans le traitement des notes de frais.

Les collaborateurs en CDI des équipes qui ne travaillent que sur des vacations du soir ou de la nuit bénéficient déjà d'un code de taxis G7 personnalisé qui permet de ne pas avancer d'argent.

Concernant le remboursement des frais de taxis, les salariés de France 24, alternant des vacations journée et soirée, continuent à bénéficier, à leur demande, d'une régie d'avance de 400 euros. La position de la Direction reste inchangée.

3) La direction a entamé des réflexions avec le service en anglais de RFI pour réformer la production. Il est notamment question d'arrêter les matinales et de produire davantage de podcast. Les salariés sont inquiets, d'autant plus que la position de la direction se résume à leur poser des questions : « Réfléchissez, faites des propositions » « que voudriez-vous faire ? » « Qu'envisagez-vous de faire »…

Une réflexion collective est engagée concernant la rédaction anglophone de RFI, plusieurs réunions seront organisées à cet effet, auxquelles les équipes sont invitées à participer.

Plusieurs propositions sont à l'étude et seront présentés aux instances du personnel.

4) N'est-ce pas à la direction d'arriver avec une stratégie/ une vision pour ce service ? Quelle est cette vision ?

La Direction de RFI est à l'écoute des propositions pour l'antenne anglophone de RFI et souhaite associer les salariés de la rédaction anglophone aux décisions concernant les modifications de grille.

5) Les salariés qui le souhaitent auront-ils une formation aux nouvelles écritures numériques et aux règles du podcast ?

Toutes les formations nécessaires seront faites en fonction des orientations qui seront retenues.

6) Est-il vrai que le service anglais irait contribuer à renforcer France24 en anglais ? A hauteur de combien de postes ? Et selon quelles modalités salariales ?

Lorsqu'il sera finalisé le projet concernant la rédaction anglaise de RFI sera présenté aux instances représentatives du personnel.
Bien évidemment, les journalistes de la rédaction qui souhaitent collaborer avec F24 peuvent le faire savoir. Leur profil sera examiné en fonction des postes disponibles.

7) A MCD les entretiens annuels côté programmes n'ont toujours pas eu lieu. Est-ce normal ? Et à quoi serviront des entretiens aussi tardifs s'ils ont lieu ?

Ces entretiens se tiendront prochainement.

8) Toujours autant d'erreurs sur les fiches de paie, comme dans le calcul des congés sur Optiweb. La Direction a-t-elle une explication ?

Les problèmes doivent être remontés aux gestionnaires de paie.

9) Certains salariés se plaignent de ne jamais accéder aux formations. Seraient-elles réservées aux journalistes ? Peut-on savoir combien de PTA ont eu une formation l'an dernier/ versus journalistes ?

La formation professionnelle est ouverte à tous les salariés sans distinction de métier. Les formations proposées au plan de formation répondent aux priorités énoncées par la Direction générale.

Les priorités de ces 5 dernières années concernent le management, la sécurité et le développement des technologies numériques pour l'éditorial. En ce sens, il apparait que les journalistes sont plus souvent concernés que les autres catégories de personnel.

Néanmoins, d'autres priorités sont intégrées au plan de formation en fonction des projets d'entreprise : nous avons ainsi lancé l'année dernière des formations pour les personnels TCR dans le cadre du déploiement de la radio visuelle.

L'ensemble des données chiffrées sont communiquées annuellement aux membres du CE et sont donc disponibles par ce biais.

10) A MCD, les salariés réclament depuis plus d'un an un humidificateur d'air ou quelconque solution qui leur permettra travailler dans des conditions d'environnement « plus sain ». Pourquoi est-ce si long ?

Les 2 centrales de traitement d'air (CTA) qui alimentent les plateaux nord et sud de l'ilot 10, vont être pourvues d'humidificateurs neufs avant la fin de cet été.

Cela permettra de pallier aux problèmes d'hygrométrie sur l'ensemble des bureaux & open spaces de l'Ilot 10 (80 rue C. Desmoulins).

Certains collaborateurs de MCD demandent de déverrouiller les portes fenêtres qui permettent d'accéder aux terrasses, afin de mieux respirer. Cela est totalement inenvisageable pour des raisons de sécurité.

Pour tout problème de climatisation, les salariés sont invités à adresser un mail à :
support.climenergie@francemm.com.
L'équipe de maintenance technique Engie-Cofely interviendra dans les meilleurs délais.

Questions FO

1) Avec les grèves à la SNCF de plus en plus de salariés ont sollicités du télétravail, cette forme d'organisation du travail qui évite de perdre du temps dans les transports. Quels sont les critères pour permettre aux salariés d'y avoir accès ?

Aujourd'hui, les personnes autorisées à faire du télétravail dans l'entreprise, le sont sur préconisations médicales, lorsque leur poste permet un tel aménagement.

2) Comment le télétravail est-il mis en place dans l'entreprise ?

Le télétravail est encadré par un avenant au contrat de travail.

L'employeur met à disposition des outils de travail adaptés aux nécessités du poste.

3) Quelles sont vos obligations de l'employeur à l'égard des télétravailleurs ?

Le télétravail n'étant pas à ce jour étendu dans l'entreprise, aucun cadre général n'en définit le fonctionnement.

4) Le 10ième de CP, qui ne le percevait pas et qui va le percevoir ?

Tous les salariés pour lesquels le 10ème est supérieur au maintien du salaire pendant la prise, vont percevoir le 10ème CP.

Précédemment l'indemnité de 10ième CP concernait les salariés bénéficiant d'éléments variables de paie.

5) Comment et sur quelle assiette est calculé le 10ième de Congés payés ?

La Direction a présenté aux instances le calcul du 10ème CP et un courrier explicatif sera envoyé prochainement à l'ensemble des salariés.

6) Les heures de récupérations comprises dans les AIA, sont dans le même compteur que celles générées au fur et à mesure, pourquoi ?

Les AIA en heures sont identifiées dans l'onglet dédié spécifiquement aux récupérations en heures dans optiweb.

7) Ces heures de récupérations AIA peuvent, comme les autres, être prises en temps. Comment doit procéder le salarié pour les prendre effectivement en temps ?

Les salariés concernés peuvent prendre les récupérations au titre des AIA durant toute l'année de validité.

Questions SNJ

1) Quelle suite va être donnée par la direction de FMM aux ateliers récemment organisés autour des évolutions (organisation du travail, moyens techniques) de la rédaction internet de RFI?

Plusieurs listes d'actions à faire dans l'immédiat, à moyen terme et à plus long terme ont été élaborées et communiquées à l'ensemble des services. Le compte rendu de ces ateliers a fait l'objet d'une intervention de Cécile Mégie lors du CE du jeudi 21 juin.

Les responsables de la rédaction Nouveaux médias ont prévu de passer dans les services pour échanger avec les personnels sur ces actions.

2) Comment justifier que les pigistes qui font une vacation sur le site web de RFI en anglais ne sont payés au même taux qu'un pigiste qui travaille pour le site web en anglais à France24 ?

La Direction a engagé des négociations sur les barèmes de piges à RFI.

Il convient de rappeler que les activités entre France 24 et RFI sont différentes.

3) FMM s'est-elle mise en conformité avec la réglementation RGPD et qu'en Découle-t-il pour les salariés ?

Le Règlement Général sur la Protection des Données entre en application aujourd'hui pour toute entreprise située sur le territoire européen et pour toute entreprise hors de l'Union qui propose des biens ou des services à des Européens.

Ce règlement porte sur toutes les données à caractère personnel permettant d'identifier directement ou indirectement une personne telles que :

- **les noms, adresses postales, adresses email, numéros de téléphone ou coordonnées bancaires ;**
- **des photos, vidéos ou enregistrements sonores ;**
- **les achats, témoignages ou abonnements en ligne des internautes ;**
- **des données qui doivent être combinées avec d'autres pour identifier une personne, comme le numéro d'un badge d'accès, sont également considérées comme des données à caractère personnel.**

Depuis plusieurs mois, France Médias Monde est mobilisée et se prépare à la mise en place de cette nouvelle réglementation, notamment à travers la nomination d'une Déléguée à la protection des données (Stéphanie Pannetier).

Une équipe projet a également été constituée et finalise actuellement avec chaque Direction le recensement de l'ensemble des traitements de données à caractère personnel, leur analyse et les améliorations éventuelles à apporter.

Nous sommes tous concernés et conscients de la valeur des données que nous traitons dans le cadre de nos activités, celles des salariés, clients et prospects, fournisseurs, personnes interviewées, auditeurs, internautes, ou de tout tiers.

Si l'exercice de vos activités administratives, éditoriales ou techniques nécessitent le traitement de données à caractère personnel, et plus particulièrement dans le cas de données sensibles (c'est-à-dire relatives aux opinions politiques, religieuses, aux origines ethniques, aux orientations sexuelles, aux informations de santé ou aux infractions et condamnations), une vigilance particulière est requise.

Durant les mois à venir, des sessions d'information et de sensibilisation seront mises en place pour l'ensemble des collaborateurs. Vous serez, en outre, régulièrement informés à travers des communications dédiées, sur les bonnes pratiques et procédures à suivre, globalement, par Direction ou par métier.

Pour toute information vous pouvez contacter Stéphanie Pannetier par mail : dpd@francemm.com

4) Des techniciens sont passés dans les rédactions vendredi dernier pour installer des moniteurs de 40' qui transmettront en temps réel les statistiques web. La direction confirme-elle cette information? si oui les salariés peuvent-ils être informés de cette initiative? tant sur les motivations que sur l'impact que cela aura sur la qualité du travail?

Des écrans vont être installés dans les rédactions de langues pour connaître en temps réel les fréquentations des sites, comme cela se fait depuis plusieurs années au site internet en français.

La motivation : Connaître la fréquentation du site, et mieux évaluer ce que les internautes recherchent.

La qualité de la vie au travail n'est pas impactée.

5) Une réforme conséquente de l'antenne anglophone de RFI a été annoncée par la direction? Les salariés ont été informés la semaine dernière que les matinales disparaissent pour développer la production et la diffusion de "podcast". La direction a proposé aux journalistes de se redirigés vers la rédaction de France 24. Pourquoi ? Quand et comment? Les autres rédactions en langues subiront-elles le même sort ? Quand et comment?

Une réflexion collective est engagée concernant la rédaction anglophone de RFI, plusieurs réunions seront organisées à cet effet, auxquelles les équipes sont invitées à participer.

Plusieurs propositions sont à l'étude et seront présentés aux instances du personnel.

La Direction de RFI est à l'écoute des propositions pour l'antenne anglophone de RFI et souhaite associer les salariés de la rédaction anglophone aux décisions concernant les modifications de grille.

Toutes les formations nécessaires seront faites en fonction des orientations qui seront retenues.

Lorsqu'il sera finalisé le projet concernant la rédaction anglaise de RFI sera présenté aux instances représentatives du personnel.
Bien évidemment, les journalistes de la rédaction qui souhaitent collaborer avec F24 peuvent le faire savoir. Leur profil sera examiné en fonction des postes disponibles.

La réforme des langues s'est toujours faite au cas par cas. A ce jour, Il n'y a pas d'autres projets comparables.

Des synergies existent déjà avec France 24, en Espagnol. RFI contribue à l'antenne de F24 en fournissant deux émissions filmées, ses contenus (papier et vidéos) étant déjà utilisés le cas échéant sur l'antenne et/ou le site de F24

6) l'antenne de l'après-midi est aussi en sursit à la rédaction anglaise de rfi. Qui décidera ?

Un projet sera présenté aux instances représentatives du personnel à l'issue des discussions avec la rédaction anglaise.

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

Après avis de la DTSI, il apparaît que les prérequis pour la mise en place d'un tel système ne sont pas réunis à ce jour.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 17 JUILLET 2018

Questions CFDT

1) Encore une fois, pendant la couverture de la Coupe du Monde, la direction de la rédaction de France 24 s'est souciée de préserver la mini pause de 15 mins prévue à 23h15 en la déplaçant à 23h45. Bien que nous applaudissons cette démarche envers le prestataire, ce changement n'a pas été apprécié par toutes les équipes. Par contre, il n'y a toujours rien de prévu pour les PTA de France 24. Quand est-ce la direction se décidera de se pencher sérieusement sur cette question et se mettre en conformité avec la loi ?

   Les vacations de France 24 prévoient un temps de préparation des journaux ou des tranches à produire. Pour l'édition et la présentation, ces temps de préparation sont de 2h pour les vacations avec des journaux de 15' par heure et de 4h pour les tranches de 2h.

   Ces périodes hors des temps d'antenne permettent aux intervenants de prendre des pauses.

   Les autres équipes non soumises aux contraintes d'antenne sont en mesure de prendre les pauses dans leur journée.

   S'agissant des chefs d'antenne, ce point sera examiné dans le cadre de l'élaboration du nouveau planning.

2) Le traitement administratif des remboursements de frais de missions et de taxis est très lourd et les délais de remboursements s'allongent encore et toujours. Toujours est-il qu'au nom de l'harmonisation, pourquoi ce ne sont que les collaborateurs de France 24 travaillant en horaires décalées qui n'ont pas de code taxi, alors que c'est le cas chez RFI et MCD … y compris pour ceux qui ne travaillent pas à heures fixes, mais en 3x8 ?

   Les notes de frais sont traitées chaque week-end, et parfois en semaine, lorsque cela est possible. Le secrétaire général est amené à prendre du personnel en renfort lorsqu'il y a trop de retard dans le traitement des notes de frais.

   Les collaborateurs en CDI des équipes qui ne travaillent que sur des vacations du soir ou de la nuit bénéficient déjà d'un code de taxis G7 personnalisé qui permet de ne pas avancer d'argent.

   Concernant le remboursement des frais de taxis, les salariés de France 24, alternant des vacations journée et soirée, continuent à bénéficier, à leur demande, d'une régie d'avance de 400 euros. La position de la Direction reste inchangée.

Questions FO

1) Selon la direction lors de la dernière réunion DP **:** *Une réflexion collective est engagée concernant la rédaction anglophone de RFI, plusieurs réunions, auxquelles les équipes sont invitées à participer. En partant du constat des audiences radio, il y a nécessité de réformer et de réorienter l'antenne anglophone en proposant des mesures plus appropriées pour améliorer l'audience notamment sur les vecteurs numériques.*
Est-ce que la direction de la DTSI a été associée à cette réflexion ? Ou en est cette réflexion ? Du redéploiement sur France 24 Anglo est-il envisagé ?

La Direction de RFI est à l'écoute des propositions pour l'antenne anglophone de RFI et a souhaité associer les salariés de la rédaction anglophone aux décisions concernant les modifications de grille.

Dans le cadre de cette réflexion collective, plusieurs réunions ont été organisées à cet effet, auxquelles les équipes ont participé.

Plusieurs propositions sont à l'étude. Lorsque le projet sera finalisé, il sera présenté aux instances représentatives du personnel.

Les journalistes de la rédaction qui souhaitent collaborer avec F24 peuvent le faire savoir. Leur profil sera examiné en fonction des postes disponibles.

2) Une machine pour boissons chaudes en libre-service comme à l'hôtel installée depuis peu à la cafeteria FMM, est-ce que c'était prévu dans l'appel d'offre ? Peut-on s'en servir après la fermeture de la cafétéria ? FMM regorge déjà de distributeurs de boissons chaudes dans l'immeuble pour laisser encore une fois la machine remplacée l'homme ou la femme. Quel est donc l'objectif de l'installation de cette machine ?

L'installation de la machine permet de libérer les personnels d'EUREST présents à la cafétéria pour assurer du service et gagner en rapidité pour les convives. Cela est utilisable dans les heures d'ouverture et était proposé par Eurest lors de l'appel d'offre.

3) La pige du web de France 24 est supérieure à la pige de celle du web de rfi, qu'est ce qui justifie cette différence ?

Le barème de piges RFI fait l'objet d'une proposition de revalorisation dans le cadre des négociations pigistes et intermittents.

4) Comment est rémunéré un deskeur en reportage ?

Comme précisé dans la définition de l'emploi figurant dans l'accord d'entreprise FMM, le reportage fait partie de l'activité d'un(e) journaliste rédacteur(trice) CDI et CDD et ne fait pas l'objet d'une valorisation salariale particulière.

Journaliste rédacteur(trice) :
Journaliste chargé(e) de réaliser des recherches d'informations (sons, images, intervenants commentaires, etc.), des sujets, des reportages, des enquêtes, des interviews, sur tout support, selon l'angle rédactionnel défini ou validé par la rédaction en chef.
Peut être amené(e) à effectuer de la présentation.

5) Pourquoi est-ce si difficile de proposer aux maquilleuses un environnement de travail propre ergonomique et plus spacieux ?

L'ordonnancement des travaux du 1er étage côté Rue oblige à attendre la libération des lieux pour commencer le projet maquillage qui reste d'actualité.

6) Est-ce qu'un état des lieux peut être fait pour les fontaines et les toilettes surtout du côté France 24 afin de réparer enfin ce qui doit l'être ?

Les Services Généraux agissent quotidiennement pour remettre en état les différents sanitaires et fontaines à eau.

7) Est-ce que les salariés sans EVP sont concernés par le 10ième de congés payés ?

Tous les salariés sont concernés par le 10ème Congés Payés (CP).

- **Pour les CDI : sous la forme d'une comparaison annuelle entre le maintien de salaire et le 10ième CP, la situation la plus favorable devant être appliquée. La Direction a adressé un courrier détaillant ces modalités aux salariés en juin 2018.**
- **Pour les CDD : versement d'une indemnité de 10% de CP en fin de contrat.**
- **Pour les pigistes : versement d'une indemnité de 10% du brut sur chaque contrat**.

8) Si le salarié percevait un 10ième de congés payés supérieur à celui qui lui est versé via la nouvelle formule, comment peut-il voir sa rémunération maintenue au titre des AIA ?

Le 10ième CP n'est pas un Avantage Individuel Acquis. D'autre part, la méthode de calcul utilisée jusqu'en 2016 n'était pas un AIA mais un usage qui a été dénoncé.

Par ailleurs, avec l'intégration des AIA dans le salaire de base en janvier 2017, les salariés n'ont pas perdu en salaire suite à la dénonciation de l'usage.

Questions CGT

1) La Direction peut-elle expliquer pourquoi elle n'a même pas tenté de parler avec les représentants syndicaux qui accompagnent le rédacteur en chef licencié abusivement et réintégré par le CPH le 21 juin 2018 avant de déposer un recours express auprès du premier président de la cours d'appel ?

   S'agissant d'une situation individuelle portée devant les tribunaux, cette question ne relève pas des prérogatives des délégués du personnel.

2) Pourquoi la Direction continue-t-elle de bafouer la CCNTJ en ne payant pas la prime d'ancienneté aux journalistes rémunérés à la pige de FMM ?

   Un accord relatif aux conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige de France Médias Monde est actuellement soumis à signature des organisations syndicales. Il prévoit la mise en place d'une prime d'ancienneté pour les pigistes et les correspondants versée à compter du 1er janvier 2018 dans les conditions détaillées ci-après.

   Compte tenu de l'impossibilité de justifier un temps de présence au sens des articles 23 et 24 de la convention collective des journalistes, et ceci dans un contexte où les pigistes peuvent collaborer pour plusieurs entreprises, il est admis de façon dérogatoire de prendre en considération la durée de détention effective de la carte professionnelle afin de déterminer une notion globale d'ancienneté.

   Ainsi, la prime d'ancienneté est calculée comme suit :
   - **5% pour 5 ans d'ancienneté carte de presse française en qualité de journaliste ;**
   - **10% pour 10 ans d'ancienneté carte de presse française en qualité de journaliste ;**
   - **15% pour 15 ans d'ancienneté carte de presse française en qualité de journaliste ;**
   - **20% pour 20 ans d'ancienneté carte de presse française en qualité de journaliste ;**

   Elle est calculée sur la base du SMIC, en prorata du temps de présence par rapport au nombre de jours moyen par mois à savoir 21,75.

   A titre d'exemple : le SMIC 2018 annuel est de 17 982€.
   Le journaliste pigiste ayant une ancienneté de 5 ans aura une prime d'ancienneté calculée comme suit :
   17 982* 5% = 899.10€ de PA par an pour un temps plein
   899.10 / 12 mois /21.75 jours = 3.44€ par jour travaillé

   La valeur de la prime d'ancienneté évoluera en fonction de l'évolution du montant du SMIC.

   Afin de bénéficier d'une prime d'ancienneté, les journalistes pigistes sont invités à remettre à leur gestionnaire de paie, une fois par an, une copie de leur carte de presse française ainsi qu'une

attestation de la commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP) attestant du nombre d'années validées depuis l'octroi de la carte.
Faute d'attestation, France Médias Monde ne sera pas en mesure d'assurer le paiement de la prime d'ancienneté.

3) Les tarifs de la restauration ont augmenté de façon considérable, surtout depuis que le prix des salades vertes et autres entrées froides, ainsi que des salades de fruits, est par rapport à leur poids : Pourquoi est-on passé à ce système de pesée ?

Les prix du restaurant ont baissé dans leur globalité. Le choix d'un salade-bar et d'un dessert-bar au poids se justifie pour des raisons d'équité et présente par ailleurs l'avantage d'éviter le gaspillage alimentaire.

4) De plus, pourquoi n'y-a-t-il pas plus de choix et de qualité pour le service du soir ?

La qualité est identique jour, soir et week-end. Toutefois, le choix est déterminé par le nombre de convives présents.

5) Serait-il possible d'équiper tous les TCR de leur fiche de poste ?

Les fiches de poste sont publiées par la DRH à chaque appel à candidature. Si nécessaire, La DTSI mettra à disposition la fiche de poste TCR sur le site Intranet.

6) Un projet de livret « d'accueil » comprenant toute la documentation à connaître concernant les antennes de RFI et MCD (conducteurs, habillage etc…) pour les nouveaux TCR CDD était évoqué lors des DP de mars. Où en est ce projet à l'heure actuelle ?

Ce projet est en cours, un modèle sera proposé aux TCR à la rentrée pour être décliné par la suite à l'ensemble des antennes.

7) Le ramassage des déchets papiers pour recyclage a-t-il eu lieu au mois de Juin car aucun rappel n'avait été envoyé ? Aura-t-il lieu durant les mois d'été ?

Les Services Généraux favorisent le ramassage des papiers pour permettre de vider les bureaux. Cette action s'effectue tout au long de l'année.

Questions CFTC

Congés payés et absences

1) L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 prévoit que les jours fériés travaillés donnent droit à une prime forfaitaire de 100 €. Les salariés travaillant en cycles, qu'ils soient PTA ou journalistes, sont amenés à travailler les jours fériés en fonction de leur planification.
Un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26/09/2007, N° 06-41475 dispose que « Le salarié doit percevoir pendant sa période de congés payés ce qu'il aurait touché s'il avait travaillé » et donc que ce jour férié, s'il tombe pendant la période des congés payés, doit être rémunéré avec la prime ou majoration à laquelle le salarié pouvait prétendre s'il avait été présent. Il faut donc par ailleurs calculer l'indemnité de congés payés en tenant compte de cette prime.

L'accord du 31 décembre 2015 ne prévoit le versement d'une prime forfaitaire liée au travail les jours fériés que pour les PTA. Cette indemnité correspond à un EVP et est traité comme tel. Elle n'entre pas dans le maintien de salaire mais dans l'assiette du 10ième congés payés.

2) La plupart des salariés ont posé des congés pendant cette période estivale. L'afflux des demandes a l'air de déstabiliser le logiciel Optiweb. Plusieurs salariés se retrouvent avec des compteurs de congés avec d'énormes erreurs (exemple : des salariés avec des comptes négatifs alors qu'ils ont encore des congés). Des demandes de congés posés de longues dates disparaissent du jour en lendemain d'Optiweb. À quoi sont dues ces erreurs?

Le service paie n'a pas noté de « déstabilisation » particulière.
La DRH invite le(la) ou les salariés concerné(e)s à se rapprocher du gestionnaire de paie.

3) Quand un jour férié tombe pendant les congés posés par un salarié en 5/2 et/ou cyclé à RFI, ce jour doit être récupéré. Le logiciel Optiweb ne prend pas toujours cette règle en considération. Le secrétariat général assure que, par exemple, l'outil ne comptabilise que 6 jours de congés groupés lorsque le salarié les pose sur une période qui contient un jour férié. Ce n'est pas le cas. Comment peut-on donc récupérer le jour férié en question? Faut-il re-paramétrer Optiweb pour régler ce problème?

La DRH invite le(la) ou les salariés concerné(e)s à se rapprocher du gestionnaire de paie.

4) La règle établie par la Direction concernant l'acceptation ou le refus des demandes de congés était jusqu'à présent la suivante: si le salarié ne reçoit pas de réponse concernant sa demande dans une période d'un mois, la réponse est considérée comme positive. La CFTC demande à la direction le respect de cette règle qu'elle a elle même établie.

La Direction s'emploie à respecter les délais de réponses. Néanmoins, il convient :

- **de tenir compte des contraintes d'organisation ou de remplacement des plannings,**

- **de rappeler que l'acceptation des demandes de congés doit s'apprécier en tenant compte de l'ensemble de l'équipe ou du collectif de travail.**

5) Un salarié rencontre depuis l'an dernier des difficultés sur son Optiweb. Face à un outil défaillant et un personnel RH qui n'a pu donner suite à ses sollicitations, le salarié a perdu des jours. Au 31/12/17, il s'est retrouvé privé de 7 jours (5 RTT, 1 jour de fractionnement et 1 jour flottant). Pire encore, le salarié n'est plus reconnu par Optiweb et il n'y a donc plus accès. Nous demandons de débloquer cette situation sans délai. Optiweb n'est toujours pas opérationnel et Il n'est pas acceptable que les salariés en fassent les frais.

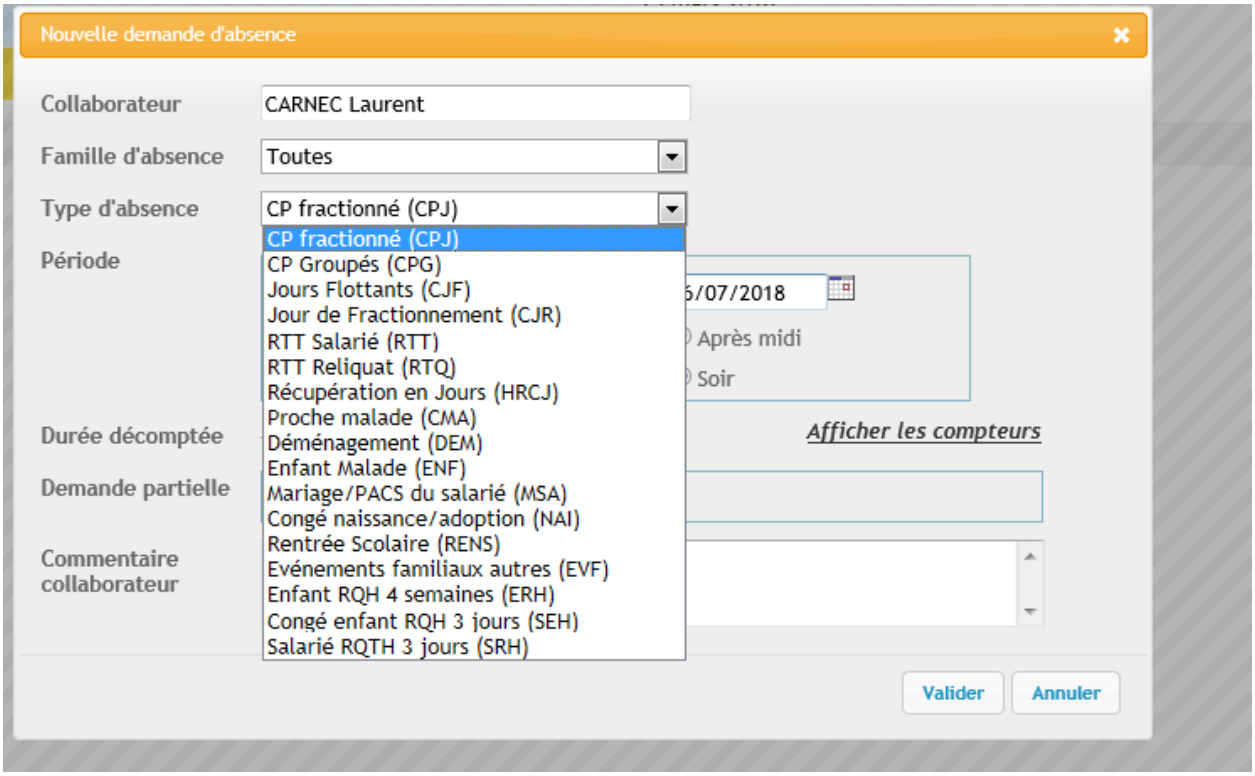
La DRH invite le ou les salarié(e)s à se rapprocher du responsable paie qui :

- **analysera la situation,**
- **en cas de perte de jour avérée, créditera les congés payés perdus.**

6) Quels sont les types d'absence qui n'apparaissent pas encore sur Optiweb ? les salariés sont confus à la lecture d'abréviations liées aux motifs de leurs absences : (RENS, CJF, NAI, EVF, SEH) ..). La Direction peut elle améliorer son outil et donner plus d'informations sur les types d'absence présentes dans Optiweb ?

Les jours de congés ne nécessitant pas d'accord préalable de la DRH sont disponibles dans Optiweb.

Un menu déroulant contenant les codes et les libellés de congés est disponible dans la fenêtre de dépose des congés.



Pigistes et intermittents :

7) La direction a de plus en plus recours à des "lettres de fin de collaboration" pour mettre fin au travail de journalistes pigistes à FMM. Pourquoi cette nouvelle pratique? La direction envisage-t-elle de se séparer de plus de salariés précaires grâce à cette procédure de licenciement déguisée? La direction respecte-t-elle le droit en matière de licenciements en procédant ainsi?

Le statut de pigiste (prestations rémunérées sous forme de pige) n'impose pas de procédure particulière en matière de fin de collaboration.

La Direction souhaite néanmoins formaliser les fins de collaboration des pigistes dans une volonté de transparence vis-à-vis de ces collaborateurs.

Paie

8) Plusieurs salariés signalent avoir reçu l'intégralité de leur 13ème mois sur la paie du mois de juin au lieu de la moitié normalement. Que s'est-il passé? Ces salariés sont-ils obligés de rembourser la moitié de leur 13ème mois?

Le service paie a identifié 3 collaborateurs ayant perçu la totalité de leur 13ème mois en juin dernier et les a contactés pour faire le point sur cet incident.

Divers

9) En début d'année, la DRH a envoyé un mail pour inciter l'encadrement à entamer les entretiens annuels. Beaucoup de salariés attendent toujours la tenue de ces entretiens. Que se passe-t-il ?

Les entretiens sont en cours de réalisation.

10) Selon L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, la DRH est tenue d'informer la collaboratrice enceinte de toutes les modalités relatives à ses droits pendant la maternité. Nous invitons la Direction à respecter systématiquement cette procédure.
Exemple : contrairement à ce que prévoit l'Accord d'entreprise, une salariée enceinte n'a pas pu bénéficier de l'allègement de sa durée hebdomadaire du travail sous prétexte qu'elle n'a pas communiqué sa déclaration de grossesse à temps. La salariée a pourtant expliqué à la direction les motifs de ce retard lié à la lenteur des démarches administratives liées à la grossesse. Nous demandons que la réduction du temps de travail, prévue par l'AE, soit appliquée pour cette salariée à partir de son 3ème mois de grossesse.

La Direction applique les dispositions de l'accord dès lors qu'elle est informée par la salariée de sa future maternité.

11) *Question des élus CFTC* - DP Juin : Les journalistes ont découvert récemment l'existence d'un(e) "responsable de l'accompagnement de la transition numérique". Depuis quand ce poste existe-t-il ? Quelles sont ses missions ? Sur quelle langue travaille-il et à quel service est-il rattaché ?
Réponse de la Direction : Comme indiqué dans l'organigramme présenté en CE, ce poste est rattaché à la rédaction en chef numérique franco/anglophone. La responsable de l'accompagnement de la transition numérique intervient en soutien du projet numérique à la demande de la Direction de la rédaction.
Droit de réponse :
La réponse à cette question est contradictoire avec celle présentée en CE devant les élus (consultable sur le PV) où la Direction mentionne un accompagnement sur les 4 langues. De plus, aucun travail de coordination n'est constaté entre la rédaction en chef numérique franco/anglophone et La responsable de l'accompagnement de la transition numérique. Les salariés attendent plus de précisions sur ce poste.

La réponse de la Direction aux Délégués du personnel de juin est cohérente avec l'organigramme présenté et la réponse donnée en CE.

Le poste est bien rattaché à la rédaction en chef numérique franco/anglophone (cf. organigramme).

La responsable de l'accompagnement de la transition numérique intervient en soutien du projet numérique à la demande de la Direction de la rédaction ce qui peut impliquer une intervention sur les 4 langues.

Hygiène et conditions de travail :

12) En attendant qu'une nouvelle loge maquillage soit construite et permette de garantir de meilleures conditions de travail, des mesures peuvent être prises sans délai pour améliorer le confort des salariés dans l'actuelle loge et remettre en état certains équipements dont la vétusté n'est plus tolérable.

Il s'agit notamment de :

- Remplacer les fauteuils usés ou qui ne fonctionnent plus par des fauteuils neufs et plus adaptés.
- Réparer la serrure de la porte d'entrée
- remplacer les lampes néons autour des miroirs. Celles-ci provoquent une fatigue visuelle importante et ne correspondent par ailleurs en rien à l'éclairage des plateaux.
- Remplacer l'ordinateur par un modèle récent et de petites dimensions.
- Éradiquer les moustiques présents dans les conduits de climatisation.

Des actions ont été menées pour les moustiques et la porte a été réparée. Les autres aménagements sont en cours d'analyse pour être pris en charge.

13) En cette période de chaleur, les fontaines d'eau tournent à plein régime. Quelques unes présentent des problèmes de sécurité évidents. Exemple : au premier étage du 62 côté RER, une fuite d'eau s'est produite juste à côté de câbles électriques d'une imprimante (comme le montrent les photos ci-dessous). Les appels à la maintenance bâtiment à des heures décalées (19h) n'ont pas été suivis d'action. Qui est responsable des fontaines d'eau et leur entretien? Y'a t-il un examen régulier de la qualité des branchements et de l'eau servie?

Les fontaines à eau sont sous contrat avec le fabricant qui les entretient périodiquement et intervient à chaque demande complémentaire de FMM (préventif et curatif). Les prises sont protégées par des disjoncteurs différentiels et ne présentent pas de danger.
Cette question sera évoquée en CHSCT.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 22 AOUT 2018

Questions CGT

1. **Combien d'emplois du tableau de qualification de l'accord d'entreprise FMM ne sont occupés par aucun CDI ? Lesquels ?**

A ce jour, 7 emplois figurant dans notre nomenclature des emplois ne sont occupés par aucun CDI : Trésorier(e), Auditeur (trice) interne, Chargé(e) de partenariats, Assistant de plateaux, Journaliste stagiaire 1ère année, Journaliste stagiaire 2ème année, Journaliste assistant(e) rédacteur (trice) en chef.

2. **Suite au versement de l'indemnité de congés payés 2017, que compte faire la direction pour les salariés qui se retrouveraient avec un brut annuel 2017 inférieur à 2016 (en comparant le salaire + prime ancienneté + EVP + ICP) ?**

La Direction est prête à recevoir les salariés qui se retrouveraient dans cette situation afin d'analyser leur dossier. Toutefois la comparaison doit tenir compte du brut total imposable annuel de 2016 comparé à celui de l'année 2017 hors primes exceptionnelles éventuelles.

3. **Certains salariés se sont vus refuser en 2018 le paiement d'un certain nombre d'heures de récupération sous prétexte qu'ils avaient pris trop de congés pour l'année 2017. Comment se fait-il que dans le même temps ces mêmes salariés découvrent que leur indemnité de congés payés a été calculée sur un total de jours pris inférieur à 25 jours ouvrés ?**

La Direction est prête à analyser toute situation individuelle qui présenterait ces caractéristiques. A ce stade, elle ne connaît pas de situation telle que décrite ci-dessus.

4. **Une solution sera-t-elle enfin trouvée dans Optiweb concernant le problème de décompte des heures de récupération pour la Brigade ? À l'heure actuelle, une journée de récupération posée leur coûte 8h alors qu'étant aux 35h, seulement 7h ne devraient être retirées. Et par conséquent, quand ces heures perdues seront-t-elles re-créditées sur les compteurs ?**

Cette question n'a pu faire à ce jour l'objet d'une analyse aboutie, par manque de temps et de ressources.

Cette analyse va pouvoir être menée dans les semaines qui viennent et nous espérons que tous les problèmes persistants de ce type pourront être traités également.

Dans tous les cas, la Direction confirme que si cette analyse met en valeur un décompte global de récupérations en heures supérieur à ce qu'il aurait dû être, les salariés concernés verront cette perte compensée par une ré-attribution d'heures de récupérations.

Ces éléments ont été portés à la connaissance de la DTSI début août.

5. **Tous les salariés qui ont posé des droits à récupération sur des vacations générant des forfaits ont-ils tous bien perçu ces forfaits comme l'indique l'Article II/2.2.9 (Modalités de gestion et de prise des droits à récupération : "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") ? Si tel n'était pas le cas, quand interviendra la rétroactivité au 1er janvier 2016 ?**

La Direction rappelle que les nouvelles modalités de paie ne sont intervenues qu'au 1er janvier 2017. Ainsi les anciennes modalités de décompte du temps de travail, de calcul et de versement d'EVP ont été maintenues pendant toutes l'année 2016, année de développement du nouveau système de paie. La Direction émet donc à ce stade une réserve sur la question de la rétroactivité au 1er janvier 2016.

6. **Certains brigadiers se trouvent confrontés de manière récurrente à des réticences de la part de leur hiérarchie lorsqu'ils déposent des demandes de congés sur Septembre : Après avoir passé l'été à FMM, leur souhait est d'abord refusé, prétextant une demande trop forte sur ce mois, puis accepté difficilement (avec décalage de dates, par exemple). La DTSI a-t-elle conscience que les salariés ne prenant pas leurs congés sur la période estivale font un effort pour l'entreprise et qu'un tel traitement vis-à-vis des demandes hors vacances scolaires n'est pas acceptable et provoque un profond sentiment d'injustice ?**

La première semaine de septembre est très sollicitée en raison de la rentrée scolaire, c'est la raison pour laquelle, nous la traitons de la même manière que les congés d'été.

Bien évidemment la DTSI est vigilante à ce que chacun puisse poser ses congés et notamment à la situation des personnes n'ayant pas posé de congés en juillet et en août.

7. **Les collègues travaillant à l'accueil - qui sont nos collègues, même s'ils ne sont pas embauchés directement par FMM ! - ont dû subir des conditions de travail très difficiles lors de la canicule, comme à chaque fois qu'il y a des épisodes climatiques extrêmes. La tente en plastique sous laquelle ils doivent stationner n'est pas adaptée à ces situations. Que compte faire la Direction afin d'améliorer leurs conditions de travail de manière effective et pérenne ?**

Ces situations climatiques extrêmes restent exceptionnelles.

Malheureusement nous ne pouvons pas installer autre chose que le barnum actuel pour des questions d'autorisations de la Mairie.

Par ailleurs il est donné aux agents des brumisateurs, des bouteilles d'eau, ventilateurs et le temps de garde est raccourci. (1h dehors et 2h à l'intérieur).

8. **Comment se fait-il que des salariés en longue maladie aient eu des problèmes de versements de revenus sous prétexte que leur dossier de prévoyance n'avait pas été traité ? Comment peut-on reporter sur le budget des salariés des erreurs de gestion de la DRH ? Est-ce que toutes les mesures ont été prises pour que de telles situations ne se répètent pas ?**

Les salariés concernés doivent s'adresser directement auprès de leur gestionnaire de paie.

9. **La direction peut-elle clarifier une fois pour toutes les règles de temps de travail qui s'appliquent aux salariés en mi-temps thérapeutique ? Pour ceux qui sont au forfait jours, pour ceux qui ont des contrats en heures ? S'ils n'ont pas droit à des jours RTT, ont-ils un forfait jours réduit de moitié ? Le nombre d'heures par jour est-il obligatoirement réduit à 7 h, même pour des salariés qui sont au forfait jours ? Comment les salariés en question doivent poser leurs jours de congés acquis pendant une période où ils n'étaient pas en mi-temps thérapeutique ?**

Le temps partiel thérapeutique correspond à une reprise partielle du travail par le salarié après une absence du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnels ou non. Cet aménagement temporaire est préconisé lorsqu'il paraît être de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié, sa rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé (c. séc. soc. art. L. 323-3 ; circ. CNAMTS 1994-21 du 3 mars 1994).

Le temps partiel thérapeutique est, par nature, à durée déterminée.

Aucune disposition particulière n'est prévue par le Code du travail, en matière de reprise du travail à titre thérapeutique**.**

La réglementation liée au mi-temps thérapeutique est particulièrement peu fournie et relève du Code la Sécurité sociale. Le mi-temps thérapeutique, ainsi que son taux d'activité sont définis par le médecin traitant et validés par le médecin conseil de la Sécurité sociale. Le médecin du travail s'occupe de l'aménagement éventuel du poste de travail en liaison avec l'employeur et le médecin traitant. En principe, le temps partiel est décompté en heures. Dans le cadre de l'aménagement éventuel du poste de travail il peut être décidé une durée de travail quotidienne inférieure ou supérieure à 7 heures. Mais. S'agissant d'une durée de travail inférieure à 35h, il ne génère pas de RTT. Les salariés à temps partiel disposent du même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps plein et ceux-ci sont donc décomptés de la même manière.

10. **Quelles sont les mesures prises pour permettre aux salariés de la paie d'anticiper les problèmes que posera le prélèvement de l'impôt à la source ? Les salariés qui utilisent les outils informatiques sont-ils consultés pour l'adaptation de ces outils aux nouvelles règles ? Quelles sont les formations prévues ? En résumé, les mesures sont-elles prises pour qu'une situation aussi désastreuse que celle générée par Optiweb ne se reproduise pas ?**

La Direction a lancé un appel d'offres et retenu un cabinet de consultants afin de l'accompagner dans la mise en œuvre du prélèvement à la source.

Les travaux ont commencé mi-juin par une première réunion d'information et d'échange avec les collaborateurs du secteur de la paie au sein de la DRH. Des réunions de travail régulières se tiendront tout au long du projet et jusqu'à la mise en œuvre. Des sessions de formation tant des personnels de la paie que de la direction financière sont prévues en septembre et en novembre.

La Direction communiquera régulièrement auprès des salariés.

11. **Notre Présidente fait régulièrement des déclarations favorables au plurilinguisme. La dernière en date, le 18 juillet, lors d'un « procès de la langue française » organisé par les Ateliers de l'Institut Français. Ces discours ne sont-ils destinés qu'à l'extérieur ? Sinon, comment se fait-il qu'en interne, les salariés de FMM doivent vaincre de multiples obstacles pour devenir davantage plurilingues ? En effet, le service formation déclare aux salariés qui veulent prendre des cours de langues que ceux-ci ne peuvent pas être pris en charge par le plan formation de l'entreprise - il y a « d'autres priorités » - mais doivent être financés par les « comptes personnel de formation ». Or, les salariés ne disposent pas forcément d'un nombre suffisant d'heures sur leur compte, les exigences du compte personnel de formation mènent à des aberrations telles que devoir prendre des cours individuels déclarés deux heures alors qu'on ne reçoit qu'une heure, s'inscrire à des examens inadaptés... En plus, les coûts de cours de langues collectifs ne sont pas forcément très élevés. Trop, pour une société qui se réclame « internationale » et « voix du monde » ?**

Les cours en langue étrangère (anglais, arabe, bambara, espagnol, russe) ont représenté 164 heures de formation en 2017 pour 6 personnes.

En 2018, aucune formation en langues « communes » (anglais, allemand, espagnol, italien, arabe, etc.) ne sera financée dans le cadre du plan de formation.

Toutes les demandes seront orientées vers le Compte Personnel de Formation (CPF). Le rôle du CPF est entre autres d'accompagner les salariés dans leur apprentissage d'une langue étrangère. Rappelons que le CPF est financé par les cotisations formation que verse l'entreprise.

Les cours de français pour les personnels en CDI seront financés sur le budget de la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles. Si ce financement n'est pas possible, les demandes seront orientées vers le CPF.

Les personnels en CDD, à la pige ou les intermittents devront recourir à leur CPF.

Par conséquent, seules les formations en langues « rares » comme l'haoussa ou le mandingue, pour lesquelles nous formons quelques personnes chaque année, seront prises en charge sur le plan de formation à condition que les demandes soient motivées par des impératifs professionnels et validées par la hiérarchie.

Une enveloppe de 10 000€ sera allouée à ces formations.

Ce point du plan de formation 2018 a fait l'objet d'une information/consultation du CE de FMM lors de la séance extraordinaire du 29 juin 2018.

12. **Serait-il possible que les personnes qui font un stage de formation à la radio puissent recevoir l'aide de FMM pour payer leur titre de transport (souvent des étudiants avec peu de ressources) ? L'aide pourrait être proportionnelle aux jours de stage dans l'entreprise.**

Le remboursement 50% du Pass Navigo n'est possible que pour les stagiaires gratifiés (+ de 2 mois). La mise en place du remboursement des frais de transport pour l'ensemble des stagiaires accueillis à FMM a un coût important (traitements administratif + budget). Ce traitement ne nous permettrait plus d'offrir la possibilité au plus grand nombre de réaliser ces stages.

Par ailleurs, les stagiaires bénéficient en parallèle du statut d'étudiant et des mesures liées à ce statut.

13. **S'il y a eu beaucoup de changement ces dernières semaines dans le restaurant d'entreprise, il y a une chose qui n'a malheureusement pas changé, c'est le faible choix en fin de service que ce soit le midi ou le soir… Les salariés obligés de manger en fin de service (après 14h ou 21h30) sont confrontés à un choix qui n'en est plus un car il ne reste plus grand chose… Eurest pourrait-il prolonger ses bons petits plats sur l'intégralité de l'ouverture de la cantine ?**

Le restaurant ne peut pas avoir une quantité illimitée de plats pour des raisons de gaspillage.

Les prévisions sont faites en fonction du nombre de convives et en fonctions des mois.

Questions CFTC

1- Nous ne comprenons pas la réponse de la Direction à la question posée lors de la réunion du mois de juillet concernant le maintien de la prime de jours fériés en période de congés.
Selon l'arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26/09/2007, N° 06-41475, puisque les jours fériés sont normalement travaillés à France Médias Monde, un PTA planifié un jour férié devrait normalement percevoir la prime de 100 € correspondante, y compris lorsqu'il pose congé, dans le respect du principe selon lequel le « *salarié doit percevoir durant ses congés payés, le salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé* ».

La Direction confirme-t-elle cette lecture de l'arrêt ?

L'arrêt de la Cour de cassation cité dans la question est un cas d'espèce et non pas un arrêt de principe. Il ne s'applique pas à FMM. La réponse est donc que la prime est versée si le jour férié est travaillé.

La réponse à la question 1 de la CFTC du mois de juillet était : L'accord du 31 décembre 2015 ne prévoit le versement d'une prime forfaitaire liée au travail les jours fériés que pour les PTA. Cette indemnité correspond à un EVP et est traité comme tel. (Elle n'est donc versée que si la journée est effectivement travaillée). Elle n'entre pas dans le maintien de salaire mais dans l'assiette du 10ème congés payés.

2- Des mois avant la période estivale, la Direction a demandé aux salariés de France 24 de déposer leurs congés pour mieux prévoir la grille d'été en adéquation avec les effectifs présents. Force est de constater que, cette année, des anomalies ont émaillé cette grille d'été. Quelques exemples :

● La matinale de l'antenne francophone : lors du premier jour de l'application de la grille d'été, les équipes de la matinale se sont rendues compte des incohérences dans le conducteur prévu. Ils ont décidé, de leur propre initiative, de changer des détails dans la grille. Cela a généré une tension entre l'équipe éditoriale et l'équipe technique (le chef d'antenne notamment).

Ces modifications ont été prises à l'initiative des chefs d'édition et des présentateurs présents ce jour-là. Le prolongement de ces modifications n'a pas été accepté.

● France 24 anglophone : pendant la semaine du 15 août, le "desk" anglo s'est retrouvé anormalement avec 5 journalistes en même temps alors que la grille a été très allégée.

Cela a été le cas pendant 2 jours.

● France 24 arabophone :
- la grille d'été prévoyait deux demi-heures d'information à la mi-journée au lieu de deux heures. Mais au premier jour de l'instauration de cette grille, il a été décidé sans raison apparente de ne faire que des journaux courts, parfois de dix minutes. Par conséquent, les différents chroniqueurs shiftés se sont retrouvés avec très peu de travail, voire pas du tout.

- la grille d'été prévoyait pour le soir une rubrique "face à face" avec deux invités studio ou par duplex/skype. On a décidé de consacrer 10 minutes seulement à cette rubrique. Au premier jour de l'instauration de la grille, il a été convenu de transformer cette rubrique afin d'éviter de faire déplacer deux invités pour 10 minutes d'antenne seulement. Le service booking s'est alors retrouvé en surnombre avec plusieurs personnes pour trouver un seul invité pour toute la journée.

Cette décision a été prise à l'initiative des équipes présentes ce jour. Ces impacts n'ont pas été appréciés à leur juste mesure.

- Pour la semaine du 15 août, la grille a été allégée au maximum avec une configuration weekend. Pourtant, les effectifs shiftés étaient en surnombre avec par exemple des assistants chroniqueur sport/éco alors qu'il n'y avait pas de chroniques ; la présence de deux rédacteurs en chef le soir alors qu'il n'y avait pas de journal du maghreb ; ou la présence de plusieurs personnes au service booking alors qu'il n'y avait pas de rubriques nécessitant des invités...

Il y avait 1 assistant sport/eco en effet, il s'agit d'une erreur de planification. Les besoins en rédaction en chef n'ont pas été allégés pour ne pas surcharger le équipes restantes.

● L'équipe maquillage/coiffure : avec la fermeture de la loge maquillage studio, l'équipe maquillage du premier étage s'est retrouvée avec une surcharge de travail puisqu'une partie des invités/présentateurs news se faisait maquiller "en bas". En plus, pendant deux nuits, les présentateurs/trices ont dû se maquiller tous seuls à cause de maquilleur/ses.

La grille allégée prévoyait moins de présentateurs et donc moins de besoin en maquillage.

De manière générale, beaucoup de salariés pointent un manque de communication. Les équipes n'ont pas été consultées avant la prise de décision. Les instructions étaient contradictoires. Et même les rédacteurs en chef censés appliquer la grille d'été semblaient manquer d'information. Enfin, le téléspectateur de France 24 semble être le dernier des soucis dans les décisions prises. Aucune information n'a été donnée à l'antenne pour présenter et expliquer l'allègement de la grille. Nous nous adressons au monde entier. Un mois creux ou une "semaine la moins regardée de l'année" en France ne veut rien dire dans d'autres parties du globe. D'autant plus que l'information ne s'arrête jamais et l'été n'était pas "calme" comme on prétend : (crise Turquie/USA, bavure au Yémen, tremblement de terre Indonésie, le pont de Gênes, élections au Mali, etc…)
À quoi sont dûes ces anomalies?

La plupart des anomalies sont dues au manque de respect des consignes du « workflow » qui a été mis en place à la suite des décisions d'allègement de grille. Les équipes en places se sont affranchies de ces consignes et de fait ont désorganisé l'ensemble des dispositifs de fabrication de la Rédaction et de l'antenne. Les décisions d'allègement sont prises par la Direction en concertation avec la programmation et le « workflow », afin d'envisager l'ensemble des impacts liés à ces allègements. Une petite partie de l'organisation s'est permise de modifier ce qui a été prévu, sans en mesurer les conséquences.

3- Depuis presque deux mois, les rédacteurs en chef de France 24 ont reçu des instructions pour réduire au maximum les commandes de duplex pour les interventions des correspondants et des invités à l'antenne. "Il n'y a plus de budget", dit-on. Cela génère le recours systématique au téléphone et au Skype pour ces interventions. Conséquence : la qualité de l'antenne est très dégradée. Plusieurs fois par jour et sur toutes les antennes (Fr, Ar, Eng), des interventions téléphoniques et par Skype coupent en plein JT. Et quand "ça passe", la qualité du son et de l'image n'est pas toujours bonne. Cela ne donne pas une image d'une chaîne professionnelle et sérieuse. Certains rédacteurs en chef affirment que la Direction de la rédaction va jusqu'à préconiser la réduction des interventions des correspondants, même par téléphone et même si l'actualité le justifie, afin d'économiser le coût de la prestation.

- **Comment France 24 compte "tenir" pendant les quatre derniers mois de l'année étant donné cette situation?**
- **Comment a-t-on épuisé cette partie du budget aussi tôt dans l'année?**

Il devrait être rassurant pour la Rédaction de constater que la Direction pilote correctement son budget de fonctionnement et s'alerte lorsque certains seuils sont franchis. Il est normal de communiquer aux équipes des consignes suffisamment en amont afin de ne pas se retrouver dans le rouge avant la fin de l'année. Il s'agit de mesures de prévention qui permettront justement de « tenir » jusqu'à la fin de l'année sans risque majeur.

4- Les présentateurs de France 24 ont reçu un courriel leur demandant de ne pas venir au travail les "cheveux mouillés" afin de faciliter le travail des coiffeurs. Ce courriel vient confirmer ce que la CFTC souligne depuis plusieurs années : la difficulté de travail des coiffeurs à France 24, non pas à cause des "cheveux mouillés", mais à cause de la charge de travail imposée à un seul coiffeur/se à chaque shift. Cela ne justifie pas cet email à caractère "vexatoire" qui s'adresse aux présentatrices femmes !

- **Sur quelle base la direction de FMM a-t-elle rédigé cet email ?**
- **Si les présentatrices doivent venir les cheveux secs, que prévoit-on pour les présentatrices de nuit qui n'ont toujours pas le droit à un coiffeur et doivent se débrouiller seules ?**
- **À quand une vraie réflexion sur la charge de travail et la répartition des shifts des coiffeurs/ses de France 24 qui ne peuvent réellement protester à cause de leur statut (prestataire)?**

Ce mail a été envoyé à la demande de notre prestataire coiffure, afin que les coiffeurs puissent travailler dans des conditions optimales.

5- Pendant le mois d'août, la température extérieure est passée de 36° à 18° en deux jours seulement. Cela a été annoncé à l'avance par Météo France. Malheureusement, les équipes s'occupant de la climatisation n'ont apparemment pas reçu l'information. La climatisation à
FMM est resté sur le même réglage. Même en coupant la ventilation manuellement grâce au système installé cette année, la clim soufflait toujours. Plusieurs salariés ont souffert de maux de tête. Comment régler ce problème à l'avenir ?

Un nouveau logiciel de paramétrage de la climatisation (GTB) sur l'ensemble des plateaux RFI, France 24 & MCD est à l'étude.

Les 2 logiciels qui contrôlent actuellement RFI/MCD et France 24 sont déjà anciens et ne nous permettent pas d'avoir la réactivité nécessaire face à des changements brusques et fréquents de températures extérieures.

6- Chaque entreprise doit se doter en 2019 d'un nouveau cadre syndical selon la nouvelle loi de travail. Quand la direction prévoit elle d'entamer les discussions avec les IRP?

Des discussions sur ce thème seront menées avec les organisations syndicales.

7- Le 6 août, la direction a annoncé l'application unilatérale de "nouvelles conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige de France Médias Monde". Un texte non abouti qui n'a pas obtenu l'adhésion des différentes OS, des pigistes et des correspondants.
Pourquoi cette décision unilatérale de la direction? À quoi sert le dialogue social à FMM?

Les négociations relatives aux conditions de collaborations des journalistes rémunérés à la pige de FMM ont été ouvertes au printemps 2017 dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, et dans un cadre financier contraint, que la Direction a fait connaître dès le début aux représentants des organisations syndicales et aux « salariés experts » qui les accompagnaient.

Ces négociations ont permis un premier constat d'accord en décembre 2017 permettant une revalorisation très significative de barèmes de correspondants radio au titre de l'année 2017.

La négociation plus globale a repris au printemps 2018, avec de nouvelles propositions de la Direction sur chacun des thèmes demandés par les organisations syndicales. Le cadre financier restait le même.

Plusieurs réunions se sont tenues jusqu'à l'été, dans lesquelles la Direction a amélioré ou fait de nouvelles propositions à chaque fois et remis aux participants des projets d'accord successifs.

La Direction a annoncé que la réunion du 6 juillet 2018 serait la dernière avant la proposition à la signature des organisations syndicales d'un accord d'entreprise présentant un grand nombre de mesures nouvelles et d'améliorations des dispositions antérieures.

Comme annoncé dès l'ouverture des négociations, celles-ci devaient s'inscrire d'une part dans un budget déterminé mais néanmoins conséquent au regard des contraintes financières de l'audiovisuel public et de l'entreprise et, d'autre part, dans un cadre réglementaire également contraint concernant les correspondants exerçant leur activité à l'étranger.

Après une année de négociations, et pour permettre la mise en œuvre des différentes dispositions en 2018, la Direction a estimé qu'il était important d'acter d'ores et déjà ces mesures qui représentent une évolution significative, alors que les précédentes mesures concernant ces personnels dataient au mieux de 2010.

FO, la CFDT, la CFTC et la CGT ont successivement fait connaître par voie de tract à l'ensemble du personnel leur intention de ne pas signer cet accord.

Constatant ce désaccord, et donc l'impossibilité d'obtenir un accord majoritaire, la Direction a décidé d'appliquer unilatéralement toutes les mesures décrites par le projet d'accord, sanctuarisant ainsi le budget qu'elle avait réservé à cette négociation.

8 - L'avenir semble s'assombrir pour l'équipe de Mashable. Après les avoir rassuré sur la pérennité de leurs emplois, la Direction demande maintenant aux salariés de Mashable de réfléchir sur une nouvelle offre éditoriale. Mais que prévoit précisément la Direction de son côté?

La Direction a en effet réaffirmé que les contrats des collaborateurs de Mashable avec France 24 seraient honorés.

Comme évoqué à plusieurs reprises tant devant les IRP que devant les collaborateurs de Mashable, FMM s'investit dans un projet de site dédié aux jeunes européens, possiblement en partenariat avec la DW, pour lequel un financement de la commission européenne est indispensable. Ces discussions avec la commission européenne prendront nécessairement du temps.

Il est donc normal, dans cette attente, d'envisager des pistes au sein de France 24 pour permettre à ces collaborateurs de poursuivre leur activité et mettre leurs compétences au service de la rédaction.

Enfin, la Direction ne leur demande pas de réfléchir, seuls, sur une nouvelle offre éditoriale, mais de discuter avec la direction de France 24 du contenu éditorial de leur prochaine activité au sein de la chaîne.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 18 SEPTEMBRE 2018

Questions CGT

1) Il semblerait que la rédaction anglaise de RFI soit à la veille d'un grand chamboulement. A quel moment les projets seront présentés aux instances représentatives du personnel ? Est-ce que les salariés dont les vacations risquent de disparaître seront reçus par la direction technique et par la DRH ?

   Le projet de réforme sera présenté au comité d'entreprise et au CHSCT de septembre 2018. La DTSI et la Direction de la rédaction ont d'ores et déjà reçu les salariés concernés par ce projet.

   Les salariés de RFI en anglais pourront également être reçus par le service des Ressources Humaines.

2) Lorsqu'un salarié est en longue maladie, les indemnités journalières qu'il perçoit tout comme les sommes qu'il touche de la part de l'organisme de prévoyance ne sont pas imposables. La direction est-elle en mesure de fournir des décomptes exacts aux salariés concernés ?

   France Médias Monde pratique la subrogation en payant intégralement le salaire du salarié concerné et récupérant ensuite les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et/ou la prévoyance.

   Le détail des prestations figurent sur le bulletin de salaire. Le net fiscal figurant sur le bulletin tient compte les dispositions fiscales.

3) Quelle est le devenir des équipes de Mashable : où travaillent et où travailleront les étudiants en contrat pro ou en alternance ? Les pigistes vont-ils poursuivre leur collaboration avec France 24, de nouvelles piges sont-elles envisagées avec d'autres services et si oui lesquels ? Quel avenir pour les personnels en CDD et CDI ? La nouvelle transversale de France 24 a-t-elle vocation à se développer ou au minimum à être maintenue ? Quelle valorisation ? Quel est le projet de la direction pour les contenus de ce type ? À long terme, quels développements, quels levier ? Quelle intégration à notre rédaction ? Quelle autonomie ? Quels moyens ?

   Les alternants se verront proposer de nouvelles affectations s'ils le souhaitent. Le volume de piges effectué pour Mashable restait peu élevé. Il ne sera pas fait appel à des pigistes dans le cadre de l'onglet « Découvertes ». Si des pigistes souhaitent collaborer pour produire des contenus sur le site de F24, ils peuvent se manifester auprès du service du recrutement qui procèdera à l'évaluation des besoins de la Rédaction et des compétences de ces journalistes. Les CDD ne seront pas renouvelés.

Les journalistes CDI seront reçus par la DRH pour examiner les possibilités de reclassement sur des emplois vacants de l'entreprise.

4) La préfiguration du prélèvement à la source sera-t-elle mise en place à FMM ? (simulation sur les bulletins de salaires de la fin d'année 2018 de ce qu'aurait été le prélèvement à la source s'il avait été applicable cette année)

Un courrier sera adressé aux salariés pour confirmer le taux qui leur sera prélevé chaque mois. Ce taux d'imposition est communiqué par l'Administration à FMM, qui ne fera que l'appliquer.

Dans le cadre du projet de prélèvement à la source, il est prévu de communiquer aux salariés, en novembre ou en décembre, une simulation du prélèvement à la source qui leur sera appliqué.

5) Comment se passera le prélèvement à la source pour les salariés ayant plusieurs employeurs ou plusieurs caisses de retraite, qui prélèvera l'impôt ?

Comme toutes les entreprises, FMM appliquera le taux communiqué par l'administration fiscale sur tous les salaires nets versés par FMM.

6) Comment se passera le prélèvement à la source pour les salariés qui intègreront l'entreprise en 2019 ou débuteront dans la vie active cette année-là ?

Il existe 2 cas de figure :

<u>Primo déclarant :</u>
Pendant les 2 premiers mois, le salarié se verra prélever l'impôt sur la base d'un taux non personnalisé défini par l'administration. Le taux personnalisé sera appliqué au bout du 3ème mois, sauf si le salarié demande à l'administration fiscale l'application d'un taux non-personnalisé.

<u>Nouvel entrant déjà déclarant :</u>

Un site web sera mis à disposition des entreprises par l'administration pour connaître le taux à appliquer.

Le taux personnalisé sera appliqué au bout du 2nd mois de paie, sauf si le salarié demande à l'administration fiscale l'application d'un taux non-personnalisé.

7) Pour les salariés percevant des indemnités maladie ou en congé parental, qui prélèvera l'impôt ?

Les 2 situations évoquées dans la question sont différentes :

1) **les salariés percevant des indemnités « maladie » : France Médias Monde pratiquant la subrogation, le prélèvement sera appliqué sur le salaire versé par FMM.**

2) **les salariés en congé parental ne sont pas rémunérés. Par conséquent, il n'y aura pas de prélèvement par FMM.**

8) Que se passerait-t-il pour les salariés en cas d'erreur de l'employeur dans le prélèvement ?

Le taux de chaque salarié sera communiqué par l'Administration courant septembre et appliqué automatiquement par France Médias Monde. L'employeur n'a pas le pouvoir de modifier les taux qui lui seront communiqués par l'administration fiscale. Les risques d'erreur sont donc limités.

9) Les TCR en 2-2-3 du service Monde souhaiteraient décaler leur cycle d'un jour. La DTSI refuse ce décalage, en effet cela impliquerait une alternance d'une semaine à 50 heures et d'une semaine à 20 heures. La semaine de 50 heures générerait des heures supplémentaires que la DTSI ne souhaite pas payer. Les TCR de ce même service en 4-5-5 font pourtant des dépassements d'heures (50 heures) sans que cela ne gêne la DTSI. Serait-il enfin possible de permettre le décalage d'un jour des cycles des TCR en 2-2-3 ? La DTSI s'était engagée à le faire en mars dernier au changement de grille de l'automne 2018.

La DTSI maintiendra les tableaux de service en 2/2/3 tels qu'ils existent aujourd'hui, avec une semaine à 40h00 et une à 30h00.

Décaler d'une journée, reviendrait à avoir une semaine à 20 h00 une autre à 50 h00, ce qui induit des surcoûts lors des remplacements.

Concernant le rythme en 4/5/5, la DTSI le maintiendra en l'état. En effet, ce rythme est calé sur le rythme des journalistes de l'équipe. Ces tableaux n'ont qu'une semaine de 50h00 toutes les 5 semaines.

10) Les TCR attendent avec impatience leur fiche de poste. A qui doivent-ils s'adresser pour la consulter ?

La fiche de poste générique accompagne l'email envoyé dans le cadre de chaque intégration. Elle est à disposition pour qui souhaite la consulter. Les fiches de poste détaillées pour l'ensemble des services, sont en cours d'élaboration.

11) La DTSI pourrait-elle revoir la distribution des studios. Les affectations sont parfois incongrues, les studios se trouvent parfois très éloignés des rédactions alors que des studios plus proches sont vacants.

Les studios sont attribués en fonction des disponibilités. Si les réservations ne sont pas annulées, la DTSI ne peut pas les réattribuer.

Suite aux remarques concernant des incohérences entre les studios 21 et 32 attribués aux rédactions en espagnol et lusophones, la DTSI a vérifié les raisons qui conduisent à affecter l'émission en espagnol de 18h dans le studio 21. En effet, l'émission nécessite l'utilisation du meuble multiplexe.

Lors de chaque changement de grille, la DTSI examine la possibilité de rapprocher les studios d'antenne au plus près des rédactions (tenant compte également de besoins spécifiques ; multiplex, vidéo, nombres de personnes…).

12) A l'heure où le gouvernement prépare son plan vélo à 350 millions d'euros, les salariés de FMM peinent parfois à trouver une place de parking pour leur 2 roues. Les mètres carrés ne manquent pourtant pas alors pourquoi la direction ne prend-elle pas les mesures nécessaires pour donner à la petite reine un trône moins exigu ?

Les services généraux ont d'ores et déjà ajouté une vingtaine de places supplémentaires et vont examiner la possibilité d'augmenter le nombre de places.

13) Toujours à la même heure, quand la direction comptera-t-elle mettre en place l'indemnité vélo ?

Les contraintes budgétaires qui pèsent actuellement sur France Médias Monde, ne permettent pas la mise en place d'une telle indemnité.

14) Un salarié peut-il revenir d'un arrêt maladie et découvrir qu'il a été dépouillé de son poste et se retrouver sans travail ?

Suite à un retour d'arrêt maladie, le salarié doit retrouver son ancien emploi <u>OU</u> un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. (Cass. soc., 25 février 1997, n° 94-41.351).

En principe, le salarié retrouve son poste à son retour d'arrêt de travail. Ce principe est parfois difficile à appliquer strictement. Lorsque l'entreprise a dû mettre en place une organisation particulière pour pallier une absence de très longue durée d'un salarié, il n'est pas toujours aisé de revenir sur cette organisation qui a pu durer plusieurs mois.

15) La DTSI avait confirmé lors d'une précédente réunion DP que le studio 23 était ouvert à toutes les rédactions de RFI et de MCD. En effet, certaines manquent cruellement d'heures de production studio et les demandes d'un studio en libre-service sont nombreuses. Qu'en est-il de la communication qu'elle s'était engagée à faire auprès des services concernés pour leur garantir la disponibilité et l'accessibilité du studio 23?

Les différents services et rédactions ont d'ores et déjà été informés verbalement par la DTSI.

La DTSI adressera une note à l'ensemble des services précisant les jours et les heures d'ouvertures ainsi que son accès pour les rédactions de RFI et de MCD.

Questions FO

1) Le barème de piges RFI fait l'objet d'une proposition de revalorisation dans le cadre des négociations pigistes et intermittents sans que l'harmonisation et la valorisation des tarifs soit appliqué à l'ensemble des rédactions de France Médias Monde, et plus précisément pour le web, pourquoi cette différence ?

Les barèmes de piges de RFI ont fait l'objet d'une négociation au cours du 1er semestre 2018 et ont été revalorisés à compter du 1er juillet 2018.

Ces nouveaux barèmes de piges RFI ont été appliqués dès la paie d'août 2018 pour les piges effectuées en juillet 2018.

Dans l'attente de la mise en place, dans l'outil de paie HR, de la rubrique des primes de nuit pour les piges RFI, les barèmes appliqués intègrent les primes de nuit correspondant à la vacation concernée. Dès que l'outil permettra le versement des primes de nuit, les barèmes seront réajustés.

Par exemple un présentateur de la matinale dont la vacation commence entre minuit et 4H00 perçoit provisoirement une pige de 165 euros (125 euros au titre de sa pige, 40 euros au titre du travail de nuit).

Lorsque les rubriques seront configurées en paye, il percevra une pige de 125 euros et une indemnisation de nuit de 40 euros.

2) Pourquoi la Direction n'applique-t-elle pas les dispositions de la CCNTJ concernant la prime d'ancienneté aux journalistes rémunérés à la pige de FMM ? Pour rappel les dispositions de l'article 23 (prime d'ancienneté) :

« Les barèmes minima des traitements se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

Ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel :
- 3 % POUR 5 ANNEES D'EXERCICE
- 6 % pour 10 années d'exercice
- 9 % pour 15 années d'exercice
- 11 % pour 20 années d'exercice

Ancienneté dans l'entreprise en qualité de journaliste professionnel :
- 2 % pour 5 années de présence
- 4 % pour 10 années de présence
- 6 % pour 15 années de présence
- 9 % pour 20 années de présence

Sera considéré comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté, le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise. »

Les modalités de mise en œuvre de la prime d'ancienneté ont fait l'objet de discussions avec les organisations syndicales lors des négociations pigistes.

Pourquoi la direction n'applique-t-elle pas les dispositions de la CCNTJ concernant la définition de l'ancienneté ? Pour rappel les dispositions de l'article 24 (définition de l'ancienneté) : *« Pour l'application des dispositions de l'article ci-dessus, on entend par présence pour le calcul de l'ancienneté du journaliste professionnel :*

a) Dans la profession : le temps pendant lequel il a exercé effectivement son métier.

b) Dans l'entreprise : le temps pendant lequel il est employé comme tel dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci. Lorsqu'un journaliste remplaçant est titularisé sans qu'il y ait eu interruption de service, son ancienneté dans l'entreprise prend effet à la date de son remplacement. »

La carte de presse fait foi et représente le seul critère d'ancienneté pour les journalistes de FMM (CDI, CDD, et pigistes).

Les nouveaux journalistes doivent faire la demande de carte professionnelle auprès de la CCIJP.

http://www.ccijp.net/upload/pdf/formulaire%201D%202018.pdf

3) *Un accord relatif aux conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige de France Médias Monde, que les Organisations syndicales ne signeront pas, ne prévoit plus l'application de l'article 25 (le treizième mois). Rappel de l'article 25 :*

« À la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre.

Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra au douzième des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante.

En cas de licenciement ou de démission en cours d'année il sera versé au titre de ce salaire, dit "mois double" ou "treizième mois" un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces douzièmes ne seront dus qu'après trois mois de présence.

Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui

auront collaboré à trois reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins trois fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à quinze jours est comptée pour un mois.

Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1er novembre d'une année civile, il recevra deux douzièmes le 1er février suivant. S'il entre le 1er décembre, un douzième le 1er mars suivant. »
Qu'est-ce qui justifie l'absence de paiement du 13ième mois pour les journalistes rémunérés à la pige à France Médias Monde ?

Le paiement du 13ème mois est conditionné à la détention de la carte d'identité des journalistes professionnels délivrée par la CCIJP.

4) La direction va-t-elle appliquer la disposition suivante de la CCNTJ **:** *« Les journalistes professionnels quittant leur emploi avant la date prévue pour leur congé annuel, quel que soit le motif de leur départ, ont droit au paiement d'un nombre de dixièmes égal au nombre de mois entiers écoulés depuis le 1er juin précédent jusqu'à la fin de leur préavis, que celui-ci soit effectué ou non. »*, concernant le 10ième de CP **?**

L'article 32 de la CCNTJ concerne l'indemnité compensatrice de congés payés. Cette indemnité est due à tout salarié qui ne liquide pas la totalité de ses congés payés acquis avant son départ de l'entreprise.

Elle est versée à l'occasion du solde tout compte.

5) Lors de la dernière réunion des délégués du personnel la direction affirmait que *« tous les salariés sont concernés par le 10ème Congés Payés (CP). »* Est-ce que les cadres dirigeants, qui selon le code du travail, sont les salariés qui possèdent la plus haute rémunération de l'entreprise, sont aussi concernés ?

Les dispositions légales en matière de congés payés, relevant du titre IV du Code du travail, sont applicables aux cadres dirigeants.

Plus précisément, l'article L. 3141-24 du Code du travail disposant du 10 ème de CP est d'ordre public et doit aussi être obligatoirement appliqué à cette catégorie de salariés.

Par conséquent, tous les salariés de FMM bénéficient du 10ème de CP, indépendamment de leur niveau de rémunération.

6) A France Médias Monde, quel sont les EVP qui sont dans l'assiette du 10ième congé payés ?

L'assiette a été communiquée aux organisations syndicales avant l'été (cf. pièce jointe).

7) Dans le logiciel Optiweb, le jour férié est-il décompté pour un salarié en 5/2 ?

Le logiciel Optiweb décompte le jour férié pour un salarié en 5/2.

Si des anomalies persistent, elles doivent être détectées et traitées au cas par cas. La DRH invite les salariés concernés à contacter leur gestionnaire de paie.

8) Dans quel compteur sont affichés/disponibles les AIA qui ont été intégrés dans le logiciel de paye et aussi dans l'espace Optiweb des salariés ?

Les AIA de congés (jours ancienneté, fractionnement, cadre,…) sont gérés dans l'onglet « congés » d'Optiweb et sont crédités en début d'année.

Les AIA en temps sont pour le moment gérés et alimentés en début d'année dans l'onglet « récupérations » d'optiweb.

9) La direction a répondu lors de la réunion des délégués du personnel en début d'année 2018 : *« Afin de garantir un meilleur suivi par les collaborateurs, un état des récupérations reprenant les acquisitions, les consommations et les expirations de récupérations a été mis à leur disposition fin décembre sur optiweb.*
Cette fiche récapitulative devrait permettre une gestion plus fine et plus compréhensive de ces récupérations dès aujourd'hui et il n'est donc pas souhaitable de définir de nouvelles règles avant d'avoir jugé de son efficacité. »

La fiche récapitulative inclus-t-elle les récupérations AIA ?

Cet état intègre toutes les attributions de récupérations. Les Avantages Individuels Acquis d'heures de dimanche étant pour l'heure distribués sous forme de récupérations figurent dans ce relevé.

10) La direction de FMM annonçait que « l'équipe SIRH espère intégrer la gestion du CET au logiciel de paie à la mi-2018. » Est-ce que cela sera fait en septembre 2018 ?

Ce développement ne sera pas effectif en septembre. La direction rappelle qu'elle assure d'ores et déjà un suivi des CET. Les salariés peuvent déposer et utilisé leurs jours CET en faisant la demande à leur gestionnaire paie ou à l'adresse mail CET dédiée.

11) Certains compteurs (reliquats RTT, AIA en temps) qui devaient être initialisés à partir de la mi-janvier 2018, le sont-ils ?

Le service administration/paie a alimenté les compteurs (reliquats RTT, AIA en temps) qui devaient être initialisés à partir de la mi-janvier 2018.

12) Combien de salariés de FMM n'ont pas signé leur avenant de contrat de travail ? Quels sont les conséquences pour les salariés non signataires ?

Les conséquences restent identiques à celles figurant dans la réponse à la question 6 des délégués du personnel FO du 17 octobre 2017. Les salariés non signataires de l'avenant garderont leur ancien découpage salarial et de fait leurs futures évolutions salariales seront calculées sur leur traitement de base découlant des anciennes dispositions contractuelles.

Par ailleurs :

- **Pour France 24 :**

En cas de refus de signature de l'avenant, les PTA ne bénéficieront pas de prime d'ancienneté et les journalistes percevront la prime d'ancienneté calculée selon l'ancien modèle.

Pour France 24, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

- **Pour RFI/ MCD :**

En cas de refus de signature de l'avenant, le découpage du salaire ne sera pas modifié et sera rétabli comme il l'était précédemment au 1er janvier 2017.

Pour RFI et MCD, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant et qui n'auraient pas accepté le rachat de leurs jours ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

13) Pourquoi la direction qui a attribué une mesure lors des dernières NAO ne la verse pas à ceux qui n'ont pas signé leur avenant ?

L'avenant permet notamment de définir la structure de rémunération au regard des dispositions de l'accord du 31 décembre 2015 et de déterminer le salaire de base sur lequel s'applique le pourcentage d'augmentation.

Tous les collaborateurs concernés ont été informés individuellement à la mi-avril. La DRH leur a demandé de se positionner (signature ou refus de l'avenant) pour permettre de calculer le montant de leur augmentation.

Une relance a été adressée individuellement début septembre.

14) Combien de règles de prises de congés sont prévues par l'accord d'entreprise de FMM ?

Les articles II/2.6 et articles III/3.5 définissent les différents droits à absence (notamment CP annuels, congés supplémentaires liés aux handicaps, congés pour événements familiaux).

L'accord FMM n'a pas remis en cause les règles en matière de prise de ces congés.

15) Quelle est la composition précise du 10ième de congés payés en 2018 ?

La composition précise du 10ième de congés payés a été communiquée aux organisations syndicales avant l'été (cf. pièce jointe).

16) Quelles sont les nouvelles modifications du logiciel de congés prévues l'équipe SIRH ?

Il n'y a pas de projet d'évolution de cet outil en cours, hormis la gestion des CET.

17) Est-ce qu'il y a un appel d'offres en cours pour des prestations de régie publicitaire ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des Délégués du personnel.

18) Quelles sont les pistes pour la Direction afin de développer ses ressources propres ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des Délégués du personnel.

19) Quelles corrections a obtenu la Direction de FMM avec Sopra, l'éditeur de logiciel de paie, au sujet des AEM et d'AED ?

Les projets suivent leur cours. Les AED seront livrées pour octobre sauf problème coté SOPRA. Les AEM suivront immédiatement.
Les modifications attendues sont :
- **Une monté de version pour les AEM de la V4 à la V5 répondant aux demandes de Pôle emploi et un passage en échange de données informatisées (EDI)**
- **La correction des bugs sur les AED et le retour en EDI en lieu et place des déclarations manuelles,**
- **Une amélioration des délais de réception pour les salariés et ainsi la possibilité déposer plus rapidement leur dossier au Pôle emploi.**

20) Est-ce que des solutions ont été trouvées pour faire face aux problèmes de paramétrages puis d'écarts entre les données déclarées dans les AEM et les cotisations versées au Pôle Emploi ?

Suite à la mise en place du process de fiabilisation début mai, il n'y a plus d'écarts entre les données déclarées et les cotisations versées.

21) Comme les AIA d'absence (jours cadres, d'ancienneté ou de fractionnement, 39ième heure, dimanche) n'étaient pas intégralement disponibles au 01/01 de cette année, seront-ils perdus au 31/12/2018 ?

Les compteurs d'AIA ont été mis à disposition des salariés fin janvier 2018, pour les plus tardifs autour du 15 février.

La direction confirme qu'il n'y aura pas de report et que les congés seront perdus au-delà 31 décembre 2018.

22) Quand se poursuivra la négociation sur le télétravail qui a été entamée à FMM ?

Une réunion de négociation a déjà été organisée sur ce thème. Pour avancer sur ce sujet, La direction doit connaitre précisément le nombre de VPN (connexion aux outils métier à distance) pouvant être mis à la disposition des salariés.

Au-delà de la disponibilité des VPN, la direction doit aussi évaluer et gérer des contraintes liées à la sécurité des données.

Dans un contexte budgétaire restreint le coût du développement du télétravail doit aussi être mesuré avant toute prise de décision en la matière.

23) Les salariés en contrats d'apprentissage planifiés à la Brigade perçoivent-ils la prime « Brigade » ?

Les alternants ne relèvent pas de l'accord « brigade » et ne perçoivent pas la prime brigade. Ils sont en formation, soit 50 % en entreprise, 50 % à l'école. Au regard de leur calendrier scolaire, leur planification dans l'entreprise est prévisible.

Ils n'ont par ailleurs pas les contraintes des salariés affectés à la brigade.

24) Quand seront présentées aux instances du personnel les propositions liées à la *« réflexion collective concernant la rédaction anglophone de RFI »* ?

Le projet de réforme sera présenté au comité d'entreprise de septembre 2018.

La DTSI et la Direction de la rédaction ont d'ores et déjà reçu les salariés concernés par ce projet.

25) Combien de mesures accordées dans le cadre de la NAO, y compris la mesure d'augmentation salariale de 2% prévue pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis 6 ans, ne s'appliquent pas ? Et pourquoi ?

Les collaborateurs ayant manifesté leur refus de changement de la structure de leur rémunération se sont vu proposer un avenant tenant compte de leur choix.

Compte tenu de leur refus et ainsi que le prévoit l'annexe 17 de l'accord d'entreprise FMM, les dispositions relatives aux titres II.1 et III.2 ne sont pas applicables.

Toutefois, France Médias Monde peut tout à fait accorder à ces salariés des augmentations de salaire dans le cadre des NAO. Dans ce cas, le calcul des éventuelles augmentations salariales de ces collaborateurs peut effectivement être réalisé sur la base de la structure de rémunération antérieure.

En revanche, conformément aux principes fondamentaux de transposition définis dans l'annexe 17 de l'accord d'entreprise de France Médias Monde, les dispositions prévues aux titres II.1 et III.2

(EMPLOI, CLASSIFICATION, REMUNERATION …) ne sont pas applicables en cas de refus de changement de structure de rémunération. Dès lors, la mesure d'augmentation salariale de 2% prévue pour les collaborateurs n'ayant pas bénéficié de mesure individuelle depuis 6 ans ne s'applique qu'aux salariés ayant accepté la modification de leur structure de rémunération.

26) L'enveloppe pour la résorption des disparités qui permet d'abonder les NAO jusqu'en 2020 sera-t-elle maintenue en cas d'économies importantes liées à la réforme de l'audiovisuel public ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des Délégués du personnel.

27) Est-ce possible de réduire le délai de réception des bulletins de paye ? Les salariés ne reçoivent toujours pas leurs bulletins de salaire avant le 15 de chaque mois.

Les bulletins sont envoyés entre le 3 et le 6 du mois.

28) Lors des réunions d'attribution des mesures individuelles, la direction a annoncé qu'elle engagerait une discussion sur le statut de REM et une réforme de structure sur le positionnement des chefs d'édition de F24 travaillant la nuit, est-ce toujours d'actualité ? Si oui le calendrier a –t-il été arrêté ?

REM :

La direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion sur le statut de REM. La direction a précisé que cette évolution ne passait pas forcément par une augmentation salariale. Ces discussions seront engagées en 2019.

Chefs d'édition de F24 travaillant la nuit :

Comme elle s'y était engagée, la direction a rencontré le 3 juillet dernier les chefs d'édition CDI de F24 affectés à la nuit pour évoquer le périmètre d'activité et l'évolution de leur statut.

La direction a proposé de positionner les chefs d'édition CDI de F24 affectés, sous réserve d'avoir exercé cette activité durant 5 ans, sur l'emploi de responsable d'édition – groupe 8 - à effet du 1er juillet 2018, accompagné d'une mesure de 7% d'augmentation du salaire de base.

Ce repositionnement permet de répondre à :

- **l'absence de rédacteur en chef la nuit,**
- **La demande des chefs d'édition de France 24 affectés à la nuit d'une reconnaissance de leur autonomie éditoriale, de leur rôle de formateur et une valorisation de leur expérience.**

Une fiche de poste est en cours de validation. La mise en œuvre de cette mesure interviendra dans les prochaines semaines.

29) Le système optiweb est-il fiable et depuis quand ?

La direction considère que l'outil Optiweb est fiable.
Si un salarié rencontre une anomalie, il doit la remonter à son gestionnaire de paie.

30) Serait-il possible de faire un accès aux outils pour les stagiaires pour les rédactions de F24 comme à RFI ?

Si les stagiaires sont amenés à contribuer à la création du contenu, ils ont évidemment accès aux outils.

31) Un audit interne sur HR a été réalisé en interne, quels est son résultat, qui en a pris connaissance, à quoi va-t-il servir ? Peut-on en avoir connaissance ?

Aucun audit interne n'a été mené sur HR access.

32) Les journalistes en mission en Russie pendant la coupe du monde étaient planifiés de 10 à 18 h.
Or ils sont intervenus en direct bien au-delà de 18h. La Planification 10 18 les prive des heures qu'ils percevaient habituellement.
Quelle compensation la direction compte-t-elle mettre en place ?

La direction examinera ces situations au cas par cas.

33) Est-ce que les salariés peuvent être informés des décisions adoptées concernant la restauration lors des derniers CHSCT ?

Les membres du CHSCT et la Commission Restauration suivent avec attention les prestations effectuées par Eurest.
Toute réclamation sur ces prestations doit être adressée à la Direction des Affaires Générales dans les meilleurs délais en mettant le CHSCT en copie.

34) A quand les travaux dans le dressing de FR 24
Penderie et isolation sont prévus de longue date mais rien est fait Des odeurs persistent suite à un dégât des eaux ?

Les services généraux ont évoqué ce sujet avant l'été avec la DTSI. En effet, tous les travaux bâtiments touchant à la DTSI sont effectués par la DTSI.

CFDT

1) Déjà signalé à plusieurs reprises. À l'heure où l'on cherche à nous sensibiliser à la sécurité informatique, on s'étonne de voir autant de messages d'alerte sur nos postes. Impossible de reconnecter les lecteurs réseau, « problem in setting up the default printer », et quelquefois des alertes sur des certificats de sécurité ou des mises à jour, « Erreur au niveau du profil » quand on lance Google Chrome … Ne peut-on régler ces problèmes ?

   Le support informatique assure le suivi des migrations des lecteurs réseaux suite au remplacement des stockages de cet été. Les messages indiquant des problèmes de connexion à ces lecteurs sont à traiter pour chaque utilisateur au cas par cas, une communication demandant à chacun de prendre contact avec le support a été diffusée plusieurs fois.

   Aucun appel ne fait mention de problèmes « problem in setting up the default printer », les personnes impactées sont donc invitées à contacter le support bureautique.

   Concernant les alertes de certificats, elles sont dépendantes du site visité, FMM met à jour régulièrement ses propres certificats. Par contre, si un site externe a un certificat obsolète cela peut indiquer une compromission possible du site, dans tous les cas la confidentialité du transit des données n'est pas assurée.

   Les mises à jour des logiciels sont nombreuses, l'application de ces mises à jour nécessite de nombreux tests avant le déploiement. C'est pourquoi seules les mises à jour critiques de sécurité sont systématiques. Les versions validées pour les postes FMM peuvent donc avoir des décalages fonctionnels avec les versions grand public, c'est le cas pour le message « Erreur au niveau du profil » quand on lance Google Chrome avec un compte personnel ayant été synchronisé avec un navigateur plus récent.

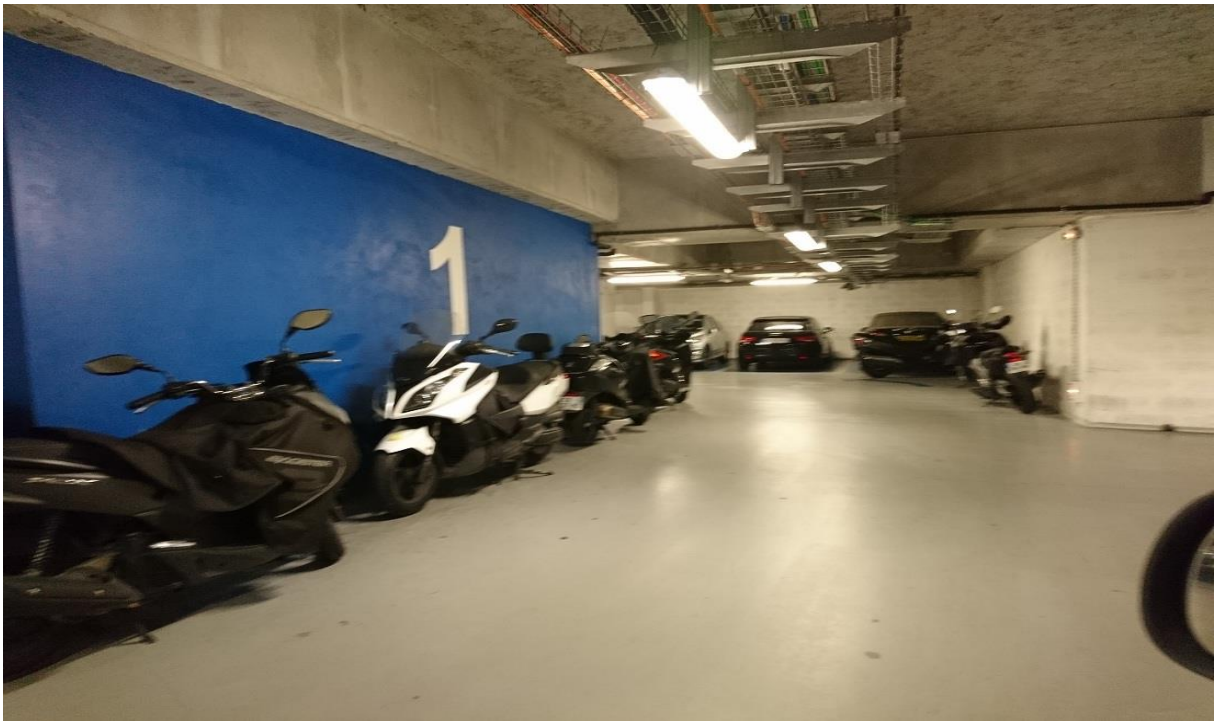
2) Depuis le début de l'année 2018 les chefs antenne ont accepté de faire fi de leur réduction du temps de travail annuel, en attendant qu'un accord soit trouvé avec leur hiérarchie pour un nouveau planning. Après de nombreuses propositions des équipes, qui ont toutes été refusées, c'est la hiérarchie qui devait faire une proposition … Mais depuis que cet engagement a été pris, aucune nouvelle, aucune information. Où en est-on ?

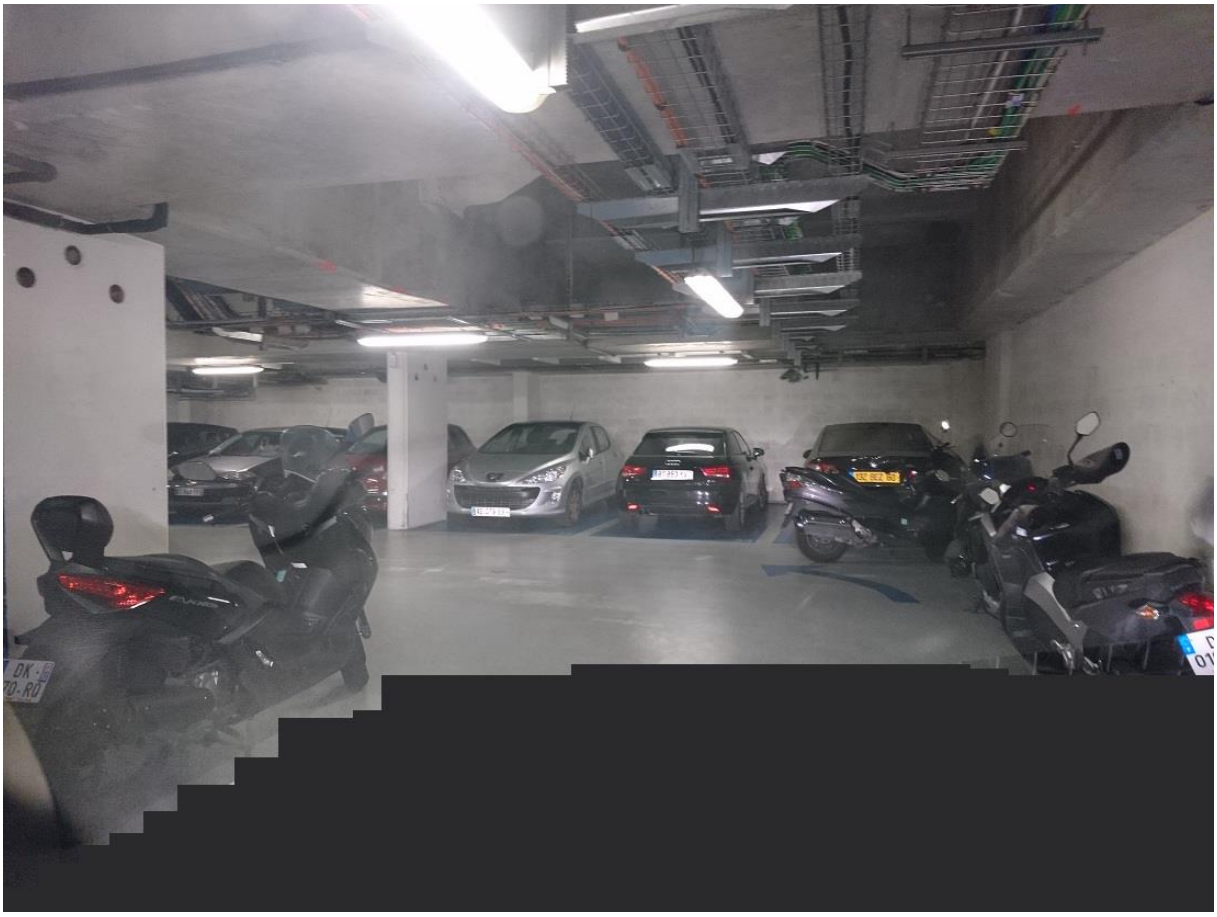
   En décembre dernier, les propositions de la direction ont toutes été rejetées. Aussi, il a été entendu, effectivement, que chacune des parties (employeur/salariés) se donne le temps de la réflexion afin de trouver une formule qui puisse convenir au plus grand nombre.
   Depuis, quatre nouveaux collaborateurs ont été intégrés récemment en CDI. Par conséquent, la direction travaille sur un planning et à la création d'un cycle intégrant 4 ressources CDI supplémentaires pour un traitement équitable de tous les salariés du service. Pour le moment, ces collaborateurs sont affectés sur les absences ponctuelles (notamment un remplacement de congé maternité, un cycle vacant…). Cela fonctionne depuis juillet en attendant de trouver la formule adéquate.

3) Au sujet des nouveaux plannings, censés être mis en place dès le début de l'année 2018, peut-on savoir pourquoi, par exemple, celui des chargés de production au trafic ne l'ont pas été ?

   Il est prévu la création de 3 postes pour les Opérateurs trafic afin de mettre en place un nouveau cycle et la réduction du temps de travail. Actuellement, leurs jours de travail effectués au-delà du nouveau cycle donnent droit à des récupérations qui seront vraisemblablement placées dans le CET.

4) Les deux-roues dans le parking du 62 se comportent de plus en plus mal. Dans les passages, à côté des portes, ça devient difficile de se faufiler avec sa voiture dans le parking. Est-ce que la direction pourrait arrêter sa politique laxiste du laisser-faire et agir pour mettre fin à ces incivilités ?





Une communication sera faite aux propriétaires des véhicules en question.

5) Par ailleurs, un véhicule électrique a pris l'habitude de se garer hors des places de parking, dans le passage, ceci afin de pouvoir se brancher sur une prise proche.
Que compte faire la Direction face à l'accroissement prochain de ces véhicules électriques ?

Les Services Généraux vont se rapprocher du propriétaire de l'immeuble pour connaître les dispositions contractuelles en la matière.

6) Au nom de l'harmonisation, quand est-ce que la direction accordera des codes aux salariés de France 24, afin de ne plus avancer de l'argent pour le taxi ?

Les collaborateurs en CDI des équipes qui ne travaillent que sur des vacations du soir ou de la nuit bénéficient déjà d'un code de taxis G7 personnalisé qui permet de ne pas avancer d'argent.

Concernant le remboursement des frais de taxis, les salariés de France 24, alternant des vacations journée et soirée, continuent à bénéficier, à leur demande, d'une régie d'avance de 400 euros. La position de la Direction reste inchangée.

7) Puisque la hiérarchie remplace les assistants plateaux grévistes, quid de leur charge de travail ? Est-ce qu'ils doivent continuer à s'occuper de leurs propres tâches ?

Le responsable de service évalue la charge de travail et veille au respect des temps de repos. Il peut aussi décider d'accorder des récupérations s'il les estime justifiées.

Ils peuvent donc continuer à effectuer leur tâche habituelle sous le contrôle du responsable.

8) Plusieurs types de coupelles sont disponibles à la cantine. Celles-ci ayant des contenances, mais aussi des poids différents, on se demande ainsi comment sont tarées les balances en caisse pour prendre en compte ces différences de poids ?
(Soit les balances sont tarées avec une valeur fixe, et dans ce cas il y aura forcément des erreurs de poids et de prix à payer en fonction du contenant utilisé. Soit c'est la personne en caisse qui indique la tare à chaque pesée, mais dans ce cas l'erreur humaine est toujours possible et l'acheteur n'a pas de moyen de vérification que c'est la bonne tare qui lui a été appliquée.)

Les Services Généraux précisent qu'il existe deux coupelles différentes. Chaque coupelle correspond à une touche dont la tare est préenregistrée

Questions CFTC

1) Le dimanche 26 août dernier, la rédaction hispanophone de France a trouvé toutes les difficultés du monde à supprimer un tweet de son fil d'actualité. Avec le décalage horaire et le week end, la rédaction de Bogota a essayé de joindre celle de Paris pour signaler ce tweet. Qui s'occupe du twitter de la chaîne hispanophone? Pourquoi n'a-t-elle pas la responsabilité de ses tweets? Qui assure la veille à Paris le week end et tard le soir?

   La rédaction de France 24 en espagnol à Bogota est responsable des tweets et envois qu'elle effectue. Cet envoi a été effectué par la rédactrice en chef en fin de vacation. Hélas, personne à Bogota n'a pu gérer la suppression.

   Il existe pourtant un groupe de diffusion de mails qui permet à une personne en poste en France de supprimer des publications problématiques. La liste de diffusion est suffisamment fournie pour atteindre un salarié en poste en France au moment voulu.

   La direction va communiquer cette adresse pour permettre d'éviter ce type d'incident.

2) Pour les salariés de France 24 en 5/2, le secrétariat général dit que les jours flottants (pour un 14 juillet par ex) n'apparaissent pas sur leurs compteurs et c'est au planning de les comptabiliser. Pourquoi donc la Direction a prévu sur Optiweb une case "jours flottants"? Comment un salarié qui ne suit pas en détail ces droits pourra-t-il savoir qu'il a généré un jour flottant et ne pas le perdre en l'occurrence?

   Les jours flottant sont générés automatiquement par le service administration /paie.

   Le 1er jour férié générant un jour flottant en 2018 sera le 11 novembre. Le 14 juillet 2018 a servi à financer la journée de solidarité.

3) Toujours pour les 5/2 à France 24, quand un jour férié tombe dans une période où le salarié a posé un "congé groupé" de 7 jours, le logiciel optiweb est censé compter 6 jours et non 7 selon le secrétariat général. Dans les faits, cela ne marche pas. Les chargés de planning ne savant pas comment régler ce problème. Quelle est la solution?

   Le logiciel Optiweb décompte le jour férié pour un salarié en 5/2.

   Si des anomalies persistent, elles doivent être détectées et traitées au cas par cas. La DRH invite les salariés concernés à contacter leur gestionnaire de paie.

4) Pareil pour les jours de fractionnement. Le secrétariat général de France 24 dit que ces jours n'apparaissent pas sur le compteur Optiweb et qu'ils sont à gérer avec le planning. Pourquoi, alors qu'ils sont censés être générés automatiquement? Beaucoup de salariés risquent de se rendre compte tardivement qu'ils ont des jours à prendre alors que la Direction les presse à solder leurs congés avant la fin de l'année.

Les jours de fractionnement correspondant aux prises de congés de juillet sont en cours d'attribution. Ces attributions successives se poursuivront jusqu'à mi-novembre au fil des remontées de congés dans le logiciel de paie.

Pour mémoire, l'attribution des congés de fractionnement est définie dans l'accord d'entreprise FMM :

- **PTA : Article II/2.6.2 Fractionnement des congés payés annuels**

Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1er mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- **Si le salarié prend, en continu ou non, dans cette période, entre 11 et 15 jours ouvrés de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;**
- **S'il prend, en continu ou non, 16 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.**

- **Journaliste - Article III/3.5.2 Fractionnement des congés payés annuels**

Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1er mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- **Si le journaliste prend, en continu ou non, dans cette période, entre 2 semaines et un jour et 3 semaines de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;**
- **S'il prend, en continu ou non, plus de 3 semaines, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.**

5) Pourquoi une "récupération pour jour férié" est compté comme "0,90 jour" et non un jour entier par le logiciel Optiweb? Cela a-t-il une incidence sur la prise du jour entier ou son paiement ?

La récupération pour jour férié est décomptée 1,16 jours et non 0,90 jour pour ne pas léser les salariés.

6) les responsables des réseaux sociaux de France 24 attendent depuis des mois leur passage au statut de journaliste. La Direction s'est engagée à plusieurs reprises et dans plusieurs IRP à repositionner les salariés concernés. Pourquoi ce retard ? Que se passe t il ?

Comme déjà évoqué, la direction s'est engagée devant différentes instances à harmoniser le statut des responsables d'animation des réseaux sociaux.

En effet, les collaborateur(trice)s sur ce poste ont actuellement des statuts différents (Journaliste ou PTA). Par ailleurs, les derniers recrutements ont été volontairement effectués sur des profils et un statut de journaliste conformément aux orientations du COM.

Dans son annexe 4, l'accord d'entreprise définit le processus d'évolution professionnelle vers un autre emploi, y compris vers un emploi de journaliste. Dans ce cas, l'entreprise met en oeuvre un dispositif spécifique et individualisé prévoyant un test de validation d'aptitudes établi avec une école de journalisme reconnue par la profession ou un organisme de formation, suivi d'une validation par l'encadrement éditorial. Lorsque ces critères sont remplis, les collaborateurs poursuivent une formation au sein d'une école de journalisme (différente de celle qui a réalisé le test).

Initialement prévu pour les personnels affectés dans les emplois P.T.A. d'Attaché(e)s de production de RFI, nous appliquerons ces dispositions aux responsables d'animation des réseaux sociaux. Ainsi, les collaborateurs qui :

- **s'engageraient dans cette démarche,**
- **rempliraient les conditions nécessaires à la validation des tests,**
- **finaliseraient avec succès leur formation diplômante ou qualifiante au journalisme,**

se verraient proposer un changement de statut pour devenir journaliste.

A l'issue de la formation, les collaborateurs(trices) seront repositionné(e)s sur un emploi de la nomenclature journalistes sur l'emploi de journaliste spécialisé – groupe 7 en restant sur leur poste actuel.

A ce jour, un autre cas de figure existe, celui des collaborateurs(trices) ayant une formation initiale de journaliste ou étant titulaire d'une carte de presse.

Dans ce cas, nous allons soumettre ces collaborateurs(trices) à un test pour valider les acquis de la formation et définir, le cas échéant, des formations complémentaires. Le service formation va programmer un test à l'INA. Le programme du test est le suivant :

- **Evaluation des connaissances et du suivi de l'actualité – durée : 2h30**
  - **Questionnaire d'actualité (100 questions)**
    - **Questionnaire de connaissances sous forme de QCM sur l'actualité des derniers mois**
  - **Traitement d'un sujet d'actualité :**
    - **2 sujets d'actualité à traiter parmi trois proposés, à rédiger en une page**
- **Épreuve de hiérarchie de l'information sur la base de dépêches d'actu – durée : 30 minutes**
- **Evaluation de la culture générale – durée : 1h30**
  - **Questionnaire de culture générale (80 questions)**
  - **Questionnaire de langue**
- **Evaluation des connaissances et de la maitrise des réseaux sociaux – durée : à déterminer**

La majorité des épreuves sera en français. L'épreuve de langue et les sujets d'actualité à traiter parmi trois proposés, à rédiger en une page seront corrigés en interne.

Négociations et cadre conventionnel

7) CFTC a réclamé lors des négociations annuelles obligatoires (NAO), entre autres revendications, une augmentation de la participation employeur au restaurant d'entreprise. Nous n'avons toujours pas eu de réponse. Nous en profitons pour rappeler à la Direction que ces négociations sont toujours en cours puisqu'il n'y a pour l'instant ni accord ni constat de désaccord et que plusieurs des thèmes de négociation prévus par la loi n'ont toujours pas été abordés.

   Ce point relève de la Négociation Annuelle Obligatoire.

8) Pourquoi n'a-t-on toujours pas commencé la négociation sur l'épargne salariale prévue par le code du travail dans le cadre des négociations annuelles obligatoires et demandé expressément par la CFTC lors des réunions de NAO 2018 ?

   Ce point relève de la Négociation Annuelle Obligatoire.

9) Quand reprendra la négociation sur l'incidence d'un éventuel changement d'affectation sur le versement d'éléments variables de paie et sur la rémunération des personnels de France Médias Monde. La dernière réunion de négociation de l'accord portant sur ce thème remonte au 5 mai… 2017 ! Une nouvelle réunion est-elle prévue avant 2019 ?

   Ce point relève de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Numérique / Mashable

10) Lors de la réunion du mois d'août, à la question posée par la CFTC sur le devenir de l'équipe Mashable la Direction a répondu : "Il est donc normal d'envisager des pistes au sein de France 24 pour permettre à ces collaborateurs de poursuivre leur activité et mettre leurs compétences au service de la rédaction. Enfin, la Direction ne leur demande pas de réfléchir, seuls, sur une nouvelle offre éditoriale, mais de discuter avec la direction de France 24 du contenu éditorial de leur prochaine activité au sein de la chaîne"

    Pourquoi les salariés ne devraient-ils discuter qu'avec la direction de France 24 alors que des possibilités peuvent très bien exister au sein des autres rédactions de FMM, notamment à RFI ?

    Les alternants se verront proposer de nouvelles affectations s'ils le souhaitent. Le volume de piges effectué pour Mashable restait peu élevé. Il ne sera pas fait appel à des pigistes dans le

cadre de l'onglet « Découvertes ». Si des pigistes souhaitent collaborer pour produire des contenus sur le site de F24, ils peuvent se manifester auprès du service du recrutement qui procèdera à l'évaluation des besoins de la Rédaction et des compétences de ces journalistes. Les CDD ne seront pas renouvelés.

Les journalistes CDI seront reçus par la DRH pour examiner les possibilités de reclassement sur des emplois vacants de l'entreprise.

11) Pourquoi la Direction n'a-t-elle pas communiqué en interne sur l'arrêt du site Mashable avec France 24 le 12 septembre ? Pourquoi les salariés de FMM apprennent-ils une telle nouvelle par voie de presse ?

Le caractère confidentiel des discussions avec Mashable USA n'a pas permis de communiquer sur cet arrêt. Une communication sera faîte aux salariés après la prochaine réunion du Comité d'Entreprise.

12) La Direction a affirmé à plusieurs reprises vouloir conserver le savoir-faire acquis avec le partenariat entre France 24 et Mashable afin de répondre l'objectif qui nous a été fixé de nous adresser aux 18-35 ans. Comment la Direction compte-elle capitaliser sur cette expérience et utiliser au mieux les compétences des salariés qui travaillaient sur le site ? Quelle est la stratégie de France Médias Monde pour le numérique de manière générale ?

La stratégie de France Médias Monde a fait l'objet d'un point en comité d'entreprise. Les contraintes budgétaires ne permettent pas à France Médias Monde de maintenir le projet « ex-Mashable » au-delà du 31 décembre 2018.

13) les audiences numériques sur France 24 en arabe inquiètent beaucoup. Nos journalistes qui se sentent délaissés pointent du doigt un manque de moyens, de formations et d'accompagnement ? Le numérique est il réellement une priorité pour la Direction ?

France 24 est consciente des moyens contraints qui existent pour la fabrication du contenu en langue arabe. La création de 2 postes pour le Web a été attribuée au service Internet arabophone.

Ce service a souffert des changements d'algorithme de Facebook, en a découlé ensuite une baisse du trafic vers le site en langue arabe.

14) Nos contenus sont peu visibles dans les moteurs de recherches. Que fait FMM en matière de référencement naturel et/ou payant (SEO) ?

Les actions menées par France Médias Monde en matière de référencement naturel et/ou payant (SEO) consistent pour France 24 en arabe :

-> Achat sur Google :

- pour favoriser le Téléchargements App Android F24
- Marque : achat de mots clés qui poussent la marque F24 uniquement
- Achat de mots clés qui poussent les contenus : uniquement axés sur les principales rubriques du site (home de section) car difficile à mettre en œuvre par contenu article (pas assez de ressources).

-> Achat Facebook:
- mise en avant des articles et vidéos

-> Twitter :
- des essais ont été faits pour pousser les contenus, mais il s'avère que les coûts restent très élevés pour des performances limitées.

Par ailleurs, l'équipe de la Direction des Environnements Numériques a accès à un tableau de bord numérique qui permet de connaître en direct les sources de trafic pour tous les sites et toutes les marques du groupe ainsi que la répartition de ce trafic par type de contenus produits par les rédactions.

Les équipes des réseaux sociaux de la DEN disposent de cet outil et ont une expertise dans leur métier qui permet de proposer des solutions à la rédaction arabe de F24.

La part de trafic venant des moteurs de recherche est sensiblement la même sur toutes les langues de F24 soit autour de 20%. Elle est supérieure sur RFI.fr (autour de 30%) notamment parce que RFI produit plus de contenus que F24.

Conditions de travail

15) Le nouveau planning de la maintenance audiovisuelle est désormais en place et les recrutements de personnels supplémentaires liés à l'intégration de prestataire et à la baisse de la pénibilité sont effectifs. Pourtant les équipe ATS et maintenance broadcast sont toujours confinées dans un local

exigu, servant d'atelier et prévu pour 6 postes de travail mais dans lequel peuvent cohabiter jusqu'à 14 personnes aux "heures de pointe". Cette situation présente des risques pour les personnels et ne permet pas des conditions de travail décentes. Pourtant la situation ne s'est pas améliorée depuis les alertes du CHSCT et des DP ces derniers mois et les engagements de la direction pris en séance.

Des projets d'aménagement de ces locaux sont en cours. Ce point est suivi en parallèle par le CHSCT.

16) Que deviennent les jours de récupération accordés au titre de la réduction de la pénibilité par l'accord FMM pour la période allant du 1er janvier 2018 au 3 septembre, date de la mise en place des nouveaux cycles de travail de la maintenance audiovisuelle. Les salariés pourront-ils placer ces jours sur leur CET.

Les jours de travail effectués au-delà du nouveau cycle donnent droit à des récupérations qui seront vraisemblablement placées dans le CET.

17) Que prévoit la Direction pour compenser la perte d'éléments variables de paie liée à la baisse du temps de travail pour les cycles soumis à une forte pénibilité ?

La pénibilité des cycles de travail a été compensée en temps et non en argent. Aucun autre dispositif de compensation n'est prévu.

18) Quelle est la procédure à suivre pour déclarer un accident du travail ?

Les salariés victimes d'un accident du travail doivent prendre contact avec leur gestionnaire de paie dans les plus brefs délais.

19) Lorsque les salariés effectuent des heures supplémentaires, celles-ci sont majorées de 25 ou 50 %. Si les salariés choisissent de récupérer ce temps de travail, 1h supplémentaire équivaut donc à 1h15 ou 1h30 en fonction du taux de majoration. Comment ces majorations sont-elles intégrées dans les compteurs de récupération *Optichannel* ? Comment peut-on le vérifier ?

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions ci-dessus (organisation du travail pluri hebdomadaire, etc… Art II/2.3.2 Accord d'entreprise) donnent lieu à une majoration ou, au choix du salarié, à récupération <u>temps pour taux</u> : »

Les salariés connaissent les heures supplémentaires effectuées et peuvent donc comparer avec leurs attributions de récupérations.

20) L'article L3321-3 du Code du travail dispose que "constitue une rémunération, le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier."

Compte tenu de la définition même de l'avantage en nature, le montant doit être pris en compte pour le calcul du taux horaire sur lequel s'appliquera la majoration au titre des heures supplémentaires.

Par ailleurs, la Cour de cassation précise que "Tous les éléments variables de la rémunération ayant un lien direct avec l'activité du salarié doivent être inclus dans la rémunération servant de base au calcul de la majoration pour heures supplémentaires" (primes d'astreinte, travail de nuit, dimanche, jour férié, avantages en nature, etc.) (Cass. Soc. 23 septembre 2009, n°08-40636)
Pourquoi la Direction de France Médias Monde n'inclut-elle pas dans le calcul du taux horaire des heures supplémentaires, comme l'impose la loi, l'ensemble des éléments constituant la rémunération du salarié ?

Le mode de calcul retenu par FMM est le plus intéressant pour les salariés puisqu'il intègre la prime d'ancienneté dans l'assiette de calcul des heures supplémentaires (ce qui n'est pas une obligation pour l'employeur).

En revanche, il est normal que l'avantage repas et la prime panier soient exclus de l'assiette des heures supplémentaires, car il s'agit de forfaits.

21) Certaines dispositions de l'accord FMM du 31 décembre 2015 qui ne sont toujours pas traduites dans *Optichannel*(prime jour férié, travailleurs de nuit, etc.) et les remontées d'information ne se font pas automatiquement. Ces éléments doivent donc être comptabilisés à la main, ce qui ajoute à la charge de travail des personnels et constitue une source d'erreurs.

Les primes de jours fériés sont bien paramétrées dans Optichannel (à l'exception des pigistes de RFI dont les nouveaux barèmes ont été mis en place en août dernier).

Les jours de repos supplémentaires pour les travailleurs de nuit ne concernent qu'un petit nombre de salariés, répondent à des règles complexes et ne peuvent être anticipés que par les planificateurs.

Investir de l'argent dans un tel paramétrage nécessiterait du temps, un budget conséquent pour des chances de succès très faibles.

Restaurant d'entreprise

22) Si un salarié pense être victime d'une intoxication alimentaire, qui doit-il prévenir ? Dans quels délais ? Comment procéder lorsque le problème survient un weekend ?

Le salarié peut prévenir directement le restaurant qui suivra les directives sanitaires pour la déclaration des TIAC. Une toxi-infection alimentaire collective (TIAC) est définie comme l'apparition d'au moins deux cas similaires d'une symptomatologie, en général gastro-intestinale, dont on peut rapporter la cause à une même origine alimentaire.

Le salarié qui serait dans ce cas doit envoyer un email aux services généraux (F. Penaud) avec en copie la médecine du travail (Dr Genty) et le CHSCT.

23) Suite aux témoignages alarmants des salariés sur la qualité et la fraîcheur des aliments servis par le restaurant de l'entreprise, la Direction de France 24 a annoncé qu'elle s'est rapprochée du prestataire pour s'enquérir des causes de ces manquements. Mais le responsable "qualité" du prestataire estime que la prestation est "*globalement satisfaisante*".
● Que compte la Direction pour améliorer la prestation et au cas échéant changer de prestataire?
● Beaucoup de salariés se détournent du restaurant de l'entreprise. Ils demandent de bénéficier de la contribution prévue par l'employeur et versée au prestataire. Pour les salariés qui s'engagent à ne pas recourir au restaurant de l'entreprise, la Direction pourrait-elle prévoir des tickets restaurant?

Le restaurant a augmenté le nombre de ventes par jour depuis la reprise du contrat. Nous suivons au quotidien le contrat avec Eurest et déclenchons des plans d'actions si un écart est constaté.

24) Les salariés ont constaté l'augmentation de 30 centimes du montant de l'admission au restaurant d'entreprise. Comment s'explique cette augmentation ?

L'admission est calculée sur les effectifs clients du mois d'avant. En septembre l'admission correspond à la tranche du mois d'août ou le passage est moindre dû aux congés. Cette admission va baisser en octobre.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 18 OCTOBRE 2018

Questions CFDT

1) Pourquoi coté France 24 les salariés cyclés travaillant plus de 3/4 de leur temps de travail en horaires décalés doivent avancer leurs frais de taxi ? Que compte faire la Direction pour s'aligner sur les règles en vigueur à MCD ni à RFI ?

La Direction est en train d'attribuer les codes de taxis prépayés aux équipes de la Matinale, afin que ceux-ci n'aient plus à avancer ces frais.

2) Pourquoi les salariés cyclés à France 24 ne bénéficient pas de récupération de jours fériés, alors qu'il est clairement indiqué noir sur blanc dans les Accords d'entreprise que TOUS les salariés en bénéficient.

Ce sujet a été longuement expliqué en 2017. Les récupérations des jours fériés travaillés sont incluses dans les cycles de travail des collaborateurs de France 24. Leur temps de travail annuel prend en compte ces récupérations.

3) La Direction peut-elle rappeler les règles de publication de postes à pourvoir ?

L'article I/3.3 de l'accord d'entreprise de FMM précise les règles de publication des postes.

Ces dispositions concernant les procédures de recrutement ne s'appliquent pas aux postes de Direction, d'encadrement et de présentation qui relèvent du choix exclusif de la Direction.

Les postes vacants ou créés sont portés à la connaissance des salariés et des délégués du personnel par courriel et publication dans l'intranet de l'entreprise. France Médias Monde favorise la mobilité et l'embauche au sein de l'entreprise (tous types de contrats confondus) et la communication sur le sujet le plus largement possible.

Tout recrutement doit faire l'objet d'une recherche systématique et prioritaire de mobilité interne. Pour tout recrutement externe la Direction s'engage à examiner de façon prioritaire les candidatures de collaborateurs embauchés sous contrat à durée déterminée (CDD de droit commun, d'usage, pigistes en France ou à l'étranger).

De la même façon, les postes vacants à titre temporaire pour une durée égale ou supérieure à 3 mois, nécessitant un remplacement, sont portés à la connaissance des salariés selon les mêmes modalités. France Médias Monde s'efforce de favoriser la mobilité au sein de l'entreprise pour ces remplacements. Si ce remplacement est effectué par un salarié permanent, ce dernier peut être remplacé par un CDD.

Tout recrutement en contrat à durée indéterminée nécessite au moins deux entretiens menés par des personnes différentes. Un représentant de la Direction des Ressources Humaines et de l'encadrement de proximité participent au moins à l'un des entretiens.

Par ailleurs, la Direction est vigilante à ce que des candidatures féminines postulent aux postes d'encadrement afin de favoriser la parité de l'encadrement.

4) Comment la Direction explique-t-elle que seuls des postes F24/MCD et Communication ont été publiés récemment alors qu'un poste de TCR RFI et un poste de formateur RFI étaient à pourvoir ?

Le poste de formateur h/f a été publié via la mobilité interne le 03/09/2018, et le poste de TCR h/f a donné lieu à un remplacement en cascade au sein de la production radio.

5) La Direction trouve-t-elle normal que ces postes aient été pourvus en « catimini », de « gré à gré » ? La Direction trouve-t-elle sain que ces recrutements discrétionnaires déclenchent du dépit auprès des salariés qui auraient aimé postuler ?

Les entretiens RH et opérationnels se sont déroulés après la clôture de l'appel à candidatures concernant le poste de Formateur h/f. Ce poste a été pourvu après entretien, et analyse conjointe des candidatures par le RH et les Opérationnels. L'accord du Directeur technique concernant le profil suite aux attentes de la DTSI a également été sollicité, et ce, dans le cadre des projets de formation.

6) La Direction a-t-elle conscience qu'aucun corps de métier côté France 24 ne se voit accorder la pause légale de 20 minutes au bout de 6 heures de travail et encore moins une pause repas ? Que compte faire la Direction ?

Tous les salariés de la Rédaction de France 24 peuvent prendre une pause de 20 minutes par tranche de 6 heures de travail. En revanche, ces pauses sont incluses dans les vacations mais ne sont pas affichées sur les tableaux de service.

Des dispositions ont été mises en œuvre pour les équipes de la DTSI, lorsque cela était possible, notamment par la mise en place de renforts.

D'autre part, les salariés qui ne peuvent s'absenter de leur poste pour prendre un repas peuvent bénéficier d'une prime-panier, dans ce cas ils ne bénéficient pas de la participation employeur au repas.

Questions CGT

1) Quel est l'objectif de la formation « Droit Auteur » pour les TCR de la rédaction Monde ?

Ces formations concernent les TCR travaillant sur certaines émissions spécifiques (reportage Afrique, dossier Amérique, dossier international, Afrique en marche et Afrique éco) qui sont amenés à renseigner les informations nécessaires aux déclarations de droits d'auteur auprès de la SCAM.

2) Quels seront les temps de production en studio pour les TCR Anglais avec le projet de réforme de cette rédaction qui veut « produire plus en journée » ?

Les créneaux de production fixes sont déterminés en début de grille. La DTSI évaluera les besoins supplémentaires après la mise en place réelle de cette production en journée.

3) Quels seront les moyens mis à disposition des TCR Anglais pour mettre en ligne des podcasts natifs dignes de ce nom avec un niveau audio correct ? Tout devra se faire via les studios ou peut-on envisager d'incorporer à l'outil de montage P.Radio des « compresseurs » et « limiteurs » répondant à cette exigence ?

Ce sujet est en cours d'analyse par la DTSI qui étudie la possibilité de mettre en fonction un équipement (Plug In, multi bandes…) avant la chaîne de publication.

4) Les TCR Anglais seront-ils intégrés à la conférence de rédaction pour apporter une « vision technique et artistique » ?

Les TCR participeront à la conférence de rédaction en anglais de RFI.

5) Quelle est la définition de « captation vidéo légère » dans les missions qui seront confiées aux TCR Anglais ?

La captation de vidéo légère constitue une alternative entre ce que peut filmer un journaliste avec son Iphone et ce qui peut être filmé en extérieur. La captation vidéo légère permet d'apporter un meilleur rendu du point de vue de l'éclairage et de la captation studio avec davantage de moyens. Dans ce cadre, des formations seront proposées aux TCR prochainement.

6) Est-il complétement impossible d'obtenir 4 licences PDF Creator pour la sonothèque de RFI qui permettraient de fournir aux utilisateurs des présentations claires d'informations qui leurs sont utiles pour accompagner la transmission des sons ?

Le choix des outils se fait en fonction des besoins. Si les besoins peuvent être couverts sans achats de licences supplémentaires, la DTSI privilégie des solutions internes. Dans le cas contraire, la DTSI propose des alternatives.

Les équipes de la DTSI investissent beaucoup de temps à trouver les meilleures solutions au meilleur budget.

7) Quelles sont actuellement les règles de remboursement des indemnités kilométriques pour France 24, RFI et MCD ?

Les règles de remboursement des indemnités kilométriques sont :

<u>Actuellement</u>
RFI : 0.35€ / km
F24 : zone 1.2.3 : 7.35€ - zone 4 : 12.60€ - zone 5 et plus : 21.00€

<u>A partir du 1er janvier 2019 pour tous</u>
Zone 1.2.3 : 7.50€
Zone 4 : 12.90€
Zone 5 et plus : 21.50€

8) Le nouveau système de remboursement des indemnités kilométriques présenté aux délégués syndicaux est composé de seulement 3 barèmes en fonction des zones RATP d'habitation des salariés concernés, et non plus sur les distances réelles effectuées en kilomètre… La direction a-t-elle conscience qu'un salarié habitant à 65km de l'entreprise aura la même compensation qu'un salarié habitant à 40km ? Pourquoi mettre en place un tel système où le nombre de kilomètres réels n'est plus pris en compte ?

Le forfait de 21.50 € de la zone 5 et plus correspond à 21.50€ / 0.35€ = 61.4kms selon l'ancien barème.

Les conditions d'attribution des indemnités kilométriques présentées en CE de novembre sont :

- **Vacations commençant ou se terminant à 23h ou après**
- **Vacations commençant ou se terminant à 7h ou avant**

Les collaborateurs, dont les horaires de vacation répondent aux critères ci-dessus, peuvent se faire rembourser le trajet domicile/travail effectué avec leur véhicule.

La carte grise du véhicule et un justificatif de domicile doivent être donnés au service planning du collaborateur, à la première demande de remboursement.
Les trajets sont remboursés sur la base de note de frais, selon le barème suivant :

Zone 1,2,3 :	**7.50 €**

Zone 4 : 12.90 €
Zone 5 et plus : 21.50 €

9) La direction a-t-elle l'intention de mettre en place pour le service Russe de RFI des partenariats avec des sites privés ? Si oui, comment et quand ?

La Direction des langues de RFI, en lien avec les directions de la stratégie et des environnements numériques, est en effet occupée à développer des partenariats avec des médias étrangers dans les zones linguistiques concernées ou des plateformes mondiales (ex: Yahoo), publics ou privés, pour développer l'« audience numérique » au bénéfice de des contenus éditoriaux de FMM.

Cette stratégie, qui porte déjà ses fruits pour la rédaction en chinois, la rédaction en brésilien, est en cours de développement pour la rédaction en portugais (mission en Angola) et pour la rédaction en anglais (plusieurs pistes en développement aux États Unis, en Europe, en Inde, en Afrique).

La Direction doit donc aussi envisager la faisabilité de ce genre de partenariats avec des médias russophones, qui doivent être identifiés par un travail de réflexion avec la rédaction en chef de la rédaction en russe et avec la participation au sein de la rédaction de ceux qui le souhaitent et peuvent avoir des propositions à faire.

10) A qui s'applique l'accord d'entreprise ? CDD et CDI, ou seulement CDI ?

L'accord d'entreprise régit les rapports entre France Médias Monde et le personnel que France Médias Monde emploie, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée prévu à l'article L1242-2 du Code du travail, à temps complet ou à temps partiel dans la limite de la durée de leur contrat, à l'exception des contrats à durée déterminée d'usage visés à l'article L. 1242-2-3° du Code du travail.

Les dispositions de l'accord d'entreprise ne sont pas applicables aux collaborateurs qui relèvent de conventions et accords spécifiques tels que l'Accord National de Branche Télédiffusion, l'Accord National de Branche Radiodiffusion pour les intermittents, la Convention Collective des Artistes Interprètes.

Par ailleurs, la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes (C.C.N.T.J) règle les rapports entre France Médias Monde et les journalistes professionnels. La Charte des devoirs du journaliste de juillet 1918 – révisée en 1939 – est annexée à l'accord d'entreprise.

11) Quand un salarié travaille pour deux médias l'un en CDD l'autre à la pige à quels médias doit-il donner l'information en priorité ?

Seuls les contrats à temps plein sous forme de contrat à durée indéterminée ou de contrat à durée déterminée permettent d'éviter tout conflit d'intérêt dans la mesure où ils sont automatiquement accompagnés d'une exclusivité de collaboration. Dès lors que la collaboration est encadrée par un contrat à durée déterminée à temps partiel ou une pige, l'exclusivité de collaboration doit être plus strictement encadrée dans la mesure où elle impacte indirectement la rémunération de l'intéressé en lui interdisant de travailler pour d'autres employeurs. Dans cette dernière hypothèse, il est en principe prévu une priorité de collaboration et non pas une exclusivité de collaboration.

En tout état de cause, dès lors qu'il y a deux ou plusieurs employeurs, il existe un risque de conflit d'intérêt qui ne peut être évalué qu'au cas par cas en fonction, à titre d'exemple de la nature de la deuxième entreprise, de sa ligne éditoriale, de la fréquence des interventions, etc…

Il revient donc à la Direction d'apprécier la situation et de donner son accord ou non au salarié. D'une manière générale, la Direction de France Médias Monde s'est toujours efforcée de se montrer arrangeante et tolérante dès lors que les intérêts légitimes de l'entreprise ne lui semblaient pas mis en danger.

12) Comment la direction peut-elle évaluer le temps de travail quand un journaliste payé à la pige ou en CDD à FMM a plusieurs employeurs ?

L'entreprise ne peut évaluer que le temps de travail au sein des médias de FMM. Elle n'a aucun moyen de contrôler le temps de travail à l'extérieur de l'entreprise. En revanche, lorsque la Direction autorise une collaboration extérieure, il est demandé à l'intéressé de veiller au respect de ses temps de repos quotidiens et hebdomadaires.

13) Deux poids deux mesures… un salarié ayant l'autorisation de collaborer à l'extérieur a été sanctionné pour avoir écrit un article alors qu'il était déclaré en arrêt maladie à FMM. Aujourd'hui on apprend qu'un autre salarié de FMM dans les mêmes circonstances n'a pas été sanctionné. Quel est le message de la direction ?

Il n'y a pas deux poids deux mesures. Il y a deux situations différentes qui appellent donc des traitements différents, mêmes si elles présentent quelques similitudes, elles ne sont pas identiques. La décision de sanctionner s'apprécie au regard de la faute elle-même certes, mais aussi au regard du contexte et de l'attitude du salarié.

14) Pourquoi les lignes « soumis retraite » et « soumis congés payés » n'apparaissent plus sur les bulletins de paie.

Depuis la mise en place du bulletin clarifié en 2017, ces lignes « soumis retraite » et « soumis congés payés » n'apparaissent plus. La maquette du bulletin de salaire n'a pas changé depuis la mise en œuvre du bulletin clarifié qui est une obligation légale.

15) Avec l'impôt à la source, à quel moment et comment les journalistes vont déclarer l'abattement de 7650 euros pour frais professionnels ?

Cet abattement est pris en compte dans le calcul du taux de prélèvement transmis par la DGFIP. Bien évidemment, un journaliste qui opterait pour le taux non personnalisé ne verrait sa situation régularisée qu'en fin d'année.

16) Est-ce que c'est l'heure d'appel du taxi qui est le critère déclencheur du forfait de nuit ? Si oui, comment cela se passe-t-il avec le salarié qui vient par ses propres moyens ?

L'heure de la prise de poste théorique est le critère déclencheur du forfait de nuit et non l'heure d'appel du taxi.

A chaque grille, le Secrétariat Général évalue l'heure théorique à laquelle le journaliste doit arriver pour réaliser son travail dans de bonnes conditions et attribue les différents forfaits aux vacations.

Aucun contrôle de taxi n'est fait sauf utilisation abusive, car le Secrétariat Général a toute confiance dans les équipes.

17) Vous affirmez qu'une nouvelle loi vous impose de ne plus cotiser (couverture sociale) pour les journalistes s'installant à l'étranger, pourriez-vous envoyer aux élus cet article de loi ? En est-il de même pour les cotisations retraites ?

La Direction n'a jamais indiqué qu'il s'agissait d'une nouvelle loi contrairement à ce qui est indiqué dans la question des Délégués du personnel CGT.

Depuis toujours, le champ d'application de la loi de sécurité sociale française est le territoire national. « La sécurité sociale est fondée sur le principe de solidarité nationale. Elle assure, pour toute personne travaillant ou résidant en France de façon stable et régulière, la couverture des charges de maladie, de maternité et de paternité ainsi que des charges de famille." (Article L.111-1 al. 1 et 2 du CSS, loi du 21 décembre 2015).

L'article L.111-2-2 du code de la sécurité sociale dispose que « Sous réserve des traités et accords internationaux régulièrement ratifiés ou approuvés et des règlements européens, sont affiliées à un régime obligatoire de sécurité sociale dans le cadre du présent code, quel que soit leur lieu de résidence, toutes les personnes :

1) Qui exercent sur le territoire français :

a) **Une activité pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs, ayant ou non un établissement en France ;**
b) **Une activité professionnelle non salariée ;**

2) Qui exercent une activité professionnelle à l'étranger et sont soumises à la législation française de sécurité sociale en application des règlements européens ou des conventions internationale».

Cette dernière disposition vise la situation de détachement.

Une réponse ministérielle du 2 août 2012 sur le sujet exact de la « Protection sociale des pigistes à l'étranger » est très claire : « En matière de sécurité sociale, les journalistes professionnels rémunérés à la pige sont affiliés au régime général, quelle que soit la nature du lien juridique qui les unit à l'agence ou à l'entreprise de presse. Cette situation prévaut sur le territoire national. Hors de nos frontières, seule s'applique la législation locale de sécurité sociale, sous réserve des règlements européens et des accords bilatéraux conclus entre la France et les pays concernés ».

L'article 13-2 du règlement CEE n°1408/71 prévoit ainsi que les salariés qui exercent sur le territoire d'un Etat autre que la France relève obligatoirement du régime de Sécurité Sociale de cet Etat.

18) Nous avons maintes fois alerté la direction sur la difficulté de poser les jours d'ancienneté (7) pour les journalistes travaillant en cycle 4/5/5. Allez-vous enfin accepter que ces jours soient déposés en calendaires pour qu'il n'y ait pas de pertes de jours de congés ?

Le décompte des jours d'ancienneté se fait maintenant en jours ouvrés et non plus en jours calendaires, c'est-à-dire qu'une semaine est égale à 5 jours ouvrés.

Il est possible de poser les jours d'ancienneté comme auparavant cependant il est nécessaire de procéder à un ajustement manuel, cette demande doit être formulée auprès du Secrétariat Général.

19) Les salariés de plus de 50 ans travaillant de nuit ont droit à 2 jours de droit à absence supplémentaires. A quel compteur appartiennent ces 2 jours ?

Il n'existe pas de compteur spécifique pour les 2 jours accordés aux salariés de plus de 50 ans travaillant de nuit qui ne concernent qu'un très petit nombre de salariés dans l'entreprise. Un motif « C50 » existe dans Optichannel à la main des planificateurs. Les salariés concernés par cette disposition de l'accord FMM doivent donc faire la demande d'absence auprès de leur chargé de planning.

20) A qui doivent s'adresser les pigistes pour obtenir leur contrat que Pole Emploi leur réclame ?

Les pigistes doivent s'adresser au secrétariat général pour obtenir les lettres d'engagements.

Le Pôle Emploi ne réclame que très exceptionnellement les lettres d'engagements. Toutefois en cas de difficulté, le service paie édite des attestations sur simple demande. Aucun pigiste nous faisant part de difficultés face à Pôle Emploi n'est laissé sans assistance.

21) L'accord d'entreprise prévoyait une diminution du temps de travail avec des intégrations pour les chefs d'antenne, ces intégrations étant effectives depuis juillet, quand sera présenté aux instances le nouveau planning ?

La Direction générale et la DTSI sont toujours en phase de réflexion pour trouver la meilleure formule. En tout état de cause, les postes supplémentaires nécessitent de repenser totalement l'organisation. Cette refonte totale des plannings prend du temps.

Questions CFTC

1) Comment pourrait-on améliorer l'anticipation et le suivi des invités afin d'éviter certains dysfonctionnements? Comment s'articule la communication entre les équipes d'édition et le booking de France 24 ? Ne peut-on par exemple systématiser les fiches invités qui sont très utiles aux rédacteurs en chef et aux présentateurs de journée qui ne disposent pas de beaucoup de temps de préparation ?

   Au sein de la rédaction de France 24, il existe 2 cas de figure :
   - **Le rédacteur en chef du News demande au Booking un invité,**
   - **Le Booking a prévu à l'avance l'intervention d'un invité sur une tranche, décidé en réunion de Prévisions la plupart du temps.**

   Il est prévu que le Booking fournisse une fiche « invité » ou au minimum un résumé d'informations sur la personne qui va intervenir, à destination des équipes du News, chefs d'édition, assistants d'édition, rédacteur en chefs et présentateur.

   Il est parfois compliqué aussi pour le Booking de produire cette fiche pour des questions de temps mais la Direction de la rédaction leur demande de respecter le plus possible ce dispositif.

2) Les heures supplémentaires sont censées être récupérées « temps pour taux » en incluant donc les majorations prévues par l'Accord FMM (25% ou 50%). Il semble pourtant que les récupérations comptabilisées dans Optiweb n'incluent pas ces majorations.

   La Direction applique les dispositions de l'accord en matière des majorations des récupérations. En cas de problème, le service paie se tient à disposition des salariés si besoin.

3) Le compteur de récupération sur Optiweb est illisible puisqu'il ne permet pas d'avoir une visibilité sur les récupérations acquises et consommées au-delà de 5 mois. A titre d'exemple, que veut dire le récapitulatif suivant ? :

   Etat au 13/05/2018
   - Solde posable : 5
   - Total acquis sur les 5 mois : 5
   - Total posé sur les 5 mois : 10
   - Total expiré sur les 5 derniers mois : 0

   Etat au 12/10/2018
   - Solde expiré payable : 0
   - Solde posable : 0

La question ne porte pas sur « le compteur de récupération sur Optiweb », mais sur l'état des récupérations qui a été développé pour fournir aux salariés une meilleure visibilité sur leurs acquisitions et prises de récupérations.

La conception de cet état a fait l'objet de 3 maquettes qui ont été soumises aux secrétariats généraux et services de planification qui ont choisi cette présentation.

La plupart des salariés n'ont pas de difficulté à établir le lien entre leur situation et cet état.

Un responsable SIRH/GTA a été recruté pour gérer ce type d'évolution. Il prendra son poste à la mi-décembre. L'évolution de l'état des récupérations n'est pas prévue sur le court terme.

4) Qu'arrive-t-il quand on se retrouve à la fin de l'année avec un compte de RTT qui n'est pas rond ?

Si le salarié ne perd aucun jour d'absence au 31/12/2018 et que l'organisation du travail du salarié ne permet de prendre que des jours entiers, un arrondi à l'entier supérieur sera réalisé sur demande.

5) Quand un salarié dépose une semaine de congé groupée commençant le 29, 30 ou 31 décembre et finissant la première semaine de l'année 2019, sur quel compteur sont prélevés les jours de congés ? Celui de 2018 ou celui de 2019 ?

Les jours de congés payés pris sur le début de l'année 2019 seront logiquement décomptés les droits à congés 2019.

6) La Direction s'était engagée à nommer un rédacteur en Chef pour le site de France 24 en arabe à la rentrée. L'appel à candidature a été lancé et des entretiens ont été menés par la DRH. Qu'attend la Direction pour annoncer le nouveau Rédacteur en chef arabophone ?

Depuis cet appel à candidature, la rédactrice en chef franco/anglo de la Rédaction d'internet de F24 a quitté l'entreprise. Les deux postes de rédacteur en chef sont vacants. Cette nouvelle donnée doit être prise en compte par la Direction et intégrée dans l'organisation. Le recrutement est donc pour le moment suspendu. La réflexion doit être menée avant la fin de l'année.

Le rédacteur en chef news qui assure depuis juin 2018 l'intérim de la rédaction internet arabophone s'est vu confier l'intérim des deux autres langues.

7) Quand l'appel à candidature sera-t-il diffusé pour le remplacement de la rédactrice en chef FR/EN numérique de France 24 ?

Un rédacteur en chef assure l'intérim du poste en AR/FR/EN, une réflexion est menée au sujet de ce remplacement.

8) L'avenir de l'équipe Ex Mashable est toujours flou. La Direction s'est penchée sur les possibilités de reclassement sur des emplois vacants de l'entreprise. Qu'en est-il aujourd'hui ?

Tous les salariés en CDI de Mashable ont été reçus par la RH pour faire le point sur leur situation et leurs aspirations. Les deux personnes en contrat de professionnalisation également.

9)

a) La question 14 de la CFTC pour la réunion DP du mois de septembre : " Nos contenus sont peu visibles dans les moteurs de recherches. Que fait FMM en matière de référencement naturel et/ou payant (SEO) ? ". La Direction, dans sa réponse écrite, évoqué les actions sur le site en arabe. Or La question portait sur tous les médias de France Médias Monde (France 24/RFI/MCD).
b) Y a-t-il un responsable de référencement (SEO) à France Médias Monde ?

a) la Direction des environnements numériques précise qu'il n'est pas exact de dire que les contenus de FMM sont peu visibles dans les moteurs de recherche.
En fait, cela dépend des langues. Certaines des langues de FMM ont un trafic provenant des moteurs supérieur à 25%, ce qui est un chiffre tout à fait satisfaisant. D'autres langues ont un trafic inférieur mais là encore la cause n'est pas forcément à chercher du côté du SEO uniquement. Un mauvais score peut s'expliquer par un volume de production propre trop faible par exemple.

La DEN dispose d'un budget acquisition (trafic payant) dont une part est utilisée sur les moteurs de recherche. Cette part va être revue à la hausse fin 2018 et en 2019. Compte tenu du budget contraint, cet investissement se fera au détriment d'autres canaux.

De actions de formations SEO sont entreprises avec le service formation et des prestations de suivi du SEO vont être mises en place.

b) il n'existe pas de responsable de référencement (SEO) à France Médias Monde. la DEN renforcera les prestations dans la limite des moyens disponibles.

10) Certains postes à pourvoir semblent échapper à la règle de la mobilité interne. Pourquoi la mobilité interne n'est pas respectée systématiquement par la Direction ?

Les postes à pourvoir sont mis en consultation.

Parfois, des postes, permettant des mouvements en cascade ou des changements d'affectation ou de rythme de travail, ne sont pas publiés.

Par ailleurs, les postes d'encadrement ou de présentation relèvent d'une décision de Direction.

11) La direction de France 24 a envoyé le mois dernier un email définissant des seuils à ne pas dépasser concernant les interventions des correspondants et des invités « hors forfait ». Pour la première fois dans l'histoire de la chaîne, même l'intervention d'un correspondant par téléphone est soumise à un seuil. Par exemple, la rédaction arabophone n'a le droit d'appeler un correspondant par téléphone qu'une fois en 24 heures. Au total, il ne faut pas dépasser 11 interventions par jour pour alimenter 16 JT et 8 H d'antenne dans le cadre de Paris Direct. Pareil pour les rédactions FR et ANG. Les rédacteurs en chef s'arrachent les cheveux quand un Breaking News tombe dans les nombreux coins du monde où France 24 ne dispose pas de forfait correspondants/studios. La qualité de l'antenne en pâtit. Comment la Direction explique cette situation ? A-t-on mal géré le budget correspondants/studios ? Comment peut-on couvrir l'actualité dans le monde sans les moyens basiques nécessaires pour le faire ?

Le recours aux correspondants a un coût. Un bilan du recours par rapport au budget est réalisé chaque mois. Sur la base de ce bilan, la Direction de la rédaction de France 24 réévalue la capacité à recourir aux correspondants en ajustant ces seuils, tous les mois. Il ne s'agit que d'indicateurs permettant d'équilibrer le budget.

12) Plusieurs salariés ont été surpris de recevoir des convocations pour des stages de formation entreprise à l'INA quelques jours seulement avant le début desdites formations. Ces convocations ont été envoyées sans tenir compte des engagements des uns et des autres (congés déjà déposés, tournages et reportages déjà calés, préparation d'émissions….) Cette situation a généré des absences aux formations payées dans le cadre du plan de formation de l'entreprise. Comment la Direction explique que les salariés ne soient pas informés suffisamment à l'avance ? Comment explique-t-on le manque de communication apparent entre le service planning et le service formation ? Combien l'entreprise a-t-elle perdu d'argent à cause de ces absences ?

Les participants ont été désignés par la rédaction de France 24 et leur participation validée en fonction des éléments disponibles au planning.

Chacun des participants était volontaire (parfois de longue date) pour suivre la formation en question. Le calendrier des formations collectives et le cas échéant proposées par des organismes externes ne peut pas tenir compte des disponibilités des uns et des autres en dehors des périodes de vacances scolaires.

Concernant la communication, le service formation s'appuie sur les plannings pour organiser au mieux les libérations en fonction des impératifs d'antenne. Les périodes de formations sont intégrées au planning des personnes concernées et cette information est donc accessible.

En ce qui concerne le volet budgétaire, ce type de formation est tarifé au forfait pour un nombre de participants minimum fixé à 6. En l'espèce 6 personnes y ont participé, FMM n'a donc pas perdu d'argent à cause des défections enregistrées.

13) Par ailleurs, la Direction a envoyé un communiqué le 28 août dernier concernant des absences à la formation obligatoire concernant la sécurité bâtimentaire. Le communiqué parle de l'obligation de fournir un motif valable justifiant les absences. Qu'en est-il des couacs dus à l'organisation interne entre services?

Le communiqué du 28 août dernier avait pour objet de rappeler le caractère obligatoire de la formation à la sécurité du bâtiment à laquelle il n'est pas possible de se soustraire selon son bon vouloir. Il s'adressait aux salariés n'ayant pas prévenu de leur absence (ni service formation, ni hiérarchie) et ne fournissant aucun justificatif a posteriori.

14) FMM a lancé récemment une application RFI România pour IPhone. Est-il prévu de lancer des applications pour les autres langues de RFI (RFI English par exemple) ?

Les rédactions en langues étrangères de RFI sont déjà intégrées dans les applications existantes. RFI Romania était un cas particulier car la filiale développe et exploite ses propres sites et applications.

Pour information, les sites et les applications de RFI Romania vont faire l'objet d'une réintégration dans les environnements numériques de FMM à partir de 2019.

15) Le délai de carence est-il applicable pour un contrat pro voulant continuer à collaborer avec l'entreprise à l'issue de sa période d'apprentissage ?

Une période de carence est obligatoire pour le contrat de professionnalisation. Cette carence est calculée en fonction du temps passé en entreprise (1/3 du temps).

16) Nombreux sont les salariés qui continuent à nous remonter des anomalies sur Optiweb. Depuis longtemps, la CFTC demande à la Direction de corriger son outil et régler définitivement les problèmes rencontrés par les salariés pour afficher et/ou poser leurs congés.

Un responsable SIRH/GTA a été recruté pour gérer les outils RH et prendra son poste à la mi-décembre.

La Direction rappelle qu'aucun salarié n'est empêché de déposer ses congés. En cas de difficultés avec Optiweb, les gestionnaires de paie d'une part et les services de planification d'autre part, sont tout à fait à même de les assister.

17) Si la Direction reconnaît le rôle majeur des REMs dans le cadre du rapprochement linéaire-numérique à France 24. Il est important de lui rappeler que leur charge de travail est de plus en plus importante et que leur périmètre s'est élargi. Quand la Direction va-t-elle valoriser l'engagement des REMS tant sur leur statut que sur les bulletins de paie ?

La Direction a annoncé lors des réunions sur les mesures individuelles qu'elle engagerait une discussion sur le statut de REM. La Direction a précisé que cette évolution ne passait pas forcément par une augmentation salariale. Ces discussions seront engagées en 2019.

Questions FO

1) Il y a urgence dans la loge maquillage de France 24 (évier bouché, fuite au plafond) des conditions de travail inacceptable mais aussi une mauvaise image de la chaine quand les invites se font maquiller avec des odeurs d'égouts! A quand une loge maquillage décente et fonctionnelle demande faite depuis plus de 2 ans.

   Les services généraux peuvent accompagner la DTSI dans l'élaboration du projet. A ce jour, le calendrier n'est pas arrêté.
   Concernant les éviers bouchés, la maintenance intervient régulièrement. Malheureusement, les produits utilisés (poudre etc..) entrainent une récurrence de ces incidents.

2) Encore et toujours le problème des fontaines a eaux qui cette fois-ci ne fonctionnent plus au premier étage de la rédaction de France 24. Peut-on penser à les remplacer définitivement au lieu de faire du rafistolage plusieurs fois par mois

   Les fontaines à eaux sont changées seulement si cela est nécessaire.

   Il existe un contrat de maintenance. Une réunion avec le prestataire est prévue le 18/10 pour faire le point sur le SAV.

3) Le calcul des soldes des heures de récupération pour chaque TCR est-il terminé ? Il est absolument nécessaire pour la pose d'ici la fin de l'année.

   A ce jour, 80 % des calculs des soldes des heures de récupération ont été réalisés.

4) Comment s'effectuera la pose du jour flottant généré au mois de novembre

   Dès mi-novembre, il sera possible de poser le jour flottant acquis au titre du 11 novembre.

5) Y a-t-il une date officielle pour l'arrêt de la matinale des anglophones ?

   L'arrêt de la matinale de la rédaction en anglais de RFI était Initialement prévue le 29 octobre, la date a été décalée au 19 novembre.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 20 NOVEMBRE 2018

Questions FO

1) Quel est la règle au sein de l'entreprise pour qu'une direction ou service obtienne le remplacement d'un salarié absent ?

Le remplacement d'un salarié absent dépend du poste occupé.

S'il s'agit d'un salarié « posté » (présentateur, SDR, REM, JMM, assistant ou chef d'édition), le collaborateur est systématiquement remplacé, quelle que soit la nature de l'absence.

S'il s'agit d'un salarié non « posté », le remplacement dépend de la nature de l'absence :
- **les congés ne nécessitent pas obligatoirement de remplacement,**
- **pour les absences pour cause de maladie, maternité, sabbatique, et formations longues, la personne peut être remplacée.**

En revanche, la DTSI s'appuie sur la brigade pour assurer les remplacements des TCR absents.

2) Si un salarié est en arrêt maladie au bout de combien de temps sera-t-il remplacé et s'il ne l'est pas est-ce dû à la durée ou pas ?

S'il est posté, le salarié est immédiatement remplacé sous réserve qu'une autre solution de remplacement soit envisageable.

Dans les services de RFI, le remplacement intervient généralement après 15 jours d'arrêt si l'arrêt va au-delà. Si les effectifs du service sont réduits et que le non remplacement a des conséquences importantes sur le fonctionnement du service, le remplacement peut intervenir avant les 15 jours.

3) Quelle est la règle pour le recours à l'intérim plutôt qu'un CDD ?

Le recours à l'intérim correspond en général à des profils non disponibles dans notre vivier de CDD et permet d'avoir une réponse rapide à un besoin précis.

4) Quelques fois des invités sont obligés d'attendre dehors au niveau de la sécurité parce qu'ils ne sont pas « inscrits » alors que les démarches sur l'outil ad hoc ont été faites, pourquoi ?

A ce jour, les services généraux n'ont pas eu de retour sur des problèmes de ce type. Les salariés rencontrant des difficultés doivent les remonter aux services généraux au 8433 (comme indiqué sur la procédure ci-dessous).

TÉLÉMAQUE, UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE POUR OPTIMISER L'ACCUEIL DE VOS VISITEURS

France Médias Monde met en place une plateforme en ligne à l'usage de tous les collaborateurs pour faciliter l'accueil des visiteurs extérieurs. « Télémaque » permet à

chacun de gérer en toute autonomie l'annonce de ses invités, tout en améliorant leur accueil et les mesures de sécurité.

Cette nouvelle procédure évite de solliciter l'accueil par téléphone et par mail, en renseignant directement en ligne l'identité des invités, la date, l'heure et le lieu du rendez-vous. Télémaque offre également la possibilité de réserver une place de parking pour les visiteurs véhiculés. L'accueil et la sécurité prennent en compte les informations renseignées en temps réel.

Pour utiliser cette nouvelle procédure, connectez-vous sur :

http://telemaque.francemm.priv/telemaque avec vos identifiants d'ouverture de session informatique.

Nous vous conseillons d'enregistrer cette adresse dans votre barre de menu.

Merci de privilégier dorénavant l'utilisation de Télémaque pour annoncer l'accueil de vos invités.

Pour toute information sur le fonctionnement de Télémaque, vous pouvez contacter les Services Généraux au 8433.

5) Quelle est le délai de validation des congés en dehors des périodes scolaires ?

Les secrétariats généraux fixent une date limite aux salariés pour poser les congés pour les périodes de vacances scolaires :
- **en avril pour les vacances d'été**
- **en octobre pour les vacances d'hiver.**

Le délai de validation pour les congés est d'un mois lorsque les demandes parviennent aux secrétariats généraux et aux services de planification au moins un mois avant la période demandée.

Plus les demandes de congés sont anticipées par le salarié, plus il est facile de les accepter.

Lorsque les demandes sont notamment adressées moins d'un mois avant la période demandée, et que le salarié doit être remplacé, le Secrétariat Général et/ou le service de planification concerné s'autorisent, faute de remplaçant disponible, à refuser la demande.

6) Les salariés travaillant en cycle se voient décompter l'ensemble du cycle pour la période de fin d'année, des jours seront perdus en 2018 et entamé les jours de congés de 2019, pourquoi ?

Effectivement, la Direction confirme qu'il n'y a pas de report de congés au-delà du 31 décembre 2018. Par conséquent, il est préférable d'utiliser des jours ouvrés pour cette période de fin d'année (récupération, RTT, jour flottant, jour de fractionnement).

Les secrétariats généraux et les services de planification accompagnent les salariés pour éviter la perte de congés.

7) Les compteurs AIA sont-ils opérationnels ?

Les AIA suivants disposent d'un compteur spécifique :

- **Jours divers**
- **Jours d'ancienneté journalistes**
- **Jours d'ancienneté PTA**
- **Jours de fractionnement**
- **Jours 39ème heure**
- **Jours cadres**

En revanche, les AIA de récupérations en heures (dimanches, etc…) sont toujours gérés via le compteur de récupération

8) Les récupérations AIA en heures sont dans la même catégorie que toutes les récupérations ce qui interfère sur la durée de validité des récupérations classique (durée de 5 mois max). Elles peuvent être décomptées avant les autres.

La création d'un compteur pour les AIA de récupérations en heures fait partie de la liste des évolutions prévues. Les AIA de récupérations en heures (dimanches, etc…) font actuellement l'objet d'un traitement manuel pour maintenir leur validité durant une année.

9) Quelles sont les modalités pour se faire payer les récupérations expirées et à payer ? Les récupérations de l'année dernière quand seront-elles payées ?

Il convient de rappeler les dispositions de l'accord d'entreprise FMM sur les récupérations :
« 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. »

Le paiement des récupérations de 2017 a été effectué après le contrôle des droits.

Les demandes de paiement de récupérations doivent passer impérativement les secrétariats généraux ou services de planification qui déclenchent le paiement dans Optichannel. Cette opération est indispensable à la mise à jour des soldes.
Le gestionnaire de paie peut être en copie de la demande mais il ne déclenche pas le paiement sans l'aval des secrétariats généraux ou services de planification.

10) Les remboursements des taxis toujours du retard… c'est sans fin les mois de retard s'accumulent, pourquoi les remboursements sont bloqués si longtemps ? et un service peut-il répondre ou accusé réception du mail ?

Le Secrétariat Général de France 24 a rattrapé le retard sur les notes de frais. Le service des missions traite actuellement ces dossiers.

Questions CGT

1) Le 1er octobre 2018, le Directeur Général et la Directrice des Ressources Humaines ont été alerté par courrier de la non-application à l'ensemble des salariés de FMM de l'article II/2.2.9 de l'accord d'entreprise sur les Modalités de gestion et de prise des droits à récupération (« Les récupérations sont assimilées à du temps de travail effectif. Elles n'entraînent aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé »). Depuis le 1er janvier 2017, la prise des droits à récupération sur des vacations générant des forfaits n'aboutit pas au paiement de ces derniers pour l'ensemble des salariés comme le stipule l'article cité précédemment. Sans réponse à ce courrier, quelle suite doit donner la CGT à ce silence de la direction sur ce sujet ?

Les récupérations sont assimilées à du temps de travail effectif. Elles n'entraînent aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

Cette disposition s'applique dans le cadre d'une récupération posée et non payée.

Etendre cette disposition aux récupérations payées présenterait un coût qui serait nécessairement pris en charge sur le budget des NAO.

2) Lors des prochaines élections professionnelles en 2019 pour le CSE, les salariés de CFI et FMM voteront ils ensemble ?

S'agissant deux entités juridiques différentes, il n'est pas prévu que les salariés de CFI votent avec les salariés de FMM.

La Direction rappelle qu'un accord sur le comité de groupe (FMM/CFI) est toujours à disposition des Organisations syndicales pour signature.

3) Quand un journaliste peut-il générer des jours de récupération ?

Un journaliste peut générer des jours de récupération lorsqu'il travaille le dimanche en 5/2, les jours fériés ou en mission

4) Quand aura lieu la prochaine réunion NAO sur les pigistes, correspondants et intermittents ?

La DRH finalise les protocoles d'accord qui seront transmis aux Organisations syndicales en milieu de semaine. La prochaine réunion se tiendra le 28 novembre 2018.

5) Comment va être appliquée l'ancienneté pour les pigistes ? Ainsi un chroniqueur avec 20 ans de carte de presse et qui intervient une fois par semaine sur RFI depuis 5 ans a-t-il droit à quelque chose ?

Le projet d'accord d'entreprise prévoit que l'ancienneté est calculé au regard de la durée de la détention de la carte de presse française.

Le chroniqueur en question bénéficiera d'une prime d'ancienneté calculée par rapport à son ancienneté « carte de presse ». La détention d'une carte de presse depuis 20 ans entrainera une ancienneté de 20% de la base du SMIC, calculée au prorata du temps de présence. Ce prorata s'apprécie sur la base de 21,75 jours par mois.

Concrètement, un chroniqueur pigiste ayant une ancienneté « carte de presse française » de 20 ans aura une prime d'ancienneté calculée comme suit :

- **Le SMIC annuel 2018 est de 17 982 euros.**
- **17 982 X 20% = 3596,4 euros/12 mois / 21,75 = 13,77 euros par jour travaillé.**

6) Que se passe-t-il pour un salarié en 5/2 qui doit travailler un dimanche et qui se trouve être aussi un jour férié comme le 11 novembre dernier ?

Un salarié en 5/2 qui travaille un dimanche et qui se trouve être aussi un jour férié comme le 11 novembre dernier, se voit attribuer un jour de récupération. Si le repos compensateur dans la semaine n'a pas été obtenu, il se voit attribuer 1 récup et non pas un jour flottant.

7) Que se passera-t-il après le Brexit en janvier 2019 pour les salariés qui ont des papiers Britannique ? Que compte faire la direction ?

A ce jour, nous ne disposons de peu d'information sur le Brexit et les mesures qui en découleront. Un article du Monde du 15 novembre rappelle les engagements du représentant de la commission européenne, Michel Barnier sur la prorogation des droits des résidents jusqu'en 2020 et peut être au-delà.
https://www.lemonde.fr/referendum-sur-le-brexit/article/2018/11/15/brexit-les-principaux-points-de-l-accord-technique-conclu-entre-londres-et-l-union-europeenne_5383890_4872498.html

8) Sur quelle année les RTT générées en décembre sont-elles versées : L'année qui se termine ou l'année suivante ?

Les salariés ont la possibilité de prendre les jours de RTT de décembre par anticipation, ou de les reporter sur l'année suivante jusqu'au 31/03.

9) Les 2 jours de droit à absence supplémentaires pour les salariés de plus de 50 ans travaillant de nuit peuvent-ils être posés sur le CET ?

L'Accord d'entreprise FMM ne prévoit pas que les 2 jours de droit à absence supplémentaires pour les salariés de plus de 50 ans travaillant de nuit puissent être posés sur le CET. En effet, Il s'agit de jours de repos supplémentaires et non de récupération ou de RTT.

10) Le compteur pour les heures de récupération AIA au titre des dimanches de l'ancien accord sera-t-il prêt au 1er janvier 2019 ?

La DRH a demandé en février 2018 la création d'un poste de responsable SIRH GTA en charge de ce genre de problématique. Cette personne rejoint FMM le 10 décembre.

11) Optiweb continue à faire des siennes : les compteurs varient en fonction du poste sur lequel ils sont consultés. Comment pallier ce problème ?

Il convient de préciser les dysfonctionnements sur les compteurs pour que la DRH puisse les résoudre.

12) Le compte CET bien que déjà existant est totalement invisible, notamment sur les fiches de paie. A quand un compteur accessible à tous les salariés ?

Ce développement ne sera pas effectif en novembre. La Direction rappelle qu'elle assure d'ores et déjà un suivi des CET. Les salariés peuvent déposer et utiliser leurs jours CET en faisant la demande à leur gestionnaire paie ou à l'adresse mail CET dédiée : cet@francemm.com

13) Cette année aucune date limite n'a été donnée aux salariés de la DTSI pour la pose des jours de congé pour la période des fêtes de fin d'année. Par contre une communication a été envoyée indiquant qu'il n'était plus possible de faire des demandes de congés. Certains salariés se retrouvent aujourd'hui dans l'impossibilité de poser ne serait-ce que 2 jours de congé pour Noël ? La DTSI pourrait-elle tenter de trouver des solutions à ces salariés ?

Le 9 octobre dernier la DTSI a sollicité les TCR pour la pose des congés de fin d'année. Il n'y a pas eu de date butoir. Beaucoup de demandes de dernière minute contraignent la DTSI à rechercher des solutions pour pouvoir permettre aux salariés de ne pas perdre leurs congés.

14) Quelles sont les différents temps de préparation minimum nécessaires aux TCR pour : un journal de 10 minutes, un journal de 15 minutes, une tranche de 20 minutes, une tranche de 40 minutes et une tranche de 1h ?

Le temps de préparation pour un journal de 10 minutes varie de 10 à 30 minutes en fonction du contenu de la tranche. Il n'est pas possible de décréter un temps de préparation figé, il doit être ajusté au mieux en fonction du contenu de chaque tranche et de chaque flash.

15) Les fiches de poste TCR sont attendues et promises depuis plus de deux mois. Pourquoi tardent-elles tant à arriver ?

Il ne s'agit pas de fiches de poste mais des fiches détaillant les procédures à suivre par tranche. Une personne est dédiée à cette tache actuellement.

16) Il n'est pas rare que l'on assigne un TCR (notamment aux langues) sur une activité qui ne lui est normalement pas attribuée, d'une part, et d'autre part sans lui demander son avis. Les TCR ont une charge de travail définie en accord avec l'éditorial et les antennes. Rajouter à tout va des tâches supplémentaires peut mettre en péril la qualité des antennes et / ou du travail en cours. Serait-il possible de respecter les fiches de poste des TCR ? (il est vrai qu'elles ne sont toujours pas arrivées…)

Il arrive de temps en temps que la DTSI fasse appel à des TCR aux Langues ou Monde pour couvrir des productions courtes (insert téléphonique par exemple). Le TCR est averti par mail ou par téléphone (à privilégier) et il n'y a jamais eu d'incidents suite à ces demandes.

17) La nouvelle grille d'hiver avec la suppression d'une vacation TCR dans la rédaction Monde pose déjà quelques gros problèmes à la mi-journée. De 12h à 12h45 cette rédaction se retrouve sur les plans sans aucun TCR (2 sont à l'antenne et 1 en pause repas), il reste donc uniquement 1 TCR Afrique pour 2 rédactions… A plusieurs reprises le TCR du Monde 5 a dû faire sauter sa pause repas pour assurer le travail à la rédaction Monde... Lors d'Éditions Spéciales de plus en plus fréquentes, qui aura la charge de préparer le 13h ?

De 12h à 14h, deux TCR Afrique sont planifiés :

- le TCR Afrique 1 qui fait Afrique Midi,

- le TCR Afrique 2 est disponible,

Par conséquent, il ne doit pas y avoir de difficultés car les effectifs permettent une couverture normale.

Lors des Spéciales, le TCR Monde 3 a la charge du 13h.

18) Les TCR monde des groupes 6, 7, 8, 10 et Afrique n'ont jamais de weekends. La première semaine ils travaillent le samedi, dimanche et lundi et la deuxième semaine ils finissent la dernière vacation de la semaine le samedi entre 2 heures et 4 heures du matin. Le samedi est ce qu'on appelait il n'y a pas si longtemps « la descente de nuit » donc non comptabilisée comme un jour de congé. Ils ne leur restent donc que le dimanche pour profiter pleinement de leurs vies personnelles. Est-ce légal, est-ce humain? Serait-il possible de décaler leur cycle d'un jour afin qu'il puisse bénéficier une semaine sur deux, d'un vrai weekend ?

Cette pénibilité est compensée par un nombre de jour travaillé moins important par an. Modifier ces tableaux de service reviendrait à instaurer des semaines à 50h et des semaines à 20h, ce qui n'est pas envisageable.

19) Les journalistes ont toujours leurs tableaux de services affichés dans les couloirs, pourquoi n'est-ce pas le cas pour les TCR ? Pendant les dernières vacances il a fallu plus de 30 minutes à la rédaction monde pour trouver le nom d'un TCR remplaçant que seul les TCR Monde titulaires pouvaient voir sur Optiweb. Pourrait-on donner à l'ensemble des TCR la vision de tous les services

TCR sur Optiweb (Afrique, Monde, Langues, Brigades...) pour simplifier la transmission des informations notamment quand les plans sur l'intranet affichent ceux de la semaine précédente.

La DTSI envisage avec les administrateurs la possibilité d'élargir la vue des plannings à tous, sans qu'il n'y ait de perte de droits dans l'outil. Un essai sera réalisé avec un écran-test en 2019.

20) Il n'y a jamais eu aussi peu de TCR en CDI à la Brigade (seulement 20 aujourd'hui), une situation instable qui complique le quotidien de la production radio, des intégrations sont-elles prévues pour début 2019 ?

La situation actuelle ne permet pas à la DTSI d'envisager d'intégrer de nouveaux collaborateurs. Deux postes vacants ont été redéployés dans d'autres secteurs de la DTSI.

21) Quel est le responsable de la partie radio visuelle (studio 51) à RFI ?

Dans le cadre de la mise en place de la radio visuelle, le responsable langues est en charge du studio 51.

22) Le nouvel organigramme de la DTSI présenté il y a quelques mois dans les instances est-il déjà appliqué ?

Le Directeur de la DTSI a fait une présentation de l'organigramme fin juin et cet organigramme a également été présenté en CHSCT le 16 novembre pour la partie production radio.

Il clarifie l'organisation du management intermédiaire qui existait déjà depuis plusieurs années 2012. (CUP transformés en RUP).

Par ailleurs l'organisation du secteur prêt de matériel sera présentée devant le CHSCT avant sa mise en place.

23) Quel avenir pour les salariés de la verticale découverte (ex-Mashable) ? Pourquoi des postes sans lien avec leurs compétences leur ont été proposés ? Pourquoi proposer un poste de community manager à des journalistes ? Pourquoi proposer un poste très junior d'assistant d'édition à des personnes ayant plusieurs années d'expérience, avec une compétence particulière numérique qui n'est plus exploitée ? Pourquoi proposer ce poste junior à un personnel en contrat pro mais aussi le proposer aux permanents avec de l'expérience ? Pourquoi prétendre ne pas pouvoir intégrer ces journalistes d'ex-Mashable à la rédaction web alors que l'on y fait appel à des pigistes de manière régulière et continue ? Pourquoi avoir mis un des membres de Mashable à la video mobile en demandant aux reporters de faire son travail ? Pourquoi met-on un contrat pro sur un poste pour le remplacer par un autre contrat pro ?

Le contexte budgétaire actuel ne permet pas la création de postes. Dans le cadre d'un reclassement La Direction de FMM s'efforce de proposer les postes disponibles aux salariés concernés.

24) La direction impose que les salariés ayant d'autres activités sur leur temps libre (colloques, cours, etc.) demandent la permission à leur employeur. La direction a-t-elle conscience que les salariés de FMM ont le droit à des activités et une vie privée qui ne nécessitent pas la validation de leur chef ?

L'Article I/3.8 définit l'exclusivité de collaboration.

L'exclusivité de collaboration a pour but de garantir à l'entreprise et aux salariés l'exécution effective et loyale des contrats de travail.

Pour les salariés à temps plein, l'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction d'exercer une activité rémunérée, salariée ou non, ou en concurrence, hors de France Médias Monde.

Pour les salariés occupant un poste à temps partiel, le cumul d'emplois est possible dès lors qu'il ne met pas en cause les intérêts légitimes de l'entreprise. Ces intérêts s'apprécient au regard du poste occupé par le salarié à France Médias Monde en lien avec l'activité extérieure souhaitée (exemple : activité de l'entreprise extérieure qu'elle soit concurrentielle ou non, missions proposées).

Toute demande de collaboration extérieure doit être formulée par écrit et portée à la connaissance de l'entreprise au plus tard 10 jours avant le début de la collaboration souhaitée. Cette demande doit être adressée au directeur concerné et à la Direction des Ressources Humaines.

Tout refus de collaboration extérieure, par l'employeur, doit être motivé dans les 10 jours suivants la réception de la demande écrite. Faute de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée acquise.

Toute absence de déclaration ou fausse déclaration relative à une collaboration extérieure constitue une faute professionnelle pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques, sous réserve du respect du principe de discrétion professionnelle.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées dans la mesure où elles ne nuisent pas à la bonne exécution du contrat de travail.
Dans tous les cas, les collaborations extérieures ne doivent pas perturber le bon fonctionnement du service.

La collaboration extérieure ne peut être autorisée qu'hors temps de travail et sera adossée à une demande de congé non rémunéré, sabbatique, de jours de réduction du temps de travail (R.T.T), selon les cas, ce qui exclut l'utilisation des congés payés, repos hebdomadaires et des jours de récupération et, pour les représentants du personnel, hors des heures de délégation dont l'objet est l'exercice du mandat.

Lorsqu'un congé non rémunéré est accordé, le collaborateur concerné reste soumis à une obligation de loyauté et de non concurrence. Il peut cependant formuler une demande de collaboration extérieure qui est acceptée ou refusée selon les modalités précédemment fixées.

Les salariés ayant fait l'objet d'une autorisation de collaboration extérieure s'engagent à respecter les dispositions du Code du travail relatives aux durées maximales de travail ainsi qu'aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.

L'autorisation de collaboration extérieure est valable pour une durée maximale d'un an, renouvelable selon la même procédure.

En cas de collaboration à caractère fortuit, le salarié peut exceptionnellement être dispensé de l'autorisation dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise.
Ces dispositions sont complétées, pour les journalistes, par les articles 7, 8 et 9 de la C.C.N.T.J.
En tout état de cause, le journaliste doit s'assurer que la collaboration envisagée, ne met pas en cause son indépendance et sa crédibilité et n'est pas de nature à concurrencer l'activité de l'entreprise.

En effet, la crédibilité et l'indépendance peuvent être atteintes :
- **Lorsqu'il met ses compétences journalistiques ou son image au service d'un intérêt particulier et porte atteinte à son honnêteté professionnelle ;**
- **Dans l'exercice même de son métier lorsqu'un rapport financier est instauré avec un tiers, ce qui peut entraîner un risque de collusion.**

L'appréciation sur l'atteinte à la crédibilité et l'indépendance peut être nuancée en fonction de certains critères :
- **L'entité avec laquelle la collaboration est envisagée : entreprise de presse, entreprise, institution, association reconnue d'utilité publique ou non ;**
- **Collaboration rémunérée ou non ;**
- **Collaboration médiatisée ou non.**

Lorsque le journaliste de France Médias Monde est invité à s'exprimer publiquement en qualité d'expert par l'intermédiaire d'un média extérieur à l'entreprise, il doit dans toute la mesure du possible en informer préalablement le directeur de chaîne.
Le journaliste ne peut dans ce cadre, se réclamer de l'appartenance à France Médias Monde, sans autorisation préalable du directeur de chaîne.

25) Les nouveaux embauchés dans le service infographie antenne de France 24 ont obtenu un mail professionnel FMM (de ce type : prénom.nom-ericsson@francemm.com), quand les 7 autres membres du service obtiendront ce même genre de mail ?

Le service infographie de France 24, sous-traité par Reed-Bee Media / Ericsson, fonctionne pour les échanges avec une adresse unique : infographie@france24.com

Par ailleurs, la personne travaillant pour Reed-Bee Media / Ericsson obtient au moment de son embauche une adresse mail attachée au nom de domaine de sa Société.

Après enquête nous avons effectivement constaté la création de 4 adresses sous cette forme : prénom.nom-ericsson@francemm.com.

Il s'agit d'erreurs commises au moment de la création du badge d'accès pour les locaux de France Médias Monde.

26) La direction a déclaré aux « assistants plateaux » qu'ils avaient indûment reçus un paiement pour les jours pendant lesquels ils étaient en grève et que ces sommes allaient être retirées sur la prochaine paie. A notre avis, cette erreur aurait pu être l'occasion de ne pas retirer de paie aux futurs régisseurs adjoints, dans la mesure où la grève aurait pu être évitée par la direction… ! Toutefois, la direction peut-elle au moins assurer que les « assistants plateaux » n'auront pas à présenter de faux AEM ? De même, puisqu'elle affirme qu'il est illégal de refaire des fiches de paie, s'engage-t-elle à faire des lettres explicatives individuelles afin que les « assistants plateaux » n'aient pas de difficultés à Pôle Emploi suite à des incohérences entre fiches de paie et AEM ? Et finalement, les retraits sur salaires seront-ils bien faits au moment du versement du rattrapage d'augmentation depuis janvier ?

Comme toutes les entreprises publiques, nous sommes tenus de retenir sur le salaire les jours de grèves.

En ce qui concerne les demandes d'ordre administratif, la Direction accompagne les non permanents dans leurs démarches vis-à-vis de pôle emploi. Elle pourra fournir des lettres individuelles explicatives afin que les « assistants plateaux » n'aient pas de difficultés à Pôle Emploi suite à des décalages entre fiches de paie et AEM.

Le rattrapage sur l'augmentation des barèmes depuis janvier 2018 sera effectif sur la paie de novembre.

27) Suite à la réponse de la direction à la question 9 de la CGT à la réunion des délégués du personnel du mois d'août, sur le mi-temps thérapeutique : Confirmez-vous que les salariés avec des contrats en forfait jours qui passent à mi-temps thérapeutique ou en invalidité partielle n'ont pas droit à des RTT au prorata mais à un nombre de jours de repos équivalent

Le temps partiel thérapeutique correspond à une reprise partielle du travail par le salarié après une absence du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnels ou non. Cet aménagement temporaire est préconisé lorsqu'il paraît être de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé du salarié, sa rééducation ou une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec son état de santé (c. séc. soc. art. L. 323-3 ; circ. CNAMTS 1994-21 du 3 mars 1994).

Le temps partiel thérapeutique est, par nature, à durée déterminée.

Aucune disposition particulière n'est prévue par le Code du travail, en matière de reprise du travail à titre thérapeutique.

La réglementation liée au mi-temps thérapeutique est particulièrement peu fournie et relève du Code la Sécurité sociale. Le mi-temps thérapeutique, ainsi que son taux d'activité sont définis par le médecin traitant et validés par le médecin conseil de la Sécurité sociale. Le médecin du travail s'occupe de l'aménagement éventuel du poste de travail en liaison avec l'employeur et

le médecin traitant. En principe, le temps partiel est décompté en heures. Dans le cadre de l'aménagement éventuel du poste de travail il peut être décidé une durée de travail quotidienne inférieure ou supérieure à 7 heures.

Le mi-temps thérapeutique impliquant une durée de travail inférieure à 35h ne génère pas de RTT. Les salariés à temps partiel disposent du même nombre de jours de congés payés que les salariés à temps plein et ceux-ci sont donc décomptés de la même manière.

Comme les salariés en forfait jour réduit, les salariés avec des contrats en forfait jours qui passent à mi-temps thérapeutique ou en invalidité partielle n'ont pas droit à des RTT au prorata mais à un nombre de jours de repos équivalent.

28) Il y a quelques années, un nouveau poste a été créé au Planning : Coordinateur de planning. Ce poste existe-t-il encore ou a-t-il été remplacé par le poste d'adjoint au secrétaire général de France 24 ? Pourquoi un tel changement de "titre" ? Y-a-t-il des différences entre la fiche de poste de "coordinateur de planning" et celle d'adjoint au secrétaire général de France 24 ? Si celles-ci existent, pourrait-on nous transmettre des fiches de postes claires ? Y-aurait-t-il un poste de coordinateur de planning vacant au sein du service ?

Lors de la transposition de l'accord d'entreprise, le poste de coordinateur (trice) des plannings a été positionné sur l'emploi d'adjoint(e) au responsable de service. Il s'agit de l'emploi de la nomenclature FMM qui se rapproche le plus du niveau demandé et du poste. Par conséquent, le poste n'est pas vacant. La fiche de poste prévoit que l'adjoint(e) puisse être amené(e) à remplacer le secrétaire général dans ses fonctions lors de ses absences. La fiche de poste est jointe en annexe.

29) Actuellement pour les spéciales, ce sont les chargés de planning qui ont la charge d'organiser, de planifier les équipes et de transmettre toutes les informations nécessaires aux rédactions. Ne serait-ce pas le rôle d'un coordinateur de planning ?

Le (la) coordinateur (trice) des plannings pilote l'organisation et la communication des données des « spéciales ». Les charges de planning restent en charge de la planification des équipes, en temps normal ou lors des spéciales. Le Secrétaire général souhaite également leur laisser le soin de communiquer sur le travail qu'ils ont effectué et qui doit être porté à leur crédit.

30) Lors de l'absence simultanée du secrétaire et de son adjointe, est-ce chaque chargée de planning qui a la responsabilité de son périmètre ? Ont-ils droit dans ce cas à une prime de remplacement ?

Le(la) coordinateur(trice) des plannings n'a pas de périmètre attitré. Il(elle) intervient en support lors d'absence des chargé(e)s de planning, notamment lorsque ces dernier(ière) s sont en vacation décalée. C'est en réalité le(la) coordinateur(trice) des plannings et même le secrétaire général qui effectuent les tâches des charges de planning et non l'inverse. Il n'y a donc pas lieu d'envisager de prime de remplacement.

31) Depuis quelques mois, les 3/4 des chargé(e)s de planning sont parti(e)s, ou cherchent à partir du planning de F24 ? Ces départs ou futurs départs inquiètent les salariés avec qui ils/elles travaillent et sont la cause de dysfonctionnements. Quelles sont les causes de cette hémorragie ? A-t-on cherché à comprendre quelles sont les raisons de ces départs ?

Des opportunités d'évolution se sont offertes aux chargés de planning via des appels à candidature interne suivis de détachements temporaires. Leurs compétences sont reconnues dans l'entreprise. Ainsi, ils sont sollicités par d'autres services, ce qui est une preuve de la reconnaissance travail par de l'entreprise. Ces expériences riches n'apportent que des points positifs à leur retour dans le service.

Les dysfonctionnements dans la gestion des plannings sont intervenus suite à la décision d'une collaboratrice de mettre fin à son CDD durant la période d'essai. Le Secrétariat général s'emploie à limiter le plus possible les inconvénients liés à cette situation.

32) Serait-il possible de transmettre le planning hebdomadaire du planning à l'ensemble de la rédaction comme il est pratiqué pour l'ensemble des autres plannings ?

La continuité de service est assurée en l'absence des titulaires. Le secrétariat général ne considère pas cela nécessaire.

33) Qu'est-il prévu pour que les intermittents et pigistes puissent signer leurs contrats en temps et en heure comme la loi le demande ? Des solutions existent, comme par exemple mypeopledoc, utilisé par de nombreuses chaines de télévision.

La Direction prévoit de mettre en place dès que possible une solution satisfaisante pour tous, issue de l'outil de planification. L'idée étant d'envoyer les lettres d'engagement en même temps que les plannings auprès des salariés non permanents.

34) Idem pour les notes de frais, des retards de remboursement sont fréquents, et le service planning n'a plus le temps de traiter dans les temps les notes de frais et le service des missions également. Pourquoi ne peut-on pas mettre en place des systèmes de codes (Uber ou taxi ou autres) ? Il existe désormais des prestataires qui permettent de limiter les courses à certains horaires et adresses de départ/destination, afin de limiter les abus.

La Direction Financière travaille actuellement sur une solution d'attribution de code taxis.

35) Pourquoi ne pas également mettre en place un système de notes de frais en ligne comme par exemple l'application Notilus, pour permettre aux salariés de rentrer leurs frais sur cette application et d'accélérer le traitement de celles-ci ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

36) Nous savons que la DAF est actuellement à la recherche d'une solution afin de fluidifier le traitement des notes de frais mais pouvons-nous avoir un délai que nous pourrions transmettre aux salariés ? Pourrait-on créer un groupe de travail qui regrouperait membres de la DAF et les salariés qui utilisent et/ou traitent les notes de frais au quotidien afin d'avoir un outil qui répondra au mieux aux attentes de tous ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

37) Serait-il possible de mettre en place un système de paie sans le décalage d'un mois, qui handicape énormément, notamment auprès de Pôle Emploi ? Certains se sont fait radier par manque d'AEM délivrées dans les temps par FMM, par exemple, et c'est un calvaire à chaque renouvellement pour les intermittents du spectacle. Le système mise en place au service Paie depuis quelques mois est insuffisant.

La Direction a déjà répondu à cette question lors d'une réunion des délégués du personnel.

Le système de paiement a été conçu de cette manière sur le modèle de France 24 qui prévoit un paiement à postériori des piges et des cachets. La solution serait de se caler sur le mois civil m-1 ce qui aura pour effet d'augmenter le décalage le paiement pour les non-permanents. Actuellement, la priorité de la DRH est d'assurer une bonne fiabilité de la paie tout en respectant au mieux le calendrier des évolutions légales qui est particulièrement chargé depuis 2 ans. Pour les intermittents, nous produisons les AEM en avance lorsqu'ils ont besoin de se réactualiser leurs droits au pôle emploi.

38) Sur Youtube circule une vidéo où une journaliste de FMM présente RFI sur Alexa, l'assistant vocal d'Amazon et dessous, il est écrit : « Depuis le 6 juin, il est désormais possible de commander son enceinte Echo d'Amazon avec assistant vocal de la marque, Alexa, en France. Elles seront livrées à partir du 13 juin en France. Rendez-vous sur https://rfi.my/alexa pour ajouter RFI à votre assistant ! » C'est troublant, est-il question de faire de la publicité pour RFI ou de vendre un produit d'Amazon ? Ne s'agit-il pas simplement de la publicité pour Amazon ? et là n'y-a-t-il pas un problème déontologique ? A-t-elle été rémunérée ?

Cette vidéo a été conçue dans le cadre du lancement de la custom skill RFI sur Alexa.

La journaliste n'a pas été rémunérée pour cette vidéo car il ne s'agit pas d'une publicité pour un produit Amazon mais d'une information à l'attention de nos auditeurs du lancement de l'application RFI sur Alexa (nommée custom skill Alexa).

Questions CFTC

1) Une personne dont la vacation commence à 23h et se termine avant 7h a droit au remboursement du taxi aller/retour. Il semble donc logique, dans ce même cas de figure si la personne utilise son véhicule personnel, que les remboursements kilométriques s'appliquent au trajet aller ainsi qu'au trajet retour. La Direction confirme-t-elle ce point ?

   Toute vacation commençant à 23h et après donne droit à remboursement du trajet aller.

   Toute vacation se terminant à 7h et avant donne droit à remboursement du trajet retour.

2) Les opérateurs traffic attendent toujours la mise en place de leur nouveau planning qui est subordonnée à plusieurs embauches en cours de finalisation dans leur service. En attendant, les jours de baisse du temps de travail dont ils doivent bénéficier dans le cadre de la réduction de la pénibilité leur sont-ils bien rétrocédés ? Ont-ils également la possibilité de les déposer sur leur CET au titre de l'année 2018 ?

   Dans le cadre de l'harmonisation sociale, il est prévu la création de 3 postes pour les Opérateurs traffic afin de mettre en place un nouveau cycle et la réduction du temps de travail. Actuellement, leurs jours de travail effectués au-delà du nouveau cycle donnent droit à des récupérations qui pourront être placées dans le CET.

3) Les chefs d'antenne attendent que la Direction leur fasse une nouvelle proposition de planning depuis qu'ils ont refusé le projet présenté en CHSCT en novembre 2017, projet qui augmentait la proportion de vacations pénibles en horaires décalés. L'accord d'entreprise prévoit une baisse du temps de travail annuel pour ces salariés qui font un cycle difficile, en 3-8 ou sur des vacations de 12 heures. La direction a suspendu en 2018 le paiement ou la récupération des jours de baisse du temps de travail jusqu'à la mise en place d'un nouveau cycle. Un an plus tard, la Direction n'a pourtant fait aucune nouvelle proposition. Il n'est pas question que cette situation perdure en 2019. Les chefs d'antenne doivent pouvoir bénéficier des dispositions de l'accord d'entreprise et la direction n'a pas à économiser de l'argent sur leur dos. Si la direction n'est pas en mesure de proposer un nouveau projet, les jours de baisse du temps de travail doivent être rétrocédés aux chefs d'antenne à partir de janvier 2019 et jusqu'à la mise en place effective d'un nouveau cycle de travail.

   En décembre dernier, les propositions de la direction ont toutes été rejetées. Aussi, il a été entendu, effectivement, que chacune des parties (employeur/salariés) se donne le temps de la réflexion afin de trouver une formule qui puisse convenir au plus grand nombre.
   Depuis, quatre nouveaux collaborateurs ont été intégrés récemment en CDI. Par conséquent, la direction travaille sur un planning et à la création d'un cycle intégrant 4 ressources CDI supplémentaires pour un traitement équitable de tous les salariés du service. Pour le moment, ces collaborateurs sont affectés sur les absences ponctuelles (notamment un remplacement de

congé maternité, un cycle vacant…). Cela fonctionne depuis juillet en attendant de trouver la formule adéquate.

4) Serait-il possible de transmettre le planning hebdomadaire des chargés de planification à l'ensemble de la rédaction comme c'est pratiqué pour l'ensemble des autres services?

La continuité de service est assurée en l'absence des titulaires. Le secrétariat général ne considère pas cela nécessaire.

5) Qu'est-il prévu pour que les intermittents et pigistes puissent signer leurs contrats de travail dans les 48h suivant le début de la collaboration, comme le prévoit la loi ? Des solutions dématérialisées existent, comme par exemple "mypeopledoc", utilisé par de nombreuses chaînes de télévision.

La Direction prévoit de mettre en place dès que possible une solution satisfaisante pour tous, issue de l'outil de planification. L'idée étant d'envoyer les lettres d'engagement en même temps que les plannings auprès des salariés non permanents.

6) Idem pour les notes de taxi, dont le remboursement prend très souvent du retard. Pourquoi tous les salariés contraints de prendre un taxi pour effectuer leur vacation ne bénéficient-ils pas d'un code payé par l'employeur ?

La direction financière travaille actuellement sur une solution d'attribution de code taxi.

7) Pourquoi ne pas mettre en place un système de notes de frais en ligne comme l'application Notilus, pour permettre aux salariés de saisir directement leurs notes de frais et ainsi d'en accélérer le traitement ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

8) La DAF est actuellement à la recherche d'une solution afin de fluidifier le traitement des notes de frais. Les salariés peuvent-ils espérer la mise en œuvre de cette solution dans un délai raisonnable ? Pourrait-on créer un groupe de travail qui regrouperait les membres de la DAF et les salariés qui utilisent et/ou traitent les notes de frais au quotidien afin d'avoir des outils qui répondront mieux aux attentes de chacun ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

9) Nous réitérons ici une demande urgente : serait-il possible de mettre en place un système de paie pour les pigistes/intermittents sans le décalage d'un mois qui est source de nombreuses erreurs et retards de déclarations auprès de Pôle Emploi ? La Direction a annoncé lors de précédentes réunions DP qu'il s'agissait pour elle d'une priorité. La situation n'a malheureusement pas évolué depuis.

Certains salariés se sont par ailleurs fait radier car FMM n'était pas en mesure de transmettre les AEM à Pôle emploi dans les temps requis. Les intermittents qui sont en période de recalcul de leurs droits d'indemnisation vivent trop souvent un véritable calvaire à cause de FMM. Le système mis en place au service Paie depuis quelques mois reste insuffisant.

La Direction a déjà répondu à cette question lors d'une réunion des délégués du personnel.

Le système de paiement a été conçu de cette manière sur le modèle de France 24 qui prévoit un paiement à postériori des piges et des cachets. La solution serait de se caler sur le mois civil m-1 ce qui aura pour effet d'augmenter le décalage le paiement pour les non-permanents. Actuellement, la priorité de la DRH est d'assurer une bonne fiabilité de la paie tout en respectant au mieux le calendrier des évolutions légales qui est particulièrement chargé depuis 2 ans. Pour les intermittents, nous produisons les AEM en avance lorsqu'ils ont besoin de se réactualiser leurs droits au pôle emploi.

10) Plusieurs salariés se plaignent d'erreurs fréquentes pour la comptabilisation et le paiement des primes de nuit. Pour les intermittents du spectacle ces erreurs sont difficiles à rattraper sur les AEM et pour le recalcul de leurs droits. Cela complique énormément leurs situations. En plus, leurs demandes restent souvent sans réponses de la part des RH. Cette situation ne peut perdurer.

    Les informations liées aux éléments variables de paie sont communiquées par les secrétariats généraux et les services de planification. Le service paie ne procède qu'au paiement. Les intermittents et pigistes concernés peuvent utiliser l'adresse qui leur est dédiée : assistance-paie@francemm.com

11) Si une procédure de demande de congés existe hors période de vacances scolaires, rien n'est prévu dans l'accord d'entreprise pour les demandes de congés en période de vacances scolaires. Quels sont les délais à respecter pour poser des congés ? Quel est le délai de réponse de l'employeur ? Quels sont les critères appliqués pour déterminer l'ordre des départs en congés ?

    Le délai moyen de réponse est de 1 mois. Le code du travail qui précise l'ordre des départs en congés.

12) A plusieurs reprises les rédacteurs en chef de France 24 travaillant en journée / soirée ont demandé au planning d'être prioritaires sur les remplacements en journée ou sur le shift 12-20 quand leur cycle le permet. Cela leur ferait faire moins de shifts du soir et donc moins d'horaires décalés (ce qui est mieux pour la santé et leur équilibre vie professionnelle/vie personnelle). Cette demande n'a jamais été prise en compte et encore moins appliquée. Peut-on avoir un engagement de la direction ?

    La demande des rédacteurs en chef a été prise en compte par le Secrétariat général. Elle est appliquée lorsque que les enchaînements d'horaires sont compatibles. De plus, chacun des rédacteurs en chef est en mesure d'alerter le planning ponctuellement pour en bénéficier.

13) Les rédacteurs en chefs Journée/soirée de France 24 ne bénéficient pas de leur pause légale de 20 minutes. Ils devraient par ailleurs obtenir le versement d'une prime de panier repas puisque

leur charge de travail et le déroulement de leur vacation ne leur permettent pas de se restaurer aux horaires d'ouverture du restaurant d'entreprise. Nous demandons au Secrétariat général de France 24 de se mettre en rapport avec ces salariés pour constater cette situation.

La mise en place de la vacation de 12h-20h, qui a bénéficié d'un budget supplémentaire, prévoyait justement le remplacement possible d'un rédacteur en chef pour permettre la prise de pause repas tout en maintenant la présence de 2 rédacteurs en chef. Il semblerait que les rédacteurs en chef aient mis en œuvre une autre organisation. La Direction souhaite faire le point avec eux pour rétablir une organisation adéquate.

14) plusieurs salariés de FMM ayant effectué une demande d'alimentation de leur CETs pour l'année 2018 n'ont pas eu de confirmation ni même d'accusé de réception de leur demandes. En plus, le logiciel optiweb n'indiquent toujours pas le solde de jours placés sur le CET, ce qui perturbe les salariés. Quand les demandes d'alimentation du CET seront-elles confirmées et prises en compte par le logiciel Optiweb?

Ce développement ne sera pas effectif d'ici la fin d'année. La direction rappelle qu'elle assure d'ores et déjà un suivi des CET. Les salariés peuvent déposer et utiliser leurs jours CET en faisant la demande à leur gestionnaire paie ou à l'adresse mail CET dédiée. Actuellement, la gestion du CET est faite hors Optiweb c'est la raison pour laquelle le solde du CET n'y apparaît pas.

Par ailleurs les salariés peuvent prendre contact avec leur gestionnaire de paie pour obtenir des réponses à leurs questions.

15) La direction de l'antenne arabophone de France 24 avait formé en mai 2018 des groupes de travail afin d'améliorer le fonctionnement de la rédaction arabophone. Où en est la réflexion? Quand ces groupes de travail rendront-ils leurs conclusions?

A l'initiative de l'adjoint en charge de l'antenne arabophone de France 24, 3 groupes de travail ont été organisés sur les thématiques suivantes : Paris direct, autres JT et organisation/communication au sein de l'antenne arabophone.

Ces groupes de travail organisés sur la base du volontariat avec un modérateur ont établi des synthèses et fait des propositions : débriefing post antenne, revoir le nombre de titres….

16) Comment connaître le nombre d'heures de formation (DIF) transférables sur le Compte personnel de formation (CPF) ? Quand la Direction prévoit-elle de communiquer à nouveau aux salariés leurs soldes ?

Le service formation a transmis par courrier en janvier 2015 l'état des soldes d'heures DIF non consommées au 31 décembre 2014.

Ce sont ces heures qui sont reportables sur le CPF selon les modalités communiquées à 2 reprises à l'ensemble des salariés par voie de communications internes.

Le service formation prévoit de nouvelle communication.

17) Conformément aux dispositions légales et conventionnelles, les jours non travaillés des salariés en cycles doivent être qualifiés et faire notamment apparaître les RTT imposées par l'employeur. 3 ans après la signature de l'accord d'entreprise, les jours sans vacations ne sont toujours pas identifiés. La CFTC demande à la direction de se mettre en conformité avec cette disposition.

La direction va se mettre en conformité dès le début 2019.

18) Où en sont les négociations sur le télétravail et le droit à la déconnexion. La dernière réunion sur ces sujets a eu lieu le 5 décembre 2017, il y a quasiment 1 an. La CFTC rappelle que le Télétravail doit faire l'objet d'un accord et que la Direction a l'obligation de mener des négociations sur ces deux thématiques.

Une réunion de négociation a déjà été organisée sur ce thème. Pour avancer sur ce sujet, La direction doit connaitre précisément le nombre de VPN (connexion aux outils métier à distance) pouvant être mis à la disposition des salariés.

Au-delà de la disponibilité des VPN, la direction doit aussi évaluer et gérer des contraintes liées à la sécurité des données.

Dans un contexte budgétaire restreint le coût du développement du télétravail doit aussi être mesuré avant toute prise de décision en la matière.

19) Où en sont les négociations sur la compensation des éléments variables de paie dont la dernière réunion remonte à mai 2017 ? Des dispositions issues d'une ancienne décision unilatérale de RFI sont toujours appliquées au cas par cas à certaines catégories de salariés. FMM doit se doter d'un cadre conventionnel transparent qui s'applique aux journalistes comme aux PTA.

Dans l'attente d'un texte commun, la direction applique les mesures unilatérales RFI aux salariés de FMM.

Questions CFDT

1) La Direction peut-elle rappeler les règles du détachement temporaire ? Une date de fin de détachement ou un motif doivent-ils figurer dans l'avenant ?

Le détachement temporaire correspond soit au remplacement d'un salarié absent (maternité, congé sans solde, formation longue, ..) ou à une mission ou à un projet.

Ce détachement peut être formalisé sous forme d'un avenant à durée déterminée ou d'un courrier ou d'un courriel qui prévoit une date de début et une date fin et le motif du détachement.

2) Ces dernières semaines, les cas de conflit entre des salariés et leur responsable se sont multipliés, tous services et tous médias confondus. Si chaque cas est particulier, le stress, la charge de travail, les propos qui dérapent,… ressemblent à une constante. Que compte faire la Direction non seulement pour résoudre ces cas particuliers mais surtout pour prévenir ces risques psycho-sociaux ?

Un certain nombre de mesures sont prévues en cas de conflit entre salariés ou entre un salarié et un manager :

- **un rendez-vous avec le N+ 1 ou la DRH,**
- **la médiation avec le N+1 et les RH,**
- **une Cellule d'écoute psychologique,**
- **la mise en place de mesures préventives telles que les formations aux risques psycho-sociaux et au management.**

SERVICE PLANNING :

3) Il y a quelques années, un nouveau poste a été créé au Planning : Coordinateur de planning. Ce poste existe-t-il encore ou a-t-il été remplacé par le poste d'Adjoint au secrétaire général de France 24 ? Pourquoi un tel changement de "titre" ? Y-a-t-il des différences entre la fiche de poste du "coordinateur de planning" et celle d'adjoint au secrétaire général de France 24 ? Si celles-ci existent, pourrait-on nous transmettre des fiches de postes claires ? Y-aurait-t-il un poste de « coordinateur de planning » vacant au sein du service ?

Lors de la transposition de l'accord d'entreprise, le poste de coordinateur(trice) des plannings a été positionné sur l'emploi d'adjoint(e) au responsable de service. Il s'agit de l'emploi de la nomenclature FMM qui se rapproche le plus du niveau demandé et du poste. Par conséquent, le poste n'est pas vacant. La fiche de poste prévoit que l'adjoint(e) puisse être amené(e) à remplacer le secrétaire général dans ses fonctions lors de ses absences. La fiche de poste est jointe en annexe.

4) Actuellement pour les spéciales, ce sont les Chargés de planning qui ont la charge d'organiser, de planifier les équipes et de transmettre toutes les informations nécessaires aux rédactions. Ne serait-ce pas le rôle d'un Coordinateur de planning ?

Le(la) coordinateur(trice) des plannings pilote l'organisation et la communication des données des « spéciales ». Les charges de planning restent en charge de la planification des équipes, en temps normal ou lors des spéciales. Le Secrétaire général souhaite également leur laisser le soin de communiquer sur le travail qu'ils ont effectué et qui doit être porté à leur crédit.

5) Lors de l'absence simultanée du Secrétaire et de son Adjointe, est-ce chaque Chargée de planning qui a la responsabilité de son périmètre ? Ont-ils droit dans ce cas à une prime de remplacement ?

Le(la) coordinateur(trice) des plannings n'a pas de périmètre attitré. Il(elle) intervient en support lors d'absence des chargé(e)s de planning, notamment lorsque ces dernier(ière)s sont en vacation décalée. C'est en réalité le(la) coordinateur(trice) des plannings et même le secrétaire général qui effectuent les tâches des charges de planning et non l'inverse. Il n'y a donc pas lieu d'envisager de prime de remplacement.

6) Depuis quelques mois, les 3/4 des Chargé(e)s de planning sont parti(e)s, ou cherchent à partir du planning de F24 ? Ces départs ou futurs départs inquiètent les salariés avec qui ils/elles travaillent et sont la cause de dysfonctionnements. Quelles sont les causes de cette hémorragie ? A-t-on cherché à comprendre quelles sont les raisons de ces départs ?

Des opportunités d'évolution se sont offertes aux chargés de planning via des appels à candidature interne suivis de détachements temporaires. Leurs compétences sont reconnues dans l'entreprise. Ainsi, ils sont sollicités par d'autres services, ce qui est une preuve de la reconnaissance travail par de l'entreprise. Ces expériences riches n'apportent que des points positifs à leur retour dans le service.

7) Serait-il possible de transmettre le planning hebdomadaire du Planning à l'ensemble de la rédaction comme il est pratiqué pour l'ensemble des autres plannings ?

La continuité de service est assurée en l'absence des titulaires. Le secrétariat général ne considère pas cela nécessaire.

CONTRATS :

8) Qu'est-il prévu pour que les intermittents et pigistes puissent signer leurs contrats en temps et en heure, comme la loi le demande ?
Des solutions existent, comme par exemple mypeopledoc, utilisé par de nombreuses chaines de télévision.

La Direction prévoit de mettre en place dès que possible une solution satisfaisante pour tous, issue de l'outil de planification. L'idée étant d'envoyer les lettres d'engagement en même temps que les plannings auprès des salariés non permanents.

NOTES DE FRAIS :

9) Idem pour les notes de frais : des retards de remboursement sont fréquents, et ni le service du Planning, ni le service des Missions n'ont plus le temps de traiter dans les temps les notes de frais. Pourquoi ne peut-on pas mettre en place des systèmes de codes (Uber ou taxi ou autres) ? Il existe désormais des prestataires qui permettent de limiter les courses à certains horaires et adresses de départ/destination, afin de limiter les abus.

La direction financière travaille actuellement sur une solution d'attribution de code taxis.

10) Pourquoi ne pas également mettre en place un système de notes de frais en ligne comme par exemple l'application Notilus, pour permettre aux salariés de rentrer leurs frais sur cette application et d'accélérer le traitement de celles-ci ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

11) Nous savons que la DAF est actuellement à la recherche d'une solution afin de fluidifier le traitement des notes de frais mais pouvons-nous avoir un délai que nous pourrions transmettre aux salariés ? Pourrait-on créer un groupe de travail qui regrouperait membres de la DAF et les salariés qui utilisent et/ou traitent les notes de frais au quotidien afin d'avoir un outil qui répondra au mieux aux attentes de tous ?

La Direction financière a ouvert un chantier « outils notes de frais » et est actuellement dans la phase d'étude de marché.

PAIE :

12) Serait-il possible de mettre en place un système de paie sans le décalage d'un mois, qui handicape énormément, notamment auprès de Pôle Emploi ?
Certains se sont faits radier par manque d'AEM délivrées dans les temps par FMM, par exemple, et c'est un calvaire à chaque renouvellement pour les intermittents du spectacle. Le système mise en place au service Paie depuis quelques mois est insuffisant.

La Direction a déjà répondu à cette question lors d'une réunion des délégués du personnel.

Le système de paiement a été conçu de cette manière sur le modèle de France 24 qui prévoir un paiement à postériori des piges et des cachets. La solution serait de se caler sur le mois civil m-1 ce qui aura pour effet d'augmenter le décalage le paiement pour les non-permanents. Actuellement, la priorité de la DRH est d'assurer une bonne fiabilité de la paie tout en respectant au mieux le calendrier des évolutions légales qui est particulièrement chargé depuis

2 ans. Pour les intermittents, nous produisons les AEM en avance lorsqu'ils ont besoin de se réactualiser leurs droits au pôle emploi.

13) Comme souvent, la réponse écrite à certaines questions est différente de celle donnée en réunion :

« Pourquoi coté France 24 les salariés cyclés travaillant plus de 3/4 de leur temps de travail en horaires décalés doivent avancer leurs frais de taxi ? Que compte faire la Direction pour s'aligner sur les règles en vigueur à MCD et à RFI ?

La Direction est en train d'attribuer les codes de taxis prépayés aux équipes de la Matinale, afin que ceux-ci n'aient plus à avancer ces frais. »

Bien que nous nous félicitions de cette avancée, nous posons la question de nouveau, car cette dernière réponse ne concerne que les journalistes et non les PTA :

Pourquoi les salariés cyclés de France 24 – et des journalistes et des techniciens - travaillant plus de 3/4 de leur temps de travail en horaires décalés doivent avancer leurs frais de taxi ? Que compte faire la Direction au nom de l'harmonisation pour s'aligner sur les règles en vigueur à MCD et à RFI ?

La direction financière travaille actuellement sur une solution d'attribution de code taxis.
Cette réponse concerne aussi bien les journalistes que les PTA.

14) « La Direction a-t-elle conscience qu'aucun corps de métier côté France 24 ne se voit accorder la pause légale de 20 minutes au bout de 6 heures de travail et encore moins une pause repas ? Que compte faire la Direction ?

Tous les salariés de la Rédaction de France 24 peuvent prendre une pause de 20 minutes par tranche de 6 heures de travail. En revanche, ces pauses sont incluses dans les vacations mais ne sont pas affichées sur les tableaux de service.
Des dispositions ont été mises en oeuvre pour les équipes de la DTSI, lorsque cela était possible, notamment par la mise en place de renforts.
D'autre part, les salariés qui ne peuvent s'absenter de leur poste pour prendre un repas peuvent bénéficier d'une prime-panier, dans ce cas ils ne bénéficient pas de la participation employeur au repas. »

De nouveau, nous posons la question :

Bien que la Direction estime que « tous les salariés de la Rédaction » peuvent prendre leur pause légale de 20 minutes au bout de 6 heures de travail – tout en sachant que ce n'est pas le cas - ce n'est pas non plus le cas pour les salariés de la DTSI. Les « renforts » que la direction met en place « lorsque cela est possible », pour l'instant, ne concerne que les événements prévus – et encore.

Par ailleurs, la prime panier n'exonère pas la direction de se mettre en conformité avec la loi. Que compte faire la Direction ?

La prime panier prend en charge les repas qui ne peuvent pas être pris en dehors du poste de travail. Nous considérons être en conformité avec la loi.

15) Et encore :

« L'accord d'entreprise prévoyait une diminution du temps de travail avec des intégrations pour les chefs d'antenne, ces intégrations étant effectives depuis juillet, quand sera présenté aux instances le nouveau planning ?
La Direction générale et la DTSI sont toujours en phase de réflexion pour trouver la meilleure formule. En tout état de cause, les postes supplémentaires nécessitent de repenser totalement l'organisation. Cette refonte totale des plannings prend du temps. »

Il faut savoir que les chefs d'antenne – à l'époque 15, à ce jour 19 – n'ont pas bénéficié des 18 jours de récupération pour l'année 2018 sous prétexte qu'ils ont refusé la dernière proposition de planning. En partie vrai, mais ce sont les chefs d'antenne eux-mêmes qui avaient proposé ce même planning, avant que la direction change encore une fois les « règles du jeu », le rendant inacceptable.

Les chefs d'antenne ont accepté cette perte de récupération, ne pensant pas qu'un an plus tard, rien ne leur aurait été proposé. Force de proposition, nous avons proposé d'aider notre hiérarchie dans l'établissement d'un nouveau planning, mais nous avons essuyé un refus.

Aujourd'hui les chefs d'antenne sont fatigués et réclament donc des compensations pour l'année 2018, ainsi que la récupération de ces 18 jours dès le début de 2019, en attendant une nouvelle proposition de planning.

La Direction a déjà répondu à cette question lors d'une réunion des délégués du personnel.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 18 DECEMBRE 2018

Questions FO

1) Pourquoi la direction de France Médias Monde n'applique-t-elle pas l'article 6 de la Convention collective nationale des journalistes ?

Pour mémoire : *« Aucune entreprise visée par la présente convention ne pourra employer pendant plus de 3 mois des journalistes professionnels et assimilés qui ne seraient pas titulaires de la carte professionnelle de l'année en cours ou pour lesquels cette carte n'aurait pas été demandée. Cette mesure ne s'applique pas aux correspondants locaux dont la collaboration ne constitue qu'une occupation accessoire.*
Toutefois, ces dispositions n'interdisent pas la collaboration de personnalités du monde politique, littéraire, scientifique, technique, etc., sous la signature ou le pseudonyme de l'auteur ou la responsabilité de la direction du journal.
En aucun cas, ces personnalités ne devront tenir un emploi salarié qui pourrait être assuré par un journaliste professionnel. »

Comme le dispose cet article, cette mesure ne s'applique pas aux correspondants locaux dont la collaboration ne constitue qu'une occupation accessoire.
La Direction incite tous les journalistes à faire leur demande de carte de presse après 3 mois de collaboration.
La mise en œuvre de la prime d'ancienneté pour les pigistes et les correspondants à l'étranger dès le 1er janvier 2018 permettra de rappeler l'intérêt pour les journalistes de faire la demande de carte professionnelle auprès de la CCIJP.
Les pigistes non titulaires de la carte de presse sont payés comme chroniqueur.

2) Pourquoi la direction de France Médias Monde n'applique-t-elle pas l'article 13 de la Convention collective nationale des journalistes ?

Pour mémoire : *« Sauf cas prévu à l'article 10, la titularisation comme journaliste professionnel est acquise à l'expiration d'un stage effectif de 2 ans.*
Deux mois avant l'échéance de cette période, si le journaliste est resté dans la même entreprise, il pourra effectuer un stage de 1 mois maximum dans les différents services rédactionnels.
Les stagiaires qui ne sont pas diplômés des écoles professionnelles prévues à l'article 10 pourront bénéficier du droit à la formation permanente, dans le cadre de la loi, au terme de la première année de présence dans l'entreprise, et notamment avoir la possibilité d'une formation dispensée par des organismes agréés qui signeront avec l'entreprise des contrats en fonction de la formation initiale du journaliste et de l'emploi proposé par l'employeur ; cette période éventuelle de formation est incluse dans la durée du stage de journaliste.
Le nombre des stagiaires ne peut dépasser 15 % de l'effectif total de la rédaction. »

La Direction incite tous les journalistes à faire leur demande de carte de presse après 3 mois de collaboration.

3) Pourquoi les jours de récupération AIA n'ont-ils pas de compteur ? Comment les prendre ? sur quelle durée ?

Les AIA de récupérations en heures sont attribués sous forme de récupérations et réattribuées si le salarié n'a pu les prendre dans les 5 mois.

4) Il y a des problèmes de remplacement en relation avec la pose de congés ? les congés payés seront-ils reportés ?

Lorsque les congés ont été posés suivant les consignes communiquées et avec les délais de prévenance demandés, les secrétariats généraux et les services planning font en sorte d'y répondre favorablement.
Si les demandes sortent du cadre défini, elles risquent de poser des problèmes de remplacements alors même que les plannings avaient déjà été organisés. Les situations sont alors évaluées isolément et font l'objet d'un traitement spécifique.

5) Comment les jours ancienneté journalistes sont-ils transformés ? Avant /après ? Comment sont-ils posés ?

Les jours d'ancienneté des journalistes sont des AIA. Comme indiqué dans l'avenant de transposition de janvier 2017, leur attribution doit être de 5 jours ouvrés par an. En 2018, une erreur a déclenché une attribution de 7 jours décomptés en calendaire.

6) Les jours de RTT doivent-ils être accolés avant ou après les jours de congés payés ? Pourquoi ?

Il convient de rappeler que les journalistes bénéficient de jours de congés payés calendaires (7 jours*5 semaines). La pose de jours de RTT (jours ouvrés) ne peut avoir pour effet transformer un décompte calendaire en ouvré. Ainsi un salarié en 5/2 qui déposerait des congés payés calendaires du mardi au jeudi puis le vendredi en RTT se verrait décompter seulement 3 jours de congés calendaires tandis qu'une dépose d'un RTT le mardi et de 3 congés payés calendaires du mercredi au vendredi aboutira à un décompte de 5 congés payés calendaires (week-end inclus). En conséquence, il est demandé aux journalistes de déposer les jours de congés ouvrés avant les jours de congés calendaires lorsqu'ils cumulent la dépose de congés ouvrés et calendaires sur une même période.

7) En cas d'arrêt maladie quelle est l'incidence sur les jours de congés payés ? Les jours de CP qui n'ont pu être pris peuvent-ils être reportés ?

Si l'arrêt maladie survient avant le départ en congé, le salarié a droit au report de ses congés à compter de la date de reprise du travail. Les situations peuvent être examinées au cas par cas entre les plannings/hiérarchies et les salariés.

8) Pour des raisons de service les CP peuvent-ils être reportés en 2019 ?

Les CP 2018 ne peuvent être reportés au-delà du 31 décembre 2018. Toutefois, en cas de refus répétés par la hiérarchie de prise de congés, les congés non pris de ce fait peuvent exceptionnellement être reportés en 2019.

Cette exception est conditionnée :

- **à la formalisation tracée de ces refus de congés,**
- **à une demande expresse de la hiérarchie à la DRH du report de ces congés pour cause de refus.**

9) Est-il exact que le responsable de la paye quitte l'entreprise ? Si oui son poste sera-t-il mis en consultation ?

Le responsable de paie n'est pas informé de son départ et demande des précisions en termes de date et de modalités.

10) Est-il exact que la personne en charge du 1% logement quitte l'entreprise ? Si oui son poste sera-t-il mis en consultation ?

La salariée chargée du 1% logement ne quitte pas l'entreprise.
Durant son absence, le suivi du 1% logement sera assuré par la collaboratrice prochainement recrutée auprès de la responsable Diversité & Qualité de Vie au Travail - Référent Handicap.
En attendant, le dossier du 1% logement est suivi par l'assistante sociale.

11) Quelles sont les dispositions différentes qui perdurent dans l'entreprise FMM malgré l'accord d'entreprise FMM ?

En l'absence d'accord, FMM a maintenu les dispositions qui existaient en matière de :

- **Compensation de perte d'EVP, étendues à France 24 et MCD,**
- **Les primes de remplacement ponctuel et/ou temporaire.**

12) Combien de stagiaires accueille-t-on à FMM ? Quel est le niveau « d'indemnités » des stagiaires à FMM ? Le paiement de ½ du titre de transport « Navigo » est-il en vigueur ?

France Médias Monde a accueilli :

2015 : 420 stagiaires dont 68 gratifiés et 352 non gratifiés
2016 : 462 stagiaires dont 60 gratifiés et 402 non gratifiés
2017 : 415 stagiaires dont 81 gratifiés et 334 non gratifiés
2018 : 438 stagiaires dont 67 gratifiés et 371 non gratifiés

Le niveau « d'indemnités » des stagiaires à FMM répond à la grille de « rémunération » des stagiaires FMM

Niveau d'études	**Montant de la gratification brut mensuel**
Bac à +2/3 *	577,50 €
Bac+4 - Master 1	750 €
Bac+5 - Master 2	1 000 €

Année de césure	1 000 €

* Gratification minimale revalorisée au 01/01/2018

Pour information, depuis 3 ans, La rédaction de RFI accueille régulièrement des stagiaires d'écoles de journaliste le week-end (SAMEDI ET DIMANCHE) au sein des services, dont la rémunération est de 53 € brut par week-end.

Le paiement de ½ du titre de transport « Navigo » est en vigueur uniquement pour les stagiaires gratifiés. Le remboursement intervient sur présentation du justificatif auprès du gestionnaire de paie en charge des stagiaires.
FMM ne rembourse pas le titre de transport pour les stagiaires non gratifiés ou en stage d'observation de 3ème.

13) Combien FMM accueille-t-elle d'élèves en stage d'observation de 3ème ? Est-il prévu un kit d'accueil avec la présentation de la société et quelques objets promotionnels afin de faire connaitre notre belle entreprise ?

France Médias Monde a accueilli :

2015 : 115 stagiaires
2016 : 115 stagiaires
2017 : 114 stagiaires
2018 : 97 stagiaires

La direction met à disposition des stagiaires le livret d'accueil FMM et les différents organigrammes (Organigramme général et Organigramme de la direction d'accueil…). Ces documents sont à disposition des tuteurs sur l'intranet de FMM.

https://intranet.francemm.com/silverpeas/look/jsp/MainFrame.jsp

Le stagiaire peut également s'adresser à la DRH afin d'obtenir ces documents.

14) Combien de salariés n'ont toujours pas signé leur avenant ?

Cette question ne relève pas des DP.

15) Si le salarié n'a pas signé son avenant, que se passe-t-il pour les jours flottants ? Les jours de fractionnement ?

Les journalistes ayant refusé les dispositions relatives au temps de travail annuel de l'accord d'entreprise FMM du 31/12/2015 se voient attribuer 20 jours divers par année pleine, et n'ont donc pas droit aux jours flottants.

Les PTA ayant souhaité conserver leur AIA de jours de fractionnement se voient attribuer cet AIA en janvier de chaque année. Les autres se voient attribuer les jours de fractionnement prévus par l'accord d'entreprise FMM du 31/12/2015.

16) Le nouveau système de paie entré en fonction le 1er janvier 2017 est-il opérationnel ?

Le système de paie, entré en fonction le 1er janvier 2017, est opérationnel. Compte tenu des évolutions législatives et réglementaires (prélèvement à la source, fusion des caisses, …), le logiciel est amené à évoluer.

17) Quelles sont les modalités de traitement des récupérations des salariés qui ont choisi la récupération en temps plutôt que le paiement (AIA) ?

Les « modalités de traitement des récupérations » sont celles prévues par l'accord d'entreprise FMM du 31/12/2015.

18) Quand reprendra la négociation d'un accord concernant les primes de remplacements ?

La négociation d'un accord concernant les primes de remplacements doit s'inscrire dans le cadre de la NAO.

19) Quand reprendra la négociation d'un accord concernant les modalités de dépose de congés ?

Le calendrier social 2019 n'est pas encore défini pour le moment.

20) Pourquoi FMM n'indique pas sur les bulletins de paye des pigistes que la convention collective Nationale de Travail des journalistes règle les rapports entre FMM et les journalistes professionnels ?

L'absence de référence à la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes est un « bug » technique qui sera corrigé avec le passage au bulletin clarifié pour les pigistes à compter de janvier 2019.

21) FMM applique-t-elle une grille minimale unique par groupe de classification ?

Les rémunérations sont individualisées pour tenir compte des diplômes et/ou de l'expérience du collaborateur (trice).

La rémunération ne peut pas être inférieure au minima annuel du groupe de classification de l'emploi.

Articles II/1.3.1 et III/2.3.1 - Salaire brut annuel – de l'accord FMM
A chacun des groupes de classification est associé un salaire annuel brut minimal garanti qui constitue la base minimale de la rémunération individuelle.

Ces minima garantis associés à chaque groupe de classification figurent en Annexe 6-A (Salaire minimal annuel brut garanti). Ils s'entendent dans le cadre d'une année complète d'activité à temps plein, hors prime d'ancienneté.
Ces salaires minima annuels représentent pour chaque groupe le salaire minimal annuel à l'entrée dans l'entreprise pour des jeunes diplômés ou pour des collaborateurs n'ayant pas d'expérience dans l'emploi.
Pour les recrutements, le niveau de rémunération proposé sera supérieur aux minima afin de prendre en compte l'expérience professionnelle globale et celle dans l'emploi exercé.

22) Suite à l'intervention du président de la république le lundi 10 décembre, de la mobilisation des équipes de RFI et F24 sur l'offre culturelle collective du service public, ainsi que les bons résultats de FMM, la direction de FMM versera-t-elle une prime exceptionnelle de fin d'année aux salariés de l'entreprise ?

France Médias Monde ne dispose pas de budget pour le versement d'une prime exceptionnelle en fin d'année à l'ensemble des collaborateurs.
Il convient de rappeler les efforts financiers demandés par notre actionnaire (l'Etat) en 2018, en 2019 (1,6M) et les années suivantes.

23) Que se passe-t-il quand le salarié est dans l'impossibilité de poser le jour flottant avant le 31 décembre pour des raisons de service ? Le jour flottant est-il reporté ?

Le jour flottant de 2018 ne peut pas être reporté. Le salarié peut le déposer sur son CET.

24) Quand aura lieu la NAO 2019 ?

Le calendrier social 2019 n'est pas encore défini pour le moment.

25) Une note d'information aux salariés concernant les fêtes légales et les jours chômés en 2019 peut-elle être adressée aux salariés de FMM ?

Ces informations sont disponibles sur internet.

Jour de l'an	**Mardi 1er Janvier 2019**
Lundi de Pâques	**Lundi 22 Avril 2019**
Fête du Travail	**Mercredi 1er Mai 2019**
Victoire des alliés	**Mercredi 8 Mai 2019**
Jeudi de l'Ascension	**jeudi 30 Mai 2019**
Lundi de Pentecôte	**Lundi 10 Juin 2019**
Fête nationale	**Dimanche 14 Juillet 2019**
Assomption	**jeudi 15 Août 2019**
La Toussaint	**vendredi 1er Novembre 2019**
Armistice	**Lundi 11 Novembre 2019**
Noël	**Mercredi 25 Décembre 2019**

Seul le 1er mai est un jour férié chômé.

26) Qu'est-il prévu quand c'est un pigiste qui est envoyé sur le terrain en cas de breaking news ? Deux piges desk ? Est-ce vraiment proportionnel au travail rendu sur 48 heures non-stop ?

Le nombre de piges prises en compte pour rémunérer un travail correspond à la réalité de ce travail effectué sur le terrain. En cas de « breaking news », la durée de la mission et les contraintes horaires sont évidemment prises en compte.

27) Pourquoi ne peut-on poser des jours de fractionnement historique AIA (cad non racheté) dans le CET ?

L'accord CET FMM ne prévoit pas que le salarié puisse déposer des AIA sur le CET.
Pour mémoire, l'alimentation en jour se fait par ordre de priorité :

- **Congés de fractionnement de l'accord FMM,**
- **RTT,**
- **Récupération (7h pour une journée dont jours « flottants »).**

28) Ne pourrions-nous pas générer les RTT sur 11 mois et ainsi en avoir 2 par mois et donc supprimer les virgules et donc obtenir les 2 dernières début Décembre ? Plus simple Non ?

Le mode de calcul correspond à celui appliqué précédemment à France 24. Il a été mis en place avec le logiciel.
Aucun changement en la matière n'est prévu à ce jour.

29) Que se passe-t-il pour les congés posés alors que la personne est en arrêt maladie ?

Si l'arrêt maladie survient avant le départ en congé, le salarié a droit au report de ses congés à compter de la date de reprise du travail. Les situations peuvent être examinées au cas par cas entre les plannings/hiérarchies et les salariés.

Questions CFDT

1) Pour faire suite aux questions déjà posées concernant le nouveau planning des Chefs d'antenne, nous tenons à rappeler à la direction que, bien que ce corps de métier a bien voulu « accepter » de travailler plus, en attendant la présentation et acceptation d'un nouveau planning, le temps se fait long – un an déjà. Il est bon de rappeler que d'autres corps de métier ont « rejeté » ou « modifié » les propositions faites par la direction sans aucune pénalisation. Pourquoi cette différence de traitement ?

Il n'y a pas de différences entre les chefs d'antenne et les autres catégories de salariés. Seuls les chefs d'antenne ont refusé une mise en place, même à l'essai, des cycles qui leur ont été proposés. Ces cycles ont fait l'objet de beaucoup de discussions en réunion de CHSCT, sans qu'aucun consensus n'ait pu être trouvé sur leur mise en place.

En accord avec les élus du CHSCT, il a été décidé de suspendre la mise en place de nouveaux cycles. La Direction fait le maximum pour mettre en place des cycles convenant au plus grand nombre des chefs d'antenne. Il a été convenu en séance du CHSCT que le maintien de ces tableaux de service, à la demande des équipes, suspendait l'attribution des jours de récupération liés à la mise en place de nouveaux tableaux de service.

2) Comme le Président de la République l'a exigé, les salariés de FMM se réjouissent de recevoir une prime de fin d'année défiscalisée et sans charges. Par contre, est-ce que tous les salariés auront droit à leur part égale ?

France Médias Monde ne dispose pas de budget pour le versement d'une prime exceptionnelle en fin d'année à l'ensemble des collaborateurs. Il convient de rappeler les efforts financiers demandés par notre actionnaire (l'Etat) en 2018, en 2019 (1,6M) et les années suivantes.

3) Nous nous félicitions des avancées faites au sujet des codes taxis et comprenons que la DAF est en train de travailler sur une solution d'attribution de ceux-ci aussi bien pour les journalistes que pour les PTA. Pouvez-vous nous en donner plus de détails : qui exactement sera concerné et à partir de quand ?

L'attribution des codes de taxis G7 se fera sur les mêmes critères que pour l'accès au remboursement des frais de taxi sur justificatif. Le principe sera celui de comptes individuels qui seront communiqués à toutes les personnes éligibles dès que le dispositif pourra être mis en œuvre.

4) A un moment donné, nous avons remarqué une amélioration dans le délai de l'envoi des réponses écrites aux questions DP. Malheureusement cela n'a pas duré longtemps. La direction

devrait envoyer les réponses au plus tard six jours APRES la réunion et NON six jours AVANT la suivante. Est-ce que la direction peut-elle se conformer au Code du travail à ce sujet ?

La Direction se conformera désormais aux dispositions légales tant en matière de délai d'envoi des réponses que de périmètre de l'instance.

Questions CGT

1) Certains communiqués internes importants (décès de salariés ou annulation de l'accréditation du correspondant de RFI en Guinée, comme exemples récents) ne sont pas envoyés à l'ensemble des salariés mais uniquement à une « chaine » spécifique (RFI ou France 24 ou MCD). C'est donc souvent dans les couloirs que la propagation de ces informations circule entre les « chaines » du groupe FMM, serait-il possible de remédier à ce filtre ?

Ces communiqués auraient effectivement dû être diffusés à la liste « All FMM ». La définition des listes d'envois internes fera en conséquence l'objet d'une procédure de validation renforcée.

2) Suite au retrait de l'accréditation de Mouctar Bah, correspondant de RFI en Guinée, quelle est la procédure pour aider ce dernier qui se retrouve donc vraisemblablement sans pige, ainsi que pour le 2ème correspondant présent sur place ?

Le correspondant de RFI en Guinée continue à percevoir sa prime de priorité et des piges. Par ailleurs, il n'a pas été suspendu pour l'AFP et continue donc à travailler pour eux.
Le numéro 2 perçoit aussi des piges. Il réalise également des reportages dans les pays voisins (Liberia, ...)

Enfin, RFI a proposé au numéro 2 d'assurer la correspondance dans un autre pays le temps de la suspension.

3) L'application de l'article II/2.2.9 de l'accord d'entreprise sur les Modalités de gestion et de prise des droits à récupération précisant que « la prise de récupération ne doit pas entrainer une diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé » n'est toujours pas appliqué à FMM. Les salariés sont maintenant en attente de 2 ans de rétroactivité, quand sera-t-elle versée ?

Comme indiqué dans la réponse à la question 1 des DP CGT du 20 novembre, Les récupérations sont assimilées à du temps de travail effectif. Elles n'entraînent aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.
Cette disposition s'applique dans le cadre d'une récupération posée et non payée.
Etendre cette disposition aux récupérations payées présentera un coût qui sera nécessairement pris en charge sur le budget des NAO.

4) A partir de 2019, le prélèvement à la source va être appliqué. Pour ceux qui le souhaiteraient, est-il envisageable de diviser le « 13ème mois » en 12 parties pour ainsi en toucher une partie chaque mois ?

Cette disposition (diviser le « 13ème mois » en 12 parties) serait contraire aux dispositions de l'accord d'entreprise.

5) Malgré les demandes de la CGT, dans les documents intitulés "Conditions de collaboration de France Medias Monde avec ses correspondants rémunérés à la pige à l'étranger" la direction refuse d'écrire journaliste-correspondant. Pourquoi ce refus ? Y-a-t-il quelque chose que la direction souhaite cacher ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des Délégués du personnel,

Une réunion d'information avec les organisations syndicales se tiendra le mercredi 19 décembre sur ce sujet.

6) Pourquoi pendant des années il était inscrit sur les fiches de paie des journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger la mention : CCNTJ et que pour certains maintenant il n'en est plus fait mention ? Pourquoi ce changement alors que pour eux la situation est toujours la même ? Y-a-t-il une catégorie de journalistes-correspondants qui continueront à voir cette mention sur leur fiche de paie et d'autres non ? Si oui, pourquoi ?

L'absence de référence à la Convention Collective Nationale de Travail des journalistes est un « bug » technique qui sera corrigé avec le passage au bulletin clarifié pour les pigistes à compter de janvier 2019.

7) A quelle caisse de retraite cotisez-vous pour les journalistes payés à la pige qu'ils soient à RFI, France 24 ou MCD ? Est-ce que ce sont les mêmes caisses de retraite qu'entre 2007 et 2012 ?

Les caisses n'ont pas changé depuis 2012.
Quel que soit le secteur de l'entreprise (RFI, France 24 ou MCD), les journalistes payés à la pige, et soumis aux cotisations, cotisent auprès des caisses AGIRC-ARRCO.

8) Un salarié s'est rendu compte, suite à un bilan provisoire pour sa retraite, que France 24 n'a jamais cotisé aux caisses de cadre pour les journalistes payés à la pige. Est-ce normal ?

Les pigistes sont considérés par les caisses de retraite complémentaires comme des NON-CADRES. Cette information nous est confirmée régulièrement par AUDIENS. Cette distinction n'a d'ailleurs plus d'importance puisque les caisses AGIRC et ARRCO fusionnent au 31 décembre 2018.

9) Encore une fois Optiweb a provoqué des surprises désagréables. Dans les compteurs apparaissaient des chiffres qui n'ont rien à voir avec la réalité : CP en plus, RTT en moins, etc. Quand est-ce que ces dysfonctionnements s'arrêteront ?

Les compteurs sont stables et cohérents dans la mesure où les services planning transmettent leurs interfaces en temps et en heures.

En novembre dernier, la rédaction de France 24 a omis de déclencher les interfaces piges/intermittences, absences (congés) et EVP.

En décembre, la rédaction de RFI a transmis les interfaces absences (congés) de décembre en lieu et place de novembre, la DTSI de RFI et MCD n'ont pas transmis leurs interfaces absences (congés).

Ces incidents ont obligé la DRH à intégrer manuellement les interfaces manquantes ce qui génère des incohérences passagères dans les compteurs des salariés.

Par ailleurs des changements d'affectations ou de contrats non répercutés dans Optichannel provoquent également, au plan individuel, des erreurs de compteurs.

Ces situations sont généralement liées :

- **à des incertitudes en termes de responsabilités,**
- **à l'absence d'une gestion centralisée d'Optichannel.**

Ces difficultés devraient s'améliorer avec l'arrivée (depuis le 10 décembre) de notre Responsable SIRH/GTA France Médias Monde.

10) La direction considère-t-elle cela comme légitime qu'une salariée, non soumise à des astreintes, se fasse reprocher d'avoir éteint son téléphone portable en dehors de ses heures de travail et de dormir ? Lors de l'unique réunion sur le « droit à la déconnexion » auxquels les syndicats ont été convoqués il y a un an environ, la direction a fait certaines déclarations d'intentions. A quel moment prendra-t-elle des mesures concrètes pour garantir aux salariés ce droit à la déconnexion?

La direction confirme ses déclarations d'intentions et rappellera le nécessaire respect du droit à la déconnexion.

11) Si l'accord sur les journalistes correspondants est signé et applicable, y-aura-t-il des changements sur les fiches de paie des journalistes payés à la pige travaillant à l'étranger ? Si oui, lesquels ?

Dès le 1er janvier 2019, l'ensemble des correspondants ne seront plus soumis à charges sociales.

Par conséquent, les correspondants qui cotisaient jusqu'à présent, n'auront plus de cotisations sociales.

Il n'y aura pas de changement pour les correspondants qui ne cotisaient pas.

Par ailleurs et indépendamment de la signature de l'accord, une prime d'ancienneté sera versée à compter du 1er janvier 2018, aux collaborateurs ayant et bénéficiant une carte de presse de la CCIJP, versement de la prime d'ancienneté selon les critères de l'accord (5 ans = 5%, ….).

Questions CFTC

1) Le 21 novembre, nous avons constaté que les oeufs durs “bio” vendus par le Restaurant d’entreprise étaient en fait estampillés “3 FR”, soit la pire catégorie d’élevage en batterie. Comment une telle tromperie sur la marchandise est-elle possible ? Quelles mesures concrètes le gestionnaire du RIE entend-il prendre pour que cela ne se reproduise plus ?

Le prestataire nous a confirmé qu’il y a eu une inversion lors de la production, entre les œufs BIO du « brunch », et les œufs de la pâtisserie.

Le prestataire a demandé aux responsables du site pour procéder au remboursement de l’ensemble des personnes qui ont été impactées par cette confusion (les 17 personnes ayant consommées des œufs durs).

Des mesures fortes viennent d’être prises pour qu’il n’y ait plus de désagrément de la sorte, le prestataire a pris contact avec la centrale de référencement des produits alimentaires, pour que sortent des bons de commande les œufs de CAT3, et de CAT 2. Désormais, il n’y aura que des œufs de CAT 1 élevage en plein air et des œufs BIO.

2) Lors d’une visite des cuisines du RIE, les membres du CHSCT ont constaté que de la gélatine bovine était utilisée, notamment pour la confection des pâtisseries. Les responsables du restaurant se sont alors engagés à afficher clairement la présence de gélatine bovine parmi les ingrédients. Cet engagement n’est visiblement pas tenu.

Un affichage sera positionné quand les desserts proposés contiendront de la gélatine (ce qui est très rare).

3) Serait-il possible de proposer du lait végétal (coco, amande, etc.) à la cantine et à la cafétéria ?

Le prestataire examine cette demande.

4) Dès 2019, les heures supplémentaires seront défiscalisées et ne seront plus soumises aux cotisations sociales. Comment cette évolution de la législation va-t-elle se matérialiser sur nos bulletins de salaire ?

L’annonce du Gouvernement est trop récente et imprécise pour que la paie puisse répondre à cette question à ce stade.
Le mois de décembre en paie est un mois très chargé : clôture de la paie 2018, travaux de fin d’année, changements d’assiettes et de taux 2019, mise en place du prélèvement à la source, la fusion AGIRC-ARRCO, réduction Fillon, corrections de DSN…

5) Le 13ème mois étant versé en deux fois, lorsqu'un salarié bénéficie d'une augmentation de salaire en cours d'année, le delta entre l'acompte versé en juin et la moitié du nouveau salaire est-il bien ajouté au solde du 13ème mois payé en décembre ? Même question s'agissant de la prime d'ancienneté si le salarié obtient une promotion en cours d'année vers un emploi positionné dans un groupe de classification supérieur.

Le 13ème mois est égal au salaire brut de décembre pour une année complète d'activité à temps plein, tel que le prévoit l'accord d'entreprise ; l'acompte est intégralement repris en décembre et le 13ème mois payés à 100%.

Cette reprise apparait clairement sur la fiche de paie de décembre.

6) Le prélèvement à la source entre en vigueur le 1er janvier 2019. Cela implique que les salariés paieront plus d'impôts lors du versement du 13ème mois en juin et en décembre. Peut-on envisager d'échelonner le versement du 13ème mois sur l'année entière ?

Il n'est pas possible d'échelonner le versement du 13ème mois sur l'année entière. La paie est versée selon les dispositions de l'accord d'entreprise.

7) Lors du passage à l'heure d'hiver, l'heure de travail supplémentaire doit être payée ou récupérée et assortie, s'il y a lieu, des majorations prévues." (réponse ministérielle n°32310 publiée au JO-AN). Est-ce bien le cas à France Médias Monde pour l'ensemble des salariés concernés ?

Si un salarié relève une erreur en sa défaveur du fait d'un paramétrage d'optichannel ne tenant pas compte de tous les effets du changement d'heure, il est invité à se manifester auprès de son gestionnaire de paie.

8) Le code du travail dispose dans son article L3141-7 que lorsque le nombre de jours de congés calculé n'est pas un nombre entier, ce qui peut arriver lorsque la période d'acquisition est inférieure à une année complète, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur. France Médias Monde respecte-t-elle bien cette disposition ? Optiweb en est-il seulement capable ?

Le SIRH est paramétré à cet effet.

9) Des personnes constatent toujours sur leur compteur Optiweb que le nombre de jours de congés payés dont elles disposent varie d'un jour à l'autre sans raison apparente. Par ailleurs ces compteurs ne correspondent pas toujours aux informations figurant sur les bulletins de salaire. Comment expliquer que de tels dysfonctionnements perdurent ? A quoi doit-on se fier ?

Les compteurs sont stables et cohérents dans la mesure où les services transmettent leurs interfaces en temps et en heures.

En novembre dernier, la rédaction de France 24 a omis de déclencher les interfaces piges/intermittences, absences (congés) et EVP.

En décembre, la rédaction de RFI a transmis les interfaces absences (congés) de décembre en lieu et place de novembre, la DTSI de RFI et MCD n'ont pas transmis leurs interfaces absences (congés).

Ces incidents ont obligé la DRH à intégrer manuellement les interfaces manquantes ce qui génère des incohérences passagères dans les compteurs des salariés.

Par ailleurs des changements d'affectations ou de contrats non répercutés dans Optichannel provoquent également, au plan individuel, des erreurs de compteurs.

Ces situations sont généralement liées :

- **à des incertitudes en termes de responsabilités,**
- **à l'absence d'une gestion centralisée d'Optichannel.**

Ces difficultés devraient s'améliorer avec l'arrivée (depuis le 10 décembre) de notre Responsable SIRH/GTA France Médias Monde.

10) Le code du travail prévoit la possibilité de reporter les jours de congés payés au-delà de 20 jours ouvrés afin de financer un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise, et ce pendant 6 années d'affilée. Quelles sont les modalités de mise en œuvre de ces dispositions à FMM ? À qui doit-on signifier le nombre de jours reportés ? Où ces jours sont-ils "stockés" ?

L'accord FMM ne prévoit aucune disposition spécifique sur le congé pour création d'entreprise ou congé sabbatique. Ce sont ainsi les dispositions légales et règlementaires qui s'appliquent.

D'après l'article L. 3142-120 du Code du travail, les salariés qui souhaitent bénéficier d'un congé sabbatique/pour création d'entreprise ont la possibilité de reporter la 5ème semaine de congés payés, pour tout ou partie, jusqu'au départ en congé, dans la limite de 6 ans. Ainsi, une indemnité compensatrice est perçue par le salarié lors de son départ en congé.

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit adresser un écrit de son gestionnaire de paie indiquant le nombre de jours reportés. Toutefois, cette demande doit s'inscrire dans le cadre d'un congé sabbatique/pour création d'entreprise déjà validé par l'employeur.

11) À la question "pourquoi les salariés en cycle de France 24 ne bénéficient-ils pas d'une journée de récupération lorsqu'ils travaillent un jour férié ?" la Direction a répondu lors de la réunion d'octobre 2018 : "Les récupérations des jours fériés travaillés sont incluses dans les cycles de travail des collaborateurs de France 24. Leur temps de travail annuel prend en compte ces récupérations."
Pourtant, la Cour de cassation a jugé en 2012 qu'en cas de modulation ou d'annualisation du temps de travail, la prise en compte des jours fériés chômés pour la fixation de la durée collective annuelle de travail ne doit pas priver les salariés ayant travaillé un jour férié du repos équivalent accordé par la convention collective (Cass. soc. 21 mars 2012, n° 10-23841).

Ainsi, pour un salarié dont la durée du travail est déterminée après déduction de 11 jours fériés chômés, le travail un jour férié lui ouvre droit à un repos compensateur d'égale durée prévu par l'Accord d'entreprise.
Ce repos ne compense pas le jour de repos non pris au titre des jours fériés, puisqu'il en a déjà été tenu compte dans la durée annuelle de travail, mais la sujétion du travail un jour férié pour un salarié ayant une répartition de son temps de travail dérogatoire.
La Direction respecte ces conclusions pour les cycles de RFI, elle doit en faire de même pour les cycles de France 24, sauf à assumer un traitement manifestement inéquitable et contraire à la jurisprudence.

L'arrêt du 21 mars 2012 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ne s'applique pas à FMM, puisque d'une part, il concerne, en l'espèce, une organisation du travail qui ne prend pas en compte les jours de récupération dus au titre d'un jour férié travaillé, malgré des dispositions conventionnelles le prévoyant.

Or, les salariés cyclés de France 24 bénéficient effectivement, pour tout travail un jour férié, d'un jour de récupération puisque ces derniers sont compris initialement dans leur cycle de travail.

Finalement, il est nécessaire de rappeler que l'organisation des cycles de Rfi et France 24 ne sont pas comparables à ce sujet, puisque le premier intègre les jours de récupération à posteriori contrairement au second qui les prévoit à priori.

12) Le 22 novembre un appel à candidature a été publié pour un poste en CDI de chargé de planning rattaché à la Direction de la production TV de France 24. Outre une modification de l'organigramme de la DTSI, puisqu'un poste de chargé de production est transformé en chargé de planification, il s'agit-là d'une modification de l'organisation du travail qui aura des répercussions sur le fonctionnement du Secrétariat général de France 24. Ce chargé de planification devra s'occuper d'une centaine de personnes : chefs de production, opérateurs traffic, maquilleuses et assistants plateaux.
● Qui sera le supérieur hiérarchique de cette personne ?
● La suppression du troisième poste de chargé de production n'a-t-elle pas un impact sur le volume d'activité des deux autres chargés de production et le fonctionnement du service ?
● Comme il s'agit d'un poste en 5-2 avec des horaires classiques, qui sera l'interlocuteur de ces populations en dehors de ces horaires ?
● Que se passera-t-il lorsque nous aurons soudainement besoin de personnel en renfort en cas d'actualité chaude un weekend par exemple ?
● Qui remplacera cette personne pendant ses congés ou une absence pour maladie puisqu'il n'est pas possible de recourir à des salariés engagés en CDDU sur ce type de poste ?
● Pourquoi cet appel à candidature a-t-il été validé et publié sans que le Comité d'entreprise ni le CHSCT n'en soient a minima informés ?

Le directeur des productions sera le supérieur hiérarchique de cette personne.

La Direction des productions veillera à ce que le volume d'activité des chargés de production soit adapté. En cas de pic d'activité, il sera fait appel à du renfort.

Compte tenu de l'organisation en 5-2 avec des horaires classiques, le secrétariat général continuera à assurer l'astreinte pour les équipes de production TV en dehors de ces horaires.

En cas de besoin soudainement de personnel en renfort en cas d'actualité chaude un weekend, le secrétariat général continuera à assurer l'astreinte pour les équipes de production TV.

Afin de ne pas rompre brutalement avec l'organisation actuelle qui fait appel à des chargés de production intermittents, il est envisagé de se rapprocher progressivement du régime général.

Les instances sont en cours d'information, le sujet est prévu à l'ordre du jour du CHSCT du 19 décembre 2018.

13) Pour faire suite aux questions déjà posées concernant le nouveau cycle de travail des Chefs d'antenne, nous tenons à rappeler à la direction que, bien que ce corps de métier ait « accepté » temporairement de travailler plus, en attendant la présentation d'un nouveau projet, le temps se fait long – un an déjà. Il est bon de rappeler que d'autres corps de métier ont « rejeté » ou « modifié » les propositions faites par la direction sans pour autant avoir été pénalisés. Pourquoi cette différence de traitement ?
Les Chefs d'antenne bénéficieront-ils bien des jours de baisse de la pénibilité en 2019 tant que la Direction ne sera pas en mesure de proposer un nouveau cycle de travail ?

Il n'y a pas de différence entre les chefs d'antenne et les autres catégories de salariés. Seuls les chefs d'antenne ont refusé une mise en place, même à l'essai, des cycles qui leur ont été proposés. Ces cycles ont fait l'objet de beaucoup de discussions en réunion de CHSCT, sans qu'aucun consensus n'ait pu être trouvé sur leur mise en place.

En accord avec les élus du CHSCT, il a été décidé de suspendre la mise en place de nouveaux cycles. La Direction fait le maximum pour mettre en place des cycles convenant au plus grand nombre des chefs d'antenne. Il a été convenu en séance du CHSCT que le maintien de ces tableaux de service, à la demande des équipes, suspendait l'attribution des jours de récupération liés à la mise en place de nouveaux tableaux de service.

14) Est-il vrai que la Direction a décidé de ne plus payer les reliquats de JRTT dans le solde de tout compte à l'issue d'un contrat à durée déterminée ou lors de la rupture d'un contrat à durée indéterminée ?

Le solde de jours de RTT n'est payé que si le salarié a été empêché de les prendre pour des raisons de service. En d'autres termes, il est de la responsabilité du salarié de prendre ses jours de RTT durant son contrat pour baisser son temps de travail annuel à 204 jours tel que prévu par l'accord d'entreprise FMM.

15) L'employeur a l'obligation de mettre à disposition du CE et des représentants du personnel une base de données économiques et sociales. La BDES de FMM est incomplète et semble avoir rendu son dernier souffle en 2017, date de sa dernière mise à jour. Est-il prévu de la ranimer et d'y faire figurer l'ensemble des informations prévues par la loi ?

Une récente mise à jour a été réalisé par la DRH (Effectifs, NAO, formation…). La direction Financière travaille actuellement à la sécurisation des données afin de mettre à jour les rapports et les données financiers de la BDSE.

- ⇨ **Bilan de l'emploi 2016**
- ⇨ **Bilan de l'emploi 2017**
- ⇨ **Rapport annuel de l'évolution de l'emploi (2016 +2017)**
  - **Bilan de l'embauche (2016 +2017)**
  - **Temps partiels (2016 +2017)**
  - **Congés non rémunérés (2016 +2017)**
  - **Convention de forfait (2016 +2017)**
  - **Effectifs CE (2016)**
  - **Absentéisme (2014-2017)**
- ⇨ **bilan 2016**
- ⇨ **Bilan handicap CE 2016 2017**
- ⇨ **Bilan formation 2016**
  - **Bilan formation 2017 1er semestre**
  - **Bilan formation 2017**
  - **Bilan formation 2018 1er semestre**
  - **Note d'orientation 2017/2018**

- ⇨ **Consolidation alternants 2015-2017 (partiel)**
- ⇨ **Consolidation stagiaires 2015-2017 (partiel)**

- ⇨ **Doc Nao**
  - **2015 : 3 docs (Documents statistiques générales + détails salaires par emploi)**
  - **2016 : 3 docs (Documents statistiques générales + détails salaires par emploi)**
  - **2017 : 2 docs (Documents statistiques générales + études pigistes/correspondants)**
  - **2018 : 4 docs (Documents statistiques générales + nuages de points anonymes)**

16) Lors de la dernière réunion DP, la CFTC a posé une question sur la publication des conclusions des groupes de travail que l'adjoint en charge de l'antenne arabophone de France 24 avait constitué il y a plus de 6 mois. La direction a répondu en décrivant ces groupes de travail d'une façon succincte. Mais l'essentiel pour les salariés est que les résultats soient connus de tous et que des worflows soient publiés. Exemple : sur la question du nombre de titres pour la tranche du Paris Direct, les équipes ont découvert un lundi matin que des changements ont été décidés. Un email a été envoyé apparemment aux rédacteurs en chef. La plupart de ces mêmes rédacteurs en chef disent qu'ils n'ont pas été consultés et les consignes n'ont pas été claires selon eux. Jusqu'à aujourd'hui, ce seul sujet fait débat, chaque jour, d'un rédacteur en chef à l'autre ou d'un chef d'édition à l'autre. À quand la publication d'un worflow clair sur le déroulement des Paris Direct Arabo? Qu'en est-il des nombreux autres sujets débattus lors des groupes de travail (débriefing post antenne, les autres JT, les éditions du weekend, organisation/communication au sein de l'antenne arabophone, relation mag/news, relation prévisions/news etc.)?

Concernant les groupes de travail, cette initiative a été faite en interne et n'a donc rien d'officielle. Les salariés ont été invités sur la base du volontariat de « rêver à la chaine idéale ». Deux groupes sur trois ont rendu leurs conclusions. Parmi ces conclusions, certaines résolutions peuvent être mises en place rapidement, d'autres exigent beaucoup plus de temps.

Ce que nous essayons de faire, c'est de voir ce qui est faisable et ce qui ne l'est pas, et mettre certaines résolutions en place « petit à petit » histoire de ne pas tout « chambouler d'un coup ».

Un « workflow » est possible pour les titres dans un premier temps. Les groupes de travail n'ont rien d'officiel, leurs résolutions doivent être étudiées par la direction. Elles peuvent être acceptées ou pas.

17) Pour répondre à la crise du pouvoir d'achat, le président de la république française incite les entreprises à verser à leurs salariés une prime exceptionnelle de fin d'année défiscalisée et non soumise aux cotisations sociales. FMM envisage-t-elle de verser une prime de fin d'année aux plus bas salaires ? Des discussions vont-elles avoir lieu avec les organisations syndicales dans le cadre des NAO ?

France Médias Monde ne dispose pas de budget pour le versement d'une prime exceptionnelle en fin d'année 2018 pour l'ensemble des salariés.
Il convient de rappeler les efforts financiers demandés par notre actionnaire (l'Etat) en 2018, en 2019 (1,6M) et les années suivantes.

18) Lors des différentes discussions entre FMM et les organisations syndicales pour trouver des solutions à des problématiques en cours, la direction a fait état de postes vacants dans différents services. C'est notamment le cas concernant plusieurs postes de journalistes rédacteurs au sein de la chaîne francophone de France 24 ainsi qu'un poste de grand reporter à France 24. Depuis

quand ces postes sont-ils vacants? Pour quelles raisons sont-ils restés vacants? Y a-t-il d'autres postes vacants dans l'entreprise ? Lesquels ?

Des postes vacants, actuellement pourvus par des piges, ont été récemment proposés dans le cadres de l'accompagnent de réforme en cours afin de trouver des reclassements à des CDI de l'entreprise. Il s'agit de postes laissés vacants suite à des mobilités ou des départs.

A l'issue de la procédure de proposition et après refus des postes proposés par les salariés, la Direction de France 24 mettra en consultation les postes disponibles.