



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 15 JANVIER 2019

Questions CFDT

- 1) Depuis des années les entretiens annuels, côté programmes à MCD sont presque suspendus... leur retour serait-il l'une des résolutions pour 2019 ?

La direction va organiser les entretiens individuels prochainement. Les collaborateurs de MCD vont recevoir une proposition de rendez-vous pour ces entretiens.

- 2) Certains salariés de MCD, notamment les non journalistes, se plaignent de ne pas avoir droit à certaines formations, pourquoi ? Est-ce un droit consacré plus aux journalistes qu'aux autres ?

Aucun salarié de France Médias Monde n'est écarté de la formation professionnelle.

Un effort particulier, principalement orienté sur le développement des compétences éditoriales, a été fait ces dernières années pour les équipes MCD.

Les salariés qui ont des souhaits de formation particuliers, n'entrant pas dans le cadre du plan de formation, peuvent solliciter directement le service formation. Ils seront orientés au mieux de leur intérêt et de ceux de la chaîne.

- 3) Il est arrivé qu'un agent de sécurité proclame ne pas avoir pris la pièce d'identité d'un salarié qui a oublié son badge et qui, à la fin de la journée passe rendre le badge provisoire, alors que son collègue au PC sécurité l'a trouvée et remis à l'employé... Est-ce possible de faire signer la personne qui est sensée avoir donnée sa pièce d'identité afin d'éviter un tel problème ?

Les services généraux confirment que les visiteurs et les personnels signeront désormais un registre lors de la prise de badge, avec dépôt ou non de la pièce d'identité identifiée.

- 4) A la cafétéria, le problème d'ouverture d'une caisse sur deux (surtout pendant les heures de grosse affluence) persiste, à tel point que certains salariés se trouvent obligés de quitter la file et revenir plus tard. Y aurait-il bientôt un plan B pour résoudre ce problème ?

La Direction rappelle que des automates ont été installés pour favoriser les prises de boissons chaudes en toute autonomie. Le passage en caisse est dédié principalement à du service et autres ventes comme repas, friandises, ... Cette organisation permet de favoriser le service aux collaborateurs et de compenser les moments où l'hôtesse sera seule.

- 5) Depuis plus d'un an, les salariés de MCD réclament un humidificateur ou que la Direction prenne des mesures qui garantissent de travailler dans des conditions d'environnement « plus sain »,

sachant qu'il est impossible de déverrouiller les portes (1^{er} étage) ... Là aussi, serait-ce, l'une des résolutions pour 2019 ?

La DTSI a fait remplacer en septembre deux humidificateurs défectueux situés au niveau des Centrales de traitement d'air (CTA).

Ces CTA alimentent en air neuf les plateaux sud et nord du bâtiment (Ilot 10), où travaillent, notamment, les équipes de MCD.

Des humidificateurs vapeur à résistances CONDAIR, particulièrement performants ont été installés.

Les dernières analyses de Qualité de l'air intérieur (QAI) ne soulignent pas de problème particulier sur le secteur MCD. Les taux d'humidité se situent dans une fourchette de 40 à 60% tout à fait conforme aux préconisations des cabinets d'étude de la QAI.

- 6) Malgré les « avancés » faites au sujet des codes taxi et la mise en place de codes spéciaux pour le 1^{er} de l'an, il semblerait qu'il existe une grande faille dans ce dernier système. Tous les chefs de service PTA ne sont pas au courant de la procédure, ni ne détiennent ces codes. Un grand MERCI à tous les Rédacteurs en chef, qui n'ont pas hésité à fournir cette information aux PTAs. Par contre, pour ceux qui n'ont pas de compte internet avec la G7, ce système n'a pas fonctionné. On ne pouvait réserver par téléphone qu'à partir de 23h la veille ou 15 minutes avant d'en avoir besoin le lendemain matin.

Le matin du 1^{er} janvier, il s'est avéré qu'on n'avait pas besoin de code spécial mais il fallait arriver plus tôt au boulot ... Quand peut-on espérer que tous les collaborateurs de France 24 bénéficieront d'un code individuel, comme c'est déjà le cas à RFI et MCD ?

Comme chaque année, le code taxi pour la nuit du 31 décembre/1^{er} janvier a été fourni aux rédacteurs en chef qui avaient la responsabilité de le communiquer à tous les personnels concernés, y compris les collaborateurs de la DTSI de F24.

L'attribution de codes personnels de taxi sera généralisée au sein de la rédaction de France 24 (journalistes et personnels techniques). Une première vague d'attribution va être réalisée courant janvier, puis le déploiement général à tous les salariés qui en feront la demande devrait intervenir entre février et mars.

- 7) Ça fait maintenant 13 mois que les Chefs d'antenne n'ont reçu aucune proposition de planning de la part de la direction – qui a déjà admis que l'attente est trop longue. Aux dernières nouvelles, la hiérarchie pensait présenter trois propositions mi-janvier. On y est et toujours aucun signe de planning, malgré les propositions d'aide de la part des Chefs d'antenne. Quand peuvent-ils espérer recevoir ces ébauches de planning ?

Deux réunions se sont tenues en toute fin d'année pour mettre à jour toutes les données et mieux orienter les options possibles. La Direction fait le maximum pour proposer rapidement des plannings aux équipes afin d'en discuter avec elles.

Questions FO

- 1) Combien de postes TCR ont été supprimés en 2018 suite à des départs non remplacés ?

Cette question ne relève pas de la compétence des Délégué(e)s du personnel.

- 2) Combien de postes journalistes ont-ils été supprimés en 2018 suite à des départs non remplacés ?

Cette question ne relève pas de la compétence des Délégué(e)s du personnel.

- 3) Combien de postes d'administratifs ont-ils été supprimés en 2018 suite à des départs non remplacés ?

Cette question ne relève pas de la compétence des Délégué(e)s du personnel

- 4) Combien de TCR sont encore aux 35 heures ?

69 TCR ont un temps de travail de 35 heures hebdomadaire. Il s'agit des TCR en 2/2/3, en 4/5/5 ainsi que 6 TCR des magazines.

- 5) Pour ceux passés aux 39 heures, un avenant à leur contrat de travail va-t-il leur être proposé /rédigé ?

Les tableaux de service ne sont pas contractuels. Il n'est pas nécessaire de formaliser dans un avenant les changements de rythme de travail.

- 6) Pourquoi tous les correspondants n'ont pas reçu le courrier fin décembre de la direction leur expliquant que l'employeur ne verserait plus les cotisations sociales les concernant ?

La direction des ressources humaines a demandé aux correspondants de mettre à jour leur adresse mail. La DRH récupère ces adresses au fur et à mesure et doit les ressaisir. Il est donc possible que certains n'aient pas encore reçu de communiqué. Ils le recevront avec une information complète sur leur situation sociale et fiscale dans les deux prochaines semaines.

- 7) Comment se fera le prélèvement à la source pour les journalistes travaillant à l'étranger avec un bulletin de paye en France ?

France Médias Monde applique le taux d'imposition transmis par l'administration fiscale pour le prélèvement à la source.

Les salariés justifiant d'une adresse fiscale à l'étranger ne seront pas soumis au prélèvement à la source.

- 8) Les compteurs des congés a été remis à zéro y compris pour les AIA ?

Les AIA congés 2018 ont disparu en fin d'année et les droits 2019 sont réattribués en janvier de l'année suivante. Les reliquats de RTT ne peuvent être calculés, comme chaque année, qu'après la remontée en paie des absences de décembre. Cette remontée a eu lieu mercredi 9 janvier (elle était initialement prévue mardi 8 soir mais a été repoussée du fait d'une erreur de notre prestataire SOPRA HR).

Le planning d'actions de début d'année prévoyait une intégration des reliquats de RTT vendredi 11 janvier, mais les retards pris par notre prestataire SOPRA HR dans la mise en œuvre d'évolutions réglementaires ont rendu notre logiciel indisponible jeudi 10 et vendredi 11 janvier.

Les reliquats de RTT et les AIA congés sont donc intégrés en ce moment même et les salariés les verront s'afficher au plus tard mercredi 16 janvier.

- 9) Quelles seront les modifications opérationnelles sur optiweb en 2019 ?

Aucune évolution majeure n'est prévue sur Optiweb excepté la gestion du CET et la création d'un compteur d'AIA en heures.

- 10) Est-il prévu un nouvel organigramme pour la direction des Langues à RFI ?

Le coordinateur éditorial n'a pas de lien hiérarchique avec les Rédacteurs en Chef des rédactions des langues étrangères. Par conséquent, l'adjoint à la directrice chargé des langues étrangères de RFI reste leur supérieur hiérarchique.

- 11) Quelles sont les prochaines rédactions de Langues à RFI à être reformées ?

Des projets de réformes ont été évoqués avec les rédactions en russe (en décembre), en espagnol (la première réunion du groupe de travail s'est tenue début janvier), et en brésilien (réunion en janvier).

Ces projets de réformes sont dictés par des nécessités d'évolution des formats et de l'organisation du travail. Ils sont bien compris et même souhaités par les équipes. A ce jour, ces projets n'en sont qu'à une phase de consultation des équipes concernées par la direction des langues étrangères.

Le projet de réforme le plus prioritaire concerne la rédaction en espagnol pour pouvoir fournir une troisième émission filmée et avancer dans la transformation numérique. Le projet de réforme de la rédaction russe est aussi prioritaire pour reprendre le fil de la transformation numérique.

- 12) Comment s'effectue la demande de congés pour un salarié ? Dépose des jours sur le logiciel ou demande écrite à son/sa/ses responsable(s) hiérarchique(s) ?

Les congés sont saisis sur optiweb par le salarié. Ils sont validés (ou pas) par le service planification (si le salarié en congé doit être remplacé) ou par le responsable de service.

- 13) Fin 2018, combien de salariés n'ont pu éviter la perte de congés ? Globalement cela représente combien de jours ?

La direction considère qu'il n'y a pas eu de pertes de congés en 2018. Les chiffres de prise de congés sont sensiblement similaires à ceux de l'an dernier avec toutefois une dépose plus massive sur le CET.

Les congés payés sont pris à plus de 98% en 2018. Ce taux de réalisation ne tient pas des congés soldés dans le cadre du solde de tout compte

- 14) A quelle date est prévue la NAO ?

Le calendrier des NAO n'est pas arrêté pour l'instant.

Questions CGT

- 1) Il y a eu tout au long de l'année 2018 des départs (licenciements, retraites ou départs négociés) et malheureusement des décès. Combien y en a-t-il eu précisément ? Quels sont les départs qui ont été remplacés ?

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

- 2) Entre les départs qu'on découvre au détour d'une conversation et des créations de postes sans que le poste soit mis en consultation, il règne une ambiance délétère ces dernières semaines dans l'entreprise car faute d'information et de transparence seul les rumeurs circulent. Quand allez-vous mettre fin à cette opacité qui va jusqu'à mettre en difficulté les salariés promus ? Quand allez-vous enfin mettre tous les postes en consultation et informer les salariés de vos choix ?

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

L'affectation sur les postes de présentation ou les nominations à des postes d'encadrement relèvent du choix et de la décision de la direction.

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

En cas de permutation, il n'est évidemment pas possible de mettre en consultation les postes.

- 3) Dans la Lettre A, il y a un article sur FMM parlant d'une "rupture conventionnelle collective qui pourrait concerner 60 à 80 salariés" ? Confirmez-vous ? Si oui, pouvez-vous donner des précisions ?

Cette question ne relève pas de la compétence des délégués du personnel. Une réponse a été apportée en CE du 10 janvier 2019.

- 4) Quand et comment peut être consulté le registre du personnel ?

Le registre du personnel est à la disposition des élus auprès du service du contrôle de gestion sociale à la DRH.

- 5) Depuis le 1er janvier 2019, mise à part les CP et les récupérations, toutes les autres lignes de nos compteurs Optiweb ont mystérieusement disparu (RTT, jours d'âge, d'ancienneté, de fractionnement...). Quelle est l'origine de ce dysfonctionnement ? Quand allez-vous y remédier ?

Il ne s'agit pas d'un dysfonctionnement. Les AIA congés 2018 disparaissent en fin d'année et les droits 2019 sont réattribués en janvier de l'année suivante. Les reliquats de RTT ne peuvent être calculés, comme chaque année, qu'après la remontée en paie des absences de décembre. Cette remontée a eu lieu mercredi 9 janvier (elle était initialement prévue le mardi 8 soir mais a été repoussée du fait d'une erreur de notre prestataire SOPRA HR).

Le planning d'actions de début d'année prévoyait une intégration des reliquats de RTT vendredi 11 janvier, mais les retards pris par notre prestataire SOPRA HR dans la mise en œuvre d'évolutions réglementaires ont rendu notre logiciel indisponible jeudi 10 et vendredi 11 janvier.

Les reliquats de RTT et les AIA congés sont donc intégrés en ce moment même et les salariés les verront s'afficher au plus tard mercredi 16 janvier.

- 6) Quand allez-vous informer les salariés avec un communiqué pour leur expliquer ce qui se passe et quand tout cela rentrera dans l'ordre ? (à l'image des problèmes sur le réseau internet qui sont immédiatement communiqués à l'ensemble des salariés). Cela éviterait aux gestionnaires de paie, aux planificateurs, aux secrétariats de rédaction ou encore tous les services qui sont concernés, d'être submergés de mails et de coups de fil de salariés qui n'en peuvent plus de ces dysfonctionnements et qui sont très en colère !

Nous prenons bonne note de votre remarque. Bien qu'il ne ne soit pas toujours aisé d'anticiper les difficultés qui peuvent se poser à notre prestataire informatique, nous essayerons de mieux communiquer vis-à-vis des services sur ces difficultés.

- 7) Que doivent faire les salariés voulant rapidement poser des droits à absences qui n'apparaissent plus sur Optiweb ? (notamment le reliquat de RTT 2018 à prendre absolument avant la fin du premier trimestre).

Dès le 1^{er} janvier, les salariés peuvent déposer des RTT même en l'absence de compteur. Une régularisation sera faite ultérieurement avec les reliquats lorsque le compteur sera rendu disponible.

- 8) Les salariés pourront-ils bénéficier fin 2019 d'un délai supplémentaire, pour prendre leurs congés, équivalent à cette période de dysfonctionnement ?

Il n'y a pas eu de dysfonctionnement. Le calendrier d'attribution des reliquats et des AIA congés est identique à celui de l'année passée. Aucun report ne sera accordé au-delà du 31 décembre 2019.

- 9) Dans l'accord d'entreprise il est écrit « Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les salariés bénéficient en compensation d'un jour dit flottant. Pour ces

salariés, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit flottant ». A FMM il y a une multitude de rythmes de travail avec des jours de repos très différents alors comment les salariés sont informés de la journée de solidarité qui leur sera imputée sur un jour flottant ?

La journée de solidarité est imputée sur le premier jour flottant de l'année.

Le jour flottant s'acquiert lorsqu'un jour férié tombe sur une journée de repos hebdomadaire. Pour les personnes cyclées, les deux journées de repos hebdomadaires sont les dernières journées non travaillées de la semaine civile, donc les journées non travaillées précédant le dimanche.

Les plannings de chaque direction peuvent indiquer précisément aux salariés cyclés quelles sont les journées sur leur planning qui correspondent à des jours de repos hebdomadaires.

Nous rappelons qu'à France 24 les récupérations des jours fériés travaillés et les jours flottants sont intégrées dans les cycles de travail.

- 10) A RFI et MCD, suite à l'accord d'entreprise de décembre 2015, le temps de travail a été augmenté pour les journalistes et les PTA qui ont dû travailler entre 1 et 12 jours ouvrés supplémentaires. Quel est le nombre total de jours travaillés en plus par l'ensemble des salariés concernés ?

Cette question ne relève pas des compétences des Délégué du Personnel.

- 11) Chaque année, des salariés perdent des jours car ils n'ont pas pu les poser avant le 31 décembre de l'année en cours. Cela est directement lié aux dysfonctionnements d'optiweb qui, entre autres désagréments, n'affiche pas en temps et en heure les jours de récupérations, de RTT, de Reliquats, ... car pas pris. A combien s'élèvent le nombre de jours qui n'ont pas été pris et donc été perdus pour les salariés en 2018 ?

Les chiffres de prise de congés sont sensiblement similaires à ceux de l'an dernier avec toutefois une dépose plus massive sur le CET.

Les congés payés sont pris à plus de 98% en 2018. Ce taux de réalisation ne tient pas des congés soldés dans le cadre du solde de tout compte. La direction ne peut par conséquent considérer qu'il y a des pertes de congés et encore moins du fait des outils informatiques.

- 12) Avez-vous maintenu les cotisations sécurité sociale et retraite pour le mois de janvier pour les Correspondants qui en bénéficiaient encore au mois de décembre ?

Les cotisations sécurité sociale et retraite ne seront pas maintenues. Les correspondants ont reçu ou vont recevoir une information sur leur situation individuelle.

- 13) Pourquoi l'entreprise a-t-elle cessé de cotiser au régime cadre pour les salariés journalistes rémunérés à la pige et depuis quand ? Pouvons-nous avoir un historique du type de cotisation pour ce type de salarié ?

La réponse a été donnée lors de la réunion des délégués du personnel de décembre 2018.

Question : 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 ?

Réponse : 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 ont fusionné au 31 décembre 2018.

Les points sont repris avec la même valeur qu'ils proviennent de cotisations de caisses cadres (AGIRC) ou de caisses non cadres (ARRCO).

- 14) Si la direction avait continué de cotiser au régime cadre pour ces salariés quelles aurait été les conséquences pour ces derniers ?

Si la direction avait continué de cotiser au régime cadre, cela n'aurait eu aucune conséquence, En effet, la fusion AGIRC-ARRCO prévoit qu'un point ARRCO est égal à un point AGIRC.

- 15) Pourquoi la direction n'a-t-elle toujours pas publié une ouverture de poste (comme le prévoit l'accord) pour le nouveau poste de chef des reporters ?

Une information consultation est en cours au Comité d'Entreprise sur la réorganisation du pôle images et magazines.

Dans ce cadre, la direction a décidé de créer un service reportages et de scinder le pôle images, reportages & magazines en 2 entités distinctes sous deux hiérarchies distinctes.

Cette organisation répond à un besoin opérationnel.

La répartition s'organisera comme suit :

- **Le service reportages, encadré par un(e) rédacteur(trice) en chef (fiche de poste en annexe), poste créé par redéploiement d'un poste vacant de grand reporter, regroupera les Journalistes Reporteurs (fiche de poste en annexe) qui produisent des contenus images et réalisent des reportages news et magazines pour tous les supports de France 24.**
- **Le pôle magazines, encadré par l'Adjoint au directeur en charge des magazines, se compose des équipes rédactionnelles en charge de la production des magazines « internes » produits par France 24 et du suivi :**

- des magazines réalisés par des sociétés de production extérieures,
- des coproductions.

La rédactrice en chef actuellement en intérim sera confirmée à l'issue de cette consultation.

16) Pourquoi il n'y a pas d'information sur le nouveau poste de chef d'édition télé/internet ?

Il convient de préciser la question. En effet, il n'existe pas de nouveau poste de chef d'édition TV/internet.

17) Pourquoi la direction continue de créer de la précarité en faisant venir une nouvelle journaliste rémunérée à la pige sur un poste précaire (Info Migrants) alors qu'une autre précaire effectue déjà des remplacements réguliers depuis 3 ans sur ce même poste ?

Les besoins en remplacements sont importants, surtout depuis que l'un des collaborateurs permanents d'Info migrants a réintégré son poste au sein de la rédaction Web de France 24. Il ne s'agit donc pas d'augmenter la précarité, mais de faire en sorte de tenir les besoins pour la bonne marche du site.

Par ailleurs, un appel à candidature vient d'être diffusé pour une mission d'un an.

18) Les assistants multimédias à France 24 ont un statut de journaliste. Pourquoi n'en est-il pas de même pour les assistants multimédias de RFI et MCD ?

Le poste d'assistant(e) multimédia n'existe pas à la rédaction web de France 24.

19) La rédaction de France 24 Arabophone a pris l'habitude de solliciter la semaine ou le week-end des journalistes de MCD et membres de l'encadrement pour faire un commentaire ou une analyse sur des questions d'actualité. Est-ce que les salariés de MCD sont en faute s'ils interviennent sur France 24 pendant leur vacation si cela n'affecte pas le bon déroulement du service ?

Les contributions de journalistes de MCD se font dans la plus grande transparence. L'accord du rédacteur en chef de MCD est toujours demandé et leurs interventions se font sans impacter les obligations de production des journalistes sur MCD.

20) Sur quels critères un salarié peut-il passer en télétravail ? Quand reprendront les négociations avec les OS sur ce sujet ?

A ce jour, le télétravail n'est mis en place que sur prescription du médecin du travail à FMM.

- 21) Les TCR viennent d'apprendre que les heures au titre des AIA pour les dimanches travaillés sous l'ancien accord ne seront versées sur leur compteur optiweb que seulement le 1er avril au lieu du 1er janvier comme le stipule le nouvel accord d'entreprise. L'alimentation des compteurs au 1er avril n'est une nouvelle fois pas acceptable, cela entraînerait donc de la part des salariés de poser un certain nombre de Congés Payés sur les 4 premiers mois de l'année. En faisant ainsi, ils hypothéqueraient vraisemblablement leur chance de générer les 2 jours de fractionnement qu'ils peuvent obtenir en plus s'ils posent au moins 11 jours ou 16 jours de Congés Payés entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année (11 jours de CP posés sur cette période entraînent 1 jour de fractionnement supplémentaire à prendre avant la fin de l'année, et 2 jours pour 16 jours de posés, pas forcément consécutif).

Cette décision a été prise par la DTSI en accord avec les salariés. Néanmoins, l'attribution de ces AIA est possible dès aujourd'hui. Les salariés qui le souhaiteraient peuvent en faire la demande au service planning de la DTSI.

Pour ce qui concerne le compteur d'AIA en heure, l'année 2018 a été émaillée de changements majeurs qui ont été priorisés avant la création de ce compteur (impôt à la source, fusion AGIRC-ARRCO, AED et AEM automatisées, calcul automatique des jours de fractionnement, etc...) car concernant TOUS les salariés de FMM. Lorsque tous ces chantiers seront terminés, ce compteur pourra être créé.

- 22) La DTSI n'a proposé aucune date de limite de dépôt des congés pour la fin de l'année 2018. Cette nouvelle procédure a entraîné, pour certains la perte de jours de congés, pour d'autres l'impossibilité de profiter de cette période de festivités. Serait-il possible de proposer une date limite de dépôt de congés pour les vacances scolaires à venir ?

La date de dépôt de congés n'est à l'origine du refus de congés, mais le nombre trop important de jours déposés par les salariés en cette période.

Un nombre important de jours ont été déposés par les salariés pour cette période. La DTSI a œuvré de son mieux pour répondre à un maximum de demandes jusqu'aux dernières disponibilités de CDD et de « Brigadiers » pour assurer les remplacements.

- 23) La DTSI de RFI s'était engagée à élargir le champ visuel des TCR sur l'optiweb à tous ces salariés or aujourd'hui seule est visible la rédaction dans laquelle le salarié travaille ? A quand la mise en place de la vision panoramique ?

Les travaux pour élargir le champ visuel des TCR sur l'optiweb seront finalisés lors de la mise en place de grille d'été. En effet, cela nécessite une reprise de chaque profil pour donner un accès global (tous les TCR).

- 24) Suite d'une question précédente de la CGT sur la nouvelle organisation des vacances TCR Monde & Afrique à la mi-journée (question 17 de la réunion de novembre). Une nouvelle fois aucun TCR

de disponible de 13h à 14h pour réaliser les montages. Pourquoi les SDR ne sont-ils pas informés de cette nouvelle organisation ?

Comme déjà répondu lors d'une précédente réunion des DP, Le TCR Afrique 2 dédié à cette tranche horaire figure bien sur les plannings pour venir en soutien. Néanmoins, une autre solution sera envisagée lors de la mise en place de la grille d'été.

25) Depuis 3 ans les chefs antenne attendent leur nouveau planning qui doit tenir compte de leur allègement de temps de travail. Quand la direction compte-t-elle le leur présenter ?

Deux réunions se sont tenues en toute fin d'année pour mettre à jour toutes les données et mieux orienter les options possibles. La direction fait le maximum pour proposer rapidement des plannings aux équipes afin d'en discuter avec elles.

26) Lorsque le studio 31 est en maintenance, pourquoi déplacer l'antenne de 15h de la rédaction AMLAT de son studio habituel - studio 33 - pour y accueillir le direct de la rédaction Monde ? Cet effet domino ne semble ni logique ni équitable. Par ailleurs, lorsqu'une telle situation se présente, il serait préférable, pour le bon déroulement de l'antenne, de prévenir la rédaction et l'équipe technique dont le direct se trouve impacté par ce changement ponctuel...

Les changements de studio ainsi que les maintenances sont planifiés à l'avance.

Ces modifications sont rappelées chaque semaine lors des réunions d'antennes et figurent sur le compte rendu.

Par ailleurs une affiche est apposée lors de ces maintenances sur la porte des studios concernées.

27) Actuellement il y a 3 portes de Studio radio (studio 11, 32 et 42) qui sont cassées, quand seront-elles réparées ?

Seule la porte du studio 11 est cassée, la commande est en cours ce type de porte est fabriquée à la demande et les délais sont importants.

Concernant les portes des studios 32 et 52 (pas 42), il s'agit d'une intervention sur les grooms (en cours).

28) Par qui et quand est fait le nettoyage des parties techniques des studios ?

En ce moment, la DTSI fait appel à la société S2P Service pour le nettoyage des locaux techniques. Ces derniers sont nettoyés tous les mois en fonction des arrêts pour maintenance

29) La discothèque de RFI est-elle complètement numérisée ?

La discothèque de RFI, constituée à 100 % de supports physiques avant son déménagement de 2012, est depuis cette date accessible à tout FMM en « dématérialisé » via La DN (Discothèque Numérique).

Certains disques (vinyles ou CD) figurant dans la DN peuvent ne pas avoir été numérisés mais sont disponibles sur demande.

Pour être complet, les CDs ont été donnés à la BNF avant d'avoir été copiés en fichiers audio numériques indexés, ce qui a fait d'ailleurs de RFI le premier donateur en volume de la BnF.

Il subsiste à ce jour, essentiellement quelques vinyles conservés d'ailleurs plus à titre patrimonial.

30) L'adresse mail communiquée sur la page d'accueil du site de déclaration des Droits d'auteurs que l'on peut contacter en cas de besoin d'aide, est obsolète depuis plusieurs années. Une actualisation peut-elle être effectuée ?

La direction procèdera à une actualisation.

31) De plus en plus d'entreprises mettent en place l'arrondi solidaire sur les bulletins de salaires (2047,56€ devient donc 2047€ avec 0,56€ versé à une association caritative). Cela est-il envisageable à FMM ?

La mise en place l'arrondi solidaire sur les bulletins de salaire ne figure pas parmi les projets prioritaires de la direction tant au niveau de la négociation collective que des développements informatiques.

32) La direction pourrait-elle expliquer pourquoi les intermittents travaillant à france24 n'ont pas le droit de travailler pour Ericsson et vice versa ?

En réponse aux questions des délégués du personnel CGT de mai et juin 2018, la Direction a précisé sa position concernant 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 à Ericsson. La Direction 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, sur un emploi non couvert par le contrat de prestation, avec des personnels intermittents qui travaillent déjà occasionnellement pour Ericsson.

Questions CFTC

- 1) Selon les informations du site "La Lettre A", "*L'ombre d'une rupture conventionnelle collective plane sur France médias monde*" et concernerait jusqu'à 80 postes. Faut-il donner du crédit à ces informations ? Si oui, qu'attend la direction de FMM pour donner aux instances et aux salariés plus d'informations ?

Cette question ne relève pas de la compétence des DP. Une réponse a été apportée en CE du 10 janvier 2019.

- 2) En début de cette année, les salariés ne retrouvent pas leurs soldes de RTT de l'année 2018 sur leur compteur Optiweb. Est-il prévu que les compteurs RTT 2018 "réapparaissent" sur optiweb? Si oui, que doit faire le salarié qui veut prendre des RTT en ce premier trimestre 2019 en attendant de pouvoir les poser par Optiweb?

Les AIA congés 2018 disparaissent en fin d'année et les droits 2019 sont réattribués en janvier de l'année suivante. Les reliquats de RTT ne peuvent être calculés, comme chaque année, qu'après la remontée en paie des absences de décembre. Cette remontée a eu lieu le mercredi 9 janvier (elle était initialement prévue mardi 8 au soir mais a été repoussée du fait d'une erreur de notre prestataire SOPRA HR).

Le planning d'actions de début d'année prévoyait une intégration des reliquats de RTT vendredi 11 janvier, mais les retards pris par notre prestataire SOPRA HR dans la mise en œuvre d'évolutions réglementaires ont rendu notre logiciel indisponible jeudi 10 et vendredi 11 janvier.

Les reliquats de RTT et les AIA congés sont donc intégrés en ce moment même et les salariés les verront s'afficher au plus tard mercredi 16 janvier.

- 3) En novembre dernier, la Direction a informé cette instance que "la gestion du CET est faite hors Optiweb c'est la raison pour laquelle le solde du CET n'y apparaît pas." Pourtant, la demande est grande parmi les salariés pour que le solde du CET soit visible sur leurs compteurs Optiweb et géré directement par eux. Les gestionnaires de paie ont une charge de travail importante et ne sont pas toujours disponibles pour répondre à chacun des salariés.

La gestion du CET et la création d'un compteur d'AIA en heure font partie des évolutions prévues sur Optiweb en 2019.

- 4) Plusieurs journalistes pigistes à France 24 ont vu le nombre de leurs piges diminuer voire chuter en ce début d'année. Les informations sur les difficultés financières de FMM leur font craindre le pire. Ainsi, si elle est appliquée, la volonté de la direction de France 24 de recourir aux reporters

pour effectuer le travail des “journalistes rédacteurs” se traduira automatiquement par une baisse des piges. Est-ce que la direction de FMM compte réduire le recours aux journalistes pigistes en 2019 ?

Il n’y a aucun lien entre la baisse ponctuelle du volume de pige en début d’année et les problématiques budgétaires. Le projet de création du service reportage et le fait que les reporters puissent être amenés d’alimenter en sujets Desk les journaux et émissions de la rédaction n’ont pas d’impact sur le recours aux pigistes.

- 5) Les salariés de MCD suivent avec crainte les difficultés de FMM à garder la diffusion de la radio à travers l’antenne des ondes moyennes à Chypre. Cette antenne couvre le cœur même de l’audimat de MCD. La direction a-t-elle pris la décision définitive de fermer cet émetteur ? Si oui, quelles perspectives pour MCD ? Assisterons-nous à un scénario semblable à celui de la chaîne anglophone de RFI ? L’emploi est-il menacé à MCD ?

Cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du personnel. Une information sur les démarches engagées par la direction de FMM a été faite en Comité d’Entreprise et en Conseil d’Administration.

- 6) La fiche de poste des techniciens chargés de moyens de transmission et de reportage prévoit expressément des missions extérieures. Pourtant depuis octobre 2018 et alors que trois nouvelles recrues ont rejoint le service, ils ne sortent plus du tout et ne sont plus planifiés sur aucun tournage. Comment la Direction explique-t-elle cette situation ? Les techniciens chargés de moyens de transmission et de reportage vont-ils bientôt sortir à nouveau ?

Le cycle des techniciens chargés de moyens de transmission et de reportage comporte uniquement des vacances au trafic. En fonction des besoins, ils peuvent effectuer ponctuellement des missions extérieures.

- 7) À la demande de la CFTC, la direction a transposé à FMM une disposition du code du travail prévoyant un “rattrapage salarial” pour les salariées de retour de congé maternité. Quand cette disposition sera appliquée réellement ? La direction compte-t-elle informer les salariées concernées ?

Il convient d’attendre la clôture de l’exercice 2018 pour calculer le rattrapage salarial pour les salariées de retour de congé maternité. Le versement interviendra au cours du 1er trimestre 2019.

- 8) Alors qu’ils n’ont toujours pas de responsable, lorsqu’un problème grave survient en pleine nuit, les techniciens de la maintenance audiovisuelle n’ont aucun interlocuteur et l’astreinte CODIR est aux abonnés absents. Cela peut avoir des conséquences gravissimes pour la continuité de l’antenne. Que compte faire la DTSI pour remédier au plus vite à cette situation extrêmement préjudiciable pour la qualité de nos antennes ?

La DTSI a mis en place le transfert d'un numéro d'astreinte vers les portables de cadres de direction pour pouvoir être avertie par les équipes de support en cas d'incident important en cours.

Ce dispositif ne garantit pas une disponibilité immédiate 24h/24, la procédure est de laisser un message sur le répondeur en cas de non réponse.

La résolution de l'incident et la communication auprès des utilisateurs reste de la compétence des équipes de maintenance.

- 9) La DTSI demande à des salariés d'assister à des réunions de service en dehors de leurs horaires de travail, sans aucune récupération ou compensation financière. La CFTC rappelle que les réunions de service constituent du temps de travail effectif et doivent être considérées et rémunérées comme tel. En plus d'être du travail dissimulé, ces réunions de service hors temps de travail posent des problèmes d'assurance et de responsabilité pour FMM. Que se passerait-il en cas d'accident de trajet pour se rendre à cette réunion ? Que se passerait-il en cas d'accident dans les locaux de l'entreprise alors que les salariés ne sont pas planifiés ? Enfin, comment la Direction s'assure-t-elle du respect du temps de repos quotidien de ces salariés qui travaillent en horaires décalés ?

Budgétairement, il n'est pas possible de faire venir l'ensemble des équipes aux réunions de service régulières. Les réunions de service pour les équipes en cycle ne requièrent que la présence des personnes prévues sur le cycle. L'ensemble des personnes de l'équipe sont informées, afin qu'elles puissent faire part des sujets qu'elles souhaitent aborder. Ces réunions doivent avoir un ordre du jour et un compte rendu.

Pour des réunions exceptionnelles, requérant une présence plus élargie, il est possible de planifier et de remplacer les personnels dans la limite des budgets disponibles.



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 19 Février 2019

Questions CGT

- 1) A la direction des ressources humaines une salariée a été convoquée pour un entretien préalable à une éventuelle sanction... La salariée en question a-t-elle été convoquée car elle a soulevé les difficiles conditions de travail à savoir : défaillances informatiques du nouveau service de paie qui ne peuvent pas lui être imputé, démissions en cascade dans le service paie de France24, refus de son aménagement du temps de travail sur avis médical pendant sa grossesse, non reconnaissance de sa surcharge de travail par son supérieur hiérarchique qui maintenait la pression alors qu'elle demandait de l'aide. La DRH peut-elle sanctionner une salariée qui dénonce des actes qui pourraient être assimilés à du harcèlement moral ?

La Direction a engagé une procédure dans le cadre des dispositions légales sur la base d'éléments factuels liés au comportement personnel de la salariée. La procédure est en cours.

Aucune démarche de harcèlement moral n'a été engagée.

- 2) La direction a annulé les collaborations d'une journaliste de France 24, au motif que la direction aurait entendu dire qu'elle voudrait faire valoir ses droits devant le CPH. Depuis quand la direction anticipe-t-elle une action juridique ? D'autant plus qu'il est totalement illégal de sanctionner un salarié qui use ou entend user de son droit d'agir en justice.

La DRH a informé la journaliste de l'arrêt de sa collaboration. Le RRH des rédactions recevra la salariée prochainement pour lui indiquer les raisons. Un rendez-vous a été pris à cet effet, la primeur de cette information est réservée à la salariée qui sera accompagnée par votre organisation syndicale.

- 3) La direction a-t-elle l'intention d'arrêter la collaboration de toutes les personnes qui posent des questions sur leurs statuts quand la CGT les accompagne ?

La Direction traite de manière constructive et en toute équité les situations individuelles, quel que soit les accompagnants des salariés. Ces accompagnants ne sont d'ailleurs pas toujours identiques au fil du temps sur le même dossier.

- 4) Alors que la direction fait encore venir de nouveaux pigistes à France24 et qu'elle accroît encore la précarité, comment peut-elle imaginer que les anciens pigistes vont regarder les "copains" de la direction arrivés sans penser à faire valoir leurs droits !?

La Direction évalue le besoin de pigistes en fonction des nécessités de l'antenne.

La Direction rappelle que le processus de recrutement est cadré et répond à des critères normés et connus de tous (sélection sur CV, test écrits et/ou en situation pour les postes le nécessitant, entretiens avec la RH et les opérationnels, validation du recrutement, formation aux outils métiers,...)

- 5) 4 nouveaux chefs d'antenne ont été intégrés l'année dernière sur décision de justice, quand comptez-vous respecter et appliquer pleinement cette injonction de bénéficier des mêmes conditions de travail que les chefs d'antenne déjà en CDI à France 24 ?

La Direction travaille à la mise en place d'un planning qui donnera lieu à concertation avec les salariés concernés et les représentants du personnel.

La mise en place de ce planning est complexe. Nous souhaitons qu'il fonctionne avec un maximum de CDI, qu'il garantisse un maximum de temps de pause et qu'il tienne compte des souhaits que nous ont communiqués les chefs d'antenne (notamment d'éviter des vacances de 12 heures en semaine). Par ailleurs, il devra tenir compte de nos fortes contraintes budgétaires.

L'élaboration de ce planning nécessite par conséquent du temps. Il sera décidé dans la transparence et la concertation.

- 6) Pourquoi les chefs d'antenne n'ont-ils pas eu à ce jour un seul aperçu des plannings à venir alors que trois propositions sont déjà prêtes ? Pouvez-vous assurer les chefs d'antenne d'avoir un nouveau planning au plus tard en avril ?

La mise en place d'un nouveau planning sera soumise à consultation des instances représentatives du personnel. Sa mise en place sera établie à l'issue de ces consultations.

- 7) Dans l'attente de ces nouveaux plannings, les chefs d'antenne sont bloqués pour leurs prises de congés de printemps et d'été. Ils doivent avoir connaissance au plus vite de leurs nouveaux plannings pour prévoir des dates, des billets de train avion etc. Comment pouvez-vous leur assurer qu'ils ne seront pas lésés ? Et si c'est le cas, pouvez-vous leur assurer une compensation ?

Il convient de rappeler qu'un changement d'organisation intervient toujours à l'approche d'une période de congés (printemps, été, automne, hiver). Comme à chaque fois, le Secrétariat Général est en mesure de s'engager sur une limitation des impacts sur le nombre de jours de congés à poser et sur l'équité de traitement qui est de mise dans ce cas de figure.

- 8) La direction a décidé de ne plus employer des intermittents pour les remplacements des chefs antenne. Comment la direction compte-t-elle continuer de faire travailler ces intermittents ?

Si certains chefs d'antenne employés de manière non permanente souhaitent mettre leurs compétences d'intermittent à disposition sur d'autres périmètres et sur d'autres fonctions, une évaluation de ces compétences pourra être réalisée avec eux et la Direction sera attentive à leur demande.

- 9) Le contrat Ericsson arrive bientôt à échéance en 2019. Ce type de contrat coûte toujours plus cher à FMM que d'intégrer les personnels de régies. Où en est la réflexion de la direction et des tutelles quant à l'intégration de ces techniciens ?

Cette question sur la situation et le fonctionnement de l'entreprise relève du Comité d'Entreprise.

- 10) Pourquoi la direction n'a-t-elle toujours pas communiqué aux salariés de France 24 sur les nouvelles modalités des taxis pour les travailleurs de nuit ?

Le dispositif sur les modalités d'application et de contrôle des codes taxis est en cours de construction et devrait être mis en place pour tous les salariés qui le souhaitent dans le courant du mois de mars. Ce dispositif ne concernera pas uniquement les travailleurs de nuit. Une communication sera faite par le Secrétariat Général de France 24 auprès des personnes concernées.

- 11) La CGT demande depuis la création de la chaîne d'accepter que les journalistes de France 24 ayant été obligé de monter une boîte de production soient rémunérés en salaire. Les disparités de traitement entre RFI et France 24 sur le traitement des correspondants est insupportable. Quand la direction compte-t-elle tenir ses engagements annoncés en CE et quand compte-t-elle se conformer aux demandes récurrentes de certains journalistes de leur volonté de changer de statut sachant que la direction n'a plus l'intention de rembourser les frais de tournage ?

Comme indiqué dans la question, ce point relève des compétences du Comité d'entreprise.

La Direction rappelle que France 24 collabore avec des sociétés de production depuis son origine et que par ailleurs, elle n'oblige pas les journalistes à « monter une boîte de production ».

- 12) Comment est calculé le minimum garantis des journalistes exerçant à l'étranger ?

Il s'agit de clauses insérées dans les contrats signés avec des prestataires extérieurs.

- 13) Il est totalement faux de dire que les journalistes correspondants de France24 sont les rois du pétrole avec ce qu'ils gagnent. La direction de l'information sait pertinemment que le montant de leur facture inclut leur rémunération certes mais également tous les frais liés à l'achat du matériel imposé par France 24, à son entretien, à sa réparation, aux frais de déplacement, de comptabilité etc ... Quand allez-vous être transparent sur ce que vous coûtent au total ces boîtes de production qui ont des statuts différents ? Et quel est le chiffre d'affaire de ces boîtes de production (par pays et non par zone) ?

Les questions relatives à des relations commerciales avec des prestataires ne relèvent pas les Délégué du personnel. Cette question doit être abordée en Comité d'Entreprise.

- 14) Parallèlement pourriez-vous également être transparent sur les rémunérations des journalistes rémunérés à la pige et travaillant à l'étranger pour France 24 (comme cela doit être partout).

Le barème de rémunération des journalistes correspondants rémunérés à la pige a été communiqué lors de la négociation sur l'emploi des collaborateurs non permanents. Cette démarche a été menée en toute transparence.

- 15) Pourquoi la direction qui, à juste titre, condamne la mainmise des GAFAs sur le marché de l'information et de la publicité, oblige-t-elle les utilisateurs du site France24 à passer par un moteur de recherche type Google pour trouver une information précise ? Vous savez très bien que cela a des conséquences : une recherche sémantique désormais inaccessible sur notre site avec une réduction de la visibilité de nos contenus, une perte de compréhension de la nature des recherches, une perte mécanique de trafic, une moindre exposition susceptible d'entamer notre capacité à monétiser nos productions. En donnant aux moteurs de recherche l'exclusivité des requêtes de nos informations. Quel est le but recherché par la direction des environnements numériques ?

Cette démarche à deux raisons :

- **Nos offres sont conçues pour répondre aux besoins des utilisateurs finaux, les internautes. 1% des internautes utilisent la fonctionnalité moteur de recherche sur les sites d'info. Ce n'est donc pas une priorité pour FMM.**
- **Un moteur de recherche puissant, qui donnerait des résultats satisfaisants, est très coûteux et nécessite de l'entretien pour une utilisation très limitée et sans garantie de retour sur investissement.**

Face à ce principe de réalité, FMM consacre son budget à d'autres développements prioritaires.

La Direction rappelle que chaque utilisateur est libre d'utiliser le moteur qu'il souhaite et qu'il juge le plus efficace ou le plus respectueux de la vie privée.

Enfin la question comporte des affirmations ou des informations erronées qu'il convient de corriger :

« Vous savez très bien que cela a des conséquences : une recherche sémantique désormais inaccessible sur notre site avec une réduction de la visibilité de nos contenus, une perte de compréhension de la nature des recherches, une perte mécanique de trafic, une moindre exposition susceptible d'entamer notre capacité à monétiser nos productions. »

La Direction des environnements numériques travaille justement à rendre les contenus des marques de FMM plus découvrables et les offres plus performantes, ce qui donne des résultats inverses à ce qui est affirmé dans la question.

- 16) Pourquoi la direction a-t-elle décidé d'enlever des jours de magazines unilatéralement à une journaliste cyclée qui alternait depuis des années entre News et Magazines pour donner ce travail à des pigistes ? N'est-ce pas une façon d'accentuer la précarité ?

La Direction ne voit pas en quoi « enlever des jours de magazines » à une journaliste CDI cyclée accentue la précarité, étant donné qu'un journaliste pigiste a bénéficié de ces piges. Il s'agit d'une décision du rédacteur en chef des Magazines qui avait besoin d'un collaborateur aux compétences spécifiques pour effectuer une tâche spécifique dans le cadre de ses besoins de production. Cette décision ne préjuge pas de la capacité de l'autre journaliste à tenir ce rôle mais parfois, la Direction doit faire appel à certaines personnes en particulier.

- 17) Le rédacteur en chef des magazines arabophone a-t-il le droit de changer de façon unilatérale les plannings de certains rédacteurs ?

Le rédacteur en chef des magazines arabophone a demandé à changer de collaborateur, en inversant avec un autre qui travaillait sur le même horaire et la même journée. La seule différence réside dans l'orientation de l'activité, l'un en News et l'autre en Mags. Le Secrétariat Général essaie d'être le garant du respect des cycles de travail, tout en gardant la souplesse de pouvoir répondre, sans grand bouleversement, à une demande spécifique de la Rédaction.

- 18) Pourquoi cette même salariée qui demandait il y a des années des formations à la présentation n'a jamais été entendue ?

La formation ou l'affectation d'un(e) journaliste à la présentation relève d'une décision de Direction et n'a pas de caractère automatique.

- 19) Pourquoi cette même salariée qui demande aujourd'hui des doublons au poste de rédacteur en chef n'arrive pas à en avoir, alors que c'était validé dans l'entretien annuel de 2018 ?

La rédaction en chef correspond à un poste d'encadrement dont l'attribution relève de la seule Direction.

- 20) Pourquoi la direction refuse à des journalistes en CDI à la rédaction arabophone et en VSD de travailler des journées supplémentaires et augmente par la même occasion le recours aux pigistes ?

Cette affirmation est inexacte. La Direction est demandeuse de faire travailler les collaborateurs CDI, affectés en VSD, un jour de plus dans la semaine.

- 21) Quand débiteront les négociations sur le CSE et le Protocole d'Accord Préélectoral ? Serait-il possible d'avoir un calendrier social jusqu'aux vacances d'été pour que les OS puissent s'organiser en conséquence ?

Les négociations sur le CSE et le Protocole d'Accord Préélectoral seront ouvertes prochainement. Un calendrier social est en cours d'élaboration pour débiter les négociations après les vacances scolaires d'hiver.

- 22) Pour éviter de répondre à certaines questions, il arrive que vous répondiez à des questions DP avec cette formule « cette question ne relève pas de la compétence des Délégués du personnel ». Sauf, que vous le savez les réponses aux questions des Délégués du Personnel doivent être motivées et explicites sous peine de délit d'entrave. C'est pourquoi nous réitérons notre question posée plusieurs fois en réunions et en DP le mois dernier : pourquoi vous refuser d'inscrire "journaliste" sur les documents officiels et sur les fiches de paie des journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger" ? (une question qui relève bel et bien des DP)

La Direction rappelle qu'un correspondant n'est pas forcément un journaliste professionnel. Un journaliste professionnel doit exercer une activité de journaliste à plus de 50 % et percevoir des appointements fixes, comme le confirme la CCNTJ mentionnée sur la fiche de paie.

Rien n'a changé dans notre pratique, le projet d'accord sur les correspondants soumis à la signature en décembre dernier est identique sur les conditions de collaboration. Les correspondants sont informés de leurs droits et de leurs devoirs.

- 23) Toujours concernant les journalistes rémunérés à la pige et travaillant à l'étranger. Nous vous avons posé la question plusieurs fois en réunion, à savoir : pourquoi avez-vous arrêté d'inscrire sur leur fiche de paie qu'ils relevaient de la CCNTJ. En réunion vous invoquiez le fait que c'était une convention NATIONALE, ensuite en question DP du mois dernier vous avez parlé de bug informatique, ensuite le 8 février le service juridique est revenu en arrière en disant à Françoise Delignon que vous ne pouviez pas leur appliquer parce que c'était une convention nationale. Et deux jours après vous avez envoyé un mail pour dire au réseau Spartacus que vous n'aviez pu le faire en raison d'une surcharge de travail et que vous alliez très rapidement remédier à cet oubli. Allez-vous continuer encore longtemps à jouer avec leurs nerfs ? Quand cela s'ajoute à la diminution de pages à la fin des cotisations sécurité sociale/retraites et aux tracasseries administratives, ne pensez-vous pas que cela est de la pure provocation ?

La mention de la CCNTJ sera inscrite sur le bulletin de paie pour les correspondants à l'étranger au plus tard au mois de mars. La demande de modification a été faite auprès de l'éditeur de notre logiciel paie.

- 24) Lorsqu'un journaliste de RFI n'a pas signé l'avenant concernant les droits d'auteur, vous savez pertinemment que légalement vous ne pouvez pas inscrire RFI et son nom sur les photos mises sur le net mais seulement son nom. Pourquoi ne l'appliquez-vous pas ?

Une journaliste a utilisé sur le site RFI des photos qu'elle avait prises personnellement. Elle souhaitait que seul son nom apparaisse sur le site sans que le nom de RFI n'apparaisse. En l'absence d'accord entre les parties, les photos ont été retirées pour régler le problème.

- 25) Pour la énième fois la CGT demande à la direction de payer les photos envoyées par les pigistes pour illustrer leur reportage sur Internet, notamment ceux qui travaillent pour Accents d'Europe. Quand allez-vous régler cela ? Nous vous rappelons qu'il est illégal d'utiliser les photos de ces pigistes sans les rémunérer, si les photos ne sont pas payées vous ne pouvez donc pas les utiliser...

A ce jour, l'émission Accents d'Europe n'a pas de budget pour payer des photos en plus des piges de reportage. La Direction de RFI étudie la possibilité que le service numérique paye ces photos sur son budget. En attendant, dans la mesure où l'émission Accents d'Europe n'a pas de budget, la Direction n'utilisera pas les photos des pigistes. La direction rappelle à cette occasion aux pigistes de ne pas envoyer des photos qui ne pourront pas être payées.

- 26) Existe-t-il des journalistes non-cadre à FMM ? Si c'était le cas, font-ils des heures supplémentaires rémunérées ? Ces heures leurs sont-elles payées ?

Les journalistes « non cadre » sont les journalistes stagiaires au regard de la commission de la carte professionnelle des journalistes. Cet état est provisoire et correspond à une période de stage de 2 ans maximum. Ces journalistes sont traités comme leurs collègues, pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

- 27) Quel est la règle pour la pose des RTT à la rédaction Russe ?

Les règles de pose des RTT est identique pour l'ensemble de l'entreprise. Par conséquent, il n'y pas de règle spécifique à la rédaction russe. Pour mémoire, il convient de poser les jours ouvrés, puis les jours calendaires.

- 28) Les jours de Repos Hebdomadaire et Repos Hebdomadaire Légal étant différents 1 semaine sur 2 dans les cycles de travail de ce service, comment se fait-il que lors de la pose des congés, les RH et RHL soient positionnés par défaut toujours le samedi et le dimanche pour chaque semaine ?

La Direction a constaté un certain nombre de dysfonctionnements dans la dépose des congés à la rédaction russe. Le Secrétariat Général, la Cheffe du service et son adjoint, travaillent ensemble pour que la rédaction russe applique les mêmes règles que dans les autres rédactions. Par exemple, pour une semaine d'absence du lundi au dimanche, il faut bien déposer 7 jours calendaires.

D'autre part, la rédaction Russe est dans un 5/2 glissant (lundi-vendredi) comme la majorité des rédactions de langues, qui s'organise autour d'une rotation WE à laquelle participent un certain

nombre des journalistes de la rédaction. La fréquence de ces week-ends travaillés est variable. Il ne s'agit pas d'un cycle de travail fixe (comme un 4/5/5), avec des dates fixées dès le début de l'année pour l'ensemble de l'année (par exemple, les RH et RHL d'une personne ne sont pas forcément toute l'année les mercredis et jeudis).

Les chefs de service doivent fixer, comme dans les autres rédactions, les jours de RH et RHL en fonction des besoins du service.

29) Quel est la règle pour la pose des RTT dans les autres rédactions de langue ?

Les règles de pose des RTT des rédactions de langue est la même règle que pour l'ensemble de l'entreprise.

30) Pourquoi la direction des langues de RFI est en train de « négocier » une nouvelle grille pour le service Russe en consultant seulement une partie de la rédaction ?

Il n'y a aucune « négociation » autour d'une nouvelle grille au sein de la rédaction en russe. En revanche, la direction ne s'interdit pas de réfléchir et d'échanger avec la rédaction sur des évolution de la grille ou d'organisation.

31) Quand sera mise en place la nouvelle grille de ce service ?

En cas de changement de grille, les instances seront informées ou consultées.

32) Où en est la réforme du service en Espagnol ? Quand sera-t-elle mise en place ?

L'objectif est fournir la 3^{ème} émission commune pour l'antenne espagnole de France 24 qui était prévue dès la création en 2016. Pour se faire, 2 ETP supplémentaires ont été créés, un en CDI, un en pige. A l'époque, une émission sport n'a pas pu voir le jour. Depuis 2016, la rédaction de RFI ne fournit que 2 émissions.

La mise en œuvre de la 3^{ème} émission nécessite de réorganiser la grille et les tableaux de service en conséquences, ce travail est en cours.

33) Combien de « départs accompagnés » est envisagé au sein de cette rédaction ? Confirmez-vous qu'aucun de ces postes ne sera remplacé ?

A ce jour, seul un « départ accompagné » au sein de la rédaction ne sera pas remplacé. La rédaction perd un ETP certes, mais garde autant de journalistes (22) puisque l'attachée de production multimédias a été reconvertie en journaliste. Comme la Direction l'a indiqué depuis plusieurs années, les postes d'attaché de production multimédias ne sont pas remplacés en cas de départ ou de reconversion.

34) Comment une vacation de journaliste à RFI peut-elle se finir à minuit pile quand l'antenne assurée par ce même journaliste se finit à minuit ? Cela signifie-t-il que ce journaliste a donc moins d'une

seconde pour quitter son lieu de travail ? Côté personnel technique il y a toujours au moins 15 minutes entre la fin d'une antenne et la fin de vacation, pourquoi cette règle de bon sens n'est pas appliquée côté journaliste ?

Si la question fait référence à la rédaction en chinois de RFI, la direction précise que Le journal et l'antenne sont terminés à minuit et il n'y a plus d'activité après. Une bonne gestion est de ne pas payer indument des primes de nuit.

La direction rappelle que cette vacation est en 4/5/5 commence donc à 16h en hiver et non à à 17h ou 19h.

En revanche, la vacation du TCR se termine plus tard.

- 35) Pourquoi les journalistes du service « Coordination » de RFI ne sont-ils plus remplacés lorsqu'ils partent en congés ou quand ils sont malades ? Cela a des conséquences pour la circulation des sons entre rédactions, c'est-à-dire pour la qualité des antennes, pour l'archivage...

La journaliste en 5/2 qui jusque-là assurait les remplacements de ses collègues en 4/5/5 ne peut plus travailler le Week-end et ne peut donc plus faire de remplacements ponctuels les samedis/dimanches ((pour raisons médicales NDLR)).

Le Secrétariat Général précise que si, dans les rédactions, certains journalistes veulent faire des remplacements à la coordination, ils ne doivent pas hésiter à se faire connaître.

- 36) Aussi bien côté journaliste que TCR, certains salariés de la rédaction Anglaise de RFI sont toujours en attente de formation pour accomplir leurs nouvelles missions (console Bpix, formation vidéo...). Quand auront lieu ces formations essentielles ?

Des formations ont lieu, des dates ont été communiquées par le service formation.

- 37) Pourquoi les TCR Anglais ne sont-ils plus remplacés pendant leurs congés ? Le service tourne-t-il en autonomie ?

Les 3 TCR Anglais sont remplacés et le service n'est pas en autonomie.

- 38) Les TCR Anglais sont toujours en attente d'une nouvelle rencontre avec la DRH pour leur maintien d'EVP, comme promis par le Directeur Général lors de la présentation de cette réforme.

La DRH se rapprochera rapidement des personnes concernées.

- 39) Quand auront lieu les premiers entretiens individuels annuels pour les TCR ?

Les entretiens individuels vont être organisés prochainement.

- 40) La brigade TCR RFI & MCD est toujours en sous-effectif et ne permet plus de répondre aux différentes demandes d'antennes, de productions et de missions. Par conséquent, une hausse de la charge de travail est redistribuée sur les autres services TCR et commence à créer de plus en plus de tension. Il semble urgent d'étoffer rapidement les effectifs de la brigade. Des intégrations sont-elles prévues pour ce service ?

La Direction Générale a reçu plusieurs représentants de la Brigade pour évoquer, malgré les contraintes budgétaires, la création d'un nouveau poste de TCR.

- 41) Comment la DTSI Production explique-t-elle le fait de paraître de plus en plus débordée face aux besoins de remplacements (de congés, de maladie) ? Le sentiment grandissant qu'il devient vraiment compliqué de demander des droits à absence et qu'ils soient acceptés facilement se fait sentir ! Estime-t-elle donner les moyens humains suffisants au Planning pour assurer et anticiper le bon fonctionnement de la Production Radio (parfois visuelle...) ?

La DTSI travaille à former davantage de personnes en CDD pour assurer les remplacements aux magazines, et ainsi libérer les TCR de la Brigade pour répondre aux autres besoins de remplacements.

- 42) Trois rédactions à RFI sont actuellement touchées par la mise en place de réformes. La DTSI entend-elle défendre les postes des TCR concernés - et donc les effectifs - si ces réformes se trouvent à les impacter ?

Il ne s'agit à ce stade que d'une réflexion au sein des rédactions et bien évidemment les réformes seront présentées en instances.

- 43) Dans le logiciel de montage audio P.Radio, il est impossible de descendre plus bas que « -40 » dans la gestion du volume audio, un seuil générant parfois des « cliques » numérique désagréable. Pourquoi le volume « moins l'infini » n'est pas disponible ?

Un essai à -50 Db n'a pas été satisfaisant. La DTSI est en contact avec Dalet pour régler le sujet.

- 44) Quand P.Radio pourra compter dans ses rangs des égaliseurs, limiteur ou compresseur pour permettre aux TCR des « retouches » audio sans passer par un passage en studio ?

Les besoins ne sont pas forcément identiques entre l'info et les magazines, des plugings ont été identifiés et mis en place à la rédaction anglaise, ils sont en phase de test, la DTSI attend les retours.

- 45) Serait-il possible de donner au poste P.Radio des différents studios RFI et MCD les droits pour transférer des éléments dans les catégories PAD comme c'était le cas avant avec Dalet pour la catégorie antenne ? Cela donnerait plus d'autonomie aux TCR dans des moments d'urgence.

La DTSI ne peut répondre favorablement à cette demande, la priorité étant d'uniformiser l'ensemble des postes. Il y a toujours la possibilité de mettre l'élément dans un PAD et de

l'envoyer dans « URGENT » et transférer directement un son dans la catégorie PAD « by pass » pour la validation éditoriale.

- 46) P. Radio est-il envisagé cette année pour le montage et la diffusion lors des grosses missions du SME (Cannes, CAN...) ?

La mise au point est en cours et sera opérationnel pour Cannes.

- 47) Lors de la dernière réforme à MCD, 2 vacations TCR ont été décalé en début de soirée pour s'occuper de la nouvelle émission « L'air du temps ». Comment se fait-il que aujourd'hui une de ces vacations (13h 21h) soit repassée en journée (10h30 18h30) ? Les instances ont-elles été consultées suite à ce revirement ?

L'ensemble des TCR a été reçu et cela a été mis en place lors du changement de grille d'hiver. La DTSI rencontrera le TCR impacté par le supplément de charge de travail.

- 48) Depuis quand les TCR travaillant à MCD sont responsables du contenu éditorial qui passe à l'antenne ? N'est-ce pas la responsabilité des journalistes de fournir un élément complètement finalisé avant diffusion, d'autant plus quand 95% des TCR qui sont amenés à occuper des postes dans cette rédaction ne sont pas arabophone ?

Les TCR n'ont pas de responsabilité éditoriale.

- 49) Pourquoi les TCR de la brigade ne disposent-ils pas de toutes les informations qui leur sont nécessaires lorsqu'ils doivent faire des remplacements, par exemple sur les vacations dans les rédactions de langues ?

Lors d'un remplacement, le contenu ne suit pas la personne qui remplace. Face à cette situation pénalisante, la DTSI a créé un ticket.

- 50) Les déroulements de vacations sur Optichannel sont-elles régulièrement mises à jour ?

Les déroulements de vacations sur Optichannel sont régulièrement mises à jour. Il arrive que le contenu de la vacation reste sur le titulaire.

- 51) Pourquoi demande-t-on aux TCR des langues de faire des « missions » dans d'autres rédactions alors qu'ils ont un travail dans leur propre rédaction ?

Pour répondre à une urgence, les TCR des langues peuvent être appelés à des « missions » dans d'autres rédactions. Cette situation reste exceptionnelle.

52) Pour le Festival de Cannes, FMM envoie chaque année une quarantaine de personnes. Avec la nouvelle procédure des frais de mission, il faut justifier à l'aide de factures tous les frais engagés. Il pourrait donc y avoir plus de 1500 factures à la fin du festival. Comment la Direction s'y prendra-t-elle pour gérer 1500 factures et pour rembourser le personnel dans un laps de temps respectable ? Lors des réunions sur cette nouvelle procédure de frais de mission, la Direction, clairvoyante, nous avait pourtant déclaré que lors de la couverture d'événements exceptionnels tels le Festival de Cannes, FMM mettrait en place un dispositif spécifique judicieux. Pourquoi ceci n'a-t-il pas été appliqué ?

La Direction Administrative et Financière s'organisera pour répondre à cette activité.

53) Le service des Missions peut-il prendre en compte les cartes de fidélité (et non de réduction) personnelles des salarié(e)s partant en reportage lors des réservations de billets de train ?

Le service des missions étudie dans quelle mesure la Direction peut répondre à cette demande.

54) Pour la énième fois, les chaînes sportives payantes (Canal +, Be In Sports, Eurosport...) ont disparu des écrans de télévision et des PC de bureau. Impossible pour les présentateurs de suivre un match en cours et donc d'en donner le résultat final, et impossible pour le service des Sports de monter des réactions à chaud pour les journaux. Pourquoi la télédistribution de ces chaînes a-t-elle été encore interrompue ?

Des mesures vont être prises pour que ce dysfonctionnement ne se reproduise plus. En cas de problème, il convient d'adresser directement un courriel à l'administration de l'information.

55) Encore trop souvent, l'abonnement numérique au quotidien L'Equipe devient inaccessible aux journalistes du service des Sports dès la fin de la matinée pour cause de "connexions excessives", et ce malgré deux identifiants et mots de passe différents disponibles. Peut-on modifier ces codes d'accès trop facilement identifiables ?

Le nombre de codes d'accès est limité. Il faut absolument que les utilisateurs se déconnectent quand ils ne consultent plus l'Equipe car le nombre de connexions simultanées sur un même code est limité. La direction de la rédaction de RFI va examiner si un abonnement supplémentaire est nécessaire pour le service des sports uniquement.

56) L'usage de la cigarette électronique en plein open space du 3ème étage à RFI, mais également en régie, est encore beaucoup trop fréquent la nuit et lors des matinales, au grand dam de salariés qui aimeraient bien que ça cesse... Peut-on rappeler le règlement aux récalcitrants ?

Les manquements au règlement peuvent être signalés auprès de la DRH qui rappellera les règles en vigueur aux personnes concernées.

- 57) Quels sont les règles de rémunération des salariés en contrat d'apprentissage et de ceux en contrat de professionnalisation ? Y a-t-il une grille salariale qui leur est appliquée ? Selon quels critères ?

Le récapitulatif des règles de rémunération des salariés en contrat d'alternance et la grille appliquée sont disponibles à la DRH.

- 58) La cellule psychologique présente dans nos locaux une fois par mois remporte un grand succès, malheureusement. La direction pourrait-elle augmenter les jours de présence à FMM de cette cellule ?

Actuellement, il n'est pas prévu d'augmenter les jours de présence physique de la psychologue. En revanche, il est rappelé que les salariés peuvent joindre par téléphone la plateforme d'écoute et de soutien téléphonique gratuitement, 7 jours sur 7 et 24 heures 24 depuis la France (0805 110 259) et depuis l'étranger (+33 970 73 19 69).

Les psychologues sont visibles sur le site internet de Proconsulte : www.pros-consulte.com.

- 59) Voici une question posée le mois dernier accompagnée de la réponse de la direction :
« QUESTION : Sur quels critères un salarié peut-il passer en télétravail ? Quand reprendront les négociations avec les OS sur ce sujet ? // REPONSE : À ce jour, le télétravail n'est mis en place que sur prescription du médecin du travail à FMM »

A ce jour nous constatons qu'il existe des salariés bénéficiant de certaines dispositions de télétravail sans prescription du médecin du travail. Comment la direction explique-t-elle ces différences de traitements ?

A ce jour, le télétravail accompagné par FMM, est mis en place sur recommandation du médecin du travail lorsque les critères de sécurité informatique sont réunis et lorsque l'organisation du travail le permet.

Pour l'instant, la Direction ne peut avancer sur cette négociation en raison des coûts liés aux matériels nécessaires, des problématiques de sécurité informatique du réseau et des outils.

- 60) Depuis quelques jours les salariés d'Eurest n'ont plus la possibilité de choisir, comme le font les salariés de FMM, la composition de leurs menus. C'est un même plat pour tous et bien sûr le moins couteux. A vouloir proposer une meilleure prestation à FMM mais à un prix défiant toute concurrence, Eurest pénalise ses propres salariés. Serait-il possible à la direction de FMM d'intercéder auprès de ce prestataire afin que ses salariés soient traités dignement ?

Cette information n'est pas remontée aux services généraux.

- 61) Même si un gréviste reste chez lui assis sur son canapé à regarder des séries ou à se faire les ongles (ou les deux en même temps), il s'assoit surtout sur une journée de salaire. Pour cette raison seule, son acte mérite d'être respecté. Lorsqu'un cadre demande à un salarié de remplacer

un gréviste, d'une part il étouffe le seul moyen qu'a le salarié gréviste de faire entendre son profond mécontentement, d'autre part il le méprise. La direction pourrait-elle montrer un peu de considération à l'égard des grévistes en n'empêchant pas la contestation de s'exprimer? Personne ne fait grève de gaieté de cœur.

Le droit des salariés de faire grève est parfaitement respecté à FMM. Les salariés grévistes qui sont remplacés par des salariés de l'entreprise, en respect des dispositions légales et conventionnelles, sont ceux dont la présence est nécessaire pour le bon fonctionnement de l'antenne. Pour rappel, FMM étant une société de mission de service public, elle est soumise au principe de continuité du service public.

Questions FO

- 1) La direction peut-elle nous indiquer où les salariés peuvent trouver les Informations en détail concernant leur contrat de prévoyance ? Le contrat de prévoyance est-il obligatoire ou pas ?

La prévoyance est obligatoire pour tous les salariés en CDI et CDD de France Médias Monde. Le résumé des garanties est disponible sur l'intranet :
<https://intranet.francemm.com:443/silverpeas/Publication/3057>

Un bulletin de Désignation particulière de bénéficiaire(s) est disponible ici :
<https://intranet.francemm.com:443/silverpeas/Publication/3725>

- 2) Le versement de l'indemnité de congés payés pris au titre des CP de 2018 sera versé en une seule fois en février 2019 ? Pourquoi l'indemnité de congés payés de 2019 sera-t-elle mensualisée ?

L'indemnité de congés payés au titre des CP de 2018 a été versée en janvier 2019 selon l'engagement de la Direction. Le 10^{ième} congés de l'année 2019 sera payé selon les mêmes modalités en janvier 2020.

L'objectif reste d'automatiser la mensualisation du versement du 10^{ième} CP en fonction des possibilités et des priorités de développement.

- 3) Tous les salariés n'ont pas perçus le 10^{ème} de CP, quels sont les critères pour la percevoir ?

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

- Salariés entrés après 2017 ou ayant été absent au titre d'un congé non rémunéré (n'ayant donc pas acquis de congés en 2017) ;
- Salariés augmentés en 2018 ;
- Salariés sans prise de congés enregistrée en 2018.

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

S'il y a une augmentation de salaire, les jours posés sont valorisés par rapport à leur année d'acquisition, si les 10% sont de fait acquis.

Si la valeur des jours posés est supérieure à l'année précédente, il n'y aura pas versement de 10^{ième} de CP puisque la valeur des jours est calculée par rapport au 10^{ième} CP.

- 4) En mars 2018, la direction indiquait que « conformément à l'accord d'entreprise, la dépose d'une récupération sur une vacation générant des EVP doit donner lieu au maintien des EVP » Est-ce le cas ?

La question est en cours d'étude, son financement suppose l'imputation du coût de cette mesure sur le budget d'évolution de la masse salariale (NAO).

- 5) Le gouvernement a avancé la date de fin des cotisations sociales sur les heures supplémentaires au 1er janvier 2019, au lieu du 1er septembre. Et, nouveauté, c'est défiscalisé. Selon des simulations réalisées par la direction de la Sécurité sociale, pour le projet de loi de Financement de la sécurité sociale 2019<<http://www.assemblee-nationale.fr/15/pdf/projets/pl1297-ei.pdf>>, le gain net pour un smicard est de 154,90 € par an contre 458,70 € pour un cadre gagnant trois fois le smic. La suppression de cotisations sociales sur les heures supplémentaires a-t-elle eu lieu sur la paie de janvier 2019 ? Quand le seront-elles à FMM ?

Les heures supplémentaires sont, comme tout EVP, payées avec un mois de décalage. Les EVP remontent en paie autour du 10 du mois suivant. Par ailleurs, compte tenu de la parution tardive du décret, notre prestataire SOPRA HR n'a pas fourni cette évolution à temps pour une mise en production sur la paie de février (livraisons arrêtées au 12/02 au soir).

Par conséquent, cette mesure ne pourra donc pas être effective avant la paie de mars. Des régularisations seront réalisées comme à chaque fois qu'une mesure est mise en production avec un décalage.

Il conviendra également de gérer une difficulté technique pour réaliser la rétroactivité avec le prélèvement à la source.

- 6) Au sein des directions de FMM, où une même catégorie d'emploi est à la fois en heures supplémentaires et au forfait cela va créer de grandes différences puisque l'effet de la défiscalisation, profitera, par définition uniquement aux personnes imposées, donc aux salariés qui gagnent, aussi, le plus...? La direction envisage-t-elle des effets correctifs ? Si oui lesquels ?

La Direction applique les consignes de l'Etat.

- 7) Au niveau de la formation existe-t-il des synergies avec les autres sociétés de l'audiovisuel public ?

A ce jour, il n'existe pas encore de synergies avec les autres sociétés de l'Audiovisuel Public sur la question de la formation. Néanmoins des actions communes sont initiées depuis peu autour de la question des achats de formations obligatoires, comme la RGPD.

- 8) Le conseil d'administration du mois de février fixera t'il le date qui permettra la tenue de la réunion NAO, en validant le budget consacré aux mesures en 2019 ?

La DRH proposera un calendrier social prochainement.

- 9) A quelle date est prévue la NAO ?

La DRH proposera un calendrier social prochainement.

- 10) Pourquoi les pigistes n'ont plus le statut de cadres malgré leur carte de presse et la convention collective des journalistes ?

Les pigistes n'ont jamais eu le statut de cadre auprès des caisses de retraite. Par conséquent, les mentions sur les bulletins de paie doivent être en rapport avec les cotisations ce qui a été fait lors de la mise en place du bulletin clarifié.

- 11) Si oui, depuis quand ? Qu'en est-il des CDD et CDI ?

Depuis toujours, les pigistes n'ont jamais eu le statut de cadre auprès des caisses de retraite.

En revanche, les CDI/CDD journalistes cotisent aux caisses de retraite sous le statut cadre, à l'exception des journalistes stagiaires durant leurs premières années de carte de presse (maximum deux ans).

- 12) Pourquoi un journaliste est-il cadre en CDD et non cadre à la pige ? Comment le mode de rémunération peut-il avoir une incidence sur le statut cadre ou employé ?

Comme déjà indiqué lors de précédentes réunions et questions, les caisses de retraite complémentaires considèrent les pigistes comme des non-cadres.

La Direction rappelle que le statut catégoriel ne constitue pas une appréciation des aptitudes du salarié.

Il n'y a pas non-plus de différence entre les cotisations cadres et non-cadres au titre de la retraite de base, de la maladie et du chômage.

En outre les taux de cotisation de retraite complémentaires applicables aux pigistes sont spécifiques et ont toujours été appliqués comme ils le devaient, que les pigistes soient déclarés comme cadres ou non-cadres.

Enfin les caisses ARRCO et AGRIC ayant fusionné au 31 décembre 2018, il n'y a plus de distinction entre ces deux statuts catégoriels en termes de régime de retraite.

Les journalistes travaillant à la pige sont effectivement considérés par les caisses de retraite complémentaires comme des NON-CADRES. Cette information nous est confirmée régulièrement par AUDIENS, caisse de retraite complémentaire historique des pigistes.

Les points de retraite sont repris avec la même valeur qu'ils proviennent de cotisations de caisses cadres (AGIRC) ou de caisses non cadres (ARRCO).

La fusion des caisses de retraite s'impose à l'ensemble des employeurs et des salariés en France.

Cette fusion, ainsi que le statut catégoriel, n'ont aucune incidence sur la reconnaissance, le chômage, la sécurité sociale et l'évolution professionnelle des pigistes.

- 13) Aux élections du CA tous les journalistes étaient dans le collège cadre y compris les pigistes, non ?

Lors des élections, un collège unique réunit l'ensemble des journalistes de FMM pigistes, CDD et CDI.

- 14) Pourquoi la direction de FMM n'applique-t-elle plus l'article 1er de la CCNTJ ?

Article 1er : La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les journalistes professionnels, salariés des entreprises tels qu'ils sont définis à l'article L. 761-2 du code du travail et à l'article 93 de la loi du 29 juillet 1982.

Alinéa 1 :

Le journaliste professionnel est celui qui a pour occupation principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs publications quotidiennes ou périodiques, ou dans une ou plusieurs agences de presse ou dans une ou plusieurs entreprises de communication audiovisuelle et qui en tire le principal de ses ressources.

Alinéa 2 :

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il reçoit des appointements fixes et remplit les conditions prévues au paragraphe précédent

La Direction ne comprend pas l'objectif de la question puisque la référence à la CCNTJ sera mentionnée sur les bulletins de salaire des correspondants.

La Direction rappelle que tous les correspondants ne sont pas forcément journalistes. En effet, le correspondant pour être journaliste professionnels doit avoir 2 conditions :

- ***recevoir des appointements fixes,***
- ***avoir comme activité principale, une activité de journaliste (plus de 50% de ces journalistes).***

- 15) Le correspondant à l'étranger s'il n'est plus considéré comme un journaliste par la direction de FMM quel statut at-il ?

Comme évoqué précédemment et conformément aux dispositions de la CCNTJ, le statut de correspondant, n'est pas forcément un statut de journaliste.

- 16) Le compteur RTT reliquat du 1/01 au 31/12/2019 correspond à quelle année ?

Le compteur RTT reliquat du 1/01 au 31/12/2019 correspond au reliquat de RTT constaté au 31/12/2018 et reporté dans la limite de 6 jours jusqu'au 31/03/2019.

- 17) Est-ce que le télétravail sur prescription du médecin du travail à FMM est mis en place à chaque prescription du médecin du travail ?

La Direction fait le maximum pour mettre en place une solution de télétravail lorsqu'elle est prescrite par le médecin du travail.

Cependant le poste sur lequel est affecté la personne, l'organisation du travail dans le service ou les outils sur lesquels la personne concernée travaille, ne le permettent pas toujours.

- 18) La négociation sur le télétravail dans le cadre des cinq ordonnances Macron qui ont été adoptées par le Conseil des ministres le 22 septembre 2017 puis publiées au JO le 23 septembre 2017. La troisième ordonnance portant sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail facilite notamment le recours au télétravail peut-elle reprendre à FMM ? Un calendrier prévisionnel des réunions sur le sujet du télétravail est-il prévu ?

A ce jour, le télétravail accompagné par FMM, est mis en place sur recommandation du médecin du travail lorsque les critères de sécurité informatique sont réunis et lorsque l'organisation du travail le permet.

Pour l'instant, la Direction ne peut avancer sur cette négociation en raison des coûts liés aux matériels nécessaires, des problématiques de sécurité informatique du réseau et des outils.

- 19) Est-il possible d'actualiser les organigrammes de FMM sur l'intranet ?

La mise à jour est en cours.

- 20) Le relevé Agirc /Arcco s'arrête au 31/12/2016, est-ce un bug ? La direction peut-elle confirmer que les déclarations ont bien été transmises du côté FMM à l'organisme collecteur ? Et quand ?

L'arrêt des relevés Agirc /Arcco au 31/12/2016 n'est pas un « bug ». La Direction confirme que les déclarations ont bien été transmises à l'organisme collecteur en temps et en heure.

L'absence d'information au-delà de 2016 est liée aux délais de traitement des déclarations par Audiens qui nous a confirmé les avoir reçues et nous a communiqué la réponse suivante en octobre dernier :

« Bonjour Monsieur,

Suite à votre mail du 08 novembre dernier concernant l'attribution des droits retraite 2017 des salariés de France Médias Monde nous vous précisons

- avoir convenu avec vos services de la production d'une DADS au 2017 afin de sécuriser les données 2017, première année en DSN

- avoir, de fait, une année 2017 qui nécessite un double traitement et vérification des données, celles des DSN et de celles de la DADSU

En raison de ce contexte nous confirmons que les droits retraite des salariés de FMM n'ont pas encore été attribués et que nous mettons tout en oeuvre pour fiabiliser la qualité des données qui seront prises en compte.

Pour les personnes qui ont à liquider leur retraite, nous avons convenu de valider, en amont, pour chaque salarié, avec vos services, les données à prendre en compte.

Concernant la situation des intermittents, ils peuvent, en effet, avoir une attribution de droits temporairement incomplète. Pour un salarié intermittent (multi employeurs), ses droits seront intégralement attribués dès le traitement des déclarations de tous ses employeurs.

Enfin, nous restons à votre disposition pour assurer l'interlocution avec les éventuels salariés de FMM qui souhaiteraient avoir la confirmation de ce processus et de la future attribution de leurs droits Arrco et/ou Agirc.

Nous restons à votre disposition et ne manquerons pas d'échanger avec vos services sur l'évolution des déclarations citées.

**Conseiller Grandes Entreprises- Audiovisuel-Spectacle
Pôle Entreprises et Institutions – Audiens »**

21) Est-ce que le calendrier du paiement des salaires va être revu suite au bug De janvier ?

Le « bug » de janvier est lié à la mise en place de la fusion des caisses de retraite complémentaire et du prélèvement à la source, combinée à une erreur de la banque causant elle-même un décalage de 24h00.

D'une manière générale le calendrier de paie est conçu pour un virement au plus tard la veille du dernier jour du mois, et en décembre avant le début des vacances.

22) Il y avait avant une fête en hiver et un évènement plus confidentiel en été Les salaires ne méritent pas de s'amuser 2 fois dans l'année??

Cette décision n'est pas guidée par le « mérite » des salariés, mais seulement par des fortes contraintes budgétaires auxquelles l'entreprise doit faire face. La fête de l'été, peu onéreuse, présente en outre l'avantage de permettre à une grande majorité de collaborateurs, y compris ceux qui sont cyclés, d'y participer puisqu'elle se déroule à FMM.

23) les Heures de récupération liées au travail du dimanche ne sont toujours pas créditées.

24) le compteur heures de recup AIA est-il prêt ?

Réponses aux questions 23 et 24. Le compteur « heures de récupération AIA » n'est pas prêt. Les obligations légales évoquées précédemment (prélèvement à la source, fusion des caisses, défiscalisations de HS, ...) sont prioritaires en termes de développement informatique. Nous rappelons que les salariés concernés peuvent bénéficier de leurs AIA tout au long de l'année et depuis 2017.

- 25) Ces heures sont normalement disponible toute l'année mais on les accorde pas sous prétexte de : « Pas de disponibilité » alors qu'elles sont bien acceptées pour d'autres. Les salariés ne supportent plus de pas pouvoir les poser. On refuse souvent aux mêmes personnes la pose de congés comme les heures de récup.

La pose des AIA doit être anticipée avec les services de planning.

Par ailleurs, aucun salarié n'est empêché de poser ces heures pour des raisons liées au logiciel.

- 26) Pourquoi la direction ne propose-t-elle pas le statut de salarié détaché aux correspondants ?

Les correspondants sont multi employeurs, ils s'installent de leur propre initiative et non à l'initiative de FMM.

Par ailleurs, le détachement répond à des conditions légales précises pour en bénéficier. En effet :

- **FMM doit être à l'origine du départ du correspondant à l'étranger.**
- **Le correspondant doit être titulaire d'un contrat de travail CDI avant son départ à l'étranger.**
- **Le détachement est toujours temporaire (24 mois maximum dans les pays de l'EEE et entre 1 et 5 ans pour les pays liés à la France par une convention bilatérale de sécurité sociale). Il fait l'objet d'une autorisation par les autorités des deux pays qui signent et délivrent un certificat de détachement.**
- **Concernant les pays qui ne sont pas liés à la France par une convention bilatérale de sécurité sociale, le détachement est de 6 ans maximum mais il n'exonère pas de cotiser dans le pays d'activité.**

Questions CFTC

Temps de travail :

- 1) L'accord FMM du 31 décembre 2015 établit le temps de travail annuel des salariés en forfait jours à 204 jours et leur octroie 22 jours de RTT. Si ce calcul fonctionne lorsque l'année comporte 365 jours, il n'en va pas de même lorsqu'il y a 366 jours. C'était le cas en 2016 et cela le sera à nouveau en 2020. Déduction faite des repos hebdomadaires (104 jours), des congés payés (25 jours ouvrés pour un droit complet), des 11 jours fériés et après ajout de la journée de solidarité, nous parvenons à 227 jours travaillés. Il faut donc 23 jours de RTT et non 22 pour atteindre le forfait contractuel de 204 jours. La Direction accorde-t-elle bien une journée supplémentaire de RTT lorsque l'année fait 366 jours ? Alternativement, cette journée travaillée supplémentaire est-elle bien, si le salarié en fait le choix, payée et assortie de la majoration de 25 % prévue par l'accord d'entreprise ?

A la lecture de l'accord, cette hypothèse ne concernerait que les personnes qui sont à 204 jours. Le service juridique va étudier la question pour 2020.

- 2) Conformément à l'article II/2.2.10 de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, "la planification doit faire apparaître les jours travaillés, les jours de repos hebdomadaire, les jours sans vacation et, le cas échéant les jours de RTT intégrés dans le cycle ainsi que les astreintes." Pourtant, 3 ans après la signature de l'accord, les cycles de France 24 n'indiquent toujours pas à quoi correspondent les jours non travaillés, à l'exception des repos hebdomadaires. Dans ces conditions, comment la Direction peut-elle s'assurer du temps de travail effectif de chaque salarié ? Comment peut-elle vérifier qu'une même journée sans vacation ne correspond pas à la fois à un jour férié et à un JRTT imposé ?

L'attribution des jours de RTT employeur répond à des règles qui excluent ce type de conflit. Toutefois, le Secrétariat Général de France 24 s'engage à mettre en œuvre la qualification de tous les jours appelés « off ».

- 3) La Direction a proposé en 2017 à l'ensemble des salariés de France Médias Monde de signer un avenant à leur contrat de travail afin de leur appliquer le nouveau cadre conventionnel de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015.

La signature de cet avenant implique pour les journalistes de France 24 de renoncer à la sixième semaine de congés payés dont ils bénéficiaient et qui constituait par ailleurs un avantage individuel acquis intégré à leur contrat de travail.

L'avenant indique que cette sixième semaine de congés payés est compensée par l'octroi de 7 jours de RTT. L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 précise par ailleurs dans son article III/3.5.5 que pour "les personnels journalistes de France 24, le nombre de jours à disposition des collaborateurs est au moins identique à celui dont ils bénéficiaient avant la mise en oeuvre de l'accord".

L'article détaille ensuite "pour mémoire" à quoi correspondent ces jours : "1 semaine de congé payé (soit 7 jours) et 7 jours ouvrés de R.T.T" qui sont "à la disposition des collaborateurs, soit 14 jours au total sont à la disposition des collaborateurs."

Pourtant, les journalistes de France 24 qui travaillent selon un forfait en jours réduit, y compris pour des raisons médicales, ne bénéficient plus de ces 7 jours de RTT qui viennent pourtant contractuellement en compensation de la perte de leur 6ème semaine de congés payés.

La Direction n'avait-elle pas affirmé que les journalistes n'avaient rien à perdre en signant leur avenant et en échangeant leur 6ème semaine de CP contre 7 RTT ? Les journalistes en cycle de France 24 qui ont fait le choix de conserver leur 6ème semaine de CP ne continuent-ils pas d'en bénéficier y compris lorsqu'ils ont opté pour un forfait en jours réduit ?

Les journalistes ayant signé leur avenant ont depuis 2017 un forfait de 204 jours par an. Dans ce cadre, ils ont renoncé à leur 6ème semaine de congés payés et bénéficié de 22 jours de RTT. Pour les journalistes en cycle, 15 jours de RTT sont inclus dans le cycle et 7 jours à leur main. Cette diminution du forfait jours a permis de réduire la pénibilité et de mettre en place de cycles allégés.

Les salariés non signataires ont conservé un forfait de 212 jours par an. Dans ce cadre, ils conservent leur 6ème semaine de congés payés et bénéficient de 8 jours de RTT. Pour les journalistes en cycle, les jours de RTT sont inclus dans le cycle. Aussi, ces journalistes ne devraient pas bénéficier des cycles allégés.

La Direction va à nouveau rappeler les conséquences de la non-signature de l'avenant de transposition au 1er janvier 2017.

- 4) Lorsque le contrat d'un salarié est suspendu (lors d'un arrêt maladie, congé maternité/paternité, congé sabbatique, etc.) celui-ci ne génère plus de RTT. Le nombre de jours de RTT dont il dispose annuellement est donc réduit en proportion.

Lorsque ce salarié est planifié en cycle avec un temps de travail annuel inférieur à 204 jours ou 1582 heures, certains des 22 jours de RTT dont il bénéficie sont planifiés par l'employeur. Par exemple, un salarié travaillant à la rédaction de France 24 dispose de 7 RTT et les 15 RTT restantes sont planifiées par l'employeur. Comment la Direction procède-t-elle pour déduire les jours de RTT non générés alors que les RTT planifiés par l'employeur n'apparaissent pas dans les cycles de travail comme le prévoit pourtant notre accord d'entreprise ? Que devient/deviennent le/les jours de RTT planifiés par l'employeur pendant l'absence de ce salarié ? Comment un salarié pourrait-il à la fois être en maladie et en RTT ?

La Direction rappelle qu'il n'est pas possible d'être à la fois en RTT et en maladie,

L'acquisition de RTT (salarié ou employeur), doit être pondérée au prorata du nombre de jours d'absence. Par exemple : si un salarié est absent pendant un mois, il n'acquiert pas 1,83 jours de RTT, la répartition entre RTT salarié restant et RTT employeur est à vérifier avec le gestionnaire de paie.

- 5) La Direction est-elle bien en mesure d'indiquer à chaque salarié le nombre de jours ou d'heures travaillés en 2018 ? A qui doit-on s'adresser pour obtenir cette information ?

Ces informations peuvent être transmises par les différents services de planning. Par ailleurs, il est toujours possible de consulter son planning sur optichannel.

- 6) Quelles sont les possibilités d'aménagement du temps de travail pour les salariées travaillant en horaires décalés à leur retour de congé maternité ?

Chaque demande d'aménagement est examinée au cas par cas avec la médecine du travail et les plannings.

- 7) Comment la Direction met-elle en œuvre un temps-partiel thérapeutique pour les salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours ? Le salarié repasse-t-il à l'horaire collectif et la convention s'en trouve suspendue ? La Direction proratise-t-elle le forfait annuel ? Cette dernière option serait pourtant illégale et interdirait du même coup de bénéficier des dispositions légales qui autorisent de calculer un prorata des assiettes de cotisations plafonnées, calcul qui a un impact sur le montant du salaire net et, bien entendu, sur le montant des cotisations.

Les salariés bénéficiant de temps-partiel thérapeutique bénéficient de journées sans vacation, lorsqu'ils étaient en forfait jours. Ils n'ont pas de RTT car ils ne doivent pas travailler plus de 35 heures.

- 8) La Direction prétend que les récupérations compensant le travail un jour férié sont déjà incluses dans les jours non travaillés des salariés planifiés en cycle à France 24. Cette affirmation ne repose pourtant sur aucun fondement conventionnel, l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, dans son article II/2.6.6 prévoyant expressément que les jours fériés travaillés sont récupérés a posteriori : "les salariés bénéficient d'un temps de récupération temps pour temps pour la totalité des heures travaillées un jour férié". Par ailleurs, l'article II/2.2.10 du même accord ne prévoit en aucun cas que les jours non travaillés puissent correspondre à des récupérations intégrées dans les cycles. Comment la Direction pourrait-elle d'ailleurs imposer aux salariés des récupérations *a priori* en violation des dispositions des articles II/2.2.9 et III/3.2.8 concernant les modalités de gestion et de prise des droits à récupération ? Pourquoi la Direction ne respecte-t-elle pas les termes de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 ?

Cette question DP revenant tous les mois, la Direction réitère sa réponse : depuis toujours les tableaux de service de France 24 incluent les jours fériés et leurs récupérations dans les journées sans vacation. L'accord n'a pas changé les pratiques existantes à l'époque.

- 9) Plusieurs salariés identifiés comme “disponibles” dans leur planning un jour donné se plaignent que le secrétariat général de France 24 les oblige à poser une RTT, une récupération ou un congé payé quand ils se trouvent dans l'impossibilité de venir en urgence ou dans la semaine pour assurer une vacation non prévue à l'avance. Cette pratique concerne principalement des salariés dits “jocker” qui supportent déjà le fait de ne pas avoir un cycle de travail stable. Comment peut-on exiger des salariés qu'ils posent des jours de repos pour pallier les défaillances d'une organisation du travail dont ils ne sont pas responsables ? Ces salariés dont la Direction semble attendre qu'ils soient disponibles à tout moment sans même respecter un délai de prévenance ne devraient-ils pas percevoir une compensation comme pour la TCR de la brigade de RFI ? Ne s'agit-il pas d'une forme d'astreinte déguisée ?

Il convient de replacer dans son contexte l'activité des salariés sur un poste de « joker ». En effet, la Direction n'attend pas d'eux une disponibilité de tous les instants. Le planning ne contraint pas un collaborateur à venir travailler un jour où il ne peut pas le faire. Pour autant, il faut aussi envisager la cohérence du temps de travail de ces collaborateurs, et considérer que certains jours d'absence doivent être justifiés. Le Secrétaire Général précise qu'il n'est pas question de « défaillances » de l'organisation du travail, mais de mesure d'accompagnement dans la progression de certains salariés pour leur permettre d'avoir une activité plus en accord avec leurs compétences, sous la forme de joker.

- 10) Les techniciens de transmission et de reportage de France 24 n'ont toujours pas été informés de leur solde d'heures de récupération liées à la baisse du temps de travail pour les cycles soumis à une forte pénibilité au titre de l'année 2018.

Conformément aux documents soumis à la consultation du CHSCT en 2017, il s'agit pour cette population de 80 heures pour une année pleine.

La Direction peut-elle communiquer individuellement à ces salariés le volume d'heures de récupération dont ils disposent au titre de l'année 2018 et les informer de la possibilité qui leur est offerte de les déposer sur leur compte épargne-temps sans obérer leur capacité d'alimentation annuelle de 5 jours ouvrés, comme cela a été annoncé à plusieurs reprises lors de réunions des DP et du CHSCT ?

Ces informations ont été communiquées à la DRH il y a 2 semaines et portées au crédit des CET respectifs.

CET :

- 11) Quand les salariés pourront-ils utiliser et consulter le solde de leur CET depuis Optiweb ?

La mise en place du CET dans Optiweb fait partie de la liste des développements en cours mais d'autres développements sont plus prioritaires (fusion AGIRC ARRCO, PAS, défiscalisation des HS,

...).

Les salariés peuvent consulter leur solde de CET, déposer utiliser ou monétiser des jours auprès de leur gestionnaires de paie.

- 12) À la suite des discussions avec les organisations syndicales dans le cadre de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, certains cycles effectués à France 24 ont vu leur nombre annuel de vacances réduit en raison de leur pénibilité. Un nombre cible de jours ou d'heures de travail maximum par an a été fixé pour ces cycles.

Le 10 juillet 2017, les Chefs d'antenne ont reçu un document signé de la DRH les informant que ces nouveaux plannings étaient en cours d'analyse avec le CHSCT et qu'en attendant leur mise en œuvre effective, la Direction attribuait à chaque salarié concerné par cette réduction du temps de travail un nombre de jours de récupération.

Le courrier précise ensuite que ce nombre de jours a été calculé rétroactivement au 1er janvier 2016 et pour une période courant jusqu'au 31 décembre 2017. Et qu'il "correspond aux informations communiquées par la Direction aux membres du CHSCT."

Conformément aux documents présentés au CHSCT lors de la consultation sur la refonte des cycles de France 24, les Chefs d'antenne bénéficient d'une baisse de leur temps de travail annuel de 159 heures.

Selon l'article IV/1.1 de l'accord relatif à la mise en place d'un compte épargne temps à France Médias Monde, les récupérations versées sur le CET le sont "à raison de 7 heures pour une journée".

Les 159 heures de récupération versées aux chefs d'antenne auraient donc dû être converties en 22,7 jours ouvrés pour une année complète. Pourtant, la Direction a choisi une autre base (9,09h = 1 jour) pour convertir les heures de récupérations des chefs d'antenne et ceux-ci n'ont donc perçu que 18 jours ouvrés par année complète, en 2016 et en 2017.

Pourquoi la Direction a-t-elle unilatéralement décidé, sans en informer le CHSCT, de convertir ces heures en jours avant de les déposer sur le CET des salariés et surtout en utilisant une moyenne théorique plutôt que le taux de conversion expressément prévu par l'accord d'entreprise sur le CET ?

La CFTC demande à la Direction de respecter les dispositions de ses accords d'entreprise et de verser aux Chefs d'antenne concernés les 4,7 jours ouvrés/an manquants sur les années 2016 et 2017.

L'accord sur le CET prévoit que le Compte Epargne Temps est exprimé en jours calendaires. La Direction a converti le nombre d'heures en jours en calculant le temps moyen des vacances dans l'organisation.

Paie / CP :

- 13) Lors de la séance du 26 avril 2018, la Direction a présenté au Comité d'entreprise une refonte des modalités de calcul de l'ICP pour se mettre en conformité avec les dispositions légales et réglementaires. Il a par ailleurs été expliqué au CE qu'à partir de 2019, le paiement de l'ICP se ferait en temps réel, c'est à dire que chaque jour de congé posé entraînerait le paiement d'un salaire journalier plus élevé puisqu'il intègre l'ICP proratisée. Ce dispositif est-il bien mis en œuvre et prêt à fonctionner ?

L'indemnité de congés payés au titre des CP de 2018 a été versée en janvier 2019 selon l'engagement de la Direction. Le 10^{ème} congés de l'année 2019 sera payé selon les mêmes modalités en janvier 2020.

L'objectif reste d'automatiser la mensualisation du versement du 10^{ème} CP en fonction des possibilités et des priorités de développement.

- 14) À quelle date et selon quelles modalités l'ICP 2019 sera-t-elle payée ?

L'ICP 2019 sera versée en janvier 2020 selon les mêmes modalités que l'ICP 2018.

- 15) À qui s'adresser si le montant du 1/10^{ème} CP ne correspond pas à ce qu'il devrait être ?

Les salariés peuvent contacter leur gestionnaire de paye ou le Contrôle de gestion sociale

- 16) Comment le "rattrapage salarial" dont bénéficient les salariés de retour de congé maternité ou d'adoption conformément aux articles L1225-26 et L1225-44 du code du travail est-il calculé ? Ce réajustement *a minima* (généralement - de 1%) risque-t-il de disqualifier ses bénéficiaires pour l'obtention d'une véritable augmentation dans le cadre des NAO ? Cela serait en parfaite contradiction avec la volonté de ne pas désavantager dans leur progression de carrière les personnes qui ont des enfants. La Direction s'engage-t-elle à ne pas considérer ce réajustement comme une augmentation dans les fiches de carrière et à ne pas en tenir compte pour l'attribution des mesures individuelles ?

Bien évidemment, la vocation de cette mesure est de ne pas se substituer aux autres mesures. Cette mesure sera identifiée dans les fiches de carrière.

Le calcul est celui prévu par la loi. Il convient de prendre toutes les augmentations de salaire par emploi, y compris celles accordées dans le cadre des NAO (dont les 2%) puis de comparer le montant d'augmentation par rapport à la masse salariale par emploi.

- 17) Toujours concernant l'application à FMM des articles L1225-26 et L1225-44 du code du travail, que se passe-t-il lorsque le congé maternité ou d'adoption est à cheval sur deux années civiles ? Quelle année la Direction retient-elle pour calculer la moyenne des augmentations perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle que le/la salarié(e) de retour de congé ?

L'année de référence est celle correspondant à la date du retour de congé maternité.

- 18) Qui sont les salariés qui bénéficient de la prime de bilinguisme ? Dans quel texte ses modalités de calcul et d'attribution sont-elles détaillées ?

Depuis la mise en place de l'accord d'entreprise FMM, la prime de bilinguisme n'existe plus. Pour les salariés qui en bénéficiaient avant la mise en place de l'accord d'entreprise FMM, elle a été intégrée en AIA.

Intermittents du spectacle :

- 19) Lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure ou égale à 4 jours, les heures de dépassement sont décomptées au regard de la durée fixée au contrat (Article 6.7 de l'accord national de branche de la télédiffusion). Les deux premières heures de dépassement sont majorées de 25 %, les suivantes de 50 %.

Ainsi, pour un Chef de production intermittent planifié 4 jours, du lundi au jeudi, sur des vacances de 10 heures (40 heures), les heures de dépassement sont décomptées à partir de la 32ème heure. Il doit ainsi percevoir 2 heures de dépassement majorées de 25 % et 6 heures majorées de 50 %.

Pourtant, il s'avère que FMM décompte les heures de dépassement par vacation et non pour la durée du contrat. Dans l'exemple donné, l'intermittent perçoit donc 8 heures à 125 % au lieu de 2h à 125% et 6 heures à 150%, la différence entre le salaire payé et le salaire dû n'est pas négligeable :

	Heures à 100 % (1h = 23,59 €)	Heures à 125 % (1h = 29,49 €)	Heures à 150 % (1h = 35,38 €)	Total
France 24	8h	8h	0h	990,76 €
Minimum garanti	8h	2h	6h	1026,10 €

France Médias Monde aurait dû verser à ce Chef de production **35,34 €** de plus au titre des heures de dépassement pour la durée de son contrat.

La CFTC demande à la Direction de respecter les dispositions de l'accord de branche télédiffusion et de verser rétroactivement sur trois ans aux intermittents concernés les majorations salariales non perçues.

Le Contrat d'un intermittent est conclu pour une journée, la durée du contrat est calculée sur des temps de travail d'une journée et non sur plusieurs jours.

Le fait que les lettres d'engagement regroupent les journées sur un seul document ne signifie pas que le contrat s'étend sur plusieurs jours.

La majoration des heures est appliquée par vacation.

- 20) Le délai d'envoi des bulletins de salaire des salariés recrutés en CDDU n'est pas acceptable. Des salariés ont reçu leur bulletin de novembre 2018 début janvier 2019, le cachet de la poste faisant foi. Comment la direction explique-t-elle un tel retard ? Que fait-elle pour y remédier ?

Depuis Janvier 2019, la mise en place du bulletin clarifié pour les non permanents permet d'envoyer les bulletins des non permanents non planifiés à la même date que ceux des CDI.

Pigistes :

- 21) De nombreux journalistes pigistes détenteurs de la carte de presse ont découvert avec stupéfaction sur leurs fiches de paie du mois de janvier une mention indiquant qu'ils n'ont pas la carte de presse et que la CCNTJ ne leur est donc pas appliquée. Est-ce une erreur ? Sinon, la direction a-t-elle une explication ? Quel est le but de cette manœuvre ? Depuis quand la détention de la carte de presse est-elle la condition d'application du statut de journaliste ?

Cette anomalie sera corrigée pour les bulletins de mars.

- 22) Malgré les informations apportées ces dernières semaines par la direction, plusieurs questions subsistent concernant la situation des journalistes pigistes à FMM.

- a. Sur les documents Pôle emploi fournis par la direction aux pigistes ces dernières années (avant la fusion AGIRC/ARRCO), on trouve tout et son contraire. Le même journaliste est déclaré tantôt cadre, tantôt non cadre. Parfois aucune case AGIRC/ARRCO n'est cochée, parfois elles sont cochées toutes les deux... Pendant toutes ces années, à quelle caisse complémentaire FMM cotisait-elle pour les centaines de journalistes pigistes qu'elle emploie ? Quel impact auront ces erreurs et ces omissions sur le calcul de leur complémentaire retraite et de leurs autres droits ?

Les cotisations sont correctes. Il est possible qu'il y ait eu des erreurs sur les AED. Ces documents étant actuellement produits à la main (500 par mois...). Le service paie essaie d'automatiser ce travail complexe, sans valeur ajoutée et forcément source d'erreurs.

Les AED sont des documents destinés à Pôle Emploi, ils n'ont pas d'impact sur les cotisations.

- b. Si le statut cadre ou non cadre n'a aucun impact sur les points "retraite complémentaire", chômage et sécurité sociale comme l'assure la direction, pourquoi a-t-elle décidé de préférer la mention non cadre sur les documents des pigistes alors que leurs collègues permanents sont assimilés cadres ?

France Médias Monde s'est mise en conformité avec les directives des caisses de retraite à l'occasion de la mise en production du bulletin clarifié en janvier.

- c. Quel impact ce changement aura-t-il sur les élections professionnelles ? À quel(s) collègue(s) les journalistes pigistes peuvent-ils appartenir ? Des journalistes cadres et des journalistes non cadres peuvent-ils cohabiter au sein d'un même collège ?

Lors des élections professionnelles, un collège unique réunit l'ensemble des journalistes de FMM pigistes, CDD et CDI.

Restauration d'entreprise :

- 23) Lors du CHSCT du 27 juin 2018, il avait été demandé au responsable des affaires générales si le restaurant d'entreprise pouvait bannir les produits à base d'huile de palme, laquelle contribue à la déforestation des régions tropicales où elle entraîne perte irréparable de la biodiversité. Cette demande a-t-elle été suivie d'effet ?

Le restaurateur précise qu'il est possible de sortir les produits contenant de l'huile palme sur la cafétéria (produits manufacturés) type Nutella, mars, Bounty etc.

Au restaurant, selon les informations dont disposent les services généraux, il n'y a pas ou très peu de produits manufacturés. L'huile de palme est interdite sous sa forme liquide dans toutes nos huiles. Un point reste à effectuer concernant les produits facturés.

- 24) Lors de la réunion DP du 18 décembre 2018, nous avons demandé s'il était possible de proposer du lait végétal à la cafétéria. Il nous a été répondu que le prestataire examinait la demande. Qu'en est-il ?

Le restaurateur va proposer du lait d'amende à la cafétéria.

25) Peut-on diversifier l'offre de produits sans lactose au restaurant d'entreprise ?

Le restaurateur propose déjà une offre sans lactose (crudités, pain, féculant etc...)

26) Le restaurant d'entreprise peut-il proposer une offre de produits sans gluten pour permettre aux salariés souffrant d'intolérance de se restaurer à FMM ?

Les convives ont déjà la possibilité de consommer un repas sans gluten, tous les jours. Le restaurant propose du riz, des légumes, des légumineuses, du pain sans gluten, des viandes grillées.

27) Au niveau du restaurant d'entreprise, nous avons constaté que les poubelles « canettes » et « bouteilles plastiques » étaient sorties en même temps que les poubelles contenant des déchets non-valorisables. Ces déchets sont-ils bien recyclés ? Les dirigeants d'Eurest peuvent-ils nous l'assurer ?

Il s'agit de filières différentes et le prestataire procède séparément aux enlèvements.

28) L'utilisation de la vaisselle en plastique (gobelets, assiettes, couverts, pailles, touillettes à boisson, etc.) sera interdite en France dès 2020 et dans toute l'Europe en 2021. Des sociétés comme la start-up française [CleanCup](#) proposent un diagnostic et une logistique adaptée pour permettre aux entreprises de se passer totalement de gobelets en plastique. FMM compte-t-elle recourir à une telle offre pour bannir définitivement le plastique de nos fontaines à eau et distributeurs de boisson ? Plus généralement, FMM et Eurest ont-t-ils pris les mesures nécessaires, dans le cadre de leur responsabilité sociétale (RSE), pour anticiper les dispositions légales ?

Les prestataires du restaurateur travaillent sur le sujet. La filière en général a pris un gros retard dans le domaine, il existe déjà certains produits en substitution que le restaurateur mettra progressivement en place au fil de l'eau d'ici 2020.

Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail :

29) Certains salariés travaillant pour le service Réseaux sociaux se plaignent d'être sollicités en dehors de leur horaires de travail sur une multitude de canaux, y compris lorsque ceux-ci relèvent de la sphère privée (Facebook messenger, sms envoyés sur leur téléphone personnel, etc.) Que fait la Direction pour garantir concrètement le droit à la déconnexion de ces salariés ?

La Direction des Environnements Numériques fera un rappel auprès des rédactions sur la nécessité de respecter la sphère privée de ces collaborateurs dont l'activité est planifiée en 5/2 en journée.

30) Les journalistes permanents de la rédaction de France 24 sont très souvent sollicités sur leurs téléphones personnels, en dehors de leurs horaires de travail, pour effectuer des remplacements, parfois à la dernière minute. S'agit-il d'une astreinte déguisée ? Pourquoi le droit à la déconnexion de ces journalistes n'est-il pas respecté ? Ces appels téléphoniques intempestifs sont-ils considérés comme du temps de travail effectif ? Comment la Direction peut-elle assurer, dans ces conditions, le respect des repos quotidien et hebdomadaire de ces salariés ?

Il ne s'agit en aucun cas d'une astreinte puisque les salariés sont en droit de ne pas répondre à l'appel, et en droit aussi de refuser de travailler sur un jour non prévu au préalable. Ces appels ne peuvent évidemment pas être considérés comme du temps de travail.

31) Quand les négociations sur l'exercice du droit à la déconnexion, commencées puis interrompues il y a plus d'un an, reprendront-elles ?

Le sujet du droit à la déconnexion est actuellement en cours d'étude par le service juridique de la DRH.

32) La Direction s'était engagée il y a un an à équiper d'un deuxième chauffage les agents de sécurité en poste à l'accueil du 62. Ce n'est visiblement toujours pas fait, alors que nous sommes au cœur de l'hiver. L'actuel chauffage parasol est insuffisant et surtout ne permet pas de se réchauffer les pieds et les jambes. La Direction peut-elle installer rapidement un deuxième chauffage d'appoint comme elle s'y était engagée devant le CHSCT ?

Les agents en place au 62 rue Camille Desmoulins dépendent contractuellement du propriétaire de l'immeuble. Les services généraux ont abordé le sujet avec le propriétaire et obtenu son accord. Les services généraux vont les relancer. D'autre part, l'entreprise Dalkia en charge de la mise en place rencontre des problématiques pour alimenter deux radiateurs à cet emplacement.

33) Plusieurs nouvelles tâches ont été confiées aux Chefs d'antenne sans information préalable du CHSCT. Il s'agit notamment du système « PSA » ou Plan de Sauvegarde de l'antenne et, très récemment, de l'ajout d'une tablette permettant de vérifier la présence des programmes de France 24 sur les supports délinéarisés. L'ajout de nouvelles tâches et l'introduction de nouvelles technologies en catimini et sans passer par les instances représentatives du personnel ne sont pas acceptables et posent plusieurs problèmes :

a. Les Chefs d'antenne ne sont pas ou peu formés à l'utilisation de ces nouveaux systèmes.

- b. Les équipes de la maintenance, vers lesquelles se retournent en priorité les chefs d'antenne en cas d'urgence ne sont absolument pas formées au système PSA. Pire, elles n'ont à aucun moment été consultées pendant la genèse de ce projet et ont découvert son existence au détour d'un mail.
- c. Les vacations des chefs d'antenne sont déjà extrêmement denses et la surveillance d'autres supports de diffusion vient alourdir leur charge de travail, contribue à dégrader encore un peu plus leurs conditions de travail et se fait au détriment de la surveillance de la continuité de l'antenne.

Cette question sera mise à l'ordre du jour de la prochaine réunion de CHSCT.

- 34) Depuis le 1er janvier 2019, obligation est faite à l'employeur d'informer les salariés sur les noms et coordonnées des autorités et services compétents en matière de harcèlement sexuel (médecine et inspection du travail, défenseur des droits, référent désigné par l'entreprise, etc.). Quand et sous quelle forme cette communication sera-t-elle faite ?

Ces informations sont affichées sur les panneaux d'affichage : coordonnées du médecin, inspection du travail, la HALDE.

- 35) Les salariés sur les plateaux du deuxième étage du 62 rue Camille Desmoulins sont entassés dans de vastes open-space, sans accès direct à la lumière du jour. Ils ne bénéficient d'aucun espace de repli pour passer un appel téléphonique au calme et doivent souvent attendre longtemps avant de trouver un poste de travail disponible, ceux-ci étant en nombre insuffisant. Certains bureaux sont situés à proximité immédiate des toilettes, avec tous les désagréments que cela implique. Ces open-spaces surchargés ne permettent pas non plus une climatisation efficace. Le 14 février à 15h, on relevait par exemple une température de 27 degrés en face du service Reportage. Ces conditions de travail fortement dégradées ne sont pas acceptables. Que compte faire la direction pour les améliorer ? Combien de postes de travail se trouvent sur chacun de ces deux plateaux ? Quel est le nombre de m² par salarié ? Quels sont les projets de réaménagements des locaux ?

Le service Energie/clim précise que, sur Aphélon, les salariés sollicitent généralement une température de 25° ce qui correspond à une température trop élevée en cas de forte densité, car de fait elle peut atteindre les 27°.

- 36) Quelle est la fréquence de nettoyage ou de renouvellement des filtres des ventilo-convecteurs. Quand les dernières opérations ont-elles eu lieu ?

Les filtres des ventilos -convecteurs sont contrôlés 2 fois par an depuis 2018. Ils sont systématiquement remplacés au printemps, puis expertisés à l'automne et renouvelés dans les secteurs de FMM occupés 24h/24, 7j/7.

En 2018, la maintenance préventive du printemps a été programmée en horaires décalés + week-ends, d'avril à mi-juillet, celle de l'automne sur novembre et décembre.

- 37) Malgré de nombreuses plaintes de salariés et de multiples alertes des représentants du personnel, le vapotage continue de plus belle dans l'entreprise. Les signalétique affichée près des locaux ne semble pas dissuader les irréductibles. Que compte faire la Direction pour enfin faire respecter la loi ?

Un affichage est établi à cet effet. Si un salarié est gêné par le vapotage d'un autre salarié, il peut venir en parler à la DRH directement comme cela s'est déjà produit. Les règles seront rappelées.

- 38) Le recours au forfait-jour dans l'entreprise n'est possible que si un accord collectif le prévoit. Pour être valable, cet accord doit comporter un certain nombre de dispositions parmi lesquelles les modalités que l'employeur doit mettre en œuvre pour assurer le contrôle de la charge de travail du salarié. Ces dispositions sont nécessaires afin d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés en forfait-jour. Pourquoi la Direction de FMM n'applique-t-elle pas les dispositions de suivi de la charge de travail prévues par l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 ? Combien y a-t-il de salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours à FMM ? Combien d'entretiens de suivi de la charge de travail ont été conduits en 2018 au niveau de l'entreprise et au sein de chaque direction ?

Les entretiens de charge de travail sont réalisés concomitamment aux entretiens annuels. Cette pratique devient de plus en plus régulière.

- 39) Le télétravail régulier doit désormais être mis en place « dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur » (C. trav. art. L. 1222-9 al. 2). L'unique réunion sur ce sujet a eu lieu il y a plus d'un an, le 6 décembre 2017. Aucune réunion n'a eu lieu depuis. Pourquoi la Direction ne respecte-t-elle pas le Code du travail ?

A ce jour, le télétravail accompagné par FMM, est mis en place sur recommandation du médecin du travail lorsque les critères de sécurité informatique sont réunis et lorsque l'organisation du travail le permet.

Pour l'instant, la Direction ne peut avancer sur cette négociation en raison des coûts liés aux matériels nécessaires, des problématiques de sécurité informatique du réseau et des outils.

- 40) Le licenciement brutal d'un membre de la DEN a provoqué une grande incompréhension et une vive inquiétude chez les salariés d'une Direction ayant subi, faute de perspectives, une grande vague de départs. Que compte faire la direction pour insuffler une dynamique nouvelle pour le numérique ?

Le poste de chef de service sera mis en consultation prochainement.

- 41) Lorsque les rédacteurs en chef font les vacances de soirée le week-end, il est mentionné sur le planning 16-00h alors que la même vacation en semaine est prévue de 16h à 00h30. Pourtant ils effectuent exactement la même vacation car ils sont responsables du journal de minuit et ne partent donc pas avant 00h30. Le Secrétariat général a reconnu cette erreur d'écriture sur les Planning qui a un impact sur le montant de la prime versée, à savoir 20 € au lieu de 30 €. Quand les cycles de travail seront-ils corrigés pour refléter la réalité ?

Le secrétariat général de France 24 fera le nécessaire pour rétablir le bon horaire de vacation afin que les primes se déclenchent.

Divers :

- 42) La Direction a-t-elle communiqué aux salariés leur solde d'heures de formation DIF utilisables jusqu'au 31 décembre 2019, comme elle l'avait indiqué lors de la réunion des délégués de personnel du 20 novembre ?

Le DIF a disparu le 31 décembre 2014. Il a été remplacé au 1er janvier 2015 par le CPF dont la gestion est assurée par les titulaires d'un compte directement sur le portail : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

- 43) Quelle est la procédure à suivre pour bénéficier du "1 % logement" à FMM ? Quelles sont les coordonnées du référent Action logement ?

Lucie LIBORIO a rejoint la DRH début mars dans le cadre de la mission handicap. Elle sera également chargée du 1% logement.

- 44) Depuis la mise en place des nouvelles règles de "sommaire" et de la grille mi-journée à la rédaction arabophone, les équipes techniques se plaignent du non-respect des workflows régulièrement. Cela crée des tensions entre la rédaction et ces équipes. Malgré les rappels à

l'ordre de la direction de la rédaction, les problèmes persistent. Quelle est la solution? Faut-il rediscuter des changements apportés?

La direction de la rédaction rappellera davantage les workflows auprès de toutes les équipes les changements apportés pour que chacun s'en imprègne et qu'il n'y ait plus de problème.

Questions CFDT

- 1) Les nouvelles régies finales HD de France 24 souffrent d'un manque de nettoyage « technique ». Peut-on avoir un calendrier des dates de ce nettoyage, afin de vérifier s'il a bien lieu ? Et si c'est le cas, il faudrait sans doute prévoir une fréquence plus régulière, car ce sont des endroits « habités » 24/7 avec des travailleurs postés.

Cette question sera relayée à la maintenance.

- 2) Certains corps de métier n'ont toujours pas reçu de proposition de leur « nouveau » planning, suite aux Accords d'entreprise, mise en place le 1^{er} janvier 2016. La direction elle-même considère que le temps devient long, trop long. Quand est-ce que les Chroniqueurs internationaux, les Chefs de production, les Chefs d'antenne et les Rédacteurs en chef jour/soir pourront recevoir une proposition de la part de son hiérarchie ?

Ces affirmations sont inexactes. Les chroniqueurs internationaux ont eu une proposition qui a fait l'objet de discussions en instances, mais qui n'a pas encore été appliquée. La direction de la rédaction est en discussion avec eux actuellement.

Les chefs de production ne sont pas concernés.

Les rédacteurs en chef ont vu leur nouveau planning appliqué courant 2017.

Seuls les chefs d'antenne n'ont pas de nouveau planning car nous ne nous sommes pas entendus sur la solution adéquate.

- 3) Pour faire suite aux questions posées le mois dernier concernant la formation, nous n'avons toujours pas pu mettre la main sur un quelconque Plan de formation. Même en dehors de la période particulière du changement des « règles du jeu » et des formations « obligatoires », ça fait longtemps que les salariés ont du mal à obtenir la possibilité de suivre une formation, même en connexion avec son travail à FMM et encore moins concernant leur évolution de carrière – pourtant une « priorité » si l'on peut croire aux communiqués de la direction. Que doivent faire les salariés, afin d'obtenir une formation validée par leur hiérarchie ?

Le plan de formation a disparu au 31 décembre 2018. Il est désormais remplacé par le plan de développement des compétences qui pose l'ensemble des formations obligatoires et non obligatoires qui seront mises en œuvre au cours de l'exercice.

Les règles du jeu ont changé de manière très importante avec la nouvelle réforme. L'ensemble des décrets d'application ont été publiés fin décembre et leur analyse n'est pas terminée.

La formation n'est qu'un moyen pour permettre l'évolution de carrière des personnels.

Le volume de formations réalisées ces dernières années porte à croire que l'accès à la formation à FMM est conséquent.

Les besoins individuels peuvent être remontés via les entretiens annuels ou directement auprès du service formation. Dans un cas comme dans l'autre l'avis de la hiérarchie est sollicité pour la mise en œuvre.

Le financement est assuré sur le dispositif adéquat (plan de formation, CPF, ...) conformément aux dispositions présentées en CE.

- 4) L'onglet Emissions sur site RFI qui permet d'accéder aux magazines et chroniques de la radio a été remplacé par la mention Podcasts. Pourquoi ce choix et pourquoi les journalistes producteurs de ces podcasts n'ont-ils pas été consultés ou informés ?

Le changement d'intitulé de l'onglet « « émissions » vise à coller davantage aux nouveaux usages en France, mais aussi en Grande-Bretagne, aux États-Unis et dans d'autres pays. L'écoute de la radio en replay et les productions prévues uniquement pour le numérique (podcasts native) sont désormais très largement dénommés ainsi (exemple: appli de France Culture, BBC, NPR...). L'idée est donc de donner une plus grande attractivité à cet onglet. La direction des magazines a bien évidemment été consultée avant ce changement. La page « émissions » sera d'ailleurs refaite lors de la refonte du nouveau site de RFI. Des ateliers participatifs se sont tenus ces derniers jours dans lesquels la direction des magazines était représentée.

- 5) Quand sera publié l'appel à candidature pour le poste de responsable des réseaux sociaux FMM ?

Le poste de chef de service sera mis en consultation prochainement.



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 19 mars 2019

Questions FO

- 1) Le contrat de prévoyance est-il obligatoire ou pas ?

Le contrat de prévoyance (invalidité/décès) est obligatoire pour les salariés de droit français de France Médias Monde.

- 2) La question de la « dépose d'une récupération sur une vacation générant des EVP doit donner lieu au maintien des EVP » en en cours d'étude par la direction puisque selon la direction « son financement suppose l'imputation du coût de cette mesure sur le budget d'évolution de la masse salariale (NAO). »

Les heures supplémentaires sont, comme tout EVP, payées avec un mois de décalage. Les EVP remontent en paie autour du 10 du mois suivant. Par ailleurs, compte tenu de la parution tardive du décret, notre prestataire SOPRA HR n'a pas fourni cette évolution à temps pour une mise en production sur la paie de février (livraisons arrêtées au 12/02 au soir).

Par conséquent, cette mesure ne pourra donc pas être effective avant la paie de mars. Des régularisations seront réalisées comme à chaque fois qu'une mesure est mise en production avec un décalage.

Comment va être gérée la difficulté technique pour réaliser la rétroactivité avec le prélèvement à la source ?

La question de la rétroactivité des mesures annoncées en décembre 2018 par les pouvoirs publics, et notamment de leur gestion par rapport au prélèvement à la source, n'est pas encore résolue. Cette question concerne tous les employeurs français ayant recours aux heures supplémentaires. La Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP) devrait apporter une solution technique. Néanmoins, la rétroactivité fiscale est techniquement possible même si sa mise en œuvre est complexe.

- 3) A la question de FO de la dernière réunion DP : Au sein des directions de FMM, où une même catégorie d'emploi est à la fois en heures supplémentaires et au forfait cela va créer de grandes différences puisque l'effet de la défiscalisation, profitera, par définition uniquement aux personnes imposées, donc aux salariés qui gagnent, aussi, le plus...? La direction envisage-t-elle des effets correctifs ? Si oui lesquels ?

La Direction appliquera strictement les directives de l'Etat en la matière.

- 4) La direction a répondu : « La Direction applique les consignes de l'Etat. » C'est-à-dire ? Quelles sont les consignes de l'Etat ?

La défiscalisation des heures supplémentaires est encadrée par la Loi du 24/12/2018 n°2018-12-13 et le décret du 25 janvier 2019.

La Direction de France Médias Monde se réfère à RF Paie qui est le référentiel en France en matière de paie, ainsi qu'à la veille sociale de son éditeur logiciel.

Toutefois, la Direction rappelle que le nombre annuel d'heures travaillées à France Médias Monde est de 1582 heures (cf accord d'entreprise de FMM) alors que la loi prévoit une exonération au-delà 1607 heures.

Aussi, seules les heures supplémentaires au-delà de 1607 heures pourront être défiscalisées.

- 5) Au niveau de la formation existe-t-il des synergies avec les autres sociétés de l'audiovisuel public au niveau de la formation ?

A ce jour, il n'existe pas encore de synergies avec les autres sociétés de l'Audiovisuel Public sur la question de la formation. Néanmoins des actions communes sont initiées depuis peu autour de la question des achats de formations obligatoires, comme la RGPD.

- 6) Le conseil d'administration du mois de février permet-il la tenue de la réunion NAO, prochainement, en validant le budget consacré aux mesures en 2019 ?

Les négociations NAO se dérouleront en avril et mai prochain. Elles permettront d'aborder la question du budget consacré aux mesures en 2019.

- 7) A quelle date est prévue la NAO ?

Les négociations NAO se dérouleront en avril et mai prochains.

- 8) Quand la référence à la CCNTJ n'est pas mentionnée sur les bulletins de salaire des correspondants, quel est leur statut ?

La référence à la CCNTJ est mentionnée sur les bulletins à partir de mars 2019.

- 9) Selon la direction « conformément aux dispositions de la CCNTJ, le statut de correspondant, n'est pas forcément un statut de journaliste. » Quel est donc le statut des correspondant rfi ? Quel est donc le statut des correspondant F24? Quel est donc le statut des correspondant MCD ?

La Direction rappelle que tous les correspondants ne sont pas forcément journalistes. En effet, la qualité de journaliste professionnel est soumise à deux conditions :

- *recevoir des appointements fixes,*
- *avoir comme activité principale, une activité de journaliste (plus de 50%).*

- 10) Quels sont les critères pour obtenir une organisation en télétravail ?

A ce jour, le télétravail accompagné par FMM, est mis en place sur recommandation du médecin du travail lorsque les critères de sécurité informatique sont réunis et lorsque l'organisation du travail le permet.

L'organisation en télétravail sur recommandation du médecin du travail est généralement mise en place pour une durée déterminée.

11) Quels sont les secteurs de l'entreprise où cela est déjà fait ?

La préconisation du télétravail par la médecine du travail peut concerner tous les secteurs de l'entreprise.

12) Combien de salariés sont en télétravail depuis 2018 ?

Une vingtaine de salariés sont en télétravail depuis 2018. Le nombre peut varier en fonction de la durée de l'avenant forcément à durée déterminée.

- **8 salariés ont signé un avenant de télétravail pour le périmètre rédactions / DEN**
- **11 salariés ont signé un avenant de télétravail pour le périmètre DTSI / Fonction support.**

13) La négociation sur le télétravail dans le cadre des cinq ordonnances Macron qui ont été adoptées par le Conseil des ministres le 22 septembre 2017 puis publiées au JO le 23 septembre 2017. La troisième ordonnance portant sur la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail facilite notamment le recours au télétravail peut-elle reprendre à FMM ? Un calendrier prévisionnel des réunions sur le sujet du télétravail est-il prévu ?

La Direction reprendra prochainement les négociations sur le télétravail.

14) Quand la mise à jour des organigrammes de FMM sur l'intranet sera-t-elle faite ?

La mise à jour est en cours. Les premiers organigrammes ont été actualisés :

- **Rédaction de RFI**
- **Rédaction de France 24, ...**

15) Les Heures de récupération liées au travail du dimanche ne sont toujours pas créditées.

Les AIA liées au travail du dimanche font partie des développements en cours dans l'outil Optiweb.

Le nombre d'heures d'AIA liées au travail du dimanche figurent dans les avenants au contrat de travail signés par les personnes concernées.

En attendant le développement d'un compteur gérant ces heures, les personnes concernées peuvent les poser en en faisant la demande auprès de la DRH qui fera le lien, si nécessaire, auprès du service de planification.

16) Le compteur heures de récupération AIA est-il prêt ?

Le compteur « heures de récupération AIA » n'est pas prêt. Les obligations légales évoquées précédemment (prélèvement à la source, fusion des caisses, défiscalisations de HS, ...) sont prioritaires en termes de développement informatique. Nous rappelons que les salariés concernés peuvent bénéficier de leurs AIA tout au long de l'année et depuis 2017.

17) Quels sont les critères pour avoir des jours de récupérations sur Optiweb pour les pigistes ?

Les pigistes ne sont pas éligibles aux récupérations. Ils perçoivent une rémunération pour leur prestation.

- 18) Pourquoi le forfait dimanche est-il versé en CDD et pas quand le journaliste est rémunéré à la pige ?

Les pigistes n'entrent pas dans le champ d'application de l'accord FMM. Par conséquent, ils ne sont pas éligibles au forfait dimanche. Ils perçoivent une rémunération pour leur prestation.

- 19) Un salarié peut-il partir en vacances sans poser ses congés ? En cas d'accident qui est responsable ? En cas de désaccord sur les jours travaillés durant l'année quelles sont les critères d'arbitrage ? Quelles sont les conséquences pour le salarié ? Quelles sont les conséquences pour l'employeur ?

Tous les salariés doivent poser leurs congés avant leur départ.

- 20) La cheffe du service politique de France 24, se souviendra du 28 février dernier. La Direction de F24 aussi. Peut-on savoir quelles sont les dispositions prises par la direction suite à ces propos surprenants pour une journaliste, qui engagent notre chaîne et la sécurité de nos journalistes ?

La Direction a pris les dispositions nécessaires. Ces dispositions n'ont pas à être relayées en DP.

- 21) Est-il possible d'interrompre ou de modifier le congé parental ?

Le(la) salarié(e) a la possibilité d'interrompre ou de modifier le congé parental à chaque date anniversaire. En effet, le congé parental est pris pour une année renouvelable jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

Pour interrompre ou modifier le congé parental hors de ces périodes, le(la) salarié(e) doit obtenir l'accord de l'employeur

- 22) Y'a-t-il eu une inondation au niveau -5 et si oui pourquoi ?

Les Services Généraux confirment qu'il n'y a aucune inondation au niveau -5 de l'immeuble. Une vanne de ballon d'eau a été laissée ouverte au -1 et son écoulement se faisait au moins -5. La vanne a été fermée et l'eau résorbée.

- 23) Que fait-on des personnes situées au 8 e étage, coté RER en second jour car il y a manifestement un problème avec la soufflerie situé juste au-dessus des bureaux, qui ne peut être isolé et provoque du bruit non supportable ?

La configuration actuelle de ces bureaux en second jour et au-dessus duquel fonctionne une CTA (centrale de traitement d'air) que l'on ne peut ni arrêter, ni déplacer ne peut être que provisoire.

- 24) On se demande comment il n'y pas eu encore d'accident entre les voitures sortant des 2 parkings de FMM, et les piétons qui vont prendre les transports, à partir du bâtiment suivant qui est en travaux, et qui a pour des raisons de sécurité, a condamné ce qui servait de trottoir (déjà dérisoire car les piétons circulaient déjà sur la route). Ne Peut On solliciter les services Municipaux pour faire circuler les piétons par l'avenue Camille Desmoulins ?

Les Services Généraux ont déjà remonté cette information à la mairie d'Issy les Moulineaux. France Médias Monde n'est pas responsable de cet espace public et n'a pas le pouvoir d'interdire aux piétons d'emprunter cette route qui doit rester accessible pour les véhicules.

- 25) Est-il normal de solliciter un salarié ainsi que le formateur en formation (extérieur à la maison) pour aller exécuter une tâche qu'il est encore en train de découvrir ? (Comprenons-nous bien : sa formation n'est pas finie et il n'est pas en doublure)

La DTSI avait depuis le début de la semaine une session de formation sur le B PIX avec une mise en pratique sur les émissions produites au studio 51.

Cette production en faisait partie. Il y a eu une préparation et une information sur ce dispositif en amont.

Il semblerait que les personnes concernées n'aient pas pris connaissance de cette production et que 2 collaborateurs ne se soient pas présentés au studio, conduisant à ce qu'un seul TCR se retrouve devant ce direct.

Malheureusement les TCR ayant déjà travaillé sur cette production étaient programmés sur d'autres activités au même moment.

La DTSI fera en sorte que ce cas de figure ne se reproduise pas, à savoir :

- **Vérifier en amont que l'information est bien reçue,**
- **Prévoir une doublure avec une personne interne ayant la compétence requise.**

- 26) Pourquoi les TCR n'ont-ils pas tous le même niveau de formation Vidéo ?

La DTSI propose des formations de bases (INA) et des compléments en fonction de besoins spécifiques, tout comme pour l'audio, (exemple sur les outils de reportage, prise de son musicale etc.).

Questions CGT

- 1) Le calendrier social promis par la direction après les vacances scolaires d'hiver est-il prêt ?

La Direction adressera un calendrier des négociations dans les prochains jours. Les 1ères négociations concerneront :

- **Le CSE,**
- **Le droit à la déconnexion**
- **Le télétravail**

- 2) Comment les journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger doivent-ils procéder pour se faire rembourser leur facture de téléphone ? Pour certains qui travaillent en Europe, ils ont un numéro français et ont un forfait, peuvent-ils se faire rembourser le montant du forfait ?

RFI ne rembourse pas les forfaits mensuels de téléphone pour les pigistes correspondants en Europe. RFI prend parfois en charge des frais liés à des reportages particuliers, mais l'accord doit être donné par la rédaction en chef en amont de la mission.

Les correspondants F24 ne sont pas concernés. En tout cas, aucun n'a jamais émis une demande en ce sens. Les interventions par téléphone et par Skype permettent de prendre en charge une quote-part de l'abonnement téléphonique.

- 3) Désormais les certificats de travail pour les CDD leurs sont donnés à la signature du contrat, ce document ne doit-il pas leur être remis plutôt à la fin ?

Pour les CDD très courts, de quelques jours, la pratique veut que l'ensemble des documents afférents au contrat et à sa clôture soient préparés au moment de l'embauche.

- 4) Les régisseurs adjoints (ex opérateurs prompteurs du 1^{er} juillet au 31 décembre 2018, et ex assistants plateaux) sont toujours en attentes du paiement du barème M3 en rétroactivité au 1^{er} juillet 2018. Quand aura-t-il lieu ?

Des protocoles d'accord sur le nouveau barème intermittent et le nouveau barème de piges RFI à effet 1^{er} janvier 2019 ont été mis à la signature des organisations syndicales en fin d'année 2019.

La Direction tient toujours ces accords à la disposition des organisations syndicales pour signature.

- 5) A partir de 2019, les heures supplémentaires devront bénéficier d'une exonération d'impôts et de réductions de cotisations salariales. A RFI et MCD, pour certains salariés les HS ont été remplacées par un système de forfait et par conséquent n'apparaissent pas en tant que telles sur la fiche de paie.

Sachant d'une part que le montant du forfait n'a fait l'objet d'aucune réévaluation depuis sa création, que d'autre part, cette mesure se traduira par un gain de salaire supplémentaire pour les salariés concernés et enfin qu'aucune mesure n'avait été prise par RFI lors du précédent dispositif mis en place par le gouvernement de 2007, créant déjà un manque à gagner, que compte faire cette fois-ci la Direction ?

La défiscalisation telle que prévue par la loi ne concerne que les heures supplémentaires au-delà de 1607 heures par an.

Le forfait heures supplémentaires ne peut donc légalement donner lieu à défiscalisation. La Direction rappelle par ailleurs que ce forfait est attribué de la même manière et au même niveau que le salarié ait effectivement réalisé des heures supplémentaires ou non.

- 6) Comment se fait-il qu'un intervenant extérieur, animant une session de formation pour des TCR de RFI sur la console de réalisation vidéo Bpix, ait dû prêter main forte à un des TCR en formation pour la réalisation d'une émission facebook live pour France 24, sans que personne de compétent appartenant à RFI/France 24 n'ait été programmé dessus?

La DTSI avait depuis le début de la semaine une session de formation sur le B PIX avec une mise en pratique sur les émissions produites au studio 51.

Cette production en faisait partie. Il y a eu une préparation et une information sur ce dispositif en amont.

Il semblerait que les personnes concernées n'aient pas pris connaissance de cette production et que 2 collaborateurs ne se soient pas présentés au studio, conduisant à ce qu'un seul TCR se retrouve devant ce direct.

Malheureusement les TCR ayant déjà travaillé sur cette production étaient programmés sur d'autres activités au même moment.

La DTSI fera en sorte que ce cas de figure ne se reproduise pas, à savoir :

- **Vérifier en amont que l'information est bien reçue,**
- **Prévoir une doublure avec une personne interne ayant la compétence requise.**

- 7) Cette même émission de plus de 40 minutes, il est nécessaire selon ce même intervenant d'être au minimum 2 à la réalisation ? La DTSI compte-elle maintenir un seul et unique TCR ?

Depuis sa mise en place, cette émission a toujours été réalisée avec 1 TCR à la vidéo.

Un assistant de FR24 est au côté du TCR pour la partie éditoriale.

La production au studio 51 en vidéo se fait soit en automatique, soit avec 1 TCR à la vidéo. (TCR formé sur ces équipements).

- 8) Les RUP ont chacun dans leurs bureaux un intercom permettant de communiquer directement avec les différents studios de RFI et MCD. Le mode de communication entre les RUP et les TCR ne se faisant quasiment jamais par cet intercom, serait-il possible de déconnecter et ranger cet appareil permettant d'écouter accidentellement, ou volontairement, les différentes discussions qu'il peut y avoir en studio...

Ce matériel est indispensable pour une communication rapide, ce avec l'ensemble des personnes disposant d'un intercom, notamment la régie finale.

Ce moyen de communication permet à la DTSI d'être alertée lors de difficultés (problèmes d'acquittements...), voire appel général en cas d'urgence.

Acquittement : Avant les prises d'antenne les TCR doivent « acquitter » leur studio, c'est à la fois une validation que le studio est opérationnel mais aussi une sécurité concernant la présence du TCR.

- 9) Quand les TCR auront-ils enfin accès, sur l'Optiweb, à une vue globale des vacances ?

Comme cela a déjà été répondu en janvier dernier, les TCR auront la vue globale à compter du lundi après le changement d'heure.

- 10) L'onglet Emissions sur le site RFI.fr a été remplacé par un onglet Podcast. Doit-on en déduire que toutes les émissions de RFI sont dorénavant des podcasts ? Quelle est, pour la direction, la définition d'un podcast ?

Le changement d'intitulé de l'onglet « émissions » vise à coller davantage aux nouveaux usages en France, mais aussi en Grande-Bretagne, aux États-Unis et dans d'autres pays. L'écoute de la radio en replay et les productions prévues uniquement pour le numérique (podcasts native) sont désormais très largement dénommés ainsi (exemple: appli de France Culture, BBC, NPR...). L'idée est donc de donner une plus grande attractivité à cet onglet. La direction des magazines a été consultée avant ce changement. La page « émissions » sera d'ailleurs refaite lors de la refonte du nouveau site de RFI. Des ateliers participatifs se sont tenus ces derniers jours dans lesquels la direction des magazines était représentée.

- 11) Serait-il possible de connaître la fréquence de nettoyage des régies radio ?

Les prochaines dates de nettoyage seront affichées dans les studios. La fréquence d'intervention est mensuelle.

- 12) Les personnels de nettoyage se retrouvent sur les terrasses à quatre pattes pour déloger les mégots coincés entre les dalles de bois. Pourtant chaque terrasse est équipée de quatre cendriers... Nous

souhaiterions que la DRH demande aux fumeurs de FMM de bien vouloir jeter leurs mégots dans les cendriers.

La DRH demandera aux services généraux de faire un affichage en ce sens.

Questions CFDT

- 1) Pourquoi les certificats de travail sont-ils remis aux CDD en début de contrat ? Mais datés du dernier jour de contrat ?

Pour les CDD très courts, de quelques jours, la pratique veut que l'ensemble des documents afférents au contrat et à sa clôture soient préparés au moment de l'embauche. Ce regroupement des tâches est plus simple en termes de gestion. Bien évidemment, si nécessaire, les certificats de travail peuvent être modifiés.

- 2) Pour faire suite aux questions déjà posées à de multiples reprises concernant le vapotage – les dernières datant du mois dernier – la réponse de la direction :

« Les manquements au règlement peuvent être signalés auprès de la DRH qui rappellera les règles en vigueur aux personnes concernées. »

n'a peu d'effet sur les multi-récidivistes, qui continuent à vapoter dans les endroits partagés. Nous posons de nouveau la question : que compte faire la direction pour faire appliquer la loi à ce sujet ?

La Direction réaffirme que le vapotage est interdit. Les personnes gênées par l'attitude d'un vapoteur peuvent contacter la DRH.

- 3) Il est clairement indiqué dans les réponses aux questions DP du mois de décembre que le remboursement des indemnités kilométriques sera :

« A partir du 1er janvier 2019 pour tous

Zone 1.2.3 : 7.50€ Zone 4 : 12.90€ Zone 5 et plus : 21.50€ »

Malheureusement, cette information n'a pas été transmise au personnel du planning de France 24 en temps et en heure. Certains salariés se sont vus « refuser » cette nouvelle tarification. Est-ce que la direction peut informer tout le personnel concerné par ce genre de mesure, afin que les salariés ne soient pas pénalisés parce que la direction ne sait pas communiquer entre les services ?

Un rappel sera fait auprès des services de planifications qui sont les relais naturels auprès des collaborateurs concernés.

- 4) Concernant l'affectation des codes de taxis prépayés, pourtant censée être mise en place fin février, début mars, qu'en est-il ? Qui en a déjà bénéficié ? Pourquoi tous ceux concernés n'en ont toujours pas ?

Le dispositif sur les modalités d'application et de contrôle des codes taxis est mis en place pour tous les salariés qui le souhaitent dans le courant mars. Ce dispositif ne concerne pas uniquement les travailleurs de nuit.

Une communication vient d'être adressée par le Secrétariat Général de France 24 auprès des personnes concernées.

- 5) Avec le dernier bulletin de paie, les salariés ont reçu un rappel concernant le remboursement des frais de transport. Pouvez-vous prévenir les salariés qu'il faut apporter les justificatifs au service paie en début de chaque année ?

Comme indiqué dans la question, les salariés ont reçu un rappel concernant le remboursement des frais de transport avec leur bulletin de février.

- 6) Bien que la direction ait sans doute relayé la question concernant le calendrier de nettoyage « technique » des régies finales HD à la maintenance, que se passe-t-il ? Ces endroits sont couverts de poussière qui chauffent, émettant des odeurs désagréables pour le personnel cyclé et posté 24/7.

Un calendrier de nettoyage est établi. En revanche si la présence intense de poussières persiste, il faut faire une demande auprès de la maintenance ou du support informatique qui transmettra.

- 7) Rayon poussière encore, pourquoi la direction ne profite pas des travaux dans l'open-space des Environnements numériques pour changer enfin la moquette ? De nombreux salariés de cet espace se plaignent d'allergies et autres maux de tête.

Les Services Généraux précisent que les travaux prévus dans l'open-space des Environnements numériques sont uniquement du cloisonnement et des aménagements des bureaux.

Le changement de moquette n'est pas prévu.

- 8) Pour faire suite à la réponse de la direction concernant la non-proposition de planning pour certains corps de métier, à notre tour, nous répondons que les « **affirmations de la Direction sont inexactes** ». Pour quelle raison le planning proposé aux chroniqueurs internationaux « **n'a pas encore été appliquée** » ?

En ce qui concerne les chefs d'antenne, la réponse que :

« **nous ne nous sommes pas entendus sur la solution adéquate.** »

laisse bouche-bée. Pour rappel : depuis décembre 2017 ce corps de métier attend une proposition de la part de son hiérarchie et, à ce jour, 16 mois plus tard, ne s'est pas vu proposer quelque proposition que ce soit.

Nous réitérons la question : quand est-ce que ces collaborateurs recevront une proposition d'allègement de la pénibilité de leur cycle et, surtout, après l'embauche de 4 nouveaux collaborateurs qui, eux, n'ont toujours pas reçu un cycle stable, suite à la décision au Prud'homme ?

Une réunion d'information du CHSCT sur le planning des Chefs d'Antenne sera organisée autour du 15 avril. La Direction présentera à cette occasion un projet qui sera discuté ensuite avec l'équipe avant la consultation du CHSCT.

9) Afin d'aider la direction à répondre aux questions suivantes, nous avons l'amabilité de lui rappeler qui est concerné par les Accords d'entreprise :

« *PREAMBULE*

Le présent accord a pour objet de définir le cadre social de la société France Médias Monde devenue entreprise unique par la fusion-absorption le 13 février 2012, par la holding France Médias Monde (exAEF), des sociétés RFI, France 24 et Monte Carlo Doualiya.

Le présent texte met en place un nouveau statut collectif à durée indéterminée commun à toutes les catégories de salariés qui entrent dans son champ d'application et qui respecte les spécificités de chaque population (et singulièrement celles liées au statut de journaliste), ainsi que les spécificités des activités (radio, télévision et multimédia).

Cet accord se substitue de plein droit, dès la date de son entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux, usages et accords atypiques portant sur l'un des thèmes qu'il vise, à l'exception de la convention collective nationale de travail des journalistes. Les dispositions de cette convention continuent à s'appliquer aux personnels journalistes, à l'exception de son article 23 pour lequel les parties conviennent que des dispositions plus favorables sont prises dans l'article III/2.3.2 (Eléments du salaire brut mensuel).

Certains thèmes du présent accord (temps de travail, emplois, classifications, rémunération, couverture sociale, ...) nécessitent une période de transition avant leur mise en œuvre. En conséquence, les règles sociales appliquées aux personnels de l'entreprise au 31 décembre 2015 concernant ces thèmes sont prorogées jusqu'à la date de mise en application des dispositions du présent texte et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2016. »

Pour faire suite à la question posée le mois dernier :

« *En mars 2018, la direction indiquait que « conformément à l'accord d'entreprise, la dépose d'une récupération sur une vacation générant des EVP doit donner lieu au maintien des EVP » Est-ce le cas ?*

Pour faciliter le travail de la direction, nous vous précisons le texte de l'annexe 17 des Accords d'entreprise :

« *Principe de transposition entre le cadre social antérieur et l'Accord d'entreprise France Médias Monde du 31 décembre 2015*

I – Principes fondamentaux de transposition

« *La mise en œuvre des dispositions relatives à la rémunération ne peut entraîner une hausse de la rémunération globale annuelle perçue par un collaborateur en 2016, hors éléments variables de paie liées à des contraintes d'activité (E.V.P.) et primes déterminées aux Annexes 8 et 12. »*

II – Appréciation des avantages acquis dans le cadre de la transposition

« *De la même manière, un droit à absence dont le collaborateur a bénéficié au jour de la dénonciation de la convention ou de l'accord collectif est maintenu, sauf rachat éventuel de ce droit par avenant au contrat de travail. C'est ainsi qu'il a été proposé aux salariés concernés par*

des avantages individuels acquis en matière de droits à absence, aux mois de mai et juin 2016, le rachat de certains de ces droits. »

IV – Éléments variables de paie (E.V.P.) constituant un avantage individuel acquis

IV.1 – Détermination des E.V.P. concernés

« Les « éléments variables de paie liés aux contraintes d'activité » concernent :

- Les primes de nuit ou de petit matin ;*
- Les majorations salariales au titre du travail de nuit, du dimanche ou repos hebdomadaire, des jours fériés et des heures supplémentaires ;*
- La rémunération au titre des droits d'auteur des journalistes. »*

IV.3 – Modalités de calcul de l'avantage individuel acquis au titre des éléments variables de paie

« Le montant de l'avantage individuel acquis au titre des E.V.P. correspond à la différence, si elle fait apparaître une perte de rémunération, entre la base de référence calculée selon les conditions définies au IV.2 de la présente annexe et l'estimation des montants que le salarié aurait perçus, à planification égale, en application des nouvelles dispositions conventionnelles. »

Ce qui n'est pas en adéquation avec la réponse de la direction à la question posée :

« La question est en cours d'étude, son financement suppose l'imputation du coût de cette mesure sur le budget d'évolution de la masse salariale (NAO). »

Le texte cité ci-dessus est pourtant clair. Peut-on donc savoir quand ce texte sera mis en application pour tous les salariés concernés ?

La question est toujours à l'étude tant sur le plan juridique que financier. En effet, le financement suppose l'imputation du coût de cette mesure sur le budget d'évolution de la masse salariale (NAO).

10) Nous revenons encore une fois sur la réponse de la direction concernant les jours fériés soit disant inclus dans les jours non travaillés des salariés planifiés en cycle à France 24.

« Cette question DP revenant tous les mois, la Direction réitère sa réponse : depuis toujours les tableaux de service de France 24 incluent les jours fériés et leurs récupérations dans les journées sans vacation. L'accord n'a pas changé les pratiques existantes à l'époque. »

Pourtant les articles ce concernant ne stipulent pas que sur ce point précis, les anciens accords seront maintenus pour le personnel cyclé de France 24. Peut-on connaître la vraie raison du non-respect des Accords d'entreprise ?

Comme indiqué lors de nombreuses réunions des délégués du personnel, certains personnels cyclés de France 24 ont vu leur nombre de jours travaillés modifié compte tenu de la pénibilité de leur vacation. Les récupérations au titre des jours fériés sont, comme c'était le cas jusqu'à présent, intégrées dans les jours non travaillés. Ces jours spécifiques seront spécifiés comme tels dans la planification.

Pour ces collaborateurs, la récupération des jours fériés ne se fait donc pas a posteriori (un jour travaillé qui déclenche une journée de récupération) mais à priori (le cycle est déjà réduit pour prendre en compte les récupérations).

Ainsi, un collaborateur ayant un cycle de 161 jours doit travailler 161 jours dans l'année. Il doit alors 161 jours à l'entreprise. En revanche, il a l'assurance de ne pas dépasser le nombre de jours prévu pour son cycle dans le cadre de l'annexe de l'accord d'entreprise.

Par ailleurs, un salarié qui ne souhaite pas travailler un jour férié doit prévenir son chef de service ou sa direction. S'il s'absente un jour férié, il devra cependant un jour à l'entreprise puisque, selon le précédent exemple, il doit travailler 161 jours par an. Soit 161 jours – le jour chômé = 160 jours.

Pour RFI et MCD, les jours fériés ne sont pas inclus dans les cycles de travail. Par conséquent, ils peuvent être récupérés s'ils sont travaillés.

11) Pour faire suite à la question du mois dernier concernant la conversion du nombre de jours ouverts en calendaires pour le CET, nous vous présentons ledit texte :

« ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS AU SEIN DE FRANCE MEDIAS MONDE

Article IV/1.1 – Alimentation en jours

« Chaque collaborateur peut y verser les droits à absence suivants

- *Des jours de récupération, quel qu'en soit le motif, à raison de 7 heures versées pour une journée (jours dits « flottants » compris »*

Article IV/2 – Règles de conversion

Article IV/2.1 – Conversion en jours calendaires

« Les jours de congés de fractionnement, jours de R.T.T ou jours de récupération acquis par les collaborateurs de France Médias Monde correspondent à des jours ouvrés ; ceux-ci sont convertis en jours calendaires selon la formule suivante : $1 \text{ jour} / 5 \times 7 = 1,4 \text{ jours calendaire.} \text{ »}$

Ce texte n'étant pas plus clair, pourquoi, et toujours en faisant suite à la question déjà posée, les Chefs d'antenne se voient infligés un calcul rien que pour eux- et, cela va de soi, à leur détriment – alors que – alors que bien des métiers de FMM travaillent 10 heures par jour ?

La Direction rappelle ce qui a été précisé, à savoir que les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail liée à l'accord d'entreprise ne sont ni des récupérations, ni des jours de RTT ou de fractionnement.

Il s'agit d'une disposition spécifique qui n'entre pas dans le cadre de l'accord d'entreprise et de l'accord sur le CET. La mise à disposition de ces jours sur le CET est une mesure exceptionnelle accordée par la Direction pour permettre un traitement favorable de ces jours pour les collaborateurs concernés.

Questions CFTC

Temps de travail :

- 1) Le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire (Art. L3133-3 code trav.). “Le chômage du 1er mai ne peut être une cause de réduction de salaire” (Art. L3133-5 code trav.). La cour de cassation précise que “le salaire à maintenir les jours fériés chômés au sens de l'article L. 3133-3 du code du travail s'entend du salaire de base et de ses compléments habituels” et que “les primes de travail de nuit correspondent à un élément de rémunération n'ayant pas un caractère exceptionnel, pour un salarié travaillant la nuit de manière habituelle” (Cass. soc., 27 juin 2012, no 10-21.306). Compte tenu de ces éléments, il apparaît que la prime de nuit/matin qu'un salarié aurait théoriquement perçue s'il avait travaillé un 1er mai doit être maintenue lorsque celui-ci est chômeur.

La Direction ne conteste pas ce raisonnement, mais ne voit pas qui peut être concerné dans l'entreprise.

- 2) L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 n'octroie pas de “RTT” aux salariés en forfait annuel en jours réduit. Cette disposition est très mal perçue par les salariés en 5/2. Pourquoi, dès lors, ne pas appliquer le forfait jours réduit sur le nombre de jours dus avant déduction des 22 RTT et réduire le nombre de RTT selon la même proportion ? Par exemple, plutôt que de le planifier directement sur 102 jours, un salarié ayant un forfait jours réduit de 50 % serait planifié sur $(204+22) \times 50 \% = 113$ jours mais il bénéficierait alors de 11 RTT.

Les salariés en 5/2 en forfait jour réduit travaillent au prorata de la réduction de leur temps de travail. Par exemple un salarié en 5/2 à temps plein doit 204 jours de travail par an à l'entreprise. S'il travaille à 80%, il devra à l'entreprise 163 jours par an. Soit 204 jours X 80%.

Il ne bénéficiera pas de RTT mais de jours sans vacation.

- 3) Pourquoi n'y a-t-il pas de poste à la rédaction de France 24 dédié à la note au matin (*handover*) ? Cette tâche est confiée aux assistants rédacteurs en chef alors qu'elle mériterait un poste à temps plein. Cela éviterait notamment aux journalistes de la matinale (Chefs d'édition, Rédacteurs en chef) de devoir se reconnecter la veille au soir pour préparer leur vacation. Cela permettrait ainsi de respecter le temps de repos quotidien de ces salariés qui subissent déjà des horaires de travail extrêmement pénibles.

Un tel poste n'est pas envisagé actuellement dans l'organisation de France 24. La Direction de France 24 prend en compte cette proposition qui pourra faire l'objet d'une discussion en temps voulu.

- 4) Le Secrétariat général de France 24 s'est engagé devant le CHSCT à qualifier avant le 31 mars les jours non travaillés pour les collaborateurs planifiés en cycles, conformément aux dispositions légales et conventionnelles. Cela sera-t-il fait dans les temps ?

La qualification des jours non travaillés pour les collaborateurs planifiés en cycles est en cours conformément à l'engagement du Secrétariat général.

- 5) En l'absence d'accord ou de charte concernant les modalités d'organisation du télétravail, les autorisations sont accordées dans des conditions extrêmement opaques et les refus ne sont même pas motivés. Cette situation ne peut perdurer. La CFTC rappelle à la direction qu'elle a l'obligation d'aboutir à un accord sur ce sujet ou bien de mettre en place une charte. La Direction ne peut s'exonérer de l'obligation légale qui lui est faite en plaidant des raisons techniques ou budgétaires.

Des négociations sur le télétravail seront prochainement organisées. Un calendrier de négociation sera prochainement adressé aux organisations syndicales.

- 6) Il y a tout juste un an, la CFTC rappelait à la Direction qu'elle avait indiqué au CHSCT envisager de payer une prime de panier aux collaborateurs qui n'ont pas au moins 30 minutes de pause repas. La Direction nous avait répondu qu'elle attendait des informations des plannings pour estimer le coût de cette mesure. Un an plus tard, la Direction a-t-elle eu le temps de procéder à cette estimation ? Quels en sont les résultats ?

La question a été posée par la DRH à chaque planning fin 2017. La DRH attend les réponses pour statuer. Par ailleurs la Direction s'est aperçue qu'il est nécessaire de remettre de l'ordre dans les primes paniers, notamment de veiller à ce qu'elles ne s'accompagnent pas du versement de la subvention de l'accès au restaurant d'entreprise, ce qui n'est pas toujours le cas.

- 7) Les journalistes en cycle de France 24 ont obtenu contractuellement 7 jours de RTT à leur main en contrepartie du renoncement à leur 6^{ème} semaine de congés payés. Par ailleurs le code du travail dispose que les salariés en congé maternité ne doivent pas perdre de leur droit à congé. Pourtant, les salariés en congé de maternité ou d'adoption ne génèrent plus de RTT du fait de la suspension de leur contrat de travail et perdent donc le bénéfice des 7 jours de RTT qui compensent leur sixième semaine de congés payés. Cette situation contrevient à l'article III/3.5.5 de l'accord FMM et à la disposition contractuelle prévoyant la compensation des 7 jours de congés payés par l'octroi de 7 jours de RTT à la main des journalistes.

Les journalistes ayant signé leur avenant ont depuis 2017 un forfait de 204 jours par an. Dans ce cadre, ils ont renoncé à leur 6^{ème} semaine de congés payés et bénéficié de 22 jours de RTT. Pour les journalistes en cycle, 15 jours de RTT sont inclus dans le cycle et 7 jours à leur main.

Cette diminution du forfait jours a permis de réduire la pénibilité et de mettre en place des cycles allégés.

Les salariés non signataires ont conservé un forfait de 212 jours par an. Dans ce cadre, ils conservent leur 6^{ème} semaine de congés payés et bénéficient de 8 jours de RTT. Pour les journalistes en cycle, les jours de RTT sont inclus dans le cycle. Aussi, ces journalistes ne devraient pas bénéficier des cycles allégés.

La Direction va à nouveau rappeler les conséquences de la non-signature de l'avenant de transposition au 1^{er} janvier 2017.

Hygiène, santé, sécurité et conditions de travail

- 8) Lors de la réunion DP du 19 février 2019, la CFTC interpellait la direction sur le fait que les journalistes de la rédaction de France 24 sont régulièrement sollicités sur leurs téléphones personnels, en dehors de leurs horaires de travail, pour effectuer des remplacements de dernière minute. La CFTC constate que le droit à la déconnexion des journalistes de la rédaction de France 24, lesquels travaillent majoritairement en horaires décalés, n'est pas respecté. Cette situation n'est pas acceptable. Pourquoi FMM n'est-elle toujours pas dotée d'un accord ou d'une charte sur l'exercice du droit à la déconnexion, au mépris des dispositions légales ?

Une négociation sur la déconnexion va s'ouvrir dans les prochaines semaines.

- 9) Depuis le 1er janvier 2019, un référent RH chargé d'informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné dans les entreprises d'au moins 250 salariés. L'adresse et le numéro d'appel de ce référent doivent être affichés ou diffusés par tout moyen aux salariés par l'employeur. Quel est le nom du référent désigné par l'entreprise pour lutter contre le harcèlement sexuel ? Quelles sont ses coordonnées ?

Une Communication adressée à l'ensemble des collaborateurs rappelle que

- **Le harcèlement moral et/ou sexuel est interdit par le Code pénal et le Code du travail,**
- **À France Médias Monde, le respect de la dignité de chacun est une priorité.**

Afin de faciliter la prise de parole, la Direction a mis en place une procédure de signalement si un(e) salarié(e) pense être victime de harcèlement ou si un(e) salarié(e) est témoin de faits qui vous semblent répréhensibles.

Le (la) salarié(e) peut utiliser la fiche jointe en annexe (à adresser par mail à signalement_rh@francemm.com) ou, prendre rendez-vous avec l'un des collaborateurs ci-dessous :

- **La Responsable Diversité & Qualité de Vie au Travail,**
- **Le DRH adjoint,**
- **La Directrice RH de l'entreprise.**

Ces collaborateurs seront à l'écoute pour recueillir le témoignage du(de la) salarié(e) et expliquer les différentes étapes. L'employeur se doit d'agir (ouvrir une enquête par exemple) dans les deux mois qui suivent le jour où des faits ont été portés à sa connaissance.

Les dispositions sont d'ores et déjà détaillées dans le règlement intérieur en vigueur de France Médias Monde (Articles 16 et 17 - pages 13 et 14). Pour rappel, le règlement intérieur est consultable sur [l'intranet](#) ou sur les panneaux d'affichage de la DRH palier du 1^{er} étage (niveau restaurant d'entreprise et couloir vers France 24) et au 8^{ème} étage côté rue.

- 10) FMM s'est réjoui d'avoir signé "la charte contre le harcèlement et les agissements sexistes" dans les médias. Mais le communiqué de la direction omet de mentionner le contenu de la charte. Les médias signataires de la charte s'engagent notamment à informer leurs salarié(e)s, à mettre en place un dispositif d'écoute et d'aide aux victimes et à partager les bonnes pratiques des signataires. Que prévoit la direction dans ce sens? Prévoit-elle un mécanisme pour recueillir les témoignages des victimes de harcèlement sexuel, qui préserve la confidentialité des témoins comme ont déjà fait d'autres médias? La direction a-t-elle recueilli des témoignages et écouté des victimes, pour estimer l'ampleur du phénomène entre nos murs? Est-ce que les membres de la hiérarchie de nos différents médias ont été informés des risques qu'ils encourent au cas où ils utilisent leurs positions pour pratiquer ce qui s'apparente à du harcèlement ou à des agissements sexistes?

Un communiqué est en cours de réalisation. Une procédure d'alerte a été présentée en CHSCT et sera jointe au règlement intérieur et à la BDES.

- 11) Lors de la réunion DP du 19 février 2019, la CFTC rappelait que les dispositions prévues par l'accord d'entreprise pour le suivi de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours n'étaient très souvent pas respectées. Nous demandions spécifiquement le nombre de salariés au forfait annuel en jours à FMM ainsi que le nombre d'entretiens de suivi de la charge de travail réalisés en 2018, tant au niveau de l'entreprise que de chaque direction. La Direction n'a pas répondu à nos questions. Ignore-t-elle le nombre de salariés avec lesquels elle a conclu une convention individuelle de forfait en jours ainsi que le nombre d'entretiens de suivi de la charge de travail réalisés en 2018 ? Nous reposerons donc ces questions et attendons cette fois des réponses précises et factuelles.

Les entretiens de suivi de la charge de travail ont été réalisés en même temps que l'entretien individuel. Les services RH vont compiler ces informations qualitatives et quantitatives. Les informations quantitatives seront communiquées dans le cadre de la BDES.

- 12) Les rédacteurs en chef journée/soirée travaillant à la rédaction de France 24 se plaignent de ne pas avoir la possibilité de prendre une pause repas. Le Secrétaire général de France 24 prétend que l'organisation du travail permet tout à fait à ces salariés de prendre une pause repas et qu'il produira une note de service détaillant l'organisation du travail et des pauses repas. Nous attendons cette note depuis 3 mois. S'il n'y a vraiment aucune difficultés à garantir les pauses repas de ces salariés, comment se fait-il qu'il faille autant de temps pour produire une simple note de service ?

Cette note sera présentée aux salariés à l'occasion du point à l'ordre du jour du CHSCT qui se tiendra mercredi 20 mars.

- 13) Conformément aux dispositions de l'accord FMM du 31 décembre 2015 (articles II/2.4.1 et III/3.3.1), les personnels, journalistes et PTA, "concernés par le forfait annuel en jours relèvent des groupes de classification 5 à 12". Comment des salariés positionnés sur le groupe de classification 4 peuvent-ils être au forfait annuel en jours ? La CFTC demande le respect de notre accord d'entreprise et le passage des salariés concernés sur le groupe de classification 5.

L'accord 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 du présent accord d'entreprise.

La position de la Direction est constante sur l'application du forfait jours aux cadres.

Intermittents du spectacle

14) Lors de la réunion DP du 19 février 2019, la CFTC constatait que le secrétariat général de France 24 ne rémunère pas les heures de dépassement des intermittents du spectacle conformément aux dispositions de l'accord de branche de la télédiffusion. L'article 6.7 dudit accord stipule que lorsque le contrat de travail est conclu pour une durée inférieure ou égale à 4 jours, les heures de dépassement sont décomptées au regard de la durée fixée au contrat.

La Direction a répondu que "le contrat d'un intermittent est conclu pour une journée, la durée du contrat est calculée sur des temps de travail d'une journée et non sur plusieurs jours". Cette affirmation est parfaitement fautive puisque l'accord de branche de la télédiffusion prévoit soit des contrats conclus pour une durée allant de 1 à 4 jours par semaine, soit des contrats à la semaine sur la base de la durée hebdomadaire légale de 35 heures.

La Direction précise ensuite que "le fait que les lettres d'engagement regroupent les journées sur un seul document ne signifie pas que le contrat s'étend sur plusieurs jours". Là encore cette affirmation est sans fondement puisqu'au regard de la loi une lettre d'engagement a valeur de contrat de travail dès lors qu'elle est acceptée par les deux parties.

La CFTC réitère donc sa demande du respect des dispositions de l'accord de branche de la télédiffusion et le paiement rétroactif sur trois ans des majorations de salaire non perçues pour les heures de dépassement, conformément aux modalités prévues par l'article 6.7 de l'accord de branche de la télédiffusion.

Lors de la réunion de DP du mois de février 2019, la CFTC prenait l'exemple d'un Chef de production intermittent planifié 4 jours, du lundi au jeudi, sur des vacances de 10 heures (40 heures). Selon la CFTC, les heures de dépassement dans cet exemple devraient être décomptées à partir de la 32ème heure. Le Chef de production intermittent devrait ainsi percevoir 2 heures de dépassement majorées de 25 % et 6 heures majorées de 50 %.

Comme il l'avait indiqué lors de la réunion de DP de février, le Secrétariat Général de France 24 confirme qu'il arrive au même résultat que celui indiqué par la CFTC. Dans le cas exposé ci-dessus, il majore bien 2h à 25% réparties sur la première vacation de 10h, et 3x2h à 50% sur les 3 autres vacances. Il effectue un décompte par vacation et non sur l'ensemble des vacances mais le résultat est le même.

Ainsi la personne concernée par l'exemple ci-dessus percevrait bien 1026,10 euros, comme l'indique la CFTC.

	Heures à 100 % (1h = 23,59 €)	Heures à 125 % (1h = 29,49 €)	Heures à 150 % (1h = 35,38 €)	Total
Minimum garanti	8h	2h	6h	1026,10 €

1/10ème CP :

- 15) Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est notamment tenu compte des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement. Cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Il convient donc d'inclure dans l'assiette de calcul du 1/10e congés payés le salaire fictif correspondant à des périodes de repos ou d'inactivité assimilées par la loi ou les conventions et accords collectifs à des périodes de travail effectif (C. trav., art. L. 3141-24). Sont visées les périodes assimilées à du travail effectif par l'article L. 3145-1 du Code du travail. La Cour de cassation considère en effet qu'il y a lieu de reconstituer le salaire qui aurait été perçu en fonction de l'horaire de l'établissement et d'incorporer cette rémunération fictive dans la masse des gains de la période de référence (ainsi pour le congé de maternité, Cass. soc., 10 nov. 1988, n° 86-40.863).

Dès lors, FMM doit normalement intégrer dans l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés les salaires fictifs correspondant à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé, y compris les primes et majorations pour travail de nuit (cass. Soc. 25 janvier 1968, n° 66-40.557). Est-ce bien le cas ? Pourquoi des salariées en cycle ayant pris un de congé maternité en 2017 n'ont-elles pas perçu de 1/10ème CP en 2018 (ou un montant inférieur) alors qu'elles en auraient perçu si elles avaient travaillé normalement ? Alors que FMM se targue d'être une entreprise exemplaire en matière d'égalité hommes-femmes, n'y a-t-il pas dans ce cas une discrimination évidente à l'encontre des salariées ayant eu un congé de maternité qu'il convient de corriger au plus vite ?

Conformément à l'assiette et aux règles communiquées aux OS lors de la mise en place du 10^{ème}, la Direction a exclu les IJSS du calcul du 10^{ème} CP des salariées en congé maternité et uniquement retenu le salaire versé par FMM figurant au 31/12 de l'année (hors 13^{ème} mois. La Direction va vérifier que cette règle est bien conforme aux dispositions légales.

En aucun cas, la Direction ne retiendra un salaire fictif correspondant à la rémunération qu'aurait perçue la salariée si elle avait travaillé, y compris les primes et majorations pour travail de nuit.

Congé sabbatique ou pour création d'entreprise :

- 16) La couverture complémentaire santé et les garanties de prévoyance sont-elles maintenues pendant un congé sabbatique ou pour création d'entreprise ?

Les salariés en congé sabbatique ou pour création d'entreprise peuvent souscrire à titre facultatif et à leur charge au contrat de prévoyance/frais soin de santé de FMM.

- 17) La loi laisse aux salariés la faculté de reporter les congés payés annuels leur restant dus au-delà de 24 jours ouvrables (20 jour ouvrés) jusqu'à leur départ en congé sabbatique ou pour création d'entreprise. Ce report peut porter sur six années tout au plus. La Direction de FMM a toutefois indiqué lors de la réunion des délégués du personnel de décembre 2018 que cette demande de report "doit s'inscrire dans le cadre d'un congé sabbatique ou pour création d'entreprise déjà validé par l'employeur".

Sur quelle disposition légale se fonde cette règle ?

En six ans, de nombreux changements peuvent intervenir dans les situations personnelle et professionnelle d'un salarié. Comment lui demander de prévoir avec exactitude et jusqu'à six années à l'avance la date de son départ en congé sabbatique ou de création d'entreprise ?

Si au cours de cette période le salarié était conduit, pour une raison ou une autre, à renoncer à son congé, la direction respecterait-elle bien les dispositions de l'article L3142-122 du code du travail qui prévoit que les jours de congés payés reportés en vue de ce congé s'ajoutent par fraction de six jours, jusqu'à épuisement, aux congés payés des années suivant la renonciation ?

La loi est appliquée, en revanche la Direction ne permettra pas d'utiliser ce dispositif pour obtenir un report de congés si l'intention de départ n'est pas de poser un congé sabbatique ou de création d'entreprise.

Par ailleurs, le CET prévoit des dispositions pour financer un congé sabbatique ou un congé pour création d'entreprise.

- 18) Lors de la réunion DP du 27 mars 2018, la Direction précisait les modalités de départ en congé sabbatique et indiquait que "l'employeur peut décider de reporter ou de refuser le congé dans certaines situations". À notre connaissance, l'employeur ne peut pas refuser le congé sabbatique dans les entreprises de plus de 300 salariés. À quelles situations la Direction fait-elle donc référence ?

L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de six mois à compter 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. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, cette limite est portée à neuf mois. Article L3142-29.

L'employeur peut également différer ce congé sur le fondement de l'article [L. 3142-114](#) et, pour les entreprises de moins de trois cents salariés, le refuser sur le fondement du 1° de l'article [L. 3142-113](#) selon les modalités prévues aux deux derniers alinéas du même article L. 3142-113.

L'employeur informe 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 (Article L3142-30).

L'accord de l'employeur est réputé acquis à défaut de réponse dans un délai de trente jours à compter de la présentation de la demande.

Base de données économique et sociale (BDES) :

- 19) Pourquoi le règlement intérieur de FMM figurant dans la BDES n'est-il pas à jour des dispositions concernant notamment concernant le harcèlement ? Il y a deux versions, l'une datant de 2015, l'autre de 2016.

Le règlement intérieur est en cours de finalisation. Il reste introduire le code de conduite suite à la loi Sapin 2.

La version sur la BDES est donc celle valablement applicable.

Une communication sur la procédure harcèlement sera diffusée dans les prochaines semaines et sera mise sur la BDES.

- 20) Pourquoi la charte informatique ne figure-t-elle pas en annexe du règlement intérieur dans la BDES ?

La charte informatique vient d'être passée en CHSCT et sera intégrée à la BDES prochainement.

- 21) Pourquoi le dernier rapport annuel sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail date-t-il de 2014 ?

Un point sera mis à l'ODJ du CHSCT sur le rapport sur l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail ce qui permettra de l'intégrer à la BDES.

- 22) Pourquoi le Document unique d'évaluation des risques figurant dans la BDES date-t-il de 2017 alors qu'il doit être mis à jour au moins annuellement ?

Un point sera mis à l'ODJ du CHSCT sur le Document unique d'évaluation des risques ce qui permettra de l'intégrer à la BDES.

- 23) Pourquoi le dernier rapport sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes date-t-il de 2016 ?

Les documents transmis à la commission sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes de 2017 seront intégrés à la BDES prochainement.

- 24) Pourquoi les derniers documents concernant l'évolution du nombre de stagiaires datent-ils de 2016 ?

Les documents concernant l'évolution du nombre de stagiaires 2016 figurant dans la BDES intègrent un bilan au 31/10/2017.

25) Pourquoi le plan de formation de l'entreprise ne figure-t-il pas dans la BDES ?

Les bilans formation sont disponibles jusqu'en 2018 sur la BDES. La formation travaille sur le plan de développement des compétences 2019 qui seront présentés aux instances et ensuite intégrés dans la BDES.

26) Pourquoi les ordres du jour et les documents concernant les réunions du CHSCT s'arrêtent-ils en 2017 ?

La mise à jour est en cours.

27) Pourquoi les ordres du jour et les documents concernant les réunions du Comité d'entreprise s'arrêtent-ils en mai 2018 ?

La mise à jour est en cours.

28) Pourquoi n'y a-t-il aucune information sur la sous-traitance ?

Les informations sont disponibles dans le Bilan Social.

29) Pourquoi n'y a-t-il pas les derniers bilans de la politique handicap et RSE ?

Le bilan de la politique handicap 2018 vient d'être mis à jour.

Divers :

30) Quand Office 365 sera-t-il déployé et accessible aux salariés de FMM ?

La première phase du projet Office 365 s'appuie sur des études de cas d'usages suite à des demandes de services ou d'équipes, cela permet d'organiser simultanément l'administration, l'accompagnement au changement et le support de ces outils. Son déploiement de manière industrialisée n'interviendra pas avant le dernier trimestre, après le lancement du nouvel intranet.

31) Quelle est la date de mise en production de la nouvelle version de l'Intranet de FMM ? Sera-t-il plus ergonomique et facile d'utilisation que l'actuelle version dont le développement a pourtant coûté extrêmement cher à France Médias Monde ?

La plateforme technique du nouvel intranet devrait être livrée à la fin du mois. L'ouverture des accès en Avril doit permettre d'alimenter et enrichir des données des différents services pour que ce nouvel environnement soit pleinement disponible à la rentrée.

- 32) Dans le cadre de la prévoyance, quelles sont les modalités de maintien de salaire (durée et pourcentage) par subrogation en cas d'arrêt maladie de longue durée ?

Le salaire est maintenu à 100 % par subrogation jusqu'à 90 jours d'absence pour maladie. Au-delà de 90 jours de maladie continue, le maintien de salaire passe à 80% du net.

- 33) À la rédaction de France 24, des prestataires externes semblent manquer à leurs obligations. À plusieurs reprises, les rédacteurs en chef essayaient de joindre des correspondants employés par des sociétés de production externes alors que l'actualité était brûlante. Personne ne répondait. Comment expliquer ces incidents récurrents ? Quelle est la marche à suivre dans ce type de situations ?

Les prestations qui doivent être fournies par les sociétés externes sont précisées dans les contrats conclus avec ces sociétés, ainsi que leur mode d'application. Si un manquement est constaté, il faut en informer sans tarder la Direction de l'Information qui pourra se retourner vers ces sociétés pour faire appliquer les bons usages.

- 34) La direction a décidé d'octroyer une formation à l'un des employés de ces sociétés de production à l'étranger dans les locaux de France 24. Qui finance cette formation ? Est-ce que tous les correspondants ont été informés de la possibilité de suivre des formations au sein de l'entreprise à Paris ?

S'agissant d'une société prestataire amenée à assurer la correspondance dans un pays où France 24 était restée trop longtemps sans capacité de correspondance, la Direction de la rédaction souhaitait s'assurer que cette prestation soit adaptée à notre « workflow » et corresponde aux outils métiers de l'antenne.

Cette disposition est exceptionnelle au regard des enjeux que les récents événements sur la zone concernée ont confirmé. France 24 accueille toutefois régulièrement des correspondants dans les différents services, sous la forme de « stages » d'observation, pour les familiariser avec notre environnement, notre activité et nos méthodes de travail.

- 35) France Médias Monde a-t-elle à un droit de regard sur le travail des sociétés de production à l'étranger et leurs journalistes ? Nombreux sont les rédacteurs en chef qui se plaignent de la qualité du travail de plusieurs correspondants employés par ces sociétés externes. Ce problème persiste depuis l'abandon des correspondants maison il y a quelques années.

Les prestations sont régies par les termes du contrat passé entre France médias Monde et les sociétés de production. Si les termes ne sont pas respectés et que les prestations ne sont pas fournies comme définies au contrat, FMM est en droit de faire appliquer les conditions de la prestation telles que prévues dans le contrat.

- 36) Plusieurs salariés de FMM remarquent l'octroi récurrent de "formations employeur" aux mêmes employés. Pourtant, le nombre de demandes de formation interne ne cesse d'augmenter. La direction de la rédaction ne cesse de demander de suivre les évolutions de nos métiers. Sur quelle

base la direction décide-t-elle de choisir les uns et pas les autres pour ses "formations employeur" ? Comment peut-elle garantir plus d'équité dans le droit à la formation ?

Les formations financées par France Médias Monde le sont toutes après validation des profils des apprenants et des contenus par les directions concernées.

Il est, par ailleurs, rappelé l'obligation de l'employeur de mettre en place les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi nécessaires à ses collaborateurs.

Les formations financées par FMM sont ainsi ouvertes à tous les salariés de l'entreprise à partir du moment où leur réalisation répond à l'obligation ci-dessous ou à un besoin pour le quotidien de travail.

- 37) Certains attachés de production Mag de MCD attendant toujours que la Direction procède à leur changement de statut (PTA vers Journaliste) comme leurs collègues exerçant le même métier dans les autres rédactions de FMM. Pourquoi un tel retard ?

La Direction rappelle que l'évolution professionnelle vers un autre emploi, y compris vers un emploi de journaliste s'inscrit dans le cadre de l'annexe 4 de l'accord d'entreprise FMM.

Il n'y pas de caractère automatique. Les salariés doivent répondre à 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.

Deux collaboratrices de MCD ont un diplôme et/ou une expérience professionnelle de journaliste. Dès la signature de l'accord début 2017, elles ont engagé des démarches auprès de la Direction de l'entreprise pour faire valoir leur statut de journaliste au regard de leur formation et/ou de leur expérience. La Direction a néanmoins tenu à les soumettre à un test d'aptitude pour valider leurs acquis ce qu'elles ont accepté.

Pour toutes ses raisons, Il est donc logique qu'elles passent le test en priorité.

Leurs collègues ne sont pas exclus de ce dispositif dès lors que cette démarche est validée par la direction éditoriale et la DRH. En effet, l'annexe 4 prévoit expressément que : « chaque collaborateur P.T.A. de F.M.M. peut s'engager dans un processus d'évolution professionnelle vers un autre emploi, y compris vers un emploi de journaliste. Dans ce cas, l'entreprise met en œuvre 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).

Deux salariés de MCD ayant fait connaître leur souhait de s'inscrire dans le processus en février 2019, la Direction ne considère pas qu'il y ait de retard dans le traitement des demandes.

D'autre part, ces souhaits d'évolution ne concernent pas uniquement les salariés de MCD. Les attaché(e)s de production de RFI ont également formulé des souhaits.

Au regard du budget de formation 2019 et des places disponibles, la Direction envisage une gestion pluriannuelle sur la base d'un test de validation d'aptitudes.



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 16 Avril 2019

Questions CFDT

- 1) Maintenant que les salariés ont leur code prépayé pour les taxis – ou pas – doit-on continuer à remplir l'enveloppe de notes de frais avec les justificatifs, afin d'empêcher la G7 d'arnaquer FMM ? Par ailleurs, quand on précommande le taxi, il arrive toujours avec au moins 5, sinon 10 minutes d'avance – ce qui augmente le prix de la course.

La règle proposée aux salarié(e)s est de faire un choix entre l'utilisation du code ou le remboursement sur justificatif. La Direction fera un rappel auprès de G7 pour qu'ils sensibilisent leurs chauffeurs.

- 2) Le dernier bulletin de paie note des « RTT employeurs » pris. Par contre, ces jours ne sont pas inscrits dans nos plannings. Y seraient-ils bientôt ?

Les « RTT employeurs » sont inscrites sur le planning à terme échu (chaque mois pour le mois précédent). Le secrétariat général de France 24 ne peut afficher ces RTT qu'une fois le planning réalisé.

- 3) Le dernier bulletin de paie a été accompagné d'un rappel de tous les types de congés pour les journalistes. Ayant confirmé qu'il s'agit d'un couac et que tous les PTAs aussi sont concernés par ce rappel, la direction avait promis de faire un communiqué. Doit-on attendre la réception du prochain bulletin de paie pour le recevoir ?

Il s'agit d'un oubli. Une mise à jour devait intervenir prochainement.

- 4) La CGT a eu la gentillesse de faire parvenir à certains salariés la règle pour la pose de préavis de grève de la part d'un salarié. Bien que le Code du travail indique qu'il faut que ce soit fait avant le début de la grève, la réponse de la direction est qu'il faut le faire avant la prise de vacation. Pourtant, cette réponse reste très floue en ce qui concerne des vacations à cheval sur l'heure du début de grève. Nous demandons à la direction de nous apporter une réponse claire à ce sujet.

Les salariés (techniciens, journalistes et administratifs) directement affectés à l'édition, la fabrication, la diffusion des programmes doivent, s'ils décident de rejoindre le mouvement de grève, se déclarer grévistes et cesser le travail au moment de leur prise de service (Jurisprudence FTV). Ils ne peuvent donc pas se déclarer grévistes et cesser le travail dans le cours de l'exécution du service.

Lorsqu'une vacation est à cheval sur l'heure de début du mouvement de grève, le salarié concerné doit déclarer au moment de sa prise de service s'il sera gréviste pendant sa vacation. Si tel est le cas, il devra donc cesser le travail dès le début du mouvement de grève.

A titre d'exemple, un(e) salarié(e) dont la vacation débute avant le début du préavis (début vacation à 23h / début du préavis à 00h) devra se déclarer gréviste à sa prise de service et ne pourra pas se mettre en grève avant 00h. S'il souhaite uniquement faire de grève durant 59 minutes, il devra faire grève dès le début du préavis de 00h à 00h59.

- 5) Le responsable des Chefs d'antenne a confirmé que le nettoyage des régies finales de France 24 est fait une fois tous les trois mois. Toujours est-il nous n'avons toujours pas trouvé quelqu'un qui a assisté à cet événement. Etonnant, car il s'agit d'un lieu de travail posté 24/7. Est-ce que FMM paie des factures pour des « prestations fictives » ? Pourra-t-on finalement et après de nombreuses relances avoir un planning du nettoyage affiché en régie ?

En Régie Finale de France 24, située au 1^{er} étage côté rue, il y a quatre types de nettoyages proposés :

1. **Le dépoussiérage quotidien avec le passage de l'aspirateur sur la moquette et le vidage des corbeilles :**
 - Depuis sa mise en production en avril 2018, le personnel de ménage passe une à deux fois par jour.
2. **Le dépoussiérage des pupitres et matériels techniques :**
 - La fréquence de passage pour le dépoussiérage depuis mai 2018 : 1 fois toutes les cinq semaines.
 - Le personnel affecté à ce dépoussiérage doit être accompagné par un personnel de la maintenance.
 - Durée estimée à 40 minutes au total.
 - Un mail est adressé la veille du passage et transféré systématiquement aux quatre boîtes à lettre de la régie finale pour prévenir les chefs d'antenne.
 - Le premier passage effectué était fixé au samedi 09 juin 2018.
 - Le dernier passage effectué était fixé au samedi 13 avril 2019 (date correspondant bien au calendrier établi depuis le 09 juin 2018).
3. **Le nettoyage des baies vitrées :**
 - La fréquence de passage pour le nettoyage des baies vitrées intérieures : 1 fois par mois.
 - Le premier nettoyage des baies vitrées a été fait le vendredi 05 octobre 2018 en matinée.
 - Un nouveau passage a été fait le mardi 29 janvier 2019.
4. **Le shampoing de la moquette :**
 - La fréquence de passage pour le shampoing de la moquette : 2 fois par an.
 - La dernière campagne était planifiée en novembre 2018.

Questions CGT

- 1) Les organisations syndicales sont toujours en attente d'un calendrier social jusqu'aux vacances d'été. Si la direction choisira des dates correspondants à leur disponibilité, et donc hors période de congés de leurs représentants, du côté des OS nous aimerions bien pouvoir nous organiser « pour garantir la continuité des termes de la négociation » avec nos représentants.

Trois négociations ont d'ores et déjà été engagées :

- **Droit à la déconnexion,**
- **Télétravail,**
- **CSE.**

Le calendrier sur les prochaines semaines sera élaboré en fonction de l'avancée de ces négociations.

La Direction tiendra compte de la période estivale.

- 2) Lors de la dernière réunion DP, à la question : « Les régisseurs adjoints (ex opérateurs prompteurs du 1er juillet au 31 décembre 2018, et ex assistants plateaux) sont toujours en attentes du paiement du barème M3 en rétroactivité au 1er juillet 2018. Quand aura-t-il lieu ? », vous nous répondiez : «

Des protocoles d'accord sur le nouveau barème intermittent et le nouveau barème de piges RFI à effet 1er janvier 2019 ont été mis à la signature des organisations syndicales en fin d'année 2018. La Direction tient toujours ces accords à la disposition des organisations syndicales pour signature ». Cependant il semblerait que l'accord sur les intermittents ait été enlevé à la signature pour modification. Quand sera-t-il de nouveau prêt ?

L'accord est toujours disponible à la signature au secrétariat de la DRH.

- 3) Quand pour la dernière fois a été présenté dans les instances les entrées/sorties CDI à FMM ?

Le Bilan de l'emploi 2017, intégrant les entrées/sorties, a été présenté au Comité d'entreprise en juin 2018. Il est disponible sur la BDES.

- 4) Un salarié journaliste s'étonne d'une baisse conséquente de son salaire net (avant impôts) depuis janvier 2019. En comparant la fiche de paye du mois de novembre 2018 à celle du mois de mars 2019 sur lesquelles ne figurent aucune prime (droit d'auteurs, ...) la différence en sa défaveur est de 79,11 euros par mois soit de 949, 32 euros à l'année ! Le salarié signale qu'il a bien renoncé depuis son entrée en vigueur, à l'abattement des cotisations sociales. Selon les renseignements obtenus auprès de son gestionnaire de paye cette différence serait due à la fusion des caisses complémentaires qui ont augmenté leurs taux. La mesure s'appliquerait à tous les salariés cadres lui a-t-on certifié, ce qui ne semble pas être le cas après enquête auprès de ses collègues journalistes qui ont rigoureusement le même statut que lui.

La fusion des caisses AGIRC-ARRCO et les nouvelles tranches de cotisations ne peuvent expliquer un tel écart. Le(la) salarié(e) concerné(e) doit se signaler auprès du responsable de paie ou de son RRH pour que l'explication soit faite sur sa paie.

- 5) S'agit-il d'une erreur ? Pourquoi la direction n'informe-t-elle pas ses salariés de cette perte de salaire ? Pourquoi certains salariés de même statut échappent à cette mesure ? Et que compte faire la direction pour rééquilibrer ce manque à gagner ?

Comme indiqué dans la réponse à la question 4 de la CGT, il convient d'examiner la situation du(de la) collaborateur(trice) concerné(e).

- 6) Vous avez prétendu au mois de février, dans en réponse à une question DP « *qu'un correspondant n'est pas forcément un journaliste professionnel. Un journaliste professionnel doit exercer une activité de journalistes à plus de 50% et percevoir des appointements fixes, comme le confirme la CCNTJ mentionnée sur la fiche de paie* ». Cette définition est une pure invention car elle n'existe nulle part. Pourriez-vous nous expliquer pourquoi vous détournez sciemment les textes de loi ? Quel est l'objectif recherché ?

La Direction rappelle que la CCNTJ et le Code du travail prévoient deux conditions pour être considéré comme journaliste professionnel :

« Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources. (donc plus de 50%)

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa. »

Ces deux conditions sont cumulatives.

- 7) Nous vous demandons de respecter les textes de loi qui définissent ce qu'est un journaliste professionnel à savoir l'articles L7111-3, L7111-4 et L7112-1 du code du travail « *Est journaliste professionnel toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises de presse, publications quotidiennes et périodiques ou agences de presse et qui en tire le principal de ses ressources.*

Le correspondant, qu'il travaille sur le territoire français ou à l'étranger, est un journaliste professionnel s'il perçoit des rémunérations fixes et remplit les conditions prévues au premier alinéa.

Sont assimilés aux journalistes professionnels les collaborateurs directs de la rédaction : rédacteurs-traducteurs, sténographes-rédacteurs, rédacteurs-réviseurs, reporters-dessinateurs, reporters-photographes, à l'exclusion des agents de publicité et de tous ceux qui n'apportent, à un titre quelconque qu'une collaboration occasionnelle.

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties »

Voir réponse à la question 6 de la CGT.

- 8) Des journalistes travaillant à la pige à l'étranger pour FMM ont reçu un courrier de la CFE leur indiquant que FMM participait à leur couverture sociale. Est-ce une décision unilatérale de la direction ? Quand en avez-vous informé les journalistes concernés ? Y-a-t-il d'autres mesures les concernant que vous auriez prises ? Si oui, lesquelles ?

Il s'agissait d'un communiqué de la DRH de FMM et non de la CFE. Dans ce communiqué, Direction informait les correspondants de la suppression du délai de carence pour une adhésion à la CFE avant le 15 avril.

Dans le cadre de cette offre, la CFE a dédié un contact pour FMM. Depuis le 1^{er} janvier 2019, les correspondants bénéficient d'une participation de FMM à leur couverture sociale dans les conditions définies ci-après.

Rémunération annuelle de l'année N-1 versée FMM supérieure ou égale à 5000€ bruts	Participation à hauteur de 1800 € de la cotisation pour l'année N réglée par le correspondant sur justificatif.
--	--

Le versement de la participation de France Médias Monde s'effectue trimestriellement ou semestriellement, sur présentation des justificatifs prouvant l'affiliation ou l'adhésion à un régime de protection sociale et prouvant le paiement des cotisations par le correspondant.

- 9) La CFE parle de couverture sociale, qu'en est-il pour les cotisations retraites des journalistes travaillant à l'étranger et rémunérés à la pige ?

Dans le communiqué, il est question des différentes offres proposées par la CFE : assurance santé, assurance risques professionnels et assurance vieillesse. Les correspondants à l'étranger peuvent bien évidemment cotiser à la CFE pour le risque vieillesse (retraite).

- 10) Des journalistes travaillant à la pige à l'étranger pour FMM vous ont envoyé un courrier dénonçant la non-conformité de leur fiche de paie, sollicitant le rétablissement sur leur fiche de paie le versement des cotisations, et sollicitant la mise en conformité de leur situation au regard du droit fiscal. Quelle réponse allez-vous leur donner et quand ?

Les réponses aux différents courriers seront envoyées cette semaine. La DRH a notamment proposé de rencontrer les correspondants concernés.

- 11) Des journalistes travaillant à la pige à l'étranger ont renoncé ou sont sur le point de renoncer à travailler pour RFI en raison de cette situation intenable qu'est votre décision de mettre fin aux cotisations sociales et retraite. Y-a-t-il des démarches de la part de la direction de FMM auprès des autres patrons des médias français ou auprès des tutelles pour régler cette situation ?

Pour rappel, en mettant fin aux cotisations sociales en France pour des personnes qui travaillent de manière permanente à l'étranger, FMM respecte la loi française sur la sécurité sociale.

Pour information, la Direction de FMM a informé dès 2018 les sociétés de l'audiovisuel public et privé ainsi que les syndicats professionnels de la presse de l'arrêt des cotisations pour nos correspondants à l'étranger et rencontre, cette semaine, le syndicat de la presse écrite sur la question des correspondants à l'étranger.

- 12) Il apparaît que tous les journalistes travaillant à la pige à l'étranger n'ont pas la même dénomination sur leur fiche de paie. Certains ont "correspondants", d'autres "correspondant journaliste". Y-a-t-il des traitements différents ? Lesquels et pourquoi ?

La mention est différente selon le code de paie utilisé. Chaque code de paie détermine le régime de cotisation applicable selon la zone géographique d'emploi et selon la nationalité. A titre d'exemple, le correspondant de nationalité française travaillant en dehors de l'espace européen, il cotise à l'assurance chômage.

- 13) Parallèlement, les problèmes administratifs continuent, plusieurs d'entre eux n'avaient purement et simplement pas été payés pour le mois de mars. Pourriez-vous organiser une réunion pour faire le point sur la situation des journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger ?

Les situations doivent être remontées auprès du service paie, une fois le problème identifié, La DRH pourra y répondre et communiquer à ce sujet.

- 14) Lors de l'envoi des dernières fiches de paie, une note explicative rappelle aux salariés les différents congés spéciaux pour événements familiaux en citant 2 fois le statut journaliste. Comment doit être interprété cette précision pour les salariés qui ne le sont pas ?

Il s'agit d'un oubli. Une mise à jour devait intervenir prochainement.

- 15) Est-ce qu'un collaborateur FMM en CDI peut avoir, en plus, un statut d'auto entrepreneur pour exercer une passion de manière professionnelle ? Sous quelles conditions ? Quelles sont les limites ?

Un CDI peut avoir un statut d'auto entrepreneur sous réserve que le(la) salarié(e) en question doit déclarer cette activité à FMM. Cette activité ne doit pas être concurrentielle et ne doit être exercée que de manière accessoire. Le collaborateur doit respecter les temps de repos obligatoires.

Du contrat de travail découle le principe de loyauté, qui implique que le salarié a une obligation de discrétion et de non concurrence envers son employeur. De plus, les salariés en CDI à temps

plein sont soumis à une obligation d'exclusivité, dans les conditions prévues par à l'article I/3.8 de l'accord d'entreprise).

Ainsi, le salarié doit demander l'autorisation lorsqu'il est soumis à l'obligation d'exclusivité. Et en tout état de cause, tous les salariés doivent informer leur hiérarchie de leur activité annexe, quelle qu'elle soit (en pratique à son responsable hiérarchique et à la DRH).

En retour, l'employeur informe le salarié de la nécessité pour lui de respecter les durées de repos minimales et que son activité d'auto-entrepreneur ne doit pas empiéter sur ces dernières.

Pour mémoire, les durées de repos minimales sont de 11h/jour et 35h/semaine.

- 16) Au changement d'heure les TCR devaient avoir une vue globale de toutes les vacances sur Optiweb, aujourd'hui ce n'est toujours pas le cas. Pourquoi ?

Les droits sont effectifs pour l'ensemble des TCR (CDI et CDD) avec une vision de tous les tableaux de service, comme cela a été demandé.

- 17) Normalement, les tableaux de service doivent être affichés ou être consultables dans le système de planification. Or, pour les TCR, ils ne peuvent être vus que par d'autres TCR, du même groupe. Ce qui pose des problèmes en cas de coordination nécessaire entre TCR et journalistes, par exemple. La direction pourrait-elle réafficher les tableaux de service ?

La DTSI ne peut pas répondre favorablement à cette demande. En effet, l'évolution des plannings au fil de la semaine conduirait à afficher des informations qui seraient rapidement obsolètes.

- 18) Avant le déploiement de P.Radio il était possible dans les studios RFI de copier des éléments directement dans le dossier antenne pour les récupérer ensuite dans Nétia sans avoir à retourner en rédaction, pourquoi cela est-il impossible depuis la mise à jour de ce logiciel ?

Les méthodes ont été uniformisées, une validation éditoriale est désormais nécessaire avant de placer un élément sonore à l'antenne. Depuis le studio, la demande de pouvoir « copier un élément directement dans le dossier antenne », supprime la validation éditoriale. Il est toujours possible qu'une personne en rédaction envoie un élément dans « urgent » pour le récupérer dans Nétia et le diffuser à l'antenne.

- 19) Existe-t-il toujours un médiateur à FMM ? Pourriez-vous communiquer aux salariés quelle est la procédure à suivre pour saisir le médiateur et dans quelles circonstances ?

France Médias Monde a un médiateur de l'information qui est l'intermédiaire entre le public et les rédactions de France Médias Monde.

France Médias Monde peut faire également appel à un cabinet de conseil spécialisé pour organiser une médiation en cas de conflit, comme cela a été fait à la rédaction en persan et plus récemment à la rédaction en russe de RFI.

- 20) Pour certaines maladies, les indemnités journalières sont exonérées d'impôts, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, elles sont exonérées à 50% (voir <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3152>). Une procédure spécifique est-elle prévue pour ces cas au niveau de la gestion des paies ?

Cette particularité est bien paramétrée dans le logiciel de paie et a fait l'objet d'un traitement spécifique dans le cadre de la mise en place du prélèvement à la source.

- 21) Une secrétaire administrative d'une rédaction langue vient de partir en congé maternité et il semblerait que la direction est décidée de ne pas la remplacer. Pourquoi ? Qui effectuera sa charge de travail ?

La charge de travail sera reprise par deux personnes du Secrétariat Général, habituées des tableaux de service des langues, qui ont spontanément indiqué qu'elles pouvaient assurer le remplacement quelques mois.

Questions FO

- 1) Erreur sur les salaires d'une année sur l'autre en cas de régularisation, comment ça se passe pour le prélèvement à la source et l'incidence sur le taux d'imposition ? Quelles sont les démarches à effectuer ? Et par qui ?

Dans cette hypothèse, le revenu est directement inclus par l'employeur dans le net imposable de l'année suivante.

- 2) Les pigistes subissent un calendrier de paie désavantageux. Est-ce possible de payer les pigistes sur un mois calendaire en décalé plutôt que des périodes qui ne comptabilisent que les 20 premiers jours du mois ?

Nous pouvons décaler la paie jusqu'au mois civil précédent mais le délai entre la pige et son paiement n'en sera qu'augmenté. Nous cherchons des solutions pour améliorer cette situation mais n'avons à ce jour pas trouvé de meilleure solution.

- 3) A la cafeteria, l'arrêt de la formule petit déjeuner oblige le salarié à acheter son croissant et sa boisson chaude à part ce qui revient plus cher... n'est-ce pas une manière déguisée du prestataire d'augmenter son chiffre ? Peut-on penser à une compensation pour les salariés concernés ??

Les formules petit déjeuner sont toujours existantes à la cafétéria. L'utilisation de la machine n'est pas compatible avec la formule petit déjeuner.

- 4) Encore un problème avec les fontaines à eau du premier étage à France 24... Elles ne marchent qu'un jour sur deux, l'eau gazeuse n'a de gazeuse que le nom ! Peut-t-on une bonne fois pour toute prendre la décision de les changer. ? Sans compter celle du studio A et le tuyau baignant dans un bidon crasseux ...

Les fontaines sont en location, les Services Généraux va revoir le prestataire pour faire un point avec lui. Pour info, le tuyau sert à évacuer les eaux usées.

Questions CFTC

Travail de nuit :

- 1) L'employeur doit informer le médecin du travail de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit (Art. R3122-12 c. trav.) Cette information est-elle faite systématiquement ?

La DRH transmet au médecin les informations concernant les arrêts de travail de plus de 30 jours. En revanche, l'envoi de toute absence, pour cause de maladie, des travailleurs de nuit devra être systématisé.

- 2) Le travail de nuit est un facteur de pénibilité pris en compte par le Compte professionnel de prévention (C2P). Quels sont les salariés de France Médias Monde qui remplissent les critères ?

Les salariés de France Médias Monde qui remplissent les critères concernant le Compte professionnel de prévention (C2P) sont :

- Les salariés qui effectuent au moins 1h entre minuit et 5h du matin et cela au moins 120 nuits par an ;
- Les salariés qui travaillent en équipes successives alternantes et qui accomplissent 1h de travail au moins 50 nuits par an.

- 3) Quel service s'occupe de déclarer les salariés de France Médias Monde exposés à des risques professionnels ?

Le service administration paie déclare les salariés de France Médias Monde exposés à des risques professionnels via la DSN.

- 4) Sur la base de quelles informations ? Transmises avec quelle périodicité ?

La DRH identifie les salariés concernés en analysant les plannings. Les données sont transmises à l'administration compétente via la DSN.

- 5) Comment peut-on accéder à son compte professionnel de prévention ?

Pour toute question sur la mise en place du compte professionnel de prévention (C2P) pour les salariés du régime général exposés à des facteurs de risques professionnels, les salarié(e)s peuvent s'adresser :

- Par téléphone au 3682 du lundi au vendredi de 8h à 17h (Numéro violet ou majoré : service 0,06 €/minute + prix d'appel). S'ils n'arrivent pas à joindre ce numéro court ou depuis l'étranger, composez le 0033 97110 3682 (appel non surtaxé),

- Par courrier : Compte professionnel de prévention - Libre réponse 86057 - 35099 Rennes Cedex 9

Le salarié peut également accéder à son compte professionnel de prévention via son compte personnel d'activité : <https://www.moncompteactivite.gouv.fr/cpa-public/>

Pour une première inscription ou pour se connecter, il suffit de se munir de son numéro de sécurité sociale. Le compte personnel d'activité se compose du compte personnel de formation (CPF), du compte professionnel de prévention (C2P) et du compte d'engagement citoyen (CEC).

- 6) Qui contacter si ce compte n'est pas ouvert ou si les informations transmises par France Médias Monde ne sont pas à jour ou sont erronées ?

Les salariés concernés doivent faire remonter l'information à la DRH : QuestionsRH <questionsRH@francemm.com>

- 7) Les articles II/2.2.7.2 et III/3.2.6.3 de l'accord FMM ainsi que l'article L3122-6 du Code du travail prévoient que la durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures. Outre les situations pouvant entraîner un dépassement exceptionnel de cette durée maximale, Il existe des dérogations pour certains services clairement identifiés dans l'accord (Cabine de RFI, KB de RFI, maintenance de France 24, Coordination d'antenne de France 24) sachant que **cette dérogation ne concerne que les personnels dont le "cycle prévoit des contreparties spécifiques liées à cette sujétion"**.

- a. Quelles sont les contreparties spécifiques accordées à la Cabine de RFI ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1320h (contre 1582h accord)

- b. Quelles sont les contreparties spécifiques accordées à la maintenance de France 24 ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1300h (contre 1582h accord)

- c. En quoi auraient-elles un caractère *spécifique* par rapport à l'organisation et au temps de travail annuel de la maintenance de RFI ?

L'organisation et le temps de travail annuel de la maintenance de RFI n'est pas comparable à celui de la maintenance de France 24.

En effet, la durée des vacances est différente :

- Vacances de 12h pour la maintenance de RFI,
- Alternance de vacances de 8h et de 12h pour la maintenance de France 24,

Par ailleurs, la dépose des congés est par conséquent différente.

- d. Quelles sont les contreparties spécifiques accordées aux chefs d'antenne de France 24 ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1328h (contre 1582h accord)

- e. D'autres corps de métiers ont pourtant des vacances supérieures à 8h sans pour autant avoir été identifiées dans l'article II/2.2.7.3 de l'accord FMM et ne bénéficient pas de contreparties *spécifiques*. Comment est-ce possible ?

Tous les travailleurs de nuit bénéficient actuellement de contreparties spécifiques, notamment à travers une réduction de leur durée de travail hebdomadaire.

- f. Pourquoi les vacances de nuit des maquilleuses de France 24 excèdent-elles 8 heures ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1386h (contre 1582h)

- g. Pourquoi les vacances de nuit des chefs de production de France 24 excèdent-elles 8 heures ?

Un temps de travail inférieur au forfait jour annuel défini par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : à 164 jours (contre 204 jours)

- h. Pourquoi les vacances de nuit des techniciens chargés de moyens de transmission et de reportage de France 24 excèdent-elles 8 heures ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde : 1353h (contre 1582h)

- i. Quelles sont les contreparties spécifiques accordées aux TCR travaillant sur des vacances de plus de 8h, notamment Monde et espagnol ?

Un temps de travail inférieur à la durée annuelle du travail définie par l'accord d'entreprise de France Médias Monde.

Paie :

- 8) Depuis le licenciement d'une gestionnaire de paie, de nombreux salariés en cycle de France 24 n'ont plus de référent. A qui doivent-ils s'adresser pendant l'intérim ? Qui reprend leurs dossiers ? Comment le suivi va-t-il être assuré ?

Un appel à candidature va être lancé pour ce remplacement. Dans l'intervalle, la charge de travail a été répartie entre deux gestionnaire paie. (Hortencia DE MEDEIROS et Gilles POVIANOU Gilles)

- 9) L'article L3245-1 du code du travail dispose que "L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat."

A la suite d'un défaut d'enregistrement de sa carte de presse par le service de la paie, un journaliste rémunéré à la pige a fait une demande de rappel de salaire pour le 13ème mois qu'il n'avait pas perçu. Il s'est vu répondre que "sur décision de la Direction générale, FMM ne pratique pas de rétroactivité au-delà d'un an."

Comment la Direction générale de France Médias Monde peut-elle décider de s'affranchir d'une disposition du code du travail ?

La Direction confirme qu'elle appliquera une rétroactivité à un an à compter de la réception du ou des justificatifs.

L'article L.3245-1 du Code du travail n'oblige pas un remboursement sur trois ans, mais fixe un délai de prescription en cas d'action en justice.

- 10) Selon la jurisprudence, la prescription triennale prévue pour les salaires s'applique également au remboursement de frais professionnels. La Cour de cassation a en effet déjà admis que cette prescription était applicable au remboursement d'indemnités kilométriques et de repas liés à l'exécution d'un travail salarié (Cass. soc., 12.06.06, n° 04-48687; Cass. soc., 30.06.10, n° 08-42836). Néanmoins la Direction a décidé de ne pas appliquer de rétroactivité supérieure à 1 an.

Sur quelle(s) disposition(s) la Direction s'appuie-t-elle pour ne pas appliquer la prescription triennale ?

En effet, L'employeur peut fixer un délai de production des justificatifs des frais professionnels pour leur remboursement. En conséquence, il n'est pas tenu de rembourser les frais pour lesquels le salarié n'a pas respecté ce délai. (Cf. Cass. Soc. 7 mars 2006, n°04-40.869 ; Cass. Soc. 29 septembre 2009, n° 07-45.722).

France Médias Monde a fixé ce délai à l'année en cours, ainsi le remboursement de frais professionnels se fera rétroactivement au 1^{er} janvier de l'année en cours.

- 11) Il ressort de l'analyse des dispositions réglementaires et de la jurisprudence (Cass. soc. 10 novembre 1988, n°86-40.863) que, s'agissant des absences assimilées à du temps de travail pour le calcul des congés payés et qui ne sont pas ou partiellement rémunérées, comme le congé maternité (Art. L3141-5), il est nécessaire de reconstituer le salaire fictif correspondant à la période d'inactivité de la salariée et de l'intégrer dans la base de calcul du dixième congé payés. Le code du travail dispose en effet dans son article L3141-24 que « Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte [...] des périodes assimilées à un temps de travail [...] qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ».

Pourtant, la Direction de France Médias Monde exclut les indemnités versées par la Sécurité sociale (IJSS) de l'assiette de calcul du 1/10ème CP. La CFTC a déjà soulevé ce point lors de la réunion du mois de mars 2019 et demande à la Direction de respecter la loi en intégrant les IJSS dans la base de calcul et en ajustant le montant du 1/10ème CP perçu par les salariées qui étaient en congé maternité pendant la période de référence.

La Direction confirme que l'article L. 3142-24 du Code du travail détermine l'assiette du 10ème de CP doit notamment prendre en compte les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectifs par les articles L. 3141-4 et L.3141-5. L'article L.3141-5 vise directement le congé maternité.

Par conséquent, il résulte que doit être inclus le salaire fictif dans le calcul de l'assiette du 10ème de CP, intégrant ainsi les IJSS maternité.

La DRH va réintégrer les IJSS maternité dans le calcul du 10ème CP 2018 mais ne peut pas s'engager sur un calendrier de mise en paie au regard des chantiers en cours (documents NAO, bilan social, ...).

Forfait jours :

- 12) Lors de la réunion DP du mois de mars, la CFTC rappelait à la Direction les dispositions de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 prévoyant que les journalistes et PTA "concernés par le forfait annuel en jours relèvent des groupes de classification 5 à 12." (articles II/2.4.1 et III/3.3.1) et demandait comment des salariés positionnés sur le groupe de classification 4 pouvaient avoir conclu une convention individuelle de forfait en jours.

La Direction a répondu que "l'accord prévoit que des salariés peuvent être cadre à partir du groupe 2, sous-groupe d" et a poursuivi en citant les dispositions de l'article II/1.2 de l'accord d'entreprise.

Manifestement la Direction confond deux choses : le statut de cadre, d'une part, et le fait de pouvoir conclure une convention individuelle de forfait en jours, d'autre part. La CFTC souhaite donc informer la Direction que l'on peut parfaitement être cadre sans être au forfait jours, de même que l'on peut être au forfait jours sans pour autant être cadre. Par ailleurs, pour être valable, le forfait en jours et les catégories de personnel qu'il concerne doivent impérativement être prévus par un accord d'entreprise. Nous reposons donc nos questions :

- a. Comment des salariés positionnés sur le groupe de classification 4 ont-ils pu signer une convention individuelle de forfait en jours alors que notre accord d'entreprise ne le permet pas et indique expressément que seuls les journalistes et PTA relevant des groupes de classification 5 à 12 sont concernés par le forfait jours ?
- b. La Direction va-t-elle faire passer les salariés concernés dans le groupe de classification n°5 pour se conformer aux dispositions de l'accord ?

L'accord 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 du présent accord d'entreprise.

La position de la Direction est constante sur l'application du forfait jours aux cadres.

La Direction ne fera pas passer les salariés concernés dans le groupe de classification 5.

- 13) Lors des réunions DP de février et de mars 2019, la CFTC constatait que les dispositions prévues par l'accord d'entreprise pour le suivi de la charge de travail des salariés ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours n'étaient que peu souvent respectées. Nous demandons spécifiquement le nombre de salariés au forfait annuel en jours à FMM ainsi que le nombre d'entretiens de suivi de la charge de travail réalisés en 2018, tant au niveau de l'entreprise que de chaque direction. La Direction n'a pas répondu à nos questions. Ignore-t-elle le nombre de salariés avec lesquels elle a conclu une convention individuelle de forfait en jours ainsi que le nombre d'entretiens de suivi de la charge de travail réalisés en 2018 ? Nous reposons donc ces questions et attendons cette fois des réponses précises et chiffrées.
- a. Quel est le nombre de salariés au forfait annuel jours en 2018 ?
 - b. Combien d'entretien de suivi de la charge de travail ont-ils été conduits en 2018 au niveau de l'entreprise ?
 - c. Combien d'entretien de suivi de la charge de travail ont-ils été conduits en 2018 au niveau de chaque direction ?

1 176 salariés de FMM étaient en forfait annuel jours au 31/12/2017.

La DRH communiquera début de second semestre 2019 le nombre d'entretien de suivi de la charge de travail conduits en 2018 au niveau de l'entreprise et au niveau de chaque direction. La campagne d'entretien annuel vient d'être lancée pour 2019. Les entretiens de suivi de la charge de travail seront conduits concomitamment.

DIVERS :

- 14) La Direction a confirmé à plusieurs reprises que le barème d'indemnités kilométriques avait été réévalué au 1er janvier 2019. Lors de la précédente réunion des délégués du personnel, il a été indiqué que cette information n'était visiblement pas arrivée jusqu'au Secrétariat général de

France 24 qui verse une indemnité calculée sur les anciens montants. La Direction a indiqué qu'un "rappel [serait] fait auprès des services de planification". Pourtant le secrétariat général de France 24 continue d'utiliser l'ancien barème et a indiqué à une salariée le 2 avril que la décision n'était pas définitive et que l'on continuait de valider les notes de frais à 7,35€ pour l'instant.

- a. Pourquoi le nouveau barème en vigueur depuis le 1er janvier 2019 n'est-il toujours pas appliqué aux salariés de France 24 ?
- b. Quid de la rétroactivité ? Comment les salariés qui ont été remboursés en fonction de l'ancien barème vont-ils être indemnisés ?

La confirmation a été donnée au secrétariat général de France 24 qui mettra ces barèmes en application.

- 15) La Direction applique-t-elle bien aux salariés de retour d'un congé d'adoption les dispositions prévoyant une augmentation de salaire ? (Art. L1225-44)

La Direction applique aux salariés de retour d'un congé d'adoption les dispositions prévoyant une augmentation de salaire. Les situations qui auraient été oubliées peuvent être signalées à la DRH.

- 16) Un journaliste en cycle de France 24 a expressément indiqué à la DRH ne pas vouloir signer son avenant de transposition dans le nouveau cadre conventionnel. Pourtant, ce journaliste n'acquiert que 5 semaines de congés payés et s'est vu accorder 7 RTT en contrepartie de sa sixième semaine de congés payés qui constitue pourtant un avantage individuel acquis intégré à son contrat de travail. Comment la Direction explique-t-elle cette situation ?

Le(la) salarié(e) doit se faire connaître auprès de la DRH pour que nous puissions régulariser de sa situation en lui accordant la 6^{ème} semaine de congés payés en lieu et place des RTT et le cycle de qui lui était appliqué avant la mise en place de l'allègement de cycle lié au nouvelle accord FMM.

- 17) Lorsque la CFTC a constaté, lors de la réunion DP du mois de mars, l'absence des informations réglementaires sur la sous-traitance dans la base de données économiques et sociales (BDES) de FMM, la Direction a répondu "Les informations sont disponibles dans le bilan social."

À notre connaissance, le dernier bilan social a été présenté au comité d'entreprise en 2014. Il n'y a eu aucun depuis.

- a. La Direction peut-elle nous indiquer où se trouve ce fameux bilan social ?
- b. La Direction peut-elle nous indiquer la date à laquelle le dernier bilan social a été présenté au Comité d'entreprise ?
- c. Si ce bilan social n'existe pas, où peut-on se procurer ces informations ?
- d. Pourquoi ne sont-elles pas accessibles sur la BDES comme le prévoit la loi ?

Le dernier bilan social est disponible sur la BDES dans l'onglet prévu à cet effet.

Les documents fournis pour les NAO au titre des années 2015, 2016, 2017 et 2018 figurent également dans cet onglet et contiennent des informations similaires à celles du bilan social. Le service du contrôle de gestion social prépare actuellement le bilan social 2016/2017/2018 qui sera présenté aux instances représentatives du personnel dans le courant de l'année.

- 18) La Direction fait souvent référence au 1er mai comme le seul jour travaillé et chômé, puisque c'est le Code du travail qui en décide ainsi. Les dispositions de notre accord d'entreprise ne prévoient-elles pas que les 11 jours fériés sont également chômés ?

L'accord d'entreprise liste les 11 jours fériés et précise que le 1er mai est férié et chômé (article II/2.6.6 et III/3.5.6).

- 19) Lors d'une réunion DP précédente, la Direction a indiqué qu'elle ne souhaitait pas profiter du dispositif mis en place par le gouvernement de prime de fin d'année défiscalisée et non soumise aux cotisations sociales car les conditions budgétaires ne le permettaient pas. Pourtant, notre consœur TV5MONDE, qui fait elle aussi partie de l'audiovisuel public et est à ce titre également soumise à d'importantes restrictions budgétaires a accepté de verser une prime de 300 € aux salariés percevant moins de 53 944 € bruts annuels. Visiblement quand on veut, on peut...

France Médias Monde a fait d'autres choix comme d'engager des mesures pour les salariés non permanents.

- 20) Plusieurs secteurs de FMM, comme les magazines de France 24, la Direction des environnements numériques ou la cellule vidéo de RFI souffrent d'un manque d'espace et/ou de postes de travail. Certains sont également privés de lumière naturelle (second jour, sources de lumière du jour obstruées par des armoires ou des affiches, etc.). A cela s'ajoute des problèmes de climatisation dus à la densification des espaces de travail. Que prévoit la Direction pour garantir de meilleures conditions de travail à ces salariés ?

La Direction de France Médias Monde est soucieuse des conditions de travail de ses salariés. Il convient de rappeler que la direction a déjà augmenté le nombre de mètres carrés avec l'extension des locaux du 3^{ème} étage. La situation économique de l'entreprise ne permet pas d'augmenter les locaux. Une des solutions pourrait être de revoir l'agencement des espaces existants.

REPORTAGE :

- 21) Il y a 23 Reporters et grand reporters dans le service reportage nouvellement créé à France 24. Pourquoi seulement 9 d'entre eux sont-ils en cycle alors que les 14 autres sont en 5-2 ?

Le cycle du reportage prévoit 10 postes. Il comble les besoins d'organisation avec des collaborateurs en capacité de répondre à toutes les sollicitations liées à leur activité, notamment au sujet de l'autonomie en tournage et transmission.

Idéalement, tous les journalistes du service devraient pouvoir répondre à ces critères mais ce n'est pas encore le cas.

- 22) Pourquoi ne pas doubler les cycles des reporters afin de mieux répartir la charge de travail et les contraintes ?

Le cycle est construit sur 10 semaines, il n'est pas envisageable de le doubler. Pour rappel, il a été modifié en 2017 avec des aménagements importants en termes de charge de travail.

Si l'idée est de mettre en place des binômes pour améliorer la possibilité de répondre aux besoins de la rédaction, la Direction avait étudié cette solution qui n'avait pas été retenue en 2017.

- 23) Pourquoi demande-t-on maintenant quasi-systématiquement aux reporters de faire du cadre pendant leurs semaines de reportage ?

Lors de la mise en place du cycle, il a été en effet installé une période dite de « reportage » afin de la différencier de la période du cycle dite « News » pendant laquelle la personne doit pouvoir répondre aux sollicitations de l'antenne. Pour autant, ces semaines de « reportage » n'interdisent pas de répondre aux besoins de l'antenne.

- 24) Que se passe-t-il lorsqu'un jour férié coïncide avec une RTT employeur ? Cela génère-t-il une RTT ou une récupération ?

Une RTT employeur ne peut pas être positionnée sur un jour férié.

- 25) Combien de reporters ont-ils bénéficié d'un entretien de suivi de la charge de travail en 2018 ?

La campagne d'entretiens pour cette année vient d'être lancée. La DRH communiquera en début de second semestre 2019 le nombre d'entretiens de suivi de la charge de travail conduits en 2018 au niveau de l'entreprise et au niveau de chaque Direction.

- 26) Pourquoi de nombreux reporters n'ont-ils pas bénéficié en 2018 de l'entretien de suivi de la charge de travail prévu par notre accord d'entreprise et qui est une condition *sine qua non* à la conclusion d'une convention individuelle de forfait en jours ?

La mise en place d'un intérim de chef(fe) de service fin 2018 a mis fin à une période de transition qui n'a pas permis la tenue de ces entretiens en intégralité. Ces entretiens sont en cours pour l'année en cours.

- 27) La réduction des temps de repos quotidien et hebdomadaire en mission des journalistes et des équipes de production donne-t-elle systématiquement lieu à une récupération équivalente ?

L'évaluation de cette réduction est faite par le(la) chef(fe) de service et le secrétaire général et donne lieu à des récupérations.

- a. Quand, comment et auprès de qui ces dépassements sont-ils déclarés pour les reporters ?

Pour Les reporters et grands reporters, les dépassements sont déclarés auprès de le(la) chef(fe) de service, au retour de la mission, avec évaluation par le secrétaire général et si besoin par le directeur adjoint de la rédaction.

- b. Quand, comment et auprès de qui ces dépassements sont-ils déclarés pour les Chefs de production ?

Pour les Chefs de production, les dépassements sont déclarés auprès de la responsable de service, au retour de la mission, et, au besoin, avec validation du directeur des productions.

- c. Combien d'heures de récupération ont-elles été accordées à l'ensemble des reporters et grands reporters en 2018 ?

Les reporters et grands reporters ont bénéficié de 693 jours en 2018 pour une moyenne de 30 jours par personne.

- d. Combien d'heures de récupération ont-elles été accordées à l'ensemble des Chefs de production en 2018 ?

Les Chefs de production ont bénéficié de 204 jours en 2018 pour une moyenne de 25.5 jours par personne.

- 28) Pourquoi, malgré la pénibilité spécifique de leur métier (pénibilité physique liée au transport de lourdes charges de matériel, pénibilité psychologique en fonction de leurs zones d'intervention, éloignement dû aux missions, vacations se terminant à 23h, etc.) les Reporters travaillent-ils 202 jours/an, soit presque autant que des salariés en 5-2 ?

Si les dispositions mises en place par le nouveau cycle ne conviennent plus, Le Secrétaire général de France 24 est disposé à les étudier de nouveau, en fonction des possibilités, du budget et en accord avec les besoins de la Rédaction.

- 29) Pourquoi les reporters ne bénéficient-ils pas de bureaux et de postes de travail en nombre suffisant ?

Afin de pallier au manque de place et de postes de travail, des postes de travail supplémentaires sont déjà prévus au 1^{er} étage à l'entrée de la rédaction dont l'installation sera réalisée prochainement.

- 30) En temps normal, quel est le taux d'occupation maximal du service reportage ?

La situation n'est pas optimale actuellement, les reporters occupent les postes disponibles aux magazines.

- 31) Les reporters doivent très souvent transporter des charges de matériel bien trop importantes pour une seule personne. On a vu récemment une mission pour laquelle une personne devait partir avec 2 caméras et 2 aviwest. Comment une telle situation est-elle possible ? Pourquoi les rédacteurs qui accompagnent les reporters ne pourraient-ils pas aider à prendre ce matériel à FMM et l'y rapporter ?

**Chacune des personnes qui constituent une équipe en reportage doit contribuer à la bonne réalisation de cette mission, et doit participer à l'effort à fournir. Rien ne dispense les rédacteurs ou autre journaliste d'aider à porter le matériel.
Un rappel sera fait à ce sujet en comité de direction.**

Numérique :

- 32) Quand la nouvelle organisation de travail des REMs arabo sera-t-elle mise en place ?

Dès lors que l'avenant sera signé, la nouvelle organisation pourra mise en place probablement courant mai.

- 33) Quelle est la quantité de vidéos mobiles produite par média et par marque ?

Cette question ne relève pas de la compétence des DP.

- 34) Le poste de rédacteur web à la rédaction numérique de France 24 est-il pourvu ?

Le processus de recrutement est en cours.



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 23 MAI 2019

Questions CFTC

- 1) La Direction de FMM a décidé en 2017 de ne plus appliquer aux salariés en cycle de France 24 les dispositions relatives à la récupération des jours fériés (article II/2.6.6 accord FMM).

Pour mémoire, ces dispositions sont les suivantes :

- Les salariés bénéficient d'une récupération temps pour temps pour la totalité des heures travaillées un jour férié
- Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les salariés bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ».
- Lorsque le salarié ne souhaite pas travailler un jour férié alors qu'il est planifié, il doit adresser sa demande à son supérieur hiérarchique dans les meilleurs délais et au minimum 3 jours avant cette date. Si sa demande est acceptée, le salarié aura bénéficié du jour férié ; aucun autre type de droit à absence n'est débité.

L'argument de la Direction, est que les récupérations liées aux jours fériés étaient déjà incluses dans les jours sans vacations pour les salariés en cycle de France 24, conformément à l'accord relatif au temps de travail à France 24.

La CFTC a toujours soutenu que cet argument n'était pas recevable juridiquement puisque l'accord France 24 était tombé avec la fusion et que toutes ses dispositions avaient été remplacées par celles de l'accord FMM, lequel prévoit expressément que les jours fériés sont récupérés *a posteriori* et non *a priori*.

Mais si l'on sort du cadre juridique pour ne s'intéresser qu'au raisonnement de la direction, toutes les récupérations liées aux jours fériés ne peuvent être incluses dans les jours sans vacations des cycles de France 24 puisque l'accord de 2006 n'a retenu qu'une moyenne de 8 jours fériés/an, ce qui correspond à la moyenne des jours fériés ne tombant pas sur un repos hebdomadaire.

Dès lors, l'accord FMM prévoyant des jours « flottants » lorsqu'un jour férié tombe sur un repos hebdomadaire, les salariés planifiés en cycle de France 24 devraient donc en bénéficier puisqu'ils ne peuvent pas avoir été récupérés *a priori*, l'accord France 24 ne les ayant pas inclus dans les jours sans vacation.

La position de la Direction ne s'appuie pas sur l'accord de 2006 mais sur la pratique en vigueur à France 24 en matière d'organisation et de dépose des congés.

Ainsi, la Direction a maintenu le fait qu'à France 24 les jours fériés étaient inclus dans les cycles. Elle a par ailleurs maintenu le bénéfice des congés groupés et fractionnés aux salariés de France 24.

En tout état de cause, aucun salarié de F24, comme de France Médias Monde, ne travaille plus de 204 jours sans compensation.

- 2) Pourquoi les dispositions concernant la défiscalisation et l'exonération partielle de cotisations sociales ne sont-elles toujours pas appliquées aux salariés effectuant des heures supplémentaires ?

Quand et comment ces dispositions seront-elles appliquées rétroactivement au 1er janvier 2019 ?

Cette évolution sera mise en place dès que possible et de manière rétroactive. Elle n'a pu se mettre en place à ce jour en raison des difficultés rencontrées par notre prestataire de paie SOPRA HR. La DTSI, la DRH et la Direction Générale sont particulièrement attentives au suivi de ce prestataire.

- 3) La Direction a indiqué à plusieurs reprises au Comité d'entreprise que le budget d'augmentation de la masse salariale dans le cadre des NAO était sanctuarisé. Cela a été confirmé lors de l'approbation du budget de FMM par le Conseil d'administration fin février.

La Direction s'est par ailleurs engagée devant les Délégués du personnel à reprendre les négociations annuelles obligatoires en avril/mai afin de pouvoir tenir les réunions d'attribution des mesures individuelles courant juin.

Nous sommes le 23 mai, comment la direction compte-t-elle tenir ce délai ? Pourquoi un tel retard ?

Les réunions liées aux augmentations salariales sont prévues en septembre 2019.

- 4) Pourquoi les dispositions unilatérales prises par la direction pour les pigistes et intermittents le 4 août 2018 ne sont-elles pas appliquées ?

Lorsqu'un accord collectif est conclu dans le respect des conditions légales de validité et qu'il a le même objet qu'un engagement unilatéral, ce dernier cesse automatiquement de s'appliquer sans qu'il soit nécessaire de procéder à sa dénonciation. Il est en effet immédiatement remplacé par l'accord collectif (Cass. soc., 25 janv. 2006, no 04-42.793).

A ce jour, la négociation n'a cependant pas encore permis de conclure de nouveaux accords portant sur ces thèmes et l'engagement unilatéral pris par la direction le 6 août 2018 et communiqué à l'ensemble des salariés de FMM n'est donc pas remis en cause.

La direction n'ayant pas non plus fait le choix de procéder à sa dénonciation selon les règles et le formalisme définis par la jurisprudence, elle doit donc respecter cet engagement dans son intégralité. Toutes les mesures prises à cette occasion demeurent donc d'application obligatoire, y compris le versement des primes à caractère social.

La Direction rappelle que des négociations sur les pigistes et les intermittents ont été menées au cours du 1^{er} semestre 2018. Dans l'attente d'un accord avec les organisations syndicales, la Direction a mis en place, de manière unilatérale, certaines mesures comme les barèmes de piges et de reportages RFI. Cette application de manière unilatérale, a été contestée par les organisations syndicales qui ont déposé des préavis de grèves. Ces mouvements de grève ont abouti à la signature d'un protocole d'accord déterminant la part du budget NAO dédiée aux pigistes et aux intermittents et la réouverture de négociations en vue de la mise en place de mesures complémentaires (barèmes de piges au 1^{er} janvier 2019, participation à la couverture sociale des correspondants, ...).

Les négociations se sont donc poursuivies et ont permis de réelles avancées par rapport aux textes antérieurs.

Les protocoles d'accord sur le nouveau barème intermittent et le nouveau barème de piges RFI à effet 1er janvier 2019, issus de ces négociations, ont été mis à la signature des organisations syndicales en fin d'année 2018.

La Direction tient toujours ces accords à la disposition des organisations syndicales pour signature.

A ce jour, les barèmes mis en place en août 2018 sont en vigueur. La prime d'ancienneté et la participation à la couverture sociale des correspondants ont été mises en place dès le 1er janvier 2019.

Les autres aspects prévus dans le projet d'accord seront mis en œuvre après sa signature (notamment la revalorisation des reportages compris entre 3'30 et 6').

- 5) Dans ses réponses précédentes, la direction affirmait que FMM avait toujours respecté les règles concernant les cotisations Agirc/Arrco des journalistes pigistes. Ces derniers avaient toujours le statut cadre au sein de l'entreprise depuis sa création. Mais pour la complémentaire retraite, FMM a pourtant cotisé, les concernant, en tant que non-cadre. Est-ce que c'est le choix de FMM ? Sinon, est-ce qu'il n'y avait pas d'autres options pour permettre aux pigistes de cotiser pour leur complémentaire retraite en tant que cadre ? Pourquoi la direction n'a jamais été claire sur ce point pendant toutes ces années ? Quelles sont précisément les conséquences de cette cotisation "minoré" sur la retraite complémentaire des journalistes pigistes ?

Cette question a déjà fait l'objet de réponses que la Direction ne peut que réitérer : l'instruction de cotiser en non-cadre pour les pigistes nous vient d'Audiens qui a de toute façon requalifié nos cotisations passées de cette manière. Par ailleurs les régimes AGIRC-ARCCO ayant fusionné, cela ne fait aucune différence

Audiens a confirmé que depuis de nombreuses années, les cotisations de retraite complémentaire étaient systématiquement, et intégralement reversées à l'ARRCO et non pour partie à l'AGIRC comme pour les cadres. Ce, quel que soit le régime déclaré par l'employeur. Donc la déclaration « cadre » ou « non cadre » des salariés rémunérés à la pige n'a eu aucun impact sur leur retraite, ni bien évidemment sur aucune autre protection sociale de quel qu'ordre que ce soit.

- 6) L'article 34 de la CCNTJ stipule : "Le travail effectué les jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre, 25 décembre) donnera lieu à récupération". À FMM, si la question est traitée dans le cadre de l'accord d'entreprise pour les journalistes permanents (CDI/CDD) ce n'est pas le cas pour les journalistes pigistes. Que prévoit FMM pour que l'article 34 de la CCNTJ soit également appliqué aux journalistes pigistes ? Cet article ne signifie-t-il pas que le travail du journaliste pigiste un jour férié ouvre droit à une rémunération plus importante qu'un jour normal ?

L'article 34 de la CCNTJ prévoit uniquement des récupérations et non un paiement majoré en cas d'un travail un jour férié. Aucune application spécifique aux journalistes non-permanents n'est prévue, contrairement à d'autres articles de la CCNTJ (ex : article sur les congés payés ou le 13è mois).

Par ailleurs, au sein de FMM, les journalistes pigistes travaillant le 1^{er} mai bénéficient du paiement d'une double pige.

- 7) Le Secrétariat général de France 24 a indiqué à une salariée que les jours de récupération ne pouvaient être payés qu'une fois par an. Nous ne trouvons pourtant aucune disposition en ce sens dans l'accord d'entreprise. L'article III/3.2.8 précise tout au plus que "une fois par an, la Direction fait le point avec le salarié sur son compte de jours de récupération. S'il le souhaite, le journaliste 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 compte de jours de récupérations, celles-ci ne sont pas perdues." C'est donc le point sur le compte de récupération qui est annuel et non le paiement des récupérations, celui-ci pouvant de fait intervenir en l'absence de point.

Il s'agit permettre aux équipes du secrétariat général de prendre en charge ces tâches sereinement. Multiplier les demandes et les paiements génère une charge de travail non négligeable, notamment en termes de suivi, que le secrétariat général souhaite pouvoir maîtriser. Ce fonctionnement mis en place permet de suivre au mieux les récupérations des salariés. Cependant, le secrétariat général n'empêche pas un paiement plusieurs fois par an.

- 8) L'article II/2.2.7.3 de l'accord FMM stipule (tout comme le code du travail) que "La durée quotidienne de travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures." l'article précise ensuite que "Dans certains secteurs (à ce jour : Cabine de RFI, KB de RFI, Maintenance de France 24 et Coordination antenne de France 24), cette durée de 8 heures de travail effectif réalisée la nuit peut être portée à 12 heures. Cette dérogation ne concerne que les personnels dont le cycle prévoit des contreparties spécifiques liées à cette sujétion."

L'accord FMM ayant été conclu le 31 décembre 2015, pourquoi n'inclut-il pas les TCR Monde ? Quelles sont les contreparties spécifiques dont - ils disposent ?

L'article II/2.3.1.2 stipule qu'en raison du "caractère pénible de leur cycle de travail, notamment posté continu, certains salariés à temps plein peuvent effectuer une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée normale." C'est le cas des TCR Monde, dont le temps de travail hebdomadaire est de 32h, ainsi que de nombreux salariés qui ne font pas pour autant des vacances de plus de 8 heures.

Ainsi, le temps de travail hebdomadaire réduit vient en compensation du caractère pénible de leur cycle de travail conformément à l'article II/2.3.1.2, il ne s'agit pas pour autant d'une compensation spécifique prévue à l'article II/2.2.7.3.

Les cycles des TCR sont en 2/2/3 ou en 4/5/5, soit au maximum 156 jours par an. Le nombre de jours ou d'heures de travail de travail est inférieur à ce qui est prévu dans l'Accord. Ces aménagements de cycle constituent une contrepartie aux jours et aux horaires de travail des salariés concernés.

- 9) Quel est le temps nécessaire à un TCR Monde pour effectuer la préparation d'un journal ou d'une tranche ? Leur tableau de service fait apparaître des temps de préparation qui vont du simple au double sans logique apparente.

Les informations figurant sur le planning sont théoriques et indiquées à titre indicatif. Il convient de partir du principe qu'une vacation est définie par une heure de début et de fin. Aussi, un TCR peut être mobilisé sur d'autres tâches (montage, traduction...) sur sa vacation.

- 10) Ne pourrait-on pas optimiser la répartition de la préparation des journaux et tranches entre les TCR Monde afin de réduire la durée de leurs vacations ? A défaut, il faudrait que les compensations spécifiques permettant de dépasser 8 heures pour des vacations de nuit soient clairement indiquées.

La DTSI mène une réflexion sur ce sujet en préparation de la grille d'hiver.

- 11) L'auteur jouit du droit au respect de son nom, de sa qualité et de son œuvre (L 121-1 du Code de la propriété intellectuelle). Une journaliste pigiste régulière à France 24 est victime d'une affaire de plagiat que la Direction ne prend visiblement pas au sérieux. Bien que cette affaire soit remontée à plusieurs reprises au service juridique de FMM, celui-ci traite la question avec peu d'intérêt. Que fait la Direction pour garantir le droit moral des journalistes et défendre leur propriété intellectuelle ? Quelle réponse apporte la Direction de FMM à nos journalistes victimes de plagiat ? Plus globalement, comment FMM défend-t-elle le travail de ses journalistes, en particulier, celui publié sur les environnements numériques ?

La Direction juridique a été sollicitée par la journaliste pigiste dans un contexte très particulier. Cette journaliste a écrit un article pour France 24 qu'elle a ensuite revendu personnellement à un éditeur privé. Cet éditeur n'a pas mentionné le nom de la journaliste et a modifié son article sans son accord. La journaliste a saisi la direction juridique pour lui demander d'intervenir directement auprès de l'éditeur.

S'agissant d'une relation privée entre cette journaliste et l'éditeur, la Direction juridique de FMM lui a indiqué qu'elle ne pouvait pas agir à sa place (la Direction Juridique défend les intérêts des journalistes dans le cadre de l'exercice de leur fonction pour FMM et non dans le cadre d'affaires privées) mais lui a proposé de la conseiller dans la rédaction du courrier qu'elle devait envoyer à l'éditeur. Cette journaliste n'a pas donné suite à la proposition faite par la Direction Juridique.

- 12) Depuis le début de l'année, la rédaction arabophone de France 24 remarque un certain recul dans la couverture des événements qui intéressent son auditoire :
- A-** Contrairement à tous ses concurrents directs et contrairement à ses consœurs anglophone et francophone, France 24 arabophone n'a pas envoyé de journalistes pour couvrir la tuerie de Christchurch en Nouvelle Zélande et ses conséquences.
 - B-** Contrairement à tous ses concurrents directs et contrairement à ses consœurs anglophone et francophone, France 24 arabophone n'a pas envoyé de journalistes pour couvrir les attentats de Pâques au Sri Lanka et ses conséquences.
 - C-** Pendant plusieurs semaines, France 24 arabophone était complètement absente sur le terrain au Soudan alors qu'une révolution se déroulait, a fini par faire tomber le président soudanais et continue avec les négociations entre militaires et civiles. Malgré les demandes répétées des rédacteurs en chefs et des journalistes, la direction n'a pas jugé nécessaire de désigner

un correspondant sur place ou d'envoyer des journalistes maison contrairement à la rédaction franco et anglo. Ce n'est que dernièrement et face à des initiatives individuelles de nos reporters que la direction a fini par accepter.

- D-** En Algérie, alors que la contestation continue, plusieurs journalistes et rédacteurs de FR24 AR ont critiqué la qualité des correspondances de la journaliste choisie par la société de production à qui la direction a sous-traité la couverture de ce pays. Les mêmes critiques émanaient de la rédaction FR concernant la même journaliste. Force est de constater que cette journaliste a vite été changée pour la rédaction francophone par un autre collègue qui s'est avéré meilleur. Par contre, la direction pousse les rédacteurs en chef arabophones à conserver et à solliciter régulièrement la même journaliste.
- E-** À Paris, le chef du gouvernement libyen Faiz Essaraj rencontrait le président français ce 8 mai dans un contexte épineux pour la diplomatie française. Des journalistes de la rédaction FR et ENG ont été envoyés à l'Élysée pour couvrir l'événement. Pas pour la rédaction arabophone !! Les équipes des JT et du Paris Direct AR étaient sans ressource pour bien traiter cette actu hautement importante éditorialement. Heureusement que Hakim Beltifa a sauvé notre image en accueillant M.Essaraj en entretien.
- F-** Parmi les objectifs déclarés de France 24 AR est de présenter l'actualité en France en langue arabe. Cela a son importance à l'intérieur comme à l'extérieur du pays. C'est donc avec une grande surprise que les journalistes et les rédacteurs en chef ont appris que la direction envisage de supprimer la rubrique "24 heures en France". Cette rubrique permet de parler de France en arabe chaque jour malgré la densité de l'actualité ailleurs. En plus, cette rubrique mobilise une ressource interne (souvent des pigistes). Cette piste étonne quand on la compare avec le refus constant, depuis plusieurs années, de supprimer un programme commandé à une société de production externe décrié par tous les rédacteurs en chef et les journalistes de la rédaction AR (jt des jt). N'est-ce pas là qu'il faut faire des économies ?
- G-** Lors de la couverture de l'incendie de Notre Dame de Paris, les journalistes sur le terrain n'étaient pas logés à la même enseigne. Les conditions réservées aux journalistes de la rédaction arabophone étaient nettement et objectivement plus précaires. Exemple : sans explications, on a décidé qu'une journaliste de la rédaction arabophone fasse ses directs sous la pluie pour réserver la "tonnelle" à ses consœurs.

Ce sont là quelques exemples seulement parmi d'autres. Leur accumulation font douter les journalistes de la rédaction arabophone du discours de la direction affirmant que la place de cette rédaction est primordiale pour le développement de France 24. La direction réalise-t-elle des économies à la rédaction arabophone au détriment de la qualité de son travail ? La direction est-elle soucieuse de la qualité du message et des informations que France 24 délivre aux millions de téléspectateurs quotidiens qu'elle a comptabilisés dans les pays arabophones ?

Les questions d'ordre éditorial (questions A à E) ne relèvent pas de la compétence des DP.

Pour la question F, le module 24h en France, de l'avis de tous les deskeurs qui en ont la charge, est très compliqué à réaliser et peu valorisant à l'antenne. La Direction souhaite le remplacer par un module hebdomadaire, toujours sur l'actualité française, plus propice au traitement correct du sujet.

Pour le sujet évoqué à la question G, la Direction n'a aucun cas eu l'intention de déconsidérer les journalistes de la rédaction arabophone.

13) Quel texte encadre les modalités de remplacement au sein de France Médias Monde ?

En l'absence de dispositions communes, les dispositions prévues par les ex-sociétés perdurent.

- 14) Une fois par an, la Direction doit faire un point avec le salarié sur son compteur de récupération. La direction respecte-elle ce point pour l'ensemble des collaborateurs de FMM (Accord FMM II/2.2.9) ?

Les salariés doivent se rapprocher des secrétariats généraux ou les services planning.

- 15) La Direction demande aux attachés de production - en attente de leurs changements de statut depuis des mois - de se partager les tâches de certains de leurs collègues absents selon leur disponibilité et durant leur temps de travail légal. Non seulement, la Direction minimise la charge de travail des AP mais laisse perdurer une différence de traitement entre salariés exerçant le même métier, les uns PTA en forfait heures, les autres Journalistes en forfait jours.

A. Quand la Direction corrigera-t-elle ce décalage ?

B. La Direction évoque un test d'aptitude l'INA mais ne cesse de reporter la date de sa tenue. Pourquoi la Direction ne respecte-t-elle pas les délais qu'elle annonce ?

La Direction rappelle que l'évolution professionnelle vers un autre emploi, y compris vers un emploi de journaliste s'inscrit dans le cadre de l'annexe 4 de l'accord d'entreprise FMM.

Il n'y pas de caractère automatique. Les salariés doivent répondre à 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.

Deux collaboratrices de MCD ont un diplôme et/ou une expérience professionnelle de journaliste. Dès la signature de l'accord début 2017, elles ont engagé des démarches auprès de la Direction de l'entreprise pour faire valoir leur statut de journaliste au regard de leur formation et/ou de leur expérience. La Direction a néanmoins tenu à les soumettre à un test d'aptitude pour valider leurs acquis ce qu'elles ont accepté.

Pour toutes ses raisons, Il est donc logique qu'elles passent le test en priorité.

Leurs collègues ne sont pas exclus de ce dispositif dès lors que cette démarche est validée par la direction éditoriale et la DRH. En effet, l'annexe 4 prévoit expressément que : « chaque collaborateur P.T.A. de F.M.M. peut s'engager dans un processus d'évolution professionnelle vers un autre emploi, y compris vers un emploi de journaliste. Dans ce cas, l'entreprise met en œuvre 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).

Deux salariés de MCD ayant fait connaître leur souhait de s'inscrire dans le processus en février 2019, la Direction ne considère pas qu'il y ait de retard dans le traitement des demandes.

D'autre part, ces souhaits d'évolution ne concernent pas uniquement les salariés de MCD. Les attaché(e)s de production de RFI ont également formulé des souhaits.

Au regard du budget de formation 2019 et des places disponibles, la Direction envisage une gestion pluriannuelle sur la base d'un test de validation d'aptitudes.

S'agissant des remplacements, les attaché(e)s de production peuvent se partager les tâches de certains de leurs collègues absents selon leur disponibilité et durant leur temps de travail légal.

Souvent lors des congés scolaires, comme les attaché(e)s de productions ne prennent pas leurs congés en même temps que les journalistes avec lesquels ils travaillent, plusieurs émissions sont rediffusées, ceci a pour conséquence de réduire l'activité quotidienne des attaché(e)s de production. Ils peuvent ainsi être libérés pour pouvoir faire des remplacements, en fonction de la charge de travail des uns et des autres.

Il n'y a donc aucune « injustice » d'autant plus que la Direction accepte d'accompagner le souhait d'évolution professionnelle de ces collaborateurs.

- 16) 3 ans et demi après la signature de l'Accord d'Entreprise, la Direction n'a toujours pas finalisé les processus d'harmonisation de statuts à FMM (attachés de production MCD, Social Media Éditeurs) pourquoi un tel retard ?

L'accord d'entreprise ne prévoit pas de processus d'harmonisation de statuts à FMM (attachés de production MCD, Social Media Éditeurs). Ces emplois figurent dans la nomenclature des emplois PTA.

En revanche, l'annexe 4 permet aux collaborateurs d'évoluer vers des emplois de journalistes.

« La Direction souhaite préciser les positionnements et statuts de certains des emplois des P.T.A. de la rédaction de RFI.

Ces emplois sont inscrits dans la nomenclature des emplois des personnels techniques et administratifs.

Pour autant, la Direction confirme la nécessité de redéfinir tant les missions qui leur sont confiées que les intitulés des emplois correspondants.

Ainsi, la Direction a proposé les intitulés d'emplois suivants :

- Attaché(e) de production information (ex-assistant(e) d'édition R.F.I. et M.C.D.) ;**
- Attaché(e) de production magazine (ex-assistant(e) d'émission R.F.I. et M.C.D.) ;**
- Attaché(e) de production numérique (ex-assistant(e) multimédias R.F.I. et M.C.D.).**

La définition des missions associées à ces emplois a fait l'objet de négociations.

Parallèlement, la Direction réaffirme que chaque collaborateur P.T.A. de F.M.M. peut s'engager dans un 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).

Cela peut particulièrement être le cas pour les personnels occupant les emplois visés ci-dessus.

Ainsi les personnels affectés dans les emplois P.T.A. d'Attaché(e)s de production qui s'engageraient dans cette démarche, rempliraient les conditions nécessaires à la validation des tests puis finaliseraient avec succès leur formation diplômante ou qualifiante au journalisme, se verraient proposer un changement de statut pour devenir journaliste.

Le détail de la correspondance des emplois ci-après précise les évolutions possibles :

- L'Attaché(e) de production information (ex-assistant(e) d'édition R.F.I. et M.C.D.) peut alors devenir Journaliste assistant(e) rédacteur en chef ou Journaliste(e) recherchiste (« cellule invités ») ;

- L'Attaché(e) de production magazine (ex-assistant(e) d'émission R.F.I. et M.C.D.) peut alors devenir Journaliste coordinateur(trice) d'émission ;

- L'Attaché(e) de production numérique (ex-assistant(e) multimédias R.F.I. et M.C.D.) peut alors devenir Journaliste rédacteur.

De ce fait, sans changement d'affectation, leur poste devient un poste de journaliste. Lors de leurs absences (congs, maladie, etc.), si leur remplacement est rendu nécessaire, ils seront remplacés par des collaborateurs journalistes (mobilité interne temporaire, CDD ou pige).

S'ils doivent quitter définitivement cette affectation, le poste qu'ils occupaient fait l'objet d'une analyse pour en définir le périmètre, les missions et tâches afin de déterminer quel statut convient le mieux au poste ainsi défini : P.T.A. ou journaliste. La mobilité interne ou le recrutement est dès lors ouvert sur cette base. »

- 17) Le poste de responsable transition numérique est vacant suite à un départ en congé maternité. Quand la Direction envisage-t-elle le remplacement de ce poste clé pour le groupe et son avenir ?

Compte tenu de la spécificité de ce poste et de la durée de l'absence, la Direction n'engagera pas de remplacement.

- 18) Les pigistes réguliers bénéficient-ils du dispositif Action Logement à France Médias Monde ?

Les conditions d'éligibilité aux services proposés par notre prestataire, Action Logement, ont été présentées à la Commission Logement de France Médias Monde.

Sont éligibles à une demande de dépôt de dossier :

- **Les salariés en CDI, période d'essai validée et les salariés en CDD long d'au moins 1 an,**

- **Non propriétaires,**
- **Disposant d'un avis d'imposition à leur nom,**

Les pigistes ne sont pas éligibles au dispositif 1% logement. Cependant par ailleurs, des situations d'urgence peuvent être examinées au cas par cas.

Par ailleurs, la Direction est prête à revoir ces conditions d'éligibilité si cela paraît opportun.

19) Où trouve-t-on les modalités d'accès à l'Action Logement à France Médias Monde ?

Les modalités d'accès à Action Logement sont à disposition des collaborateurs de FMM au bureau de la mission handicap et logement.

Une communication interne est en préparation sur ce sujet et devrait être envoyée par email dans les prochaines semaines.

Un espace 1% logement est également prévu dans le prochain intranet.

20) Quels sont les avantages liés à la mutuelle d'Entreprise que peuvent conserver les salariés lors d'un départ à la retraite ?

Lors de leur départ à la retraite les ex-salariés peuvent se voir proposer un contrat spécifique par la mutuelle à laquelle a souscrit l'entreprise.

21) La Direction de la rédaction s'est engagée l'an dernier à mener une négociation sur le statut des REMs. Après les récents changements structurels des rédactions numériques, il est urgent de renégocier la situation salariale des REMS qui sont un pilier majeur du développement numérique à FMM. Quand la Direction va-t-elle débiter ces négociations ?

Cette négociation sera réalisée dans le cadre des NAO 2019 et les éventuelles mesures financées sur l'enveloppe et concerne les rédactions de RFI et France 24.

22) Quel est le nombre de jours travaillés/an par les journalistes rédacteurs web à France 24 (par langue) ?

Le nombre de jours travaillés/an par les journalistes rédacteurs web à France 24 diffère selon les langues :

- **Rédacteur FR : 193 j/an**
- **Rédacteur EN : 194 j/an**
- **Rédacteur AR : 180 j/an**

- 23) Quand il est respecté, le recrutement dans le cadre de la mobilité interne se déroule souvent dans des conditions opaques. Les salariés constatent que l'expérience, l'ancienneté et la compétence ne sont malheureusement pas valorisés lors des procédures internes. La CFTC se joint aux collaborateurs de France Médias Monde et exige un recrutement plus transparent, plus responsable sur la base du mérite.

Le processus de recrutement et de mobilité n'est pas opaque. Il comporte un entretien RH et un entretien opérationnel. La décision de recrutement ou de mobilité est prise après validation opérationnelle et RH.

Questions CGT

- 1) Comment expliquez-vous qu'une intervention majeure sur le réseau planifiée pour une courte durée ait perduré une semaine sans aucune explication ni information donnée aux équipes rédactionnelles qui ont dû gérer l'antenne avec de multiples complications ? Ce n'est pas normal de travailler dans ces conditions car sachez que nous avons à plusieurs reprises frôlé la catastrophe à l'antenne.

L'incident qui générait des problèmes d'instabilité et de performance sur certaines applications métier (DALET, COED, GALAXY et OUTLOOK) a été résolu le 21 mai à 11h.

Le problème a été identifié sur un réseau de fibres optiques reliant des baies de stockage, après l'intervention d'un expert du constructeur de ces matériels.

Les équipes de la DTSI continuent à investiguer, des actions complémentaires seront nécessaires dans les heures qui viennent pour revenir à l'état nominal.

- 2) A la maintenance, on prévient que les serveurs n'ont plus la capacité de supporter nos activités et qu'il va falloir s'habituer à ce genre de panne. Est-ce ainsi que la direction envisage désormais la production radio, en fonction de la persévérance et de la bonne volonté des salariés face à un matériel défaillant ?

La Direction est consciente de la gêne et des désagréments que peuvent occasionner les problèmes techniques auprès des salariés. Ces situations exceptionnelles ont souvent des résolutions particulièrement complexes.

- 3) Sur quelle base juridique vous vous basez pour refuser le remboursement de l'indemnité de transport sur l'année N-1 ?

L'employeur peut fixer un délai de production des justificatifs des frais professionnels pour leur remboursement. En conséquence, il n'est pas tenu de rembourser les frais pour lesquels le salarié n'a pas respecté ce délai. (Cf. Cass. Soc. 7 mars 2006, n°04 - 40.869 ; Cass. Soc. 29 septembre 2009, n° 07-45.722).

Nos instances de contrôle ont souhaité que la rétroactivité soit calée sur les arrêtés comptables.

- 4) Pourrions-nous connaître la date de la prochaine négociation sur le CSE, ainsi que celle sur le télétravail ? Quand allez-vous nous faire parvenir le calendrier social que vous nous promettez depuis février ?

La Direction proposera une nouvelle date de négociation dès qu'elle aura reçu toutes les suggestions des organisations syndicales.

- 5) Vous n'avez pas répondu à l'intégralité de la question le mois dernier. Donc je répète : concernant votre participation à CFE pour les journalistes rémunérés à la pige et travaillant à l'étranger, est-ce une décision unilatérale ?

La Direction de FMM a souhaité accompagner les correspondants à l'étranger dans la prise en charge de leur couverture sociale, dès 2019, et sans attendre la signature des accords pour ce point particulier.

- 6) Toujours concernant les journalistes rémunérés à la pige et travaillant à l'étranger, quels sont les tarifs des piges appliqués depuis le 1er janvier 2019 ?

Les protocoles d'accord sur le nouveau barème intermittent et le nouveau barème de piges RFI à effet 1er janvier 2019, issus de ces négociations, ont été mis à la signature des organisations syndicales en fin d'année 2018.

La Direction tient toujours ces accords à la disposition des organisations syndicales pour signature.

A ce jour, les barèmes mis en place en aout 2018 sont en vigueur. La prime d'ancienneté et la participation à la couverture sociale des correspondants ont été mise en place dès le 1er janvier 2019.

Les évolutions des barèmes prévues en 2019 par les projets d'accord seront mises en œuvre après signature (revalorisation des reportages de compris en 3'30 et 6').

- 7) Dans vos réponses DP, vous avez dit que vous alliez répondre à la lettre que certains journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger vous ont adressée concernant les cotisations sécurité sociale et retraite, l'avez-vous fait ? Les avez-vous rencontrés comme vous l'avez suggéré dans votre réponse du moi dernier ?

Les réponses leur ont bien été envoyées. Pour information, une des correspondantes, de passage à Paris, n'a pas souhaité nous rencontrer malgré nos propositions de RDV. Les autres correspondants n'ont pas donné suite à cette proposition.

- 8) Les fiches de paie du mois d'avril comportent plusieurs lignes de rappel concernant la « Complémentaire Incapacité Invalidité Décès ». A quoi correspond ce rappel ? Puisque nous recevons maintenant une « Lettre de la DRH » avec les fiches de paie, serait-il possible de donner, dans cette lettre, des explications concernant des mentions inhabituelles sur les fiches de paie lorsque celles-ci apparaissent ?

Le taux de prévoyance a baissé au 1^{er} janvier 2019. Cette modification de taux été implémentée dans le SIRH pour la paie du mois d'avril et le SIRH a naturellement opéré un recalcul sur les mois de janvier à mars pour rendre aux salariés le trop cotisé. Sur la tranche A (plafond mensuel de la SS = 3377€), il n'y a pas de cotisation salariale donc pas d'impact pour les salariés.

Sur la tranche B (> 1 pmss*) la baisse est de 0,105% soit 1,05€ par tranche de 1000€.

PMSS* Plafond mensuel établi par la Sécurité Sociale (égal à 3 377 euros pour l'année 2019).

- 9) Les dispositions de l'article L 1226-5 du Code du travail : « Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article [L. 160-14](#) du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. » sont-elles connues dans les services et appliquées ?

L'article L.1226-5 du Code du travail est parfaitement respecté. Les salariés souffrant d'une maladie grave au sens de l'article susvisé peuvent s'absenter pour suivre les traitements médicaux nécessités par leur état de santé. Bien qu'une autorisation préalable de l'employeur ne doit pas être obtenue, le salarié doit prévenir son responsable hiérarchique et son gestionnaire de paie de sa future absence, le plus tôt possible, afin d'organiser au mieux leur remplacement.

Pendant ces temps d'absence, le contrat de travail est suspendu.

- 10) Qu'est-ce que la B.D.S.E.

La B.D.S.E est une base de données hébergée sous l'espace suivant et qui regroupe l'intégralité des documents communiqués aux élus et DS.

<https://www.bdu-francemm.com/oauth2/login>

- 11) La BDES (Base de données économiques et sociales) est-elle mise à jour régulièrement ? Qui peut consulter cette base de données et quelle est la procédure ?

L'arborescence, en copie d'écran ci-dessous, reprend celle indiquée dans le texte juridique qui encadre la BDES.

Les élus, DP, CE ... et les DS ont accès à cet espace et ils sont donc en mesure de consulter cette base de données.

Les documents sont principalement des PDF.

En cas de problème de connexion, le Service de contrôle de gestion social peut les assister.

Les informations RH sont mises à jour régulièrement.

Concernant les informations ponctuelles (CE et CHSCT), Véronique Khémiri les met régulièrement à jour (Arborescence ci-dessous).

Le Service de contrôle de gestion social s'occupe de la mise à jour de zone A Informations récurrentes/ A- Investissements / 1 gestion Sociale (Arborescence ci-dessous).

Les informations financières sont établies avec l'audit interne.

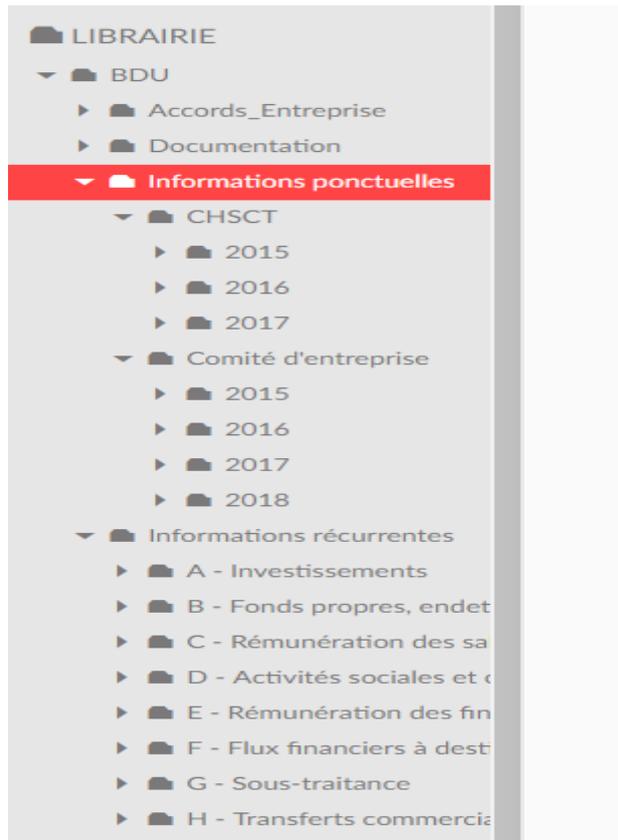
Un système d'alerte par mail indique la mise à jour des documents ou l'arrivée de documents nouveaux.

Perspective pour info

Renforcer l'usage de la BDES avec le futur CSE en tant que principal outil de communications des documents.

Arborescences :

Informations ponctuelles



Informations récurrentes/ A- Investissements / 1 gestion Sociale



- 12) Comment expliquez-vous qu'il arrive encore qu'ils ne reçoivent pas de relevé de piges ? Cela va bientôt faire deux ans que vous vous êtes engagés à mettre un terme à ces "ratés" administratifs.

Le relevé de piges a été mis en place en 2017 pour palier à l'absence de mention des dates de piges sur le bulletin de paie. Depuis le 1^{er} janvier 2018, le bulletin clarifié a été étendu aux pigistes et intermittents, incluant l'affichage des dates de piges en bas de bulletin. De ce fait, et dans le cadre d'une démarche de développement durable, les relevés de piges ne sont plus envoyés systématiquement mais seulement sur demande. Un message sera envoyé avec le bulletin de paie pour diffuser cette information de manière plus large que cela n'a été fait jusque-là.

Les salariés qui en font la demande auprès du service administration pourront obtenir le relevé de piges.

- 13) Quand allez-vous mettre fin à cette problématique récurrente et qui pénalise les journalistes travaillant à l'étranger ?

Les salariés qui en font la demande auprès de la DRH peuvent obtenir un relevé de piges, indépendamment du bulletin de paie qu'ils reçoivent.

- 14) Nous répétons la question du mois dernier : Quelle est la procédure à suivre pour saisir le médiateur et dans quelles circonstances ? Pourriez-vous répondre cette fois-ci ?

Le médiateur de l'information est l'intermédiaire entre le public et les rédactions de France Médias Monde. Il peut être saisi de dossiers à la demande du public, des journalistes ou tout membre de l'entreprise.

- 15) Quels sont les cycles existant à France Médias Monde, RFI, France24, MCD ?

Les cycles existants sont :

- **455**
- **43**
- **223**
- **VSD**
- **52 glissant**

A F24, il existe plusieurs cycles qui ne répondent pas aux mêmes logiques de rythmiques qu'à la radio et qui ont été présentés en CHSCT.

- 16) Quels sont les emplois qui sont soumis à des cycles ?

Pour F24 :

- **Assistant et chef d'édition**
- **Deskeur**
- **Présentateur**
- **Chroniqueur spécialisé et international**

- Rédacteur en chef
- Assistant rédacteur en chef
- Coordinateur des échanges internationaux
- Documentalistes
- JRI
- SR
- REM
- Chef d'antenne
- Chef de production
- Opérateur du Traffic
- Assistant plateau
- Maquilleuse
- Chargé de l'autopromotion

Pour RFI :

- Présentateur (trice),
- Note au matin,
- Rédacteur(trice) en chef et adjoint(e) dit « SDR »,
- Coordination,
- Certains journalistes des rédactions en langues étrangères,
- Journaliste numérique,
- Attaché(e) de production numérique,

MCD :

- Journalistes de la rédaction

DTSI

- TCR,

17) Pouvez-vous donner au DP la liste de tous les emplois cyclés avec les durées annuelles du travail ?

Pour F24 :

- **Assistant et chef d'édition de matinale EN/FR : 160 j/an**
 - **Assistant et chef d'édition de matinale AR : 154 j/an**
 - **Assistant et chef d'édition de journée soirée FR/EN : 172**
 - **Assistant et chef d'édition de journée soirée AR: 172 j/an**
 - **Assistant et chef d'édition de nuit EN/FR : 154 j/an**
 - **Assistant et chef d'édition de nuit AR : 154 j/an**
 - **Deskeur généraliste FR/EN/AR : 172 j/an**
 - **Présentateur FR/EN/AR semaine : 178 j/an**
 - **Présentateur FR/EN/AR VSD : 138 j/an**
 - **Chroniqueur spécialisé matinale FR/EN/AR : 164 j/an**
 - **Chroniqueur spécialisé soirée FR/EN/AR : 178 j/an**
 - **Chroniqueur international FR/EN/AR : 204 j/an**
 - **Rédacteur en chef matinale FR/EN/AR : 154 j/an**
 - **Rédacteur en chef journée soirée FR/EN/AR : 178 j/an**
 - **Assistant rédacteur en chef FR/EN/AR : 178 j/an**

- Coordinateur des échanges internationaux : 167 j/an
- Documentalistes : 178 j/an
- JRI : 200 j/an
- SR AR : 196 j/an
- SR FR : 196 j/an
- SR EN : 179 j/an
- REM EN/FR : 178 j/an
- REM AR : 202 j/an
- Chef d'antenne : 1328 h/an
- Chef de production : 160 j/an
- Opérateur du Traffic : 1353 h/an
- Assistant plateau : 1406 h/an
- Maquilleuse : 1386 h/an
- Chargé de l'autopromotion : 204 j/an

Pour RFI :

- Présentateur (trice), maximum de 156 j/an
- Note au matin, maximum de 156 j/an
- Rédacteur(trice) en chef et adjoint(e) dit « SDR » , maximum de 156 j/an
- Coordination, maximum de 156 j/an
- Certains journalistes des rédactions en langues étrangères, maximum de 156 j/an en 455
- Journaliste numérique, maximum de 156 j/an
- Attaché(e) de production numérique, maximum de 156 j/an

MCD :

- Journalistes de la rédaction maximum de 156 j/an

DTSI

- TCR

18) Quand un journaliste est sur un cycle desk/présentation journée/soirée/matinale/nuit pourquoi est-ce que certains journalistes ne font pas le planning cyclé tel que prévu ?

Seules 2 conditions peuvent provoquer la non application du cycle :

- La sollicitation du collaborateur sur des missions (reportage, couverture d'évènement...) ou des remplacements,
- Les recommandations du médecin du travail pour restreindre certains horaires de vacances.

19) Considérez-vous toujours que la présentation nuit est prévue essentiellement pour les journalistes débutant ?

La présentation de nuit est intégrée à un cycle spécifique de deskeur. Ces journalistes sont considérés comme plus expérimentés et intègrent cette équipe afin de leur permettre de mettre en œuvre leurs compétences sur cet exercice. Les vacances de nuit sont considérées comme plus confortables en termes de contenu et d'enjeu d'antenne, ce qui permet aux journalistes de

prendre leurs marques plus sereinement. Mais elles ne sont en aucun cas réservées aux journalistes débutants.

20) Combien de journalistes rédacteurs vont être formés à la présentation la nuit dans les 3 langues ?

Il n'y a pas de prévision de formation à la présentation de nuit. Cela se fait en fonction des besoins et des demandes formulées par les collaborateurs dans leurs souhaits d'évolution.

Questions FO

- 1) Les conditions de travail se dégradent à RFI à cause de problèmes récurrent de PRADIO, va-t-on enfin prendre la mesure de ce qui se passe, les équipes sont à bout ?

L'incident qui générait des problèmes d'instabilité et de performance sur certaines applications métier (DALET, COED, GALAXY et OUTLOOK) a été résolu le 21 mai à 11h.

Le problème a été identifié sur un réseau de fibres optiques reliant des baies de stockage, après l'intervention d'un expert du constructeur de ces matériels.

Les équipes de la DTSI continuent à investiguer, des actions complémentaires seront nécessaires dans les heures qui viennent pour revenir à l'état nominal.

- 2) Les salariés savent que le bail de FMM arrive à échéance, une communication de la direction ne serait-elle pas nécessaire pour couper court aux rumeurs ? Tout le monde se demande si nous allons déménager.

La renégociation du bail est toujours en cours avec le propriétaire.

- 3) Pour les salariés cyclés, si le 1^{er} mai était un jour off du fait de son cycle, a-t-il droit à une récupération ?

Le salarié n'ayant pas travaillé, il ne peut prétendre à une récupération.

- 4) L'éternel problème des fontaines à eau et les bidons crasseux ! DP après DP, toujours rien de fait : On ne sait plus quoi dire sauf qu'il y a urgence !!!

Les Services Généraux vont de nouveau lancer un plan de nettoyage auprès de la Société et recevoir le représentant pour trouver des solutions pérennes.

Ce point sera abordé en CHSCT.

- 5) Dans quel pays FMM sous-traite-t-elle la paie ? Est-ce que les congés payés sont sous-traités aussi ?

Notre prestataire SOPRA HR est basé à Paris. Certains de ses développeurs travaillent depuis la Tunisie. La gestion des congés payés n'est pas sous-traitée.

- 6) Que s'est-il passé sur les bulletins de paie du mois d'avril 2019 ?

Le taux de prévoyance a baissé au 1^{er} janvier 2019. Cette modification de taux été implémentée dans le SIRH pour la paie du mois d'avril et le SIRH a naturellement opéré un recalcul sur les mois de janvier à mars pour rendre aux salariés le trop cotisé. Sur la tranche A (plafond mensuel de la SS = 3377€), il n'y a pas de cotisation salariale donc pas d'impact pour les salariés.

Sur la tranche B (> 1 pmss) la baisse est de 0,105% soit 1,05€ par tranche de 1000€.

PMSS* Plafond mensuel établi par la Sécurité Sociale (égal à 3 377 euros pour l'année 2019).

- 7) Quand auront lieu les réunions NAO ? En septembre 2019 ?

Les réunions liées aux augmentations salariales sont prévues en septembre 2019.

- 8) Quelles sont les dispositions de l'accord qui ne s'appliquent pas aux pigistes de FMM ?

Aucune disposition de l'accord de FMM ne s'applique aux pigistes (cf. Article I/1.1 « Objet et champ d'application de l'accord »).



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 18 JUIN 2019

Questions FO

- 1) Indemnités kilométriques : que s'est-il passé depuis le début de l'année et que s'est-il passé le mois dernier ?

Les règles harmonisées en matière de remboursement d'indemnités kilométriques des frais de transport de nuit définies par la DAF ont été mises en place pour les salariés travaillant de nuit qui utilisent leur véhicule personnel depuis janvier 2019.

Il s'agissait de rapprocher RFI et MCD des modalités de remboursement existant à F24 depuis 2009.

Les nouvelles règles concernant les remboursements des indemnités kilométriques des frais de transport de nuit ont été mises en place à partir du 1^{er} janvier 2019. Ces trajets sont remboursés sur la base de notes de frais selon le barème suivant :

Voitures :

- **Zone 1,2,3 : 7,50 euros**
- **Zone 4 : 12,90 euros**
- **Zone 5 et plus : 21,50 euros**

Deux-roues (motos/scooters) :

- **Zone 1,2,3 : 4,30 euros**
- **Zone 4 : 7,50 euros**
- **Zone 5 et plus : 12,90 euros**

Contrairement à ce qui a été mis en paye sur les mois de janvier, février et mars, le trajet n'est remboursé sur la base d'un aller/retour que si toute la vacation est effectuée pendant les horaires de nuit.

Si la vacation est à cheval sur les horaires de nuit et de jour, seul le trajet aller sera remboursé ou le trajet retour.

Cette règle est strictement appliquée depuis la paye de mai 2019 et donc pour le traitement des remboursements kilométriques effectués à partir d'avril 2019.

Les sommes remboursées par erreur en janvier, février et mars 2019, sur la base de trajets aller et retour, ne seront pas réclamées.

Les collaborateurs n'optant pas pour un remboursement d'indemnités kilométriques peuvent bénéficier d'un remboursement de frais de taxi.

- 2) Est-ce que la direction va mettre en place les indemnités kilométriques vélo ?

La mise en place d'une indemnité kilométriques vélo n'est pas à l'ordre du jour.

- 3) A quand la fin du plastique à usage unique à FMM ? Ne peut-on pas anticiper l'application de la loi en 2020-2021 en commençant par les fontaines d'eau ?

Une étude sur le sujet est actuellement en cours.

- 4) Quelles sont les actions mises en œuvre par l'entreprise pour améliorer le tri dans l'entreprise et inviter le personnel à plus de civisme (poubelles de recyclage plus nombreuses et visibles sur les paliers par exemple...)

Comment est recyclé le papier dans l'entreprise par exemple ?

Un projet de tri sélectif avec zones d'apport volontaire est à l'étude actuellement pour FMM.

- 5) Quand la grille d'été de france24 sera-t-elle connue ?

La grille d'été de france24 est présentée au CHSCT le 19 juin 2019 et au CE le jeudi 20 juin 2019. Elle sera publiée à l'issue de cette information.

- 6) Les vacances vont-elles être plus longues notamment pour les présentateurs ?

Aucune vacation ne sera allongée durant la grille d'été 2019.

- 7) Les chroniqueurs éco de la matinale doivent préparer leur chronique la veille pour le lendemain avec infographies etc... à commander, ce qui implique des heures de travail supplémentaires. Une préparation mise en place pour les chroniqueurs permanents mais pas pour les remplaçants pigistes, Pourquoi ?

Aucune disposition n'a été mise en place pour les chroniqueurs permanents et les pigistes en matière de préparation.

- 8) Une revalorisation de la pige « chroniqueur matinale » est nécessaire pour prendre en compte ce travail supplémentaire, pourquoi cela n'est pas fait ?

Aucune revalorisation de cette pige « chroniqueur matinale » n'est prévue.

- 9) Quand un salarié est en cycle 5/2 glissant, bénéficie-t-il du tiers de récupération du dimanche ?

Les salariés en 5/2 glissant bénéficient du 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 (Article II/2.2.6 et Article III/3.2.5 - Travail du dimanche).

- 10) Les investigations de la DTSI ont-elles permis de revenir à un état opérationnel pour les outils de production radio ?

Le système n'est pas encore à son état nominal, la fin des opérations de vérifications est prévue d'ici 4 semaines environ.

- 11) Que s'est-il passé sur le bulletin de paie du mois de mai 2019 ?

Les bulletins ont été envoyés en tout début de mois. Sur le bulletin figure un rappel sur la part patronale de la taxe transport.

- 12) La direction respecte-t-elle l'article I/3.2 de l'accord d'entreprise ?

Les lettres d'engagement des collaborateurs pigistes et intermittents sont disponibles auprès du Secrétariat général de F24 et/ou du planificateur et seront disponibles auprès du secrétariat général de RFI.

- 13) Les pigistes y compris les correspondants sont-ils concernés par l'article I/3.11 Prévention et protection des salariés de l'accord d'entreprise ?

L'accord d'entreprise ne s'applique qu'aux collaborateurs sous contrat à durée indéterminée et déterminée.

En revanche, FMM veille à la sécurité de tous ses collaborateurs qu'ils soient salariés CDI/CDD mais aussi pigistes, intermittents et correspondants dans le cadre des missions/prestations qu'ils effectuent pour FMM.

Dans ce cadre, les collaborateurs peuvent bénéficier de l'expertise sécurité et de l'assistance technique et/ou santé de la Direction sûreté et du médecin du travail.

Les correspondants participent au stage « sécurité » mise en place par France Médias Monde.

- 14) Le document unique d'évaluation est-il régulièrement mis à jour ? Quelle est sa dernière mise à jour ?

Le document unique d'évaluation est mis à jour régulièrement (dernière mise à jour mai 2017 et plan de prévention début 2018).

Sa prochaine mise à jour sera effectuée cette année. Un appel d'offre a été lancé il y a quelques semaines afin de trouver le nouveau prestataire, la DRH rencontre les candidats la dernière semaine de juin.

- 15) Toutes les directions de FMM ont-elles eu le temps de faire les entretiens professionnels annuels ? Combien de salariés n'en ont pas bénéficiés ? Dans le cadre des NAO cela aurait-il une incidence ?

Les entretiens annuels sont en cours. Le fait d'avoir eu ou pas son entretien annuel n'a aucune incidence sur la NAO. Les entretiens annuels ne sont pas directement liés aux augmentations salariales.

La Direction sensibilisera les managers pour qu'ils mènent les entretiens de leurs collaborateurs.

- 16) FMM mettra-t-elle en œuvre l'article I/4.4 de l'accord d'entreprise ? La direction ouvrira-t-elle des négociations sur les modalités d'une démarche prospective en matière de veille, de diagnostic et d'actions à déployer sur les évolutions d'emplois cette année ?

La Direction ne s'interdit pas d'ouvrir une discussion sur la nécessité d'évolution des emplois de l'entreprise. A ce jour cette discussion n'est pas planifiée.

- 17) L'entreprise mettra-t-elle en avant des actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pendant cette NAO 2019 ?

Le souci de l'égalité professionnelle est constant chez la Direction, y compris dans le cadre de la NAO.

- 18) Les salariés peuvent-ils connaître individuellement ou collectivement le contrat de prévoyance auquel a souscrit France Médias Monde ? et son contenu ?

Ce contrat de prévoyance a fait l'objet d'un accord d'entreprise. Le document, annexé aux réponses de la réunion du 18 juin 2019, est disponible auprès des gestionnaires de paie.

L'accord de prévoyance doit être rediscuté avec les organisations syndicales, car le contrat qui nous lie à notre société de prévoyance s'achève le 31 décembre 2019.

(cf. en pièce jointe les garanties santé et prévoyance).

- 19) Les pigistes ont-ils droit aux primes sociales ?

La Direction rappelle que des négociations sur les pigistes et les intermittents ont été menées au cours du 1^{er} semestre 2018. Dans l'attente d'un accord avec les organisations syndicales, la Direction a mis en place, de manière unilatérale, certaines mesures comme les barèmes de piges et de reportages RFI. Cette application de manière unilatérale, a été contestée par les organisations syndicales qui ont déposé des préavis de grèves. Ces mouvements de grève ont abouti à la signature d'un protocole d'accord déterminant la part du budget NAO dédiée aux pigistes et aux intermittents et la réouverture de négociations en vue de la mise en place de mesures complémentaires (barèmes de piges au 1^{er} janvier 2019, participation à la couverture sociale des correspondants, ...).

Les négociations se sont donc poursuivies et ont permis de réelles avancées par rapport aux textes antérieurs.

Les protocoles d'accord sur le nouveau barème intermittent et le nouveau barème de piges RFI à effet 1er janvier 2019, issus de ces négociations, ont été mis à la signature des organisations syndicales en fin d'année 2018.

La Direction tient toujours ces accords à la disposition des organisations syndicales pour signature.

A ce jour, les barèmes mis en place en août 2018 sont en vigueur. La prime d'ancienneté et la participation à la couverture sociale des correspondants ont été mises en place dès le 1er janvier 2019.

Les autres aspects prévus dans le projet d'accord seront mis en œuvre après sa signature (notamment les primes à caractère social, les nouveaux barèmes de piges RFI à effet janvier 2019, la revalorisation des reportages compris entre 3'30 et 6' à effet janvier 2019).

20) Les pigistes ont-ils droit aux primes de contraintes liés à l'activité ?

Les pigistes perçoivent les primes de nuit liées à leur activité. Pour RFI, le montant des primes de nuit liées à leur activité est intégré dans la pige dans l'attente du développement des rubriques paie nécessaires dans l'outil informatique.

21) Quand sera ouverte la négociation pour la mise en œuvre d'un dispositif de remplacement provisoire et la définition des modalités de rémunération pour l'ensemble des salariés de FMM ?

Ce point n'est pas à l'ordre du jour à court terme compte tenu des nombreux sujets qu'il reste à négocier : CSE, accord préélectoral, NAO, fin télétravail, prévoyance/santé.

22) Les jours de travail, de repos, sans vacation et les RTT intégrés dans le cycle doivent apparaître, pourquoi cela n'est pas le cas ?

Les jours de travail, de repos, sans vacation et les RTT sont intégrés dans le cycle figurent dans OptiChannel.

23) En cas d'accident de travail quelle est la différence entre le temps de trajet et le temps de voyage ?

Un accident de trajet est un accident qui se produit entre son domicile et son lieu de travail. Les accidents se produisant au cours de déplacements professionnels ou pendant une mission sont des accidents de travail.

24) Pour certains salariés PTA le compteur de congés payés annuels ne démarre pas à 25, pourquoi ? Si c'est un bug quand sera-t-il réparé ?

Suite à un bug de l'outil paie, une trentaine de collaborateurs ont eu une attribution minorée de leurs congés payés en début d'année 2019. Une demande de correction a été faite auprès de l'éditeur du logiciel paie.

25) Existe-t-il encore des primes d'objectifs à FMM ? Si oui pour quelles catégories professionnelles ?

Les primes d'objectifs sont prévues par l'accord d'entreprise (Articles II/1.3.4 et Article III/2.3.4) et ont été maintenues pour les Directeurs du COMEX, les adjoints aux directeurs et les commerciaux.

26) Le CET : comment ça marche ? jours ouvrés / jours calendaires ?

Les CET sont exprimés en jours calendaires mais sont alimentés en jours ouvrés. Les jours du CET doivent être déposés en calendaires conformément à l'accord d'entreprise.

Le CET est plafonné à 120 jours calendaires.

Ils peuvent être alimentés à hauteur de 5 jours par an :

- **les jours de fractionnements hors AIA,**
- **les RTT,**
- **les jours de récupération.**

Les jours ouvrés déposés sont convertis en calendaire (X 1,4).

Questions CGT

- 1) Le 24 mai 2019 la DRH a annoncé aux salariés concernés les nouvelles règles concernant les remboursements des frais de transport de nuit qui viennent remplacer les indemnités kilométriques pour les personnels de RFI et MCD. Le nouveau système est calqué sur celui existant à France 24 avec un remboursement se faisant en fonction des zones RATP. Comment seront attribués les différents barèmes aux salariés ?

Les règles harmonisées en matière de remboursement d'indemnités kilométriques définies par la DAF ont été mises en place pour les salariés travaillant de nuit qui utilisent leur véhicule personnel depuis janvier 2019.

Il s'agissait de rapprocher RFI et MCD des modalités de remboursement existant à F24 depuis 2009.

Les nouvelles règles concernant les remboursements des indemnités kilométriques des frais de transport de nuit ont été mises en place à partir du 1^{er} janvier 2019. Ces trajets sont remboursés sur la base de notes de frais selon le barème suivant :

Voitures :

- Zone 1,2,3 : 7,50 euros
- Zone 4 : 12,90 euros
- Zone 5 et plus : 21,50 euros

Deux-roues (motos/scooters) :

- Zone 1,2,3 : 4,30 euros
- Zone 4 : 7,50 euros
- Zone 5 et plus : 12,90 euros

Contrairement à ce qui a été mis en paye sur les mois de janvier, février et mars, le trajet n'est remboursé sur la base d'un aller/retour que si toute la vacation est effectuée pendant les horaires de nuit.

Si la vacation est à cheval sur les horaires de nuit et de jour, seul le trajet aller sera remboursé ou le trajet retour.

Cette règle est strictement appliquée depuis la paye de mai 2019 et donc pour le traitement des remboursements kilométriques effectués à partir d'avril 2019.

Les sommes remboursées par erreur en janvier, février et mars 2019, sur la base de trajets aller et retour, ne seront pas réclamées.

Les collaborateurs n'optant pas pour un remboursement d'indemnités kilométriques peuvent bénéficier d'un remboursement de frais de taxi.

- 2) La direction trouve-t-elle juste de rembourser la même somme à un salarié habitant à 1km de l'entreprise et un autre étant à 25km (zone 3) ?

La Direction a souhaité que les barèmes soient appliqués de manière uniforme à l'ensemble de l'entreprise.

- 3) Sur les documents présentés sur ce sujet lors des réunions de négociation avec les organisations syndicales représentatives et lors d'un CE, ce système devait être mis en place pour les vacances commençant ou finissant entre 0h et 7h, or dans le mail de la DRH aux salariés l'amplitude horaire a été ramené de 0h à 6h ? Quel est donc l'amplitude horaire à retenir ?

Ces amplitudes horaires seront harmonisées prochainement.

- 4) Pourquoi lors des réunions de négociation, le tableau des barèmes sur les deux roues n'apparaissait pas ? Les barèmes de cette catégorie ont-ils été changés par rapport à ce qui existait précédemment à France 24 ? Pourquoi n'ont-ils pas été présentés dans les instances ?

Ce barème sur les deux roues existait mais a été oublié lors de la présentation aux instances représentative du personnel. Ce barème est maintenu et étendu à l'ensemble de l'entreprise.

- 5) Les problèmes avec Optiweb sont toujours d'actualité : des congés disparaissent totalement des compteurs de certains journalistes (28 jours de CP se sont évanouis dans la nature pour certains), et quand ce n'est pas les CP ce sont les RTT qui affichent un solde de 0 du jour au lendemain. Les réponses apportées par nos interlocuteurs à ces bugs se résument à incriminer les utilisateurs... Est-ce bien sérieux d'obtenir de telles réponses ? Quand est-ce que ce logiciel répondra-t-il vraiment aux besoins de ses utilisateurs avec une fiabilité sans faille ?

Les difficultés d'Optichannel sont liées à son mode de fonctionnement qui doit faire l'objet d'un suivi très rigoureux, notamment dans la gestion des contrats/spécifications individuelles Optichannel.

Dans tous les cas aucun droit n'est perdu. La DRH et la DTSI poursuivent leurs efforts pour normaliser la situation. Le nombre de salariés concernés reste toutefois relativement faible (<30).

- 6) Les salariés n'en peuvent plus de devoir avancer tous les frais de mission, même avec leur carte Corporate à débit différé de deux mois. Dans la mesure où ils ne sont pas remboursés en temps et en heure. Combien se sont retrouvés en déficit à la fin du mois sur leur compte. Par ailleurs, il suffit d'avoir perdu un justificatif, pour ne pas être remboursé. Enfin, sur le « zonage » : mettre dans la même zone le Royaume Uni et le Burkina Faso est aberrant avec deux pays au niveau de vie totalement différent. Tous les salariés ont désormais l'impression de devoir payer pour partir en mission. Existe-t-il des pistes pour assouplir ces nouvelles procédures de frais de missions ?

La Direction va sensibiliser le service des missions pour qu'il puisse prendre en compte dans la mesure du possible les contraintes professionnelles et organisationnelles des équipes (proximité des lieux d'activité, surplus de bagage/matériel, infrastructure, ...).

Par ailleurs, côté RFI le service de l'administration de l'information est en cours de réorganisation.

Les remboursements doivent être effectués avant le débit des cartes Corporate.

- 7) 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 entraîner 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 toujours en attente d'une rétroactivité depuis la signature du nouvel accord d'entreprise, quand sera-t-elle versée ?

Un audit est en cours sur le volume et l'attribution des récupérations. La situation sera appréciée à l'issue de cet audit.

- 8) Combien de salariés ont demandé au service formation de suivre des cours de langues depuis un an ?

Le service formation n'a pas comptabilisé les demandes de cours de langue. En effet, seules les demandes relatives à des langues dites « rares » (Bambara, Swahili, Mandingue) sont éligibles au plan de formation.

- 9) Quelle est la réponse du service formation dans ces cas ?

Les demandeurs de formation non éligibles au plan de formation ont été conseillés et orientés vers l'utilisation de leur CPF.

- 10) Combien d'heures sont versées par année sur le compte personnel de formation de chaque salarié ?

Un personnel à temps plein présent toute l'année acquiert un crédit de 500€ sur son CPF depuis le 1^{er} janvier 2019. Entre 2015 et 2018, le crédit était de 24h/an.

- 11) Pour les formations financées par le plan de formation et assurées par des sociétés extérieures à FMM, quel est le coût moyen d'une heure de formation ?

Cet indicateur n'existe pas en tant que tel. En effet, la variété des formations, leur technicité et les politiques commerciales des organismes de formation ne permettent pas d'exploiter un tel indicateur.

- 12) Les chefs antenne sont censés travailler 1465 heures par an tel qu'inscrit dans les accords d'entreprise, un allègement de la pénibilité a été décidé pour les faire passer sur une base de 1328

heures travaillées par an dans les nouveaux accords signés en janvier 2016. En 2016 et 2017, le nouveau planning n'étant toujours pas appliqué la direction a accordé les jours d'allègement correspondants en les monétisant ou en les versant sur des CET. Depuis 2018, les chefs antenne ne se voient plus attribuer ces jours d'allègement, la direction considérant qu'ils n'effectuent pas réellement leurs heures alors qu'ils sont toujours planifiés de la même façon. Un état des lieux précis de leurs heures effectuées pourrait-il être fait une bonne fois pour toutes afin de déterminer le nombre de jours auxquels ils ont droit tant qu'aucun nouveau planning ne leur est proposé ?

L'organisation du travail des chefs d'antenne est toujours en cours de discussion entre la Direction et les équipes. Les différents projets proposés n'ont pas permis de dégager un consensus.

- 13) Les chiffres inscrits dans les accords d'entreprise seraient faux, sur quel base avez-vous fait le calcul du temps de travail des chefs d'antenne (1465 heures) ?

Les chiffres inscrits dans les accords d'entreprise ont été calculés sur la même base que pour les autres équipes en cycle et en heures de la DTSI. L'objectif est de trouver une organisation du travail qui assure un temps de travail annuel de 1328 heures, comme prévu dans l'accord d'entreprise.

- 14) Vous avez accepté un allègement du temps de travail au regard de la pénibilité (3/8) quand et comment allez-vous le mettre en place ?

La Direction s'engage à ce que les équipes des chefs d'antenne ne travaillent pas plus de 1328 heures annuels en compensation des horaires décalés. L'organisation pérenne qui sera retenue doit garantir ce temps de travail, comme prévu dans l'accord d'entreprise.

- 15) D'autres corps de métier ayant bénéficié d'un allègement de temps de travail seraient-ils aussi concernés par une erreur de calcul du temps de travail ?

La Direction s'est accordée avec toutes les autres équipes sur un temps de travail cible correspondant à ce qui était prévu dans l'annexe 14 de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015.

- 16) Comment allez-vous compenser les 27 jours que vous devez aux chefs d'antenne sur les 2 dernières années ?

Comme pour les autres équipes de F24 concernées par l'adaptation des cycles au regard de la pénibilité engendrée par certains d'entre eux, l'organisation du travail retenue sera conforme à la cible du temps de travail prévue à l'article 14 de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015.

17) Pourquoi les chefs d'antennes sont-ils victimes des erreurs de la direction ?

Les chefs d'antennes ne sont pas victimes « d'erreur ». Les discussions tenues en 2017 n'ont pas abouti et non du fait de la Direction. Un nouveau projet d'organisation est en consultation.

18) Serait-il possible d'envisager une campagne d'information sur le recyclage et d'invitation à plus de civisme pour lutter contre le gaspillage tant au restaurant d'entreprise que dans les bureaux ?

Les services généraux réfléchissent actuellement sur ce thème.

19) La loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte interdit la vente et la distribution des gobelets, verres et assiettes en plastique au 1er janvier 2020. FMM ne pourrait-elle pas anticiper la mise en place de cette loi ?

Une étude sur ce thème est actuellement en cours.

20) Une station de réparation de vélo souhaiterait s'installer au niveau -1 du parking. Elle trépigne et s'impatiente, serait-il possible de la laisser entrer ?

Les Services Généraux sont favorables à l'accompagnement des deux roues toutefois un emplacement ne peut être réservé que le jour où il y aura des rendez-vous actés. Les Services Généraux ont déjà rencontré une entreprise mais le projet n'était pas clair en termes d'organisation.

21) Quand seront présentés les tableaux TCR pour la période estivale ?

Les tableaux de service des TCR pour la période estivale seront présentés en CE du jeudi 20 juin.

22) Les TCR Monde et Afrique dont les vacances finissent tard dans la nuit demandent depuis un certain temps que leurs cycles soient décalés d'un jour afin de bénéficier d'un vrai weekend. La question a été mainte fois posée en DP et en CHSCT. Les réponses de la DRH et de la DTSI se font attendre. Où se trouve le point de blocage qui retarde la mise en place de cette nouvelle organisation depuis presque 2 ans ?

La DTSI maintiendra les tableaux de service tels qu'ils existent avec une semaine à 30 heures et une semaine à 40 heures.

Décaler le cycle d'un jour reviendrait à avoir successivement une semaine à 20H et une semaine à 50H, ce que ne se produit dans aucun autre tableau de service des TCR.

Scinder en 2 la semaine de 50 heures lors des remplacements des CDI par des CDD nous obligerait à accroître le nombre de remplaçants et de contrats par rapport à aujourd'hui pour une même période d'absence, ce qui est inenvisageable en terme de gestion.

Cette réponse écrite est rédigée conjointement par la DTSI et la DRH. Les 2 Directions se sont accordées sur cette position.

- 23) Lorsque le studio du service Monde est en maintenance, plutôt que de déplacer les antennes de ce service dans un autre studio, la DTSI préfère délocaliser les antennes des rédactions langues pour donner au service monde les studios affectés aux langues qui se trouvent à l'étage. Pourquoi les rédactions langues devraient-elles céder leurs studios (alors qu'ils ne sont pas en maintenance) au service monde. Sont-elles moins méritantes, prestigieuses ? Y aurait-il des castes à RFI ?

La question ne se pose pas en ces termes. La DTSI doit tenir compte des impératifs organisationnels et techniques.

Dans la mesure du possible, la DTSI répond aux demandes des utilisateurs. (ex : demande de studio avec de la vidéo, studio avec plus de micros etc).

Concernant l'info Monde, le déplacement des tranches d'infos impacteraient plusieurs éditions comprenant des tranches exclusivement de direct avec des papiers de journalistes venant d'autres services. L'actualité est évolutive. Par ailleurs, les 10 minutes d'infos monde peuvent contenir des duplex ou des téléphones. Les changer d'étage comporterait plus de risque.

- 24) Comment pouvez-vous réclamer une avance de frais taxi qui date de 2011 ? Quels sont les textes qui vous permettent de réclamer ces sommes 8 ans après ? Comment pouvez-vous faire une telle réclamation alors que le mois dernier vous avez affirmé que vous ne pouviez pas rembourser une partie des frais de transport (pass navigo) réclamée en janvier 2019 pour l'année 2018 à cause des "arrêtés comptables" ?

Les avances permanentes versées aux salariés sont dues par les salariés.

L'entreprise pouvait demander le remboursement à chaque fin d'année, pour ensuite refaire une avance. Par simplification pour les collaborateurs, comme pour l'entreprise, ces « aller/retour » annuels n'ont pas été demandés.

Cependant, la dette demeure et doit donc être remboursée.

Les remboursements des Pass Navigo sont renouvelés chaque année sur la base des justificatifs transmis à la DRH.

Questions CFTC

- 1) À quel moment de l'année et selon quelles modalités, le 1/10ème congés payés est-il payé aux journalistes rémunérés à la pige ?

Le 10^{ème} CP est versé proportionnellement lors de chaque pige.

- 2) À quel moment de l'année et selon quelles modalités, le 13ème mois est-il versé aux journalistes rémunérés à la pige ?

Le 13^{ème} mois est versé proportionnellement lors de chaque pige.

- 3) La Direction a reconnu qu'elle devait prendre en compte les IJSS versée à l'occasion d'un congé de maternité ou d'adoption dans l'assiette de calcul du 1/10ème CP. Plusieurs salarié(e)s ont contacté la Direction à ce sujet mais n'ont jamais eu de réponse à leur mail. Quand la Direction va-t-elle se mettre en conformité avec la loi et régulariser la situation de ces salarié(e)s ?

Cette régularisation concernant les femmes en congé maternité au cours de l'année 2017 sera effectuée prochainement.

Les règles ont d'ores et déjà été mises à jour pour les versements prévus en janvier 2020 et concernant les congés maternité de l'année 2018.

- 4) La Direction générale a donné des directives suivantes concernant les salariés non planifiés en cycles : les jours de récupération des collaborateurs non cyclés n'ont pas vocation à être cumulés ni monétisés, et doivent être posés dans les jours qui suivent immédiatement le fait générateur. Ces directives sont en contradiction avec l'accord du 31 décembre 2015, lequel stipule dans son article II/2.2.9 que :

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

Comment la Direction peut-elle décider unilatéralement de s'exonérer des dispositions de notre accord d'entreprise ? La CFTC, signataire de l'accord, demande son respect.

D'une manière générale, les récupérations ont vocation à être prises et non à être payées. (le paiement reste l'exception, les articles II/2.2.9 et III/3.2.8 sont rédigés en ce sens).

- 5) Quel est le statut des Rédacteurs en chef à FMM ? La Direction considère-t-elle qu'ils sont des cadres dirigeants ?

Les rédacteurs en chef à FMM ne sont pas des cadres dirigeants. En revanche, les rédacteurs en chef sont considérés comme des personnels d'encadrement dans l'accord d'entreprise.

- 6) Quels salariés de France Médias Monde sont considérés comme cadres dirigeants ?

Les Directeurs, membres du Comex, sont considérés comme cadres dirigeants.

- 7) Les jours de RTT sont-ils bien payés lors du solde de tout compte des salariés engagés sous contrat à durée déterminée, comme la Direction l'a annoncé lors de la réunion des Délégués du personnel de mars 2017 ?

Tout comme les récupérations, il est souhaitable que les RTT soient prises plutôt que payées.

- 8) Le défraiement concernant le pressing des présentateurs/trices est limité à 30 € par mois depuis la création de France 24. Ne serait-il pas temps d'augmenter ce montant pour tenir compte de l'inflation depuis 12 ans ?

A ce jour, la revalorisation du défraiement pressing n'est pas à l'ordre du jour.

La demande sera transmise au service de la production en charge de ce budget.

- 9) Lors de la réunion des délégués du personnel du 19 février, nous avons fait remarquer que la vacation de weekend des rédacteurs en chef journée/soirée indiquait une fin de service à minuit au lieu de 00h30. Lors de cette même réunion, le Secrétaire général de France 24 s'était engagé à "faire le nécessaire pour rétablir le bon horaire de vacation afin que les primes se déclenchent". Il semble que le changement n'ait toujours pas été effectué dans les plannings transmis aux collaborateurs.

- a) Quand ce changement sera-t-il effectué ?
b) Qu'est-il prévu pour le paiement rétroactif des montants non perçus ?

La modification a pris du retard et est à présent effective. Les paiements de primes de nuit non effectués seront pris en compte et versés lors de la prochaine période de paie de juillet.

- 10) Le personnel non permanent de de France Médias Monde est-il pris en compte dans la Participation des Employeurs à l'effort de construction (PEEC) versée par France Médias Monde ?

Dans le calcul de l'assiette, les salaires des non permanents sont bien pris en compte dans l'assiette de calcul de Participation des Employeurs à l'effort de construction (PEEC).

- 11) Comment est calculée la Participation des Employeurs à l'effort de construction (PEEC) versée par France Médias Monde ?

Dans le calcul de l'assiette, les salaires des non permanents sont bien pris en compte dans l'assiette de calcul de Participation des Employeurs à l'effort de construction (PEEC).

- 12) Quand reprendra la négociation sur le CSE ?

Un communiqué RH précise une reprise des négociations avant l'été.

13) Quand la Direction va-t-elle communiquer un calendrier social aux représentants du personnel ?

Les grands thèmes de la négociation sont fixés pour que des réunions se tiennent avant le 15 juillet : CSE, accord préélectoral, santé/prévoyance, fin télétravail...

14) Quelles sont les obligations d'affichage à France Médias Monde ?

Les documents soumis à l'obligation d'affichage sont :

- **Durée du travail : horaire collectif et modifications (heures de début et fin de travail, heures de pause), repos quotidien etc (aujourd'hui cet affichage est effectué directement dans les services et/ou au service planning) ;**
- **Egalité professionnelle et lutte contre les discriminations : coordonnées de service d'accueil téléphonique chargé de la prévention et de la lutte contre les discriminations raciales. Numéro 0969390000. (Nous affichons le numéro de la HALDE) ;**
- **Liste des membres du CHSCT avec indication de leur emplacement habituel de travail (aujourd'hui nous précisons le numéro de téléphone du secrétaire et l'adresse mail du groupe CHSCT) ;**
- **Avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique d'évaluation des risques ;**
- **Signalisation apparente rappelant l'interdiction de fumer ;**
- **Signalisation apparente rappelant l'interdiction de vapoter ;**
- **Consignes de sécurité à respecter en cas de risque d'accident électrique ;**
- **Adresse et n° d'appel du médecin du travail ou de service de santé, des services de secours d'urgence ;**
- **Affichage de l'adresse, numéro d'appel de l'inspection du travail et du nom de l'inspecteur compétent ;**
- **Affichage du nom et adresse du donneur d'ordre en cas de sous-traitance ;**

Les documents ci-après font l'objet d'une obligation d'information par tout moyen :

- **Avis comportant l'intitulé des conventions et des accords applicables dans l'établissement ainsi que le lieu et les modalités de consultation ;**
- **Egalité de rémunération entre les femmes et les hommes : texte des articles L3221-1 à L3221-7 et R3221-2 du code du travail relatif à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;**
- **Lutte contre les discriminations : textes relatifs à l'interdiction des discriminations et aux sanctions encourues.**
- **Harcèlement moral et sexuel : textes du code pénal relatif au harcèlement moral et sexuel ainsi que les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et les coordonnées des autorités et services compétents.**
- **Règlement intérieur ;**
- **Ordre de départ en congé (information par tout moyen à chaque salarié un mois avant son départ) ;**
- **Raison sociale et adresse de la Caisse de congés payés.**

- 15) Comment sont traitées les informations collectées sur les utilisateurs des sites de France Médias Monde ? Est-ce que l'utilisation des cookies sur nos sites fait l'objet d'une obtention de consentement systématique auprès des internautes ?

Les règles figurent sur nos sites (cookie et privacy), elles ont été rédigées avec la direction des affaires juridiques en lien avec la CNIL.

- 16) Depuis plusieurs années, le distributeur de sandwiches du 2ème étage côté France 24 affiche des anomalies. (Produits achetés coincés, pièces de monnaies avalées ...). Quand seront changés les distributeurs défectueux ?

Le comité d'entreprise a demandé à plusieurs reprises l'intervention du prestataire qui tarde à réagir.

- 17) A la Direction des Environnements numériques, les moyens et les ressources alloués à France 24 en arabe et MCD manquent cruellement. S'appuyer en permanence et depuis des années sur des stagiaires n'est plus acceptable. Quand la Direction va-t-elle prendre au sérieux le chantier numérique pour France 24 arabe et MCD ?

Les équipes ont été renforcées, dans toutes les langues dans le cadre du COM.

- 18) Combien de jours de récupération liés à la baisse de la pénibilité ont été déposés sur les CET des salariés de la maintenance ? Quel est le détail de ces récupérations ?

Les CET sont exprimés en jours calendaires mais sont alimentés en jours ouvrés. Les jours du CET doivent être déposés en calendaires conformément à l'accord d'entreprise.

Le CET est plafonné à 120 jours calendaires.

Ils peuvent être alimentés à hauteur de 5 jours par an :

- **les jours de fractionnements hors AIA,**
- **les RTT,**
- **les jours de récupération.**

Les jours ouvrés déposés sont convertis en calendaire (X 1,4).



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 16 JUILLET 2019

Questions FO

- 1) FMM effectue-t-elle des remboursements multimodaux ? Si oui pour quelle catégorie professionnelle ? Et sous quelle forme ?

S'agissant des abonnements multimodaux aux transports en commun, FMM prend en charge partiellement l'ensemble des titres d'abonnements aux transports publics nécessaires pour les déplacements domicile-travail quotidiens du salarié. Cette prise en charge s'effectue bien évidemment dans le cadre des dispositions légales et réglementaire.

- 2) L'employeur assure-t-il gratuitement les déplacements de salariés de FMM ? Si oui quelle catégorie professionnelle ? Et sous quelle forme ?

Les déplacements du salarié, inhérents à son emploi, qui sont effectués pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur sont pris en charge par FMM. La prise en charge des frais professionnels par l'employeur peut être effectuée sous la forme d'un remboursement au réel ou au forfait.

Ce remboursement est lié à l'activité réellement exercée par le salarié, indépendamment de son emploi ou de sa catégorie professionnelle.

Les modalités de remboursement sont disponibles auprès des services et du service des missions.

- 3) L'employeur assure-t-il la prise en charge de carburant pour des salariés de FMM ? Si oui quelle catégorie professionnelle ? Et sous quelle forme ?

Un forfait d'indemnités kilométriques a été mis à jour en janvier 2019 et permet un remboursement partiel des trajets domicile-travail, sous condition, pour les salariés utilisant leurs véhicules personnels.

- 4) Combien de PTA sont devenus journaliste via l'annexe 4 depuis la mise en œuvre de l'accord d'entreprise ?

La Direction rappelle que l'évolution professionnelle vers un autre emploi, y compris vers un emploi de journaliste s'inscrit dans le cadre de l'annexe 4 de l'accord d'entreprise FMM. Il n'y a pas de caractère automatique. Les salariés doivent répondre à 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.

A ce jour, 23 collaborateur(trice)s se sont inscrits dans la cadre de l'annexe 4 :

- **8 collaborateur(trice)s ont d'ores et déjà changé de statuts,**

- **7 collaborateur(trice)s sont en cours de changement de statut (attente de signature de l'avenant),**
- **8 collaborateur(trice)s dont le changement de statut est à venir (attente des résultats du test ou de la formation).**

5) Combien de PTA ont passés les tests ?

Tous les collaborateur(trice)s ayant changé de statut dans le cadre de l'annexe 4 ont été ou sont soumis à un test d'aptitude à l'issue de la formation ou pour valider leurs acquis de l'expérience. Suite à la réforme de la formation intervenue en 2019 et au regard du budget de formation 2019 et des places disponibles, la Direction a mis en place une gestion pluriannuelle des départs en formation sur la base d'un test de validation d'aptitudes à l'entrée et à la sortie de formation.

6) Combien de PTA ont réussis les tests ?

A ce jour, tous les collaborateur(trice)s concerné(e)s ont réussi les tests.

7) Combien ont eu la communication des résultats ?

Tous les collaborateur(trice)s ayant passé les tests ont été reçus la semaine dernière par la DRH qui leur a présenté leurs résultats, à l'exception des collaborateur(trice)s dont une partie du test est en langue arabe. Ces collaborateur(trice)s ont été informé(e)s que la correction est toujours en cours.

8) Combien de PTA sont allés en formation pour devenir journaliste ?

7 ont suivi une formation de journalistes. Les autres collaborateur(trice)s disposaient d'ores et déjà d'une formation de journaliste ou d'une expérience professionnelles de journalistes. Tous ces collaborateur(trice)s ont passé un test d'aptitude.

9) Pourquoi ceux ou celles ont passé les tests n'ont pas eu connaissance de leurs résultats ?

Tous les collaborateur(trice)s ayant passé les tests ont été reçus la semaine dernière par la DRH qui leur a présenté leurs résultats, à l'exception des collaborateur(trice)s dont une partie du test est en langue arabe. Ces collaborateur(trice)s ont été informés que la correction est toujours en cours.

10) Pourquoi les résultats sont uniquement transmis à l'employeur ? Pour quel usage ? Pourquoi le salarié n'a pas connaissance de ses résultats ? Quels sont les délais pour connaître les résultats ? Une semaine selon l'INA mais certains ne les ont toujours pas, pourquoi ?

Les résultats disponibles ont été communiqués oralement par le RRH des rédactions puis transmis par mail.

La direction a attendu que tous collaborateur(trice)s aient passé le test, étalé sur 3 sessions (7,14 et 21 juin 2019) pour communiquer les résultats.

Par ailleurs, un des collaborateur(trice)s a demandé à obtenir ses copies. La DRH a fait la demande à l'INA pour les récupérer et les soumettre aux salariés qui en feront la demande.

- 11) Les assistants rédacteur-en chef pour les shifts se terminant à 00.30 vont percevoir rétroactivement comme les rédacteurs en chef la prime nuit de 30 euros ?

Le secrétariat général de France 24 nécessaire sera fait pour les assistants rédacteurs en chef.

- 12) Au sujet du CPF, toutes les années sont-elles entièrement versées ? L'année 2017 présente-t-elle une anomalie ? Sera-t-elle rectifiée collectivement ?

Le service administration / paie effectuera une régularisation globale des droits CPF pour l'ensemble des collaborateurs de FMM pour l'année 2017.

Dans l'attente, les salariés souhaitant mobiliser leur CPF peuvent se rapprocher du service formation pour les démarches à effectuer.

- 13) Au restaurant d'entreprise comme dans d'autres restaurants en France, est-il possible d'avoir un affichage visible sur chaque stand pour indiquer la composition de chaque plat afin que des incidents d'allergie n'interviennent plus ?

Notre prestataire Eurest a mis en place une procédure spécifique pour les produits allergènes. Un document a été présenté par Eurest en CHSCT et est d'actualité. Les salariés sujets à allergie peuvent se manifester auprès du restaurant d'entreprise pour qu'un menu spécifique leur soit préparé.

- 14) Cet été, dans le cadre de plusieurs rénovations de lignes RATP et SNCF, le trafic est interrompu sur :

- **La ligne 6 du métro** sera coupée entre Montparnasse et Trocadéro, du 1er juillet au 1er septembre inclus, dans les deux sens.
- **T2.** Entre Parc-de-Saint-Cloud et Porte-de-Versailles : trafic interrompu du 20 juillet au 23 août, pour la réfection des quais du tram T2 à Issy-les-Moulineaux.
- **Le RER C, fermeture** entre Javel et Austerlitz, du 15 juillet au 24 août.
- **Le RER A,** entre Auber et Vincennes sera totalement fermé du 10 au 18 août ainsi que les week-ends. Pendant ces périodes, les gares de Châtelet-les-Halles, Gare de Lyon et Nation ne seront pas desservies. Le reste du temps, le service restera assuré jusqu'à 22 heures du 13 juillet au 4 août, et jusqu'à 21 heures du 5 août au 1er septembre.

- **Le RER B**, une fermeture totale du 20 au 28 juillet dès la gare de Lozère, et du 29 juillet au 25 août à partir d'Orsay. La circulation sera suspendue toute la journée, le 18 août, entre La Plaine - Stade de France, Charles-de-Gaulle et Mitry-Claye.
- **Le RER E** pas de train en Hausmann Saint-Lazare et Gare du Nord - Magenta, du 15 juillet au 25 août.
- **Lignes L**. En raison des travaux du tram T13, le trafic est suspendu entre Saint-Germain-en-Laye Grande Ceinture et Noisy-le-Roi, à partir du 7 juillet. Pas de train entre Versailles-Rive Droite et Saint-Cloud, les week-ends des 3 et 4 août et des 17 et 18 août.
- **Ligne U**. Du 1er au 7 juillet et du 29 juillet au 2 août : interruption du trafic à partir de 22 h 30.
- **Ligne 4 du métro**. Les dimanches 21 et 28 juillet : trafic interrompu jusqu'à 10 heures. Jusqu'au 25 juillet : trafic stoppé à partir de 23 h 30, du lundi au jeudi.
- **T1**. Entre Hôpital-De La Fontaine et Hôtel de Ville - La Courneuve, pas de tram du 8 juillet au 4 août.
- **T3a**. Entre Porte-d'Ivry et Porte-d'Italie, trafic interrompu du 22 juillet au 23 août inclus
- **Pas de T4**.

En raison de toutes ces difficultés cumulées, cet été, au niveau des transports en commun, est-ce que les salariés de France Médias Monde pourraient-ils bénéficier de télétravail occasionnel comme le prévoit l'ordonnance dite « Macron » en vigueur depuis le 24 septembre 2017 ?

Les dispositions sur le télétravail que FMM avaient soumises à accord des OS et qu'elle envisage d'appliquer de manière unilatérale faute de signature, ne prévoient pas ce type de motifs pour accorder du télétravail.

Par ailleurs, la SNCF et la RATP ont mis en place des solutions de remplacement.

15) Existe-t-il des salariés cadres en groupe 3 ?

L'accord 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 du présent accord d'entreprise.

- 16) Sur quel support : accord d'entreprise, contrat de travail, usage, PV de désaccord de NAO, se base le calcul du remboursement des Indemnités kilométriques à RFI, F24 et MCD avant l'harmonisation en 2019 ?

La direction s'est appuyée sur les règles de gestion en vigueur dans les ex-entreprises (France 24, MCD et RFI) pour harmoniser le calcul du remboursement des Indemnités kilométriques.

- 17) L'ancienne ou les anciennes procédure(s) concernant le remboursement des Indemnités Kilométriques a-t-elle/ont-elles été dénoncée(s) ?

La nouvelle procédure et les nouvelles dispositions en matière de remboursement des Indemnités Kilométriques ont fait l'objet d'une information en CE du 6 novembre 2018. Une note explicative a été remise aux élus.

- 18) Quand sera connue la position de la direction sur les Indemnités kilométriques et les frais de missions ?

Une réunion avec la Direction Générale, la Direction Administrative et Financière et la DRH est prévue la semaine du 22 juillet afin d'examiner les situations de certains collaborateur(trice)s de RFI et MCD. Une décision se prise avant la fin du mois de juillet.

- 19) La direction de FMM va-t-elle continuer à employer des travailleurs britanniques en cours de contrat à FMM ? Et jusqu'à quand ?

Lors du Conseil européen du 10 avril 2019, les États membres ont repoussé la date de retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, initialement prévue au 29 mars 2019. Le Royaume-Uni sortira sans accord de l'UE le 31 octobre 2019 au plus tard, sauf si l'accord de retrait est ratifié par les deux parties d'ici cette date.

Deux scénarios sont possibles :

- **Le Royaume-Uni sort de façon ordonnée (selon l'accord de retrait), le 31 octobre 2019 au plus tard : le droit de l'Union européenne cesse de s'y appliquer à partir du 1er janvier 2021, c'est-**

à-dire après une période de transition prévue jusqu'au 31 décembre 2020 qui peut être étendue de un à deux ans.

- Le Royaume-Uni sort de l'Union sans accord de retrait : il n'y a pas de période de transition et le droit de l'Union européenne cesse de s'y appliquer dès le 1er novembre 2019 si le Parlement britannique ne ratifie pas l'accord de retrait d'ici le 31 octobre 2019.

Le gouvernement français a publié un décret le 2 avril dernier qui précise les conditions de délivrance des titres de séjour aux ressortissants britanniques qui résident déjà en France à la date du Brexit, afin de poursuivre leur séjour, dans le cas d'absence d'accord de sortie entre le Royaume-Uni et l'Union européenne.

Les ressortissants britanniques et les membres de famille résidant et travaillant en France à la date du Brexit peuvent maintenir leur droit au séjour, sur la base de leur passeport, pour une période maximale de douze mois à compter de la date du Brexit, sans qu'ils ne soient tenus de détenir un titre de séjour.

Ceux qui souhaitent maintenir leur séjour en France au-delà de douze mois suivant la date du Brexit devront déposer leur demande de titre de séjour dans les six mois suivant la date du retrait. Aucune demande d'autorisation de travail n'est requise.

Les ressortissants britanniques ayant résidé 5 ans ou plus à la date du Brexit seront éligibles à la carte de résident, valable 10 ans. La famille du ressortissant britannique peut demander un titre de séjour mention « Vie Privée et Familiale ».

Les ressortissants britanniques ayant résidé moins de 5 ans à la date du Brexit ne seront pas soumis à l'obtention d'un visa. Ils seront directement éligibles aux titres de séjour suivants, selon leur situation :

- Un titre de séjour pluriannuel mention « étudiant » ou « étudiant programme de mobilité »
- Un titre de séjour pluriannuel mention « salarié »
- Un titre de séjour mention « travailleur temporaire »
- Un titre de séjour pluriannuel mention « entrepreneur/ profession libérale »
- Un titre de séjour mention « recherche d'emploi ou création d'entreprise »
- Un titre de séjour mention « visiteur »

Les titres de séjour mention « Passeport Talent » ne sont pas prévus par l'ordonnance.

La direction de FMM va continuer à employer des travailleurs britanniques en cours de contrat à FMM. En cas du Brexit sans accord, les britanniques devront déposer leur demande de titre de séjour dans les 6 mois.

20) Si le/la salarié(e) britannique n'obtient pas d'autorisation de travail, FMM sera-t-elle une entreprise en infraction au regard de la législation applicable ?

Aucune demande d'autorisation de travail n'est requise. En revanche, il faudra détenir un titre de séjour permettant de séjourner sur le territoire français.

21) Existe-t-il des formalités spécifiques à l'emploi de travailleurs temporaires britanniques ?

Les ressortissants britanniques pourront demander un titre de séjour mention « travailleur temporaire ».

22) Existe-t- il une réglementation spécifique pour recruter des travailleurs britanniques après le Brexit ?

Après le Brexit, sans accord de retrait, si le travailleur britannique ne résidait pas régulièrement en France avant la date du Brexit, l'employeur est soumis aux obligations de vérification de droit commun en matière d'emploi d'étrangers (vérification de la régularité du séjour auprès de la préfecture).

23) Pourquoi et toujours un TCR unique à l'Afrique ?

La DTSI rappelle qu'il existe 4 vacations avec des chevauchements importants. Il n'y a qu'un seul TCR Afrique entre 15h00 et 17h00 et entre 20h00 et 05h00. Durant cette période, le TCR Monde peut être appelé en renfort si besoin.

En septembre, la DTSI a prévu d'organiser des réunions de travail avec les TCR pour évoquer la charge de travail de chaque vacation et équilibrer la répartition des tâches.

Questions CGT

- 1) Quels services de France 24 ont l'intention de cesser leurs recours à l'intermittence ?

FMM mettra fin aux recours à l'intermittence à compter du 31 janvier 2020 au Secrétariat Général de France 24 et proposera des contrats à durée déterminée de droit commun.

- 2) Lors de l'annonce d'un salarié de l'annulation de certaines dates prévisionnelles de contrat à France 24 avec comme proposition immédiate de les transférer vers un autre salarié libre ces jours-ci, la réaction du Secrétaire Général a été de lui répondre : « *c'est un petit monde que celui de l'audiovisuel, et je te souhaite de ne pas avoir à gérer l'image de quelqu'un qui se moque de ses engagements avec ses employeurs* ». La Direction cautionne-t-elle ce genre de discours et d'attitude ?

La phrase, citée dans la question des Délégués du personnel CGT, doit être remise dans son contexte.

La Direction sera néanmoins vigilante afin d'éviter ce mode communication.

- 3) Combien de postes de Chargé de planning au sein de la rédaction de France 24 ont été ouverts au recrutement en CDI ? (Le mail de la RH fait état d'un seul mais dans les faits il semblerait qu'il y en ait finalement deux...)

Lors de la diffusion de l'appel à candidature, un seul poste était disponible. Un autre poste s'est retrouvé vacant dans l'intervalle. Par conséquent, la direction a pourvu les deux postes au cours du processus de recrutement / mobilité.

- 4) En 2017, dès les premiers incidents liés à l'installation du nouveau logiciel de paie pour les correspondants-journalistes, les journalistes du réseau Spartacus travaillant à l'étranger et la CGT vous ont demandé de régler très rapidement tous les dysfonctionnements afférents. Parmi eux il y avait le relevé de piges qui ne leur parvenait plus. En réponse, la Directrice de RFI (lettre du 10 mars 2017) ainsi que la DRH (communiqué du 29 mars) ont clairement affirmé que les relevés de piges détaillés avec l'intitulé des différents sujets allaient être rétablis automatiquement chaque mois pour les Journalistes travaillant à l'étranger. Et on apprend, en réunion DP du mois de Mai dernier, que la direction revient sur cet engagement et que maintenant les journalistes concernés doivent en faire la demande chaque mois pour l'obtenir. Cette décision relève-t-elle de la DRH, de la Directrice de RFI ou du Responsable de Projets RH ? De qui se moque-t-on ? Avez-vous oublié que l'arrêt de l'envoi automatique du relevé de piges détaillé avec l'intitulé leur est indispensable pour vérifier que toutes leurs "piges" leur ont bien été payés et que c'était un des motifs du mouvement de grève du 24 et 25 juin ? Pensez-vous que ces salariés n'ont que ça à faire chaque

mois ? Quand allez-vous rétablir l'envoi automatique du relevé de pige détaillé avec intitulé du sujet ?

L'envoi systématique du relevé de piges et de correspondances a été interrompu, à titre de test, en début d'année 2019, suite à la mise en place du bulletin clarifié. Celui-ci apporte en effet une amélioration par rapport au précédent bulletin de paie puisqu'il contient les dates des piges réalisées durant la période de paie, ce qui n'était pas le cas auparavant.

Il est à noter qu'à lui seul, le service paie expédie 75.000 pages de documents par an et qu'une part significative de ces envois ne parvient pas à son destinataire, notamment pour les correspondants basés dans des pays où la distribution de courrier n'est pas assurée de manière fiable.

Comme nous l'avons indiqué dans la réponse à la question des DP CGT de la réunion de mai, les correspondants qui en font la demande, peuvent recevoir le relevé de piges. Bien évidemment cette demande n'est à effectuer qu'une seule fois pour devenir régulière, elle n'est pas à renouveler tous les mois.

Depuis cette interruption d'envoi, 20 correspondants ont manifesté leur souhait de recevoir leur relevé de pige et il leur est donc adressé scanné par courriel. Il est évident que si ce chiffre venait à augmenter significativement, l'envoi systématique serait évidemment rétabli.

- 5) Depuis Janvier 2019, vous appliquez unilatéralement le remboursement d'une partie des cotisations sécurité sociale payés à la CFE ou aux caisses locales. Certains journalistes pourtant concernés n'ont pas reçu cette information. A qui doivent-ils écrire ? A quelle adresse et à quel numéro de téléphone ?

L'information a été diffusé par mail mais il est vrai que la DRH n'as pas accès à toutes les adresses emails.

Nous avons également diffusé l'information via les lettres de la DRH insérés dans les bulletins de paie à trois reprises depuis le début de l'année.

Pour toutes les informations, les correspondants peuvent écrire à l'adresse email suivante : rh_correspondants@francemm.com

- 6) Nous ne comprenons pas pourquoi quand les journalistes "pigistes" à l'étranger remplacent définitivement leurs prédécesseurs qui étaient N°1 dans une capitale du monde et touchaient une prime de priorité radio, ils n'obtiennent pas automatiquement cette prime de priorité radio ? Pourtant ils remplacent leur prédécesseur dans les mêmes conditions, et remplissent donc toutes les conditions pour son obtention quant à la régularité des interventions sur l'antenne, le volume de travail etc.... ?

L'attribution de la Prime de Priorité Radio (PPR) n'est pas automatique. La PPR n'est pas attachée à une capitale, mais au travail fourni par le correspondant, la régularité et le volume

de collaboration. Le correspondant numéro 2 qui devient numéro 1 ne fournit pas forcément le même travail. La direction se laisse un peu de temps pour évaluer la collaboration avant de décider d'octroyer ou non une PPR.

- 7) Vous avez annoncé les réunions pour les mesures individuelles pour le mois de septembre. Il existe dans l'accord d'entreprise des augmentations de 3, 5, 7 ou 10%. Pourriez-vous nous indiquer quels sont les critères d'obtention pour chacune de ces promotions ? Et pourquoi certains salariés obtiennent plus de 10% d'augmentation ?

L'accord d'entreprise prévoit aux Article II/1.3.5.1 et Article III/2.3.5.1 que dans la cadre d'une mesure salariale individuelle annuelle, les salariés peuvent bénéficier d'une augmentation individuelle, décidée au titre de l'année N par la Direction, pour reconnaître les mérites professionnels et 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.

- 8) Est-ce que la direction va enfin étudier les disparités flagrantes existant au sein de FMM notamment dans les rédactions de langues de RFI où pour un même intitulé de poste des journalistes de plus de 50 ans (avec plus de 20 ans d'ancienneté) gagnent autant que des journalistes de 30 ans avec moins de 10 ans d'ancienneté ?

La direction de FMM est attentive aux situations des collaborateurs des rédactions. Les situations individuelles sont examinées dans la cadre des réunions sur les mesures individuelles.

- 9) Depuis quelques temps les TCR se sentent comme des bouchons de liège balancés en pleine mer, violemment ballottés par les vagues de la Production Radio. Des antennes sont rajoutées, des productions déplacées, des renforts supprimés... Les équipes (technique et rédactionnel) directement concernées par l'élaboration des antennes ne sont pas concertées, mettant ainsi leur travail en péril et créant des tensions de plus en plus palpables. Les salariés sont à bout, arrêts maladie, malaises et pétages de câble sont les signes manifestes d'un mal-être grandissant et inquiétant. Nous alertons la direction que les filins ne tiennent plus et la dérive a commencé ! Ce « mode de gestion » va-t-il se généraliser ?

Il n'y a aucune volonté de réduire les remplacements lors de la période estivale de la part de la DTSI. Les situations évoquées seront étudiées pour allouer les ressources disponibles si besoin.

- 10) La Direction de la Production peut-elle nous éclairer sur sa logique de gestion : Pourquoi attend-elle qu'une réforme de grille soit effective et mise en place pour émettre la volonté de modifier l'organisation de travail de l'équipe technique ? Ce, alors que le projet a été discuté à plusieurs

reprises dans les instances en présence de la DTSI. Est-ce là sa conception de ce que l'on appelle l'anticipation ?

Des réunions seront organisées, à la suite de la présentation en instances pour trouver une solution pour mettre en place le projet discuté.

- 11) Voilà maintenant plusieurs semaines que les élues CGT ont fait remonter ces problèmes à la Production Radio, quelles sont les solutions envisagées pour résoudre ces dysfonctionnements ?

La DTSI va se pencher sur l'ensemble des situations.

- 12) Les TCR de différents services déplorent une nouvelle fois le mode de communication utilisé par les Responsables d'Unité de Production qui se contentent d'envoyer des mails laconiques plutôt que d'aller à la rencontre des salariés concernés pour une transmission de l'information plus claire et plus « sociale ». Le rôle d'un Responsable de Service passe avant tout par la communication rapprochée avec le personnel placé sous sa responsabilité, pourrait-on renouer avec ses fondamentaux à la Production Radio ?

En cette période estivale durant laquelle les effectifs de l'encadrement sont limités, l'utilisation des mails permet d'être plus rapide et de garantir la diffusion de l'information. En revanche, les responsables de service favoriseront la communication directe dès que cela sera possible.

- 13) Les Responsables d'Unité de Production sont-ils en charge d'un budget de remplacement ? Cette responsabilité s'accompagne-t-elle d'une prime d'objectif ?

Les responsables d'unité de production n'ont pas de prime d'objectif. En revanche, ils doivent être sensibilisés au coût technique et humain des opérations et être à même de valoriser et chiffrer le coût d'un nouveau produit (émission, délocalisation, opération exceptionnelle).

- 14) Pourquoi les TCR n'ont-ils toujours pas eu droit à des entretiens individuels annuels comme le stipule l'accord d'entreprise ?

Suite à la validation de l'organigramme, les entretiens se dérouleront à partir de la rentrée.

- 15) Au studio 23 les incidents se multiplient entre journalistes pour savoir qui a le droit d'utiliser ou non ce studio. La Production Radio nous avait annoncé en réunion DP qu'un communiqué serait envoyé aux journalistes concernés pour leur rappeler les règles d'utilisation de ce studio. Pourquoi cette communication n'a-t-elle toujours pas été effectuée ?

Un affichage sur la porte du studio 23 a été fait. Une communication rappelant les conditions d'utilisation du studio 23 a été adressée le 18 juillet 2019.

« Rappel concernant l'utilisation du studio 23 .

Ce studio est ouvert tous les jours de 9h30 à 19h30.

Il est à la disposition de l'ensemble des services et des rédactions pour l'enregistrement de papier, d'insert téléphonique, Skype, WhatsApp etc.

Ces enregistrements doivent être de courte durée, 10 mn maximum.

Pour des demandes de production d'une durée supérieure, appeler un responsable d'unité de production ou faite un Email à : Production_RFI_MCD <Production_RFI_MCD@rfi.fr>.

Merci de faire suivre auprès de vos équipes. »

- 16) Il y a eu plusieurs incidents sur l'antenne ces dernières semaines avec la CAN, la Coupe du Monde Féminine et le Tour de France. Qui détermine le choix de la mise en place des liaisons duplex et qui est donc responsable de ce choix (affectation sur les tranches DX1, DX2 etc.) : les techniciens de la supervision ou les techniciens en studio ?

Les dysfonctionnements qui ont eu lieu lors de sur l'antenne lors de la CAN, la Coupe du Monde Féminine et le Tour de France, font suite au non-respect des procédures et une mauvaise lecture des documents.

La Direction a rencontré les équipes concernées pour y remédier.

- 17) Serait-il possible d'afficher sur les portes des studios les horaires d'occupation de ces derniers ? Cela permettrait de les utiliser de manière optimale et d'éviter d'avoir à forcer l'arrêt d'enregistrements à quelques minutes d'une antenne.

Il n'est pas possible de mettre en place un affichage sur les portes des studios. En effet, la planification des studios pouvant évoluer au cours de la journée, l'affichage serait rapidement obsolète. Aussi, la DTSI conseille de consulter Optichanel qui permet une mise à jour en temps réel.

- 18) Il semblerait que la formation EVACUATION / ATTENTAT ne pourra plus être suivie par les salariés de la DTSI alors que des dates sont proposées à ces derniers par le service formation, et que cette formation est obligatoire. Pourquoi ?

Les directions opérationnelles rencontrent des difficultés pour détacher des collaborateurs occupant des emplois postés (DTSI, France 24, RFI, ...).

Par conséquent, une formation en E-learning sera mise en place pour se substituer à la formation en présentiel.

- 19) Pouvez-vous nous confirmer que tous les salariés ont le droit de travailler pour d'autres médias lors d'un arrêt maladie ?

Le fait de collaborer avec un média autres que FMM et de ses marques, même avec une autorisation de collaboration extérieure, lors d'un arrêt de travail pour maladie, constitue un comportement fautif et particulièrement déloyal, contrevenant aux dispositions conventionnelles applicables et causant un préjudice important à l'entreprise. Un tel comportement ne saurait être toléré au sein de France Médias Monde.

Questions CFTC

- 1) Quelles sont les modalités du prélèvement à la source pour les salariés de FMM rémunérés à la pige ?

Les modalités sont identiques pour les permanents et les pigistes. L'administration fiscale adresse le taux individualisé tous les mois aux employeurs. Ce taux est valable 3 mois. Pour tout nouvel entrant ou salarié(e) sorti(e) depuis plus de 3 mois de l'entreprise, l'employeur applique le taux barème le premier, puis le taux individualisé communiqué par l'administration fiscale.

- 2) Comment est prélevé l'impôt sur le revenu sur le 13^{ème} mois à France Médias Monde ?

De la même manière que sur les autres mois. L'entreprise reçoit un taux, qu'elle doit appliquer à tous les versements faits aux salariés. S'il y a un trop-payé, il est remboursé directement par les services des impôts des particuliers aux salariés concernés.

Heures supplémentaires :

- 3) Pourquoi les dispositions concernant la défiscalisation et l'exonération partielle de cotisations sociales ne sont-elles toujours pas appliquées aux salariés effectuant des heures supplémentaires ?

La défiscalisation et l'exonération partielle de cotisations sociales ne sont pas encore effectives dans le logiciel de paie parce que plusieurs autres évolutions légales, conventionnelles ou correctives restent en attente de livraison telle que la réduction générale des cotisations sociales, ou les déclarations Pôle Emploi automatisées pour les non-permanents. La défiscalisation des heures supplémentaires sera mise en œuvre en septembre ou octobre et ses effets se feront sentir sur l'année 2019 pour les salariés concernés.

Pour info, cette mesure est mise en œuvre au mois de juillet chez France TV qui dispose de moyens beaucoup plus importants et réalise ses évolutions logicielles SIRH en interne.

- 4) Quand et comment les dispositions sur l'exonération des heures supplémentaire, en vigueur depuis le 1er janvier 2019, seront-elles appliquées ?

Voir réponse à la question précédente.

- 5) Comment la rétroactivité au 1er janvier 2019 sera-t-elle mise en œuvre ?

La rétroactivité au 1er janvier 2019 sera mise en œuvre par une déduction sur le net imposable des derniers mois de l'année 2019.

Pigistes et intermittents :

- 6) Lors de la réunion DP du mois de juin, la Direction a confirmé que les pigistes et intermittents étaient pris en compte dans la participation des employeurs à l'effort de construction (PEEC). De fait, les pigistes et intermittents sont-ils bien éligibles aux différents dispositifs proposés par Action logement ?

Dans le calcul de l'assiette, les salaires des non permanents sont bien pris en compte dans l'assiette de calcul de Participation des Employeurs à l'effort de construction (PEEC).

- 7) En mai dernier la Direction s'était retranchée derrière une décision de la Commission logement, excluant les pigistes et intermittents des dispositifs d'aide au logement. La CFTC rappelle à la Direction qu'une commission du CE ne dispose pas de prérogatives décisionnelles ou délibératives et que son travail se borne à préparer les décisions prises par le comité d'entreprise à la majorité de ses membres présents au cours d'une réunion.

En mai dernier, la direction rappelait : « Les conditions d'éligibilité aux services proposés par notre prestataire, Action Logement, ont été présentées à la Commission Logement de France Médias Monde.

Sont éligibles à une demande de dépôt de dossier :

- Les salariés en CDI, période d'essai validée et les salariés en CDD long d'au moins 1 an,
- Non propriétaires,
- Disposant d'un avis d'imposition à leur nom,

Les pigistes ne sont pas éligibles au dispositif 1% logement. Cependant par ailleurs, des situations d'urgence peuvent être examinées au cas par cas.

Par ailleurs, la Direction est prête à revoir ces conditions d'éligibilité si cela paraît opportun »

Les salaires des non permanents sont bien pris en compte dans l'assiette de calcul de Participation des Employeurs à l'effort de construction (PEEC).

Par conséquent, la Direction est prête à revoir les conditions d'éligibilité pour tenir compte de cette participation.

- 8) Depuis le 1er juillet 2019, les minimas salariaux de l'accord de branche télédiffusion ont été réévalués dans les entreprises de l'audiovisuel public. Les forfaits sont revalorisés de 1,2 % par rapport au précédent barème de 2015. Cette revalorisation a-t-elle bien été appliquée aux forfaits France 24 ?

Conformément aux dispositions unilatérales du SMSP prise en 2018, les barèmes minima augmentent au 1^{er} juillet 2019. : Augmentation des barèmes minima de 1,2 % dont 0,5 % au 1^{er} octobre 2018.

Les barèmes mis à jours pour FMM ont été communiqué par la DRH au secrétariat général de France 24.

Pour rappel, ces évolutions étaient déjà prises en compte dans les chiffrages de la NAO 2019 des non permanents. Ces barèmes seront mis en œuvre pour les contrats effectués à compter du 1^{er} juillet 2019.

Paie :

- 9) La direction a joint aux fiches de paie du mois de mars une note aux salariés pour leur demander de ramener chaque début de l'année un justificatif concernant leurs titres de transports. Suite à cette communication, la première de ce genre, plusieurs salariés se sont rendus compte que FMM a arrêté de leur verser le complément transport, et ce depuis 2015 ! Le responsable de projets RH leur impute la responsabilité et refuse de discuter d'une solution. Ces salariés ne doivent-ils pas être remboursés ?

A notre connaissance, cette interruption en 2015 ne concerne qu'un seul salarié et non plusieurs comme semble l'indiquer la question ;

Entre septembre 2015 et décembre 2018, ce(te) salarié(e) aurait pu constater cette anomalie en consultant ses bulletin de salaire.

Les raisons de cette interruption de versement sont inconnues à ce jour.

Le salarié a vu sa situation corrigée rétroactivement au 1er janvier de l'année en cours, conformément à la politique de l'entreprise ;

L'immense majorité des salariés ne rencontre aucune difficulté à fournir dans les temps son justificatif et obtenir le remboursement correspondant.

Divers

- 10) Une intrusion informatique a lieu dans les systèmes d'information de France Médias Monde. Les salariés s'interrogent sur l'ampleur de cette intrusion. Que se passe-t-il ?

Une communication détaillée concernant l'intrusion informatique dans les systèmes d'information de France Médias Monde sera adressée à ce sujet dans les prochains jours.

11) Y a-t-il eu un vol ou fuite de données personnelles ?

Une communication détaillée concernant l'intrusion informatique dans les systèmes d'information de France Médias Monde sera adressée à ce sujet dans les prochains jours.

12) Quelles sont les mesures entretenues par la Direction en termes de Cyber sécurité ?

Une communication détaillée concernant l'intrusion informatique dans les systèmes d'information de France Médias Monde sera adressée à ce sujet dans les prochains jours.



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 27 août 2019

Questions CFDT

1. Plusieurs employés se plaignent des conditions de propreté tant au niveau « open space » qu'au niveau bureautique. On a appris que le nettoyage des bureaux dépend d'un service à part, est-ce possible que ce problème soit résolu ? Est-ce possible, à part les lingettes qui se dessèchent rapidement, de nous fournir un produit plus efficace afin de pouvoir faire le nettoyage à titre personnel ?

Le nettoyage de la bureautique relève de la DTSI. Les lingettes distribuées ne sont pas abondamment humidifiées et à sèchent rapidement pour ne pas abimer les outils bureautiques. Ces lingettes peuvent être demandées aux services généraux qui disposent de stocks à cet effet.

2. La climatisation... Un problème qui persiste, est-ce possible de savoir les procédures prises et quand est-ce que les travaux s'achèveront ?

Les questions de climatisation font l'objet d'un suivi général en CHSCT. Des audits réguliers sont menés et présentés devant cette instance. Les travaux sont continus, ils n'ont pas de date de fin programmée, puisqu'il s'agit de maintenance.

La maintenance palie au mieux les carences de l'immeuble en la matière.

La Direction est consciente de la vétusté de certains équipements techniques lourds, notamment:

- la GTB-Gestion Technique du Bâtiment, logiciels centralisés de paramétrage et de contrôle de toute la climatisation,
- certains Groupes Froids.

Un plan d'action de rénovation/remplacement de ces infrastructures sera mis en place dans les prochains mois.

Concernant MCD, les travaux programmés au printemps 2019 ont été finalisés au R1S16 : remplacement de 2 moteurs de climatisation et remise en place de gaines mal positionnées depuis des années.

Cependant, étant donnée la configuration de cette zone (située Sud -Est, très exposée à l'ensoleillement, étroite, tout en longueur) des travaux complémentaires sont à prévoir.

Prochainement, un projet d'amélioration sera soumis par Cofely au responsable de maintenance multi technique.

3. La question de l'incivisme continue à se poser à tous les niveaux ...



Que compte faire la direction contre ces excès d'égoïsme et, notamment, contre les multirécidivistes ?

Lorsque les services généraux constatent ce genre d'incivilité, ils sensibilisent les personnes concernées.

4. Bien que nous applaudissions la mise en œuvre des travaux, afin d'installer les maquetteuses et les techniciens de la maintenance dans des locaux plus adaptés, la photocopieuse a été débranchée, mais reste dans un coin, se couvrant de poussière. Peut-on suggérer de la déplacer dans l'espace à côté des cabines de traduction / Traffic ?

Le nécessaire sera fait courant septembre.

5. Quand peut-on espérer recevoir le Plan de formation, introuvable sur intranet depuis 5 ans et inaccessible à la majorité des salariés ?

Une commission formation est programmée le 11 septembre, le plan 2019/2020 sera présenté au Comité d'Entreprise dans la foulée.

Une information sera communiquée aux salariés dès la rentrée sur les droits à formation et la nouvelle législation. Rappelons que ces droits ont évolué (Loi du 5 septembre 2018 Avenir Professionnel appliquée depuis le 1^{er} janvier 2019, plusieurs décrets d'application parus en 2019, ordonnance parue le 21 août visant à harmoniser et à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives).

6. Puisque la DTSI n'a plus de budget pour que ses salariés puissent suivre des formations, que compte faire la direction pour que ces salariés puissent bénéficier de leur droit à la formation ?

La DTSI doit faire un point avec la DAF pour trouver solution pour que les salariés soient remplacés pendant leur formation dans le cadre du plan 2019/2020. Le Service Formation est associé à ces discussions.

Questions CGT

1. Une nouvelle fois les déclarations pour les intermittents transmises par FMM à Audiens sont erronées et ne correspondent pas à la réalité... Quand ces problèmes, qui ont de nombreuses conséquences, seront-ils définitivement réglés ?

Nous supposons que la question concerne les certificats congés spectacles. FMM est à jour de ses cotisations congés spectacle, toutefois certaines attestations éditées par le logiciel n'ont apparemment pas repris les dates exactes de collaboration.

Le service paie travaille sur le sujet et réédite les attestations à la demande.

2. Un supérieur a-t-il le droit de contester par mail un arrêt maladie d'un salarié ?

Un arrêt maladie n'est pas contestable par l'entreprise.

Cependant la hiérarchie et la DRH peuvent s'étonner de certaines coïncidences troublantes. Comme par exemple, des personnes qui sont en arrêt maladie, le jour d'un congé refusé.

3. Où se situe dans l'accord Brigade le paragraphe qui autorise la Production Radio à envoyer en mission de plusieurs jours les salariés de ce service sans autorisation préalable ?

Voir réponse à la question 4.

4. Pourquoi ne leur demande-t-on pas leur avis avant validation de ces missions ? Une absence de plusieurs jours du domicile peut engendrer des problèmes d'organisation avec notamment des frais non négligeables que certains ne sont pas en mesure de prendre à leur charge...

Tous les techniciens sont susceptibles de partir en mission, c'est lié à nos métiers et à notre production.

La DTSI n'oblige pas personne à partir en mission contre son gré.

Bien évidemment, lorsque la Direction décide qu'un technicien part en mission, il semble correct de l'en avertir, dans la mesure du possible, avant que ce dernier ne l'apprenne en consultant les tableaux de service.

5. Quand le problème concernant les heures de récupération retirées à hauteur de 8h/jour au lieu de 7h pour l'ensemble de la Brigade (qui est aux 35h) dans Optiweb sera-t-il enfin réglé ?

Ce problème est réglé depuis un mois. Le logiciel décompte désormais le nombre attendu d'heures supplémentaires.

6. Quand ces heures de récupération décomptées indûment seront-elles créditées ?

Le service de planification de la DTSI va créditer aux salariés concernés les heures de récupération décomptées indûment.

7. Lors des déplacements, pourquoi les petits déjeuners ne subissent pas la même hausse que celle appliquée sur la restauration lors d'évènements exceptionnels tels que le Festival de Cannes, les JO, etc ?

Le montant du petit déjeuner est compris dans la nuitée d'hôtel (plafonnée en fonction des zones géographiques).

Si le montant du petit déjeuner dépasse ce plafond. La demande de remboursement de ce dépassement effectuée auprès du service des missions doit être validée par le directeur COMEX du salarié.

8. Comment se déroule le remboursement des petits déjeuners pour un collaborateur invité dans un hôtel avec la prise en charge des nuitées ? Sur quelle base le remboursement s'effectue ? A titre d'exemple, un salarié a dû régler ses petits déjeuners au Canada à l'hôtel dans lequel il était invité, soit 22 \$.

Dans le cas très particulier où les nuitées d'hôtel ne sont pas prises en charge par l'entreprise, le petit déjeuner sera remboursé sur justificatif (dans le cadre d'un montant raisonnable).

9. Au moment où l'on parle d'environnement et d'écologie, est-ce bien nécessaire de fournir une si grande enveloppe pour les justificatifs de frais pour parfois n'y déposer que 2 ou 3 justificatifs ?

La taille des enveloppes utilisées est justifiée par le fait qu'elles sont parfois destinées à accueillir d'importantes liasses de justificatifs.

10. Il semblerait que l'unique salle de repos de France 24 ait été supprimée ? Pourquoi ?

Dans le cadre de la reconfiguration des locaux et des aménagements présentés au CHSCT, la nouvelle loge maquillage est installée en partie à l'emplacement de cette salle qui n'est pas une salle de repos mais une salle de repas.

Ce point n'a pas posé de difficultés dans le cadre des discussions sur ces aménagements en CHSCT. Il pourra être abordé devant cette instance si nécessaire. Il doit cependant être précisé que les

locaux du restaurant d'entreprise peuvent être utilisés par les salariés pour se restaurer, même en dehors des plages d'ouverture du restaurant.

11. Une contribution - certes très modeste - que FMM pourrait faire pour la protection de l'environnement : végétaliser les terrasses, ou au moins y installer quelques plantes en pots. Pourquoi ne pas faire un essai, en particulier là où des salariés volontaires seraient prêts à s'occuper des plantes ?

Les décorations florales font l'objet de contrats d'entretien, leur installation présente par conséquent un coût.

Si certains salariés ont des projets d'aménagement des terrasses dont l'impact budgétaire serait neutre pour l'entreprise, ils peuvent bien évidemment en discuter avec la Direction (Services Généraux).

Questions CFTC

1. L'article I/7.3 de l'Accord FMM détaille les indemnités versées aux salariés en cas de licenciement prononcé par France Médias Monde. Les modalités de perception de l'indemnité versée aux PTA sont quelque peu ambiguë dans leur rédaction :

- 1 mois de salaire par année d'ancienneté pour une ancienneté comprise entre 1 et 12 ans ;
- $\frac{3}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté entre 12 et 20 ans d'ancienneté ;
- $\frac{1}{2}$ mois de salaire par année d'ancienneté entre 20 et 30 ans d'ancienneté ;
- $\frac{1}{4}$ de mois de salaire au-delà de 30 ans d'ancienneté.

On imagine que cela veut dire 1 mois de salaire pour chaque année d'ancienneté de la 1ère à la 12ème puis $\frac{3}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté de la 13ème à la 20ème puis $\frac{1}{2}$ mois de salaire de la 21ème à la 30ème et enfin $\frac{1}{4}$ de mois de salaire pour chaque année d'ancienneté au-delà de 30.

La Direction confirme-t-elle qu'un salarié ayant 12 ans et 5 mois d'ancienneté percevra bien 12 mois de salaire + $\frac{3}{4}$ de mois pour la 13ème année au prorata du nombre de mois effectué ?

La Direction confirme l'analyse présentée par la question.

2. Quand le télétravail sera-t-il en place à FMM ?

Un accord d'entreprise proposant un projet de télétravail est proposé aux organisations syndicales. Il doit être signé à titre majoritaire pour être mis en place. Cet accord est, au jour de la réunion des DP, signé par la CFTC et FO. D'autres organisations syndicales doivent le signer pour qu'il puisse être majoritaire et être appliqué.

3. La Direction prévoit-elle toujours de réaménager les espaces de travail aux rédactions et environnements numériques de France 24 ?

Ce déménagement a fait l'objet d'un passage en CHSCT et sera effectué sans doute courant septembre.

4. Les systèmes de FMM ont fait l'objet d'une importante attaque informatique en juin. Les salariés ignorent toujours ce qui s'est passé. La Direction a-t-elle communiqué sur cette cyber-attaque comme elle s'y était engagée dans ses réponses DP de Juillet ?

Une réponse sera apportée à cette question lors de la prochaine réunion des Délégués du Personnel.

5. Les contrats d'apprentissage sont-ils concernés par le dispositif Action Logement ?

Les salaires des apprentis sont dans l'assiette de la cotisation concernant action logement. Ils sont donc concernés par ce dispositif. Nous rappelons que la Direction de FMM n'est qu'un intermédiaire en matière de logement. Les demandes de logement ne sont pas gérées par la DRH mais par Action Logement.

6. Les salariés de FMM n'ont toujours pas accès à leur compteur CET. Ce n'est pas acceptable pour une entreprise de la taille de FMM. Quand la Direction va-t-elle rendre le compteur accessible à tous ?

Le module de gestion du compteur CET a été développé. Il doit être testé en recette prochainement. Apparemment, il reste quelques réglages à effectuer que la DRH espère voir finalisés prochainement par le prestataire.

La mise en production de ce compteur devrait être effective début octobre.



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 17 SEPTEMBRE 2019

Questions CFDT

- 1) Est-ce que les frais de mission sont les mêmes pour les salariés de France 24, de MCD et de RFI ? Notamment en ce qui concerne les repas lors des déplacements professionnels ? Pouvez-vous nous fournir la liste des tarifs appliqués ?

Les remboursements sont les mêmes pour les salariés de France 24, de MCD et de RFI. La procédure applicable depuis le 1/1/19 est la suivante :

- **Repas en mission**

Les frais de restauration engagés par le collaborateur au cours d'un déplacement professionnel sont remboursés sur présentation de factures annexées à la note de frais, dans la limite des plafonds définis selon des zones.

Les repas pris dans l'agglomération dans laquelle le collaborateur exerce son activité ne seront pas remboursés (par exemple un salarié prenant un repas à Issy Les Moulineaux), sans que toutefois cette disposition oblige le retour à FMM alors que l'activité exercée n'est pas terminée. Si tel est le cas le repas est remboursé dans la limite du plafond défini ci-après :

- **FRANCE / 20 euros TTC / repas ou 40 € par jour**
ETRANGER
- **Zone A 20 euros TTC / repas ou 40 € par jour**
- **Zone B 25 euros TTC / repas ou 50 € par jour**
- **Zone C 30 euros TTC / repas ou 60 € par jour**
- **Hors zone 30 euros TTC / repas ou 60 € par jour**

	<h2>Procédure frais de missions</h2>	Date d'entrée en vigueur : 01/01/2019
---	--------------------------------------	--

ANNEXE 5 : Zones de prise en charge A, B, C, Hors Zone

PLAFONDS DE REMBOURSEMENTS MISSIONS A L'ETRANGER 1/2			
Zone A	Zone B	Zone C	Hors zone HZ
Hotel : maxi 100€ Repas : maxi 20€	Hotel : maxi 150€ Repas : maxi 25€	Hotel : maxi 200€ Repas : maxi 30€	Hotel : maxi 240€ Repas : maxi 30€
Pays zone A	Pays zone B	Pays zone C	Pays hors zone HZ
AFRIQUE_DU_SUD ALGÉRIE ANDORRE ARUBA BANGLADESH BOLIVIE BOTSWANA CAÏMANS_(iles) CAMBODGE CAMEROUN CAP_VERT_(iles) CONGO_(brazzaville) CURAÇAO ÉQUATEUR ÉRYTHRÉE ESPAGNE ESTONIE ÉTHIOPIE FIDJI GAMBIE GUINÉE_BISSAU GUINÉE_ÉQUATORIALE HONDURAS ISLANDE KENYA KIRIBATI LAOS LESOTHO MACÉDOINE MADAGASCAR MALAISIE MALI MALTE MARSHALL_(iles) MONGOLIE NAMIBIE NAURU NÉPAL NICARAGUA NIGER OUGANDA OUSBÉKISTAN POLYNÉSIE_FRANÇAISE rép._CENTRAFRICAINE rép._DOMINICAINE SAMOA_OCCIDENTALES SÃO_TOMÉ_et_PRINCIPE SÉNÉGAL SWAZILAND	ALBANIE ALLEMAGNE ANGUILLA ARABIE_SAOUDITE ARGENTINE ARMÉNIE AUTRICHE BAHAMAS BELGIQUE BELIZE BÉNIN BERMUDES BIÉLORUSSIE BOSNIE-HERZÉGOVINE BRUNEI_DARUSSALAM BULGARIE BURKINA_FASO BURUNDI CANADA CHILI CHYPRE COLOMBIE COMORES COSTA_RICA CROATIE CUBA DJIBOUTI DOMINIQUE ÉGYPTE GABON GEORGIE GHANA GRANDE_BRETAGNE GRÈCE GRENADINE GUATEMALA GUINÉE_(conakry) GUYANA HAÏTI HONGRIE INDONÉSIE IRAN IRLANDE JAMAÏQUE JORDANIE KIRGHIZIE_(kirghizstan) LETTONIE LIBAN	AFGHANISTAN ANTIGUA_et_BARBUDA AUSTRALIE AZERBAÏDJAN BAHRÉÏN BIRMANIE BRÉSIL CHINE CORÉE_DU_NORD CORÉE_DU_SUD CÔTE_D'IVOIRE DANEMARK FINLANDE HONG_KONG ISRAËL ITALIE JAPON KOWEÏT LIBERIA LIECHTENSTEIN MACAO MALDIVES_(iles) MYANMAR NOUVELLE_ZELANDE RUSSIE RWANDA SIERRA_LÉONE SINGAPOUR SUÈDE SUISSE TCHAD TRINITÉ_et_TOBAGO UKRAINE VANUATU	ANGOLA BARBADE ÉMIRATS_ARABES_UNIS ÉTATS_UNIS INDE IRAK KAZAKHSTAN NIGÉRIA OMAN PALAOS_(iles) QUATAR rép._du_SOUDAN_DU_SUD SEYCHELLES

- 2) Il semblerait que la direction a « considéré » qu'un salarié de France 24 travaillant de nuit le jour de la rentrée n'a pas « droit » à la demi-journée pour la rentrée scolaire. Alors qu'un salarié, ayant travaillé la nuit la veille y a droit – mais le savait-il ? Pouvez-vous clarifier la politique des droits de tous les salariés concernant ces jours « cadeaux » ?

L'accord collectif dispose que (article III/3.5.4 de l'accord d'entreprise) : les évènements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatif, à l'attribution de congés spéciaux devant être pris au moment où l'événement se produit.

Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou pères ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire ou en classe de 6ème, bénéficieront d'une demi-journée de congé. Les collaborateurs dont la vacation ne permettrait pas la pose d'une demi-journée isolée pourront s'absenter une journée entière par la pose d'une journée d'absence et se verront créditer d'une demi-journée de récupération.

L'attribution d'une demi-journée de congé pour événement familial en raison de la rentrée scolaire ne peut donc être attribuée que si la vacation du salarié se déroule au moment de la rentrée scolaire. Un justificatif doit être demandé.

Questions CGT

- 1) Pourquoi les salariés ne peuvent-ils plus se faire payer quand ils le souhaitent leurs heures ou jours de récupération passés en "payables" ?

La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.

Une mission d'audit actuellement en cours sur les heures et jours de récupération met en évidence des dysfonctionnements dans les processus de mise en paiement.

Ainsi, il a pu être constaté que des paiements n'avaient pas fait l'objet d'une mise à jour des soldes d'heures ou de jours de récupération à due concurrence dans Optichannel.

Ceci génère un affichage erroné du solde auprès des salariés et un risque de double paiement, soit un surcoût pour FMM.

Pour éviter ce risque la Direction Générale a demandé que, dans le cadre de la mission d'audit en cours, des vérifications plus poussées soient réalisées. Tant que celles-ci ne seront pas achevées et les éventuelles corrections passées, il est décidé de suspendre tout paiement d'heures et jours de récupération.

Ces récupérations pourront être payées, conformément à ce que prévoit l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, après contrôle de leur exactitude. Elles concernent essentiellement celles pour lesquelles nous n'avons d'historique précis.

- 2) Quand sera présenté aux organisations syndicales le nouveau système « revu et modifié » de remboursement des transports de nuit pour les salariés qui décident de venir par leur propre moyen ?

Le nouveau système est mis en place depuis février 2019.

Il s'avère que certains salariés de RFI et de MCD habitant au-delà de la zone 3 ont vu leurs indemnités kilométriques diminuer par rapport aux anciennes dispositions. Par ailleurs, au regard de leur lieu d'habitation, ces salariés ne sont pas en mesure de prendre de taxis.

Le cas de ces personnes est à l'étude par la Direction.

- 3) Vous aviez affirmé lors de réunions sur les journalistes payés à la pige que vous établissiez un CDD à partir de 4 jours travaillés alors que certains "pigistes" nous affirment qu'ils ont des CDD seulement à partir de 5 jours. Pourriez-vous rappeler la règle et l'appliquer ?

Le secrétariat général de RFI propose des CDD à partir de 5 jours de travail consécutifs sur un même motif.

- 4) Confirmez-vous que vous appliquez unilatéralement la prime d'ancienneté pour les journalistes payés à la pige ?

La prime d'ancienneté est versée aux journalistes titulaires d'une carte de presse française, qu'ils soient pigistes ou pas. Cette disposition a été étendue aux pigistes et aux correspondants de manière unilatérale à compter du mois de décembre 2018 avec un versement rétroactif pour toute l'année 2018. En 2019, la prime d'ancienneté est versée trimestriellement.

La Direction rappelle que des négociations sur les pigistes et les intermittents ont été menées en 2018, les modalités de calcul et d'attribution de la prime d'ancienneté constituaient un point d'achoppement pour plusieurs organisations syndicales.

Afin de trouver un compromis permettant la signature d'un accord, la Direction a sorti la prime d'ancienneté des pigistes et l'a instaurée de manière unilatérale à compter du mois de décembre 2018

Force est de constater que cette mesure n'a pas permis d'obtenir la signature de l'accord.

- 5) Confirmez-vous que vous appliquez unilatéralement une mesure liée à la participation de FMM à la couverture sociale des journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger ?

France Médias Monde a arrêté de prélever les charges sociales pour tous les correspondants à l'étranger à compter du 1^{er} janvier 2019. Malgré l'absence de signature de l'accord concernant les correspondants, la Direction a décidé de proposer dès janvier 2019 la participation à la couverture sociale.

Ainsi, les correspondants à l'étranger bénéficient depuis le 1^{er} janvier 2019 d'une prise en charge par France Médias Monde de leur protection sociale, sur justificatif, à condition qu'ils aient perçu une rémunération de notre société à hauteur de 5 000 euros au titre de l'année 2018. France Médias Monde accepte les justificatifs de la CFE, de la sécurité sociale locale, des retraites complémentaires ou d'une mutuelle internationale.

Les correspondants à l'étranger peuvent adresser les justificatifs à la boîte mail : Rh_correspondants@francemm.com.

- 6) Confirmez-vous que vous appliquez les mêmes forfaits pour le travail de nuit aux journalistes qu'ils soient payés à la pige, en CDD, ou en CDI ?

Cette question concerne RFI.

Les barèmes de piges de RFI ont fait l'objet d'une négociation au cours du 1^{er} semestre 2018 et ont été revalorisés à compter du 1^{er} 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.

- 7) Confirmez-vous que vous payez une double pige pour le travail le jour du 1er mai et que si un journaliste n'a pas perçu cette double pige (en raison d'un oubli), et qu'il prouve qu'il a bien travaillé ce jour-là, il peut bénéficier d'une rétroactivité de paiement sur l'année 2019, 2018, 2017 ?

La Direction confirme que le travail d'un pigiste le 1^{er} mai est majoré à 100%.

En cas d'oubli, les journalistes pigistes concernés peuvent contacter la DRH ou les secrétariats généraux pour obtenir la régularisation de leur situation.

- 8) Confirmez-vous que les journalistes payés à la pige bénéficient de l'accès au restaurant d'entreprise, au remboursement de l'abonnement RATP, au vélo en libre-service par abonnement (à hauteur de 55%), comme les CDI et de l'accès aux prestations du CE selon les normes arrêtées par les élus de cette instance.

Les pigistes bénéficient de l'accès au restaurant d'entreprise et au remboursement de l'abonnement RATP au prorata de la durée du contrat.

Les salariés de FMM concourant régulièrement à la vie de l'entreprise, quelle que soit la nature de leur contrat, ont droit aux prestations du Comité d'Entreprise selon le règlement adopté par l'instance.

En ce qui concerne précisément les pigistes, il leur faut 90 piges sur une année déroulante pour ouvrir des droits.

Comme FMM peut employer un même personnel à la fois à la pige et en CDD, l'instance a aussi instauré une règle s'appliquant au personnel concerné simultanément par ces 2 types de rémunération (CDD et piges) pour ne pas les exclure des prestations du CE.

L'extrait du règlement concernant les personnes visées par la question :

- **Pigistes/intermittents ayant 90 jours de travail minimum sur les 12 derniers mois (pour les justifier ils devront présenter leurs bulletins de salaire sur lesquels figure le nombre mensuel de jours travaillés)**
- **Les dossiers des salariés cumulant CDD, piges et/ou stage de plus de deux mois, mais ne pouvant remplir les conditions d'une des catégories ci-dessus se verront appliquer le calcul suivant sur les 12 derniers mois : le nombre de jours travaillés en piges/cachets sera multiplié par 1,4. Le nombre de jours travaillé en CDD (et/ou stage) sera pris comme indiqué sur les feuilles de paie. Si le total cumulé est égal ou supérieur à 130 jours, le salarié a droit aux subventions du CE.**

- 9) Confirmez-vous que tous les journalistes payés à la pige bénéficient de la couverture sociale suivant les dispositions de la CCNTJ ?

Les dispositions relatives à la couverture sociale de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes (CCNTJ) n'est applicable qu'aux pigistes travaillant en France.

Il est rappelé que la sécurité sociale française n'est applicable que sur le territoire français. Les correspondants à l'étranger doivent donc intégrer le système de sécurité sociale applicable dans leur pays d'activité.

Ainsi, les correspondants à l'étranger bénéficient depuis le 1^{er} janvier 2019 d'une prise en charge par France Médias Monde de leur protection sociale, sur justificatif, à condition qu'ils aient perçu une rémunération de notre société à hauteur de 5 000 euros au titre de l'année 2018. France Médias Monde accepte les justificatifs de la CFE, de la sécurité sociale locale, des retraites complémentaires ou d'une mutuelle internationale.

Par ailleurs, les accords soumis à la signature des organisations syndicales fin 2018 introduisent un maintien de salaire en cas de maternité.

- 10) Confirmez-vous que les journalistes en CDD bénéficient de la même couverture sociale que les CDI ?

Conformément à de l'accord d'entreprise FMM du 31/12/2015, les journalistes en CDD bénéficient de la même couverture sociale que les CDI.

- 11) Alors comment expliquez-vous que vous ne versez pas les mêmes primes à caractère social aux journalistes en CDD, payés à la pige qu'à ceux qui sont en CDD (prime naissance, prime de mariage et indemnité de garde d'enfants) ?

Les pigistes ne relèvent pas de l'accord d'entreprise FMM du 31/12/2015.

- 12) Suite à un mouvement de grève, il a été convenu dans un relevé de décision NAO 2019 signé par toutes les organisations syndicales de FMM qu'un budget serait réservé aux personnels pigistes, correspondants et intermittents, représentant 15 % du budget dévolu chaque année (2019, 2020, 2021) à la progression de la masse salariale. C'est dans ce cadre que nous avons négocié les augmentations du tarif des "piges" applicables au 1er janvier 2019. Ces augmentations ont été donc actées et provisionnées. Pourquoi ne sont-elles toujours pas appliquées ? Lors des prochaines réunions consacrées aux augmentations individuelles, allez-vous envisager des augmentations de salaire pour les CDI sans appliquer celles prévues pour les journalistes payés à la pige ?

La Direction rappelle que des négociations sur les pigistes et les intermittents ont été menées au cours du 1^{er} semestre 2018. Dans l'attente d'un accord avec les organisations syndicales, la Direction a mis en place, de manière unilatérale, certaines mesures comme les barèmes de piges et de reportages RFI. Cette application de manière unilatérale a été contestée par les

organisations syndicales qui ont déposé des préavis de grèves. Ces mouvements de grève ont abouti à la signature d'un protocole d'accord déterminant la part du budget NAO dédiée aux pigistes et aux intermittents et à la réouverture de négociations en vue de la mise en place de mesures complémentaires (barèmes de piges au 1^{er} janvier 2019, participation à la couverture sociale des correspondants, ...).

Les négociations se sont donc poursuivies et ont permis de réelles avancées par rapport aux textes antérieurs.

Les protocoles d'accord sur les correspondants et les pigistes issus de ces négociations ont été mis à la signature des organisations syndicales en fin d'année 2018. Le protocole d'accord sur les pigistes instaurait un nouveau barème de piges RFI à effet 1er janvier 2019.

La Direction tient toujours ces accords à la disposition des organisations syndicales pour signature.

A ce jour, les barèmes mis en place en août 2018 sont en vigueur. La prime d'ancienneté et la participation à la couverture sociale des correspondants ont été mises en place dès le 1er janvier 2019.

Les autres aspects prévus dans les projets d'accord seront mis en œuvre après leur signature (notamment les primes à caractère social, les nouveaux barèmes de piges RFI à effet janvier 2019, la revalorisation des reportages compris entre 3'30 et 6' à effet janvier 2019).

- 13) La Direction compte-elle remplacer tous les contrats intermittents CDDU de France 24 par des contrats de type CDD ? Quels services sont actuellement touchés par ce changement ?**

La Direction compte recourir à l'intermittence uniquement dans le cadre prévu par la loi.

- 14) Vous avez permis à certains salariés de poser une journée de congés payés le jour de la rentrée scolaire et vous leur avez crédité une demi-RTT. Pourriez-vous généraliser cette procédure à tous les salariés de l'entreprise y compris ceux qui travaillent de nuit le jour de la rentrée scolaire ?**

Aucune récupération n'a été créditée à cet égard ; il s'agit d'une absence autorisée afin d'accompagner un ou plusieurs enfants à l'école à l'occasion de la rentrée scolaire. Si le salarié prouve que la rentrée scolaire a lieu durant sa vacation, il a le droit de s'absenter pour autant qu'il ait prévenu son planning avec un préavis suffisant pour permettre d'assurer son remplacement.

L'accord collectif dispose que (article III/3.5.4 de l'accord d'entreprise) : les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatif, à l'attribution de congés spéciaux devant être pris au moment où l'événement se produit.

Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou pères ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire ou en classe de 6ème, bénéficieront d'une demi-journée de congé. Les collaborateurs dont la vacation ne permettrait pas la pose d'une demi-journée isolée pourront s'absenter une journée entière par la pose d'une journée d'absence et se verront créditer d'une demi-journée de récupération.

L'attribution d'une demi-journée de congé pour événement familial en raison de la rentrée scolaire ne peut donc être attribuée que si la vacation du salarié se déroule au moment de la rentrée scolaire. Un justificatif doit être demandé.

- 15) Le secrétariat général de France 24 dans son mail pour la dépose des congés de fin d'année, précise que les congés pris après le 1er janvier seront déduits du compteur 2020. Les salariés de France 24 peuvent ou doivent poser des semaines groupées de 5 ou 7 jours, comment seront comptabilisés les jours pris sur cette dernière semaine de l'année qui est à cheval sur 2019 et 2020 ? Optiweb est-il maintenant configuré pour éviter les problèmes des années passées ?

Le secrétariat général a souhaité rappeler les dispositions de l'accord pour éviter toute ambiguïté. En effet, aucun congé payé ne peut être reporté au-delà du 31 décembre 2019. Seul 6 jours de RTT peuvent être reportés jusqu'au 31 mars 2020. Dans la pratique, les jours de congés placés sur l'année 2020 seraient pris sur le contingent 2020. Optiweb doit bloquer la dépose de congés groupés s'étalant sur 2 années civiles.

- 16) Quand les 2 jours de fractionnement qu'on peut générer entre le 1^{er} mai et le 31 octobre sont-ils crédités pour ceux qui ont posé au moins 11 ou 16 jours de congés payés dans cette période ?

Les jours de fractionnement seront générés au fur et à mesure des remontées des congés posés. Certains jours de fractionnement seront crédités sous 2 à 3 semaines et pour les vacances posées plus tardivement, courant novembre.

- 17) Lors d'une quasi-paralysie des métros comme le vendredi 13 septembre dernier, dans quelle mesure un journaliste lié à un rendez-vous d'antenne peut-il se faire rembourser le taxi si il décide d'utiliser ce moyen de transport pour éviter d'être en retard et désorganiser le service dans lequel il travail ?

Pour RFI, aucune demande n'a été formulée côté rédaction. Les personnels se sont organisés pour être là en partant plus tôt ou en adoptant d'autres moyens de transport que le métro. Des demandes de télétravail ont été acceptées. En cas de difficultés pour des salariés postés (comme les présentateurs), consigne avait été donnée d'appeler la rédaction pour déclencher un taxi. Cela n'a pas été nécessaire.

Pour la rédaction de F24, les taxis qui ont été autorisés au cas par cas pour cette journée ont fait l'objet de règlement par les salariés. Ces règlements seront remboursés sur note de frais.

- 18) Est-ce que vous confirmez que la direction assure le système appelé "subrogation" pour tous les salariés de FMM pour les arrêts de travail (maternité, maladie, accident de trajet) depuis 2016 ? Confirmez-vous ainsi que FMM avance le montant des indemnités aux salariés et que c'est vous, employeur, qui percevez le remboursement de la CPAM (pour ne pas faire subir aux salariés les différés d'indemnisation) ?

La Direction assure la subrogation pour tous les salariés sous CDI de FMM pour les arrêts de travail (maternité, maladie, accident de trajet) depuis 2016.

19) Ce système fonctionne sur combien de temps ?

La subrogation est assurée tant que le collaborateur perçoit des indemnités journalières. En revanche, la Direction peut suspendre la subrogation si le salarié ne remplit pas ses obligations en termes de communication de ses arrêts à l'employeur.

20) A quel moment la prévoyance prend le relai ? Est-ce automatique ?

La prévoyance prend le relai après 90 jours d'arrêt continu. Le gestionnaire de paie monte un dossier auprès de notre assureur.

21) Quand la prévoyance prend le relai quelle est la rémunération du salarié ? Comment est-elle calculée et qui verse la rémunération : la prévoyance ou FMM ?

La prévoyance intervient après 90 jours d'arrêt de travail.

La prévoyance vient compléter les indemnités journalières de la sécurité sociales (IJSS) à concurrence de 80% du salaire brut (ce qui assure au salarié un salaire de l'ordre de 90% du net).

En appliquant la subrogation, la société assure aux salariés en arrêt de travail le maintien de leur salaire brut en attendant que soient versées la prévoyance et les IJSS.

Lorsque les prestations prévoyance et IJSS sont versées, le gestionnaire de paie régularise la paie du salarié. A cet effet, il lui retire les avances qui lui ont été payées au titre de la subrogation. Ces avances ont été payées au salarié pour lui permettre d'attendre sans perte significative de revenu les versements de la prévoyance et des IJSS. Lorsque ces versements « prévoyance » et « IJSS » sont effectués, les avances versées au titre de la subrogation aux salariés sont reprises.

Au final un salarié après 90 jours de maladie est assuré de percevoir pendant ses arrêts de travail 80% de son brut, soit environ 90 % de son net.

22) Y-a-t-il une durée maximum prise en charge par la prévoyance ? Le salarié bénéficie-t-il d'une information complète dans ce cas de figure ? Est-ce que le salarié a des démarches spécifiques à faire ?

La prise en charge par la prévoyance n'a pas de durée maximum. Les salariés sont informés par leur gestionnaire de paie, par la prévoyance et par la CNAM des démarches à accomplir pour conserver leur prise en charge.

23) Pourriez-vous nous indiquer tous les domaines d'intervention de la prévoyance ?

La prévoyance couvre les décès, l'invalidité et la maladie.

Une brochure, annexée aux réponses aux questions des DP du 17 septembre 2019, est disponible auprès des gestionnaires de paie.

24) Qui s'occupe au sein de FMM du dossier prévoyance ? Y-a-t-il un interlocuteur extérieur ? Si oui, lequel ? Et quelles sont les coordonnées pour joindre la prévoyance ?

En interne, le gestionnaire de paie du salarié suit son dossier prévoyance.

L'assistante sociale de FMM peut accompagner les salariés et les familles concernées par la Prévoyance. (Voir brochure en annexe)

Questions FO

- 1) Pourquoi le paiement des heures de récupération est-il bloqué ?

La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.

Une mission d'audit actuellement en cours sur les heures et jours de récupération met en évidence des dysfonctionnements dans les processus de mise en paiement.

Ainsi, il a pu être constaté que des paiements n'avaient pas fait l'objet d'une mise à jour des soldes d'heures ou de jours de récupération à due concurrence dans Optichannel.

Ceci génère un affichage erroné du solde auprès des salariés et un risque de double paiement, soit un surcoût pour FMM.

Pour éviter ce risque la Direction Générale a demandé que, dans le cadre de la mission d'audit en cours, des vérifications plus poussées soient réalisées. Tant que celles-ci ne seront pas achevées et les éventuelles corrections passées, il est décidé de suspendre tout paiement d'heures et jours de récupération.

Ces récupérations pourront être payées, conformément à ce que prévoit l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, après contrôle de leur exactitude. Elles concernent essentiellement celles pour lesquelles nous n'avons d'historique précis.

- 2) Pourquoi les salariés doivent ils demander des avances sur salaire ?

La récupération ne doit pas constituer un salaire « déguisé ». Elle a normalement vocation à être prise et non monétisée.

- 3) Pourquoi une réunion NAO aussi tardive ?

Cette question sera abordée lors de la réunion du 20 septembre prochain.

- 4) Y aura-t-il des CPS ? Et Quand ?

Cette question sera abordée lors de la réunion du 20 septembre prochain.

- 5) Un Calendrier Social peut être ?

Un calendrier social est d'ores et déjà prévu avec une réunion NAO le 20 septembre 2019, une réunion sur le renouvellement du contrat de prévoyance le 26 septembre 2019, des réunions de négociation du protocole d'accord préélectoral ainsi que des réunions du comité d'entreprise les 25 septembre et 8 octobre.

- 6) Avez-vous eu des remontées sur des demandes de Télétravail lors de la dernière journée de Grève RATP ?

Les situations ont été traitées au cas au cas avec les chefs de service.

- 7) Pourquoi la Direction communique que l'accord télétravail pourrait (au conditionnel) s'appliquer dès le 1^{er} Octobre ?

Il convient d'établir une procédure (accord de la hiérarchie, prêt de matériel, ...) avant une mise en œuvre opérationnelle du télétravail.

- 8) Le compteur CET est toujours prévu pour début Octobre ?

Le compteur CET est en cours de livraison.

- 9) A quoi correspondent les rectifications sur les cotisations sociales ?

Il n'y a pas eu de rectifications collectives sur les cotisations sociales en août. En revanche, des situations individuelles ont pu être mises à jour. Par ailleurs, l'administration fiscale a adressé en août la mise à jour des taux d'impositions.

Questions CFTC

1) Quelles sont les indemnités prévues pour un départ à la retraite ? Pour une mise à la retraite ?

L'article I/7.2.3 de l'accord d'entreprise de FMM définit les indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite

Le salarié partant ou mis à la retraite perçoit les indemnités légales, respectivement prévues aux articles L. 1237-9* et 1237-7 du Code du travail.**

Elles diffèrent selon la nature du départ.

***le départ volontaire à la retraite ouvre droit à une indemnité prévue à l'article 1237-9 :**

- après 10 ans 1/2 mois de salaire
- après 15 ans 1 mois de salaire
- après 20 ans 1,5 mois de salaire
- après 30 ans 2 mois de salaire

****La mise à la retraite d'un salarié ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L 1234-9**

- 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- 1/3 de mois par année d'ancienneté à partir de 10 ans.

A ces indemnités s'ajoute une indemnité complémentaire :

- 1 mois de salaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte est celle définie à l'article I/3.6 (Ancienneté dans l'entreprise) du présent texte. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon le calcul le plus avantageux pour le salarié, la moyenne des rémunérations brutes (temps plein et tout élément variable de paie compris) perçues au cours des douze mois précédant le mois de départ ou au cours des trois mois précédant le mois de départ. Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel, versées au salarié pendant cette période, ne sont prises en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion de la période pour laquelle elles sont dues.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale ou en cas d'arrêt maladie rémunéré à demi-traitement ou non rémunéré, la rémunération prise en compte est la rémunération contractuelle que le salarié aurait perçue s'il avait exercé ses fonctions à plein temps.

Lorsque le montant annuel des retraites, attesté par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, est inférieur à 60 % de la rémunération des douze derniers mois du salarié, celui-

ci perçoit une indemnité compensatrice égale à 50 % des indemnités qu'il a perçues à l'occasion de son départ ou de sa mise à la retraite. La Direction pourra proposer des modalités de départ spécifiques dans les cas où le montant annuel de la pension de retraite, attesté par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, est particulièrement faible.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le départ intervient avant l'âge légal de la retraite, sauf si ce départ résulte d'une inaptitude physique totale reconnue par la sécurité sociale ou si le salarié est reconnu travailleur handicapé et bénéficie à ce titre d'une retraite anticipée.

- 2) Pourquoi les bulletins de salaire des intermittents du spectacle n'indiquent-ils plus le cumul d'heures/jours travaillés depuis le début de l'année ?

Cette information figure sur le bulletin de paie détaillé envoyé autour du 10-15 du mois avec les attestations AEM et congés-spectacle. Le bulletin de paie clarifié est envoyé, lui, dès la clôture de la paie mensuelle dans le respect des obligations faites à l'employeur et la révision de sa maquette est à l'étude pour tenir compte de cette demande.

- 3) Comment le salaire journalier est-il calculé à partir du salaire mensuel ?

Le salaire journalier calculé à partir du salaire mensuel (salaire de base + prime d'ancienneté) divisé par 30,42.

Le maintien de salaire des congés en jours ouvrés ou le rachat de récupération en jours ouvrés sont calculés à partir du salaire mensuel (salaire de base + prime d'ancienneté) divisé par 21,75.

- 4) Comment le salaire horaire est-il calculé à partir du salaire mensuel ?

Le salaire horaire est calculé à partir du salaire de base et de la prime d'ancienneté divisés par 151.67.

- 5) La Direction générale a indiqué aux Secrétariats généraux que le paiement des récupérations était suspendu *sine die*. Comment la Direction générale peut-elle décider unilatéralement de suspendre les dispositions de notre accord d'entreprise, lequel prévoit expressément le paiement des jours de récupération (Articles II/2.2.9, III/3.2.8) ?

La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.

Une mission d'audit actuellement en cours sur les heures et jours de récupération met en évidence des dysfonctionnements dans les processus de mise en paiement.

Ainsi, il a pu être constaté que des paiements n'avaient pas fait l'objet d'une mise à jour des soldes d'heures ou de jours de récupération à due concurrence dans Optichannel.

Ceci génère un affichage erroné du solde auprès des salariés et un risque de double paiement, soit un surcoût pour FMM.

Pour éviter ce risque la Direction Générale a demandé que, dans le cadre de la mission d'audit en cours, des vérifications plus poussées soient réalisées. Tant que celles-ci ne seront pas achevées et les éventuelles corrections passées, il est décidé de suspendre tout paiement d'heures et jours de récupération.

Ces récupérations pourront être payées, conformément à ce que prévoit l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, après contrôle de leur exactitude. Elles concernent essentiellement celles pour lesquelles nous n'avons d'historique précis.

- 6) Que deviennent les jours de récupération qui sont périmés si la Direction refuse leur paiement, en violation des dispositions conventionnelles ?

La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.

- 7) Que peuvent faire les salariés qui se retrouvent avec des fractions de jours de récupération, puisqu'ils ne peuvent pas les poser et que la Direction refuse leur paiement en violation des dispositions conventionnelles ?

Les fractions de récupérations en jours ne sont attribuées qu'à l'occasion de dimanche ou jour férié travaillés sur des vacances supérieures à 7h45. Pour une vacation de 10h00 (le cas le plus fréquent), cela revient à 1,16 jour. En revanche, il leur suffit de déposer 1 jour, quelle que soit la durée de leur vacation, pour être absent 1 jour. Cette fraction est donc une sorte de bonus pour les salariés qui leur est dans tous les cas payée lorsqu'ils ne peuvent la poser.

- 8) Les articles II/2.2.9, III/3.2.8 stipulent que " Une fois par an, la Direction fait le point avec le salarié sur son compte 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." Comment concevoir que les salariés puissent ainsi perdre leurs jours de récupération en raison du non-respect par la Direction générale des dispositions de notre accord d'entreprise ?

La suspension des paiements de récupération est une mesure temporaire qui n'obère en rien les droits à récupération des salariés.

- 9) Qui s'occupe de la relation de la rédaction arabophone de France 24 et de MCD avec ses correspondants au niveau administratif et de paie? Plusieurs d'entre eux se plaignent de l'absence de réponse concernant leurs différentes demandes administratives et pour régler quelques couacs de paie. Pour exemple, les membres de la rédaction arabophone ont été émus du traitement réservé à nos correspondants au Yémen. Ces derniers font l'unanimité au sein de la rédaction concernant la qualité de leur travail et la valeur des images qu'ils nous envoient sur les événements sur place. Cela fait de nous la chaîne la plus crédible sur le conflit au Yémen parmi nos concurrents arabophones. Nous sommes la seule chaîne internationale indépendante d'information qui a la chance d'avoir des correspondants à Sanaa et à Aden. Pourtant, la rédaction n'a pas daigné fournir à nos correspondants les documents nécessaires pour renouveler leurs accréditations. Pire, cela fait trois ans que ceux-ci attendent le paiement d'arriérés pour les images commandées, envoyées et utilisées par la rédaction venant du Yémen. En général, leurs demandes administratives ne reçoivent que rarement des

réponses de la part de la direction de la rédaction. D'aucun parmi les membres de la rédaction trouvent la situation "scandaleuse" vue la dangerosité du travail de ces correspondants dans un pays en guerre. Quand cette situation sera régularisée?

Les situations sont actuellement en cours d'analyse par la DRH et les responsables des rédactions afin d'apporter des réponses rapides à ces correspondants.

La Direction tiendra informé(e) les délégués du personnel lors de la prochaine réunion.

- 10) Cet été, un remplacement de 4 mois d'une journaliste de la rédaction internet a été pourvu sans appel à candidature comme le prévoit expressément l'article **I/3.3** de l'accord FMM. Plusieurs pigistes auraient voulu candidater et n'ont pas le faire. Pourquoi les dispositions de l'accord d'entreprise n'ont-elles pas été respectées ?

Il s'agit d'un contrat court proposé à un pigiste de la rédaction disponible sur la période estivale.

- 11) Plusieurs personnes ont passé leur entretien annuel d'évaluation mais n'ont pas eu de copie du support d'entretien comme le prévoit pourtant l'article **I/4.2** de l'Accord FMM.

Les entretiens sont disponibles à la DRH.

- 12) Où sont conservés les supports d'entretiens annuels d'évaluation après l'entretien ? Combien de temps sont-ils conservés ?

Les entretiens sont disponibles à la DRH.

- 13) Comment les salariés peuvent-ils les consulter ? Comment peuvent-ils en obtenir une copie en cas de besoin ?

Les salariés peuvent contacter leur RRH ou les chargés de recrutement.

- 14) Les informations issues des entretiens annuels d'évaluation font-elles l'objet d'un traitement numérique ou sont-elles conservées sur des supports électroniques ?

Les données (souhaits de formation, mobilité, ...) sont compilées dans un tableau Excel à disposition du service formation et des RRH.

- 15) Les journalistes web de France24 et RFI rencontrent d'énormes difficultés pour accéder au back office et aux outils de base pour alimenter les sites. Malgré plusieurs mails envoyés par les salariés, la seule réponse qui leur est donnée : "ce n'est pas notre service qui s'occupe de cela."

Ces problèmes techniques persistent depuis un moment empêchant nos rédactions de faire leur travail tout simplement. La Direction est-elle consciente de ces difficultés ? Comment y remédier ? Comment la Direction veut faire face à la révolution numérique alors qu'elle ne donne même pas les moyens et les outils de bases à ses collaborateurs ? Il y a urgence d'accompagner nos journalistes sur les questions techniques et de renouveler le parc informatique devenu obsolète et dépassé. De telles situations ne sont pas acceptables pour des médias d'infos 24h/24

La mise en place du nouveau Back office est prévue à partir du 26 septembre. Des sessions de formation sont en cours d'organisation pour tous les journalistes de la Rédaction Web. Nous espérons que cela va permettre une meilleure exécution de leur travail.

Suite à cet incident, la DTSI a fait un debrief en interne et mis en place des comités de suivi entre DEN et DTSI pour travailler à l'amélioration de la gestion de ces incidents.

Questions SNJ

- 1) La rubrique « Récupération » du système OptiWeb concerne le décompte de récupérations acquises par les salariés de FMM. L'accord d'entreprise stipule que « 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) En pratique, combien de temps le décompte de jours de récupération « payables » reste-il affiché dans le tableau accessible aux salariés ?

Le décompte de jours de récupération « payables » reste-il affiché dans le tableau accessible aux salariés jusqu'à leur paiement (pas de perte de récupérations)

- b) Où les salariés peuvent-ils trouver le décompte des jours de récupérations « expirés payables » pour le remboursement, avant la perte définitive ?

Dans l'état des récupérations disponible à partir de leur espace Optiweb. Les récupérations ne sont jamais perdues.

- c) Les salariés perdent systématiquement la possibilité de poser leurs jours de récupération avant leur expiration car il leur manque une fraction minimale de pourcentage pour arriver au chiffre rond. Cette rigidité de OptiWeb, qui de fait impose le paiement de certains jours est pénalisante pour les salariés. Un peu plus de souplesse pourrait mieux garantir le respect des droits des salariés aux récupérations prévu par Article II/2.2.9 de l'Accord FMM?

Les fractions de récupérations en jours ne sont attribuées qu'à l'occasion de dimanche ou jour férié travaillés sur des vacances supérieures à 7h45. Pour une vacation de 10h00 (le cas le plus fréquent), cela revient à 1,16 jour. En revanche, il leur suffit de déposer 1 jour, quelle que soit la durée de leur vacation, pour être absent 1 jour. Cette fraction est donc une sorte de bonus pour les salariés qui leur est dans tous les cas, payée lorsqu'ils ne peuvent la poser.

- 3) Les journalistes en France bénéficient des droits d'auteur. Ce droit des journalistes en CDI est prévu dans l'accord d'entreprise. Quid des pigistes ?
- de RFI ?
 - de France 24 ?
 - de MCD ?

Le montant de la pige intègre la rémunération des droits d'auteur.

- 4) Quelle catégorie du personnel a pu bénéficier exceptionnellement de codes d'accès des taxis durant la grève de la RATP vendredi 13/9 ? Et pourquoi pas les autres catégories ?

Pour RFI, aucune demande n'a été formulée côté rédaction. Les personnels se sont organisés pour être là en partant plus tôt ou en adoptant d'autres moyens de transport que le métro. Des demandes de télétravail ont été acceptées. En cas de difficultés pour des salariés postés (comme les présentateurs), consigne avait été donnée d'appeler la rédaction pour déclencher un taxi. Cela n'a pas été nécessaire. Pour la rédaction de F24, les taxis qui ont été autorisés au cas par cas pour cette journée ont fait l'objet de règlements par les salariés. Ces règlements seront remboursés en note de frais.

- 5) Les dysfonctionnements de la clim (trop chaud, trop froid, pas d'air) au 80 Camille Desmoulins sont récurrents depuis le début de location avec des pannes graves pendant les fortes chaleurs. Les services compétents reviennent sans pouvoir régler le problème et affirment que leurs indicateurs de mesure et les températures affichées sont corrects contrairement aux témoignages des salariés. Quand et comment la direction envisage de créer pour les salariés les conditions de travail convenables ?

Cet été, durant les périodes de fortes chaleurs, avec notamment un pic à près de 43° à l'extérieur le 25 juillet, il n'y a eu aucune panne liée à la climatisation à FMM.

Les CTA (Centrales de Traitement d'Air) et les Groupes Froids ont fait l'objet d'une surveillance étroite du mainteneur Engie Cofely.

Ils ont fonctionné correctement pendant les canicules.

Les mesures de températures sont effectuées avec des appareils de mesure professionnels (à infrarouge).

Il peut y avoir un décalage entre les températures relevées, qui sont réelles, et le ressenti des salariés.

Concernant les conditions de travail, la Direction de FMM veille à ce que soient respectées les valeurs de température conseillées par les organismes qui ont en charge l'étude de la QAI (Qualité de l'Air Intérieur) à FMM depuis 2011.

A savoir :

[20° - 24°] sur la période hivernale

[23° - 26°] sur la période estivale



QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 15 OCTOBRE 2019

Questions CGT

- 1) Les organisations syndicales ont été convoquées pour une réunion NAO le 20 septembre dernier, quelle sera la suite pour le budget restant de 358 000€ réservé aux augmentations individuelles de salaire ?

Ce point sera abordé dans le cadre d'une prochaine réunion de NAO.

- 2) Depuis le 1^{er} octobre l'accord Télétravail s'applique, quelle est la marche à suivre pour un salarié souhaitant profiter de ces « nouvelles » dispositions ?

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un télétravail régulier doit en faire la demande auprès de son responsable hiérarchique et valider auprès de la DTSI que les outils sur lesquels il travaille permettent de travailler à distance en toute sécurité.

Afin de faciliter les démarches, un formulaire de demande sera communiqué aux salariés pour qu'ils puissent réunir toutes les autorisations nécessaires (responsable hiérarchique, DTSI) pour accéder au télé-travail.

- 3) Dans sa communication du 4 septembre dernier sur le Télétravail, la direction annonçait « un document synthétique expliquant les différentes modalités d'application à destination des managers et des catégories de personnel éligibles ». Ce document a-t-il été finalisé ?

Ce document est en cours de finalisation et sera communiqué très prochainement à l'ensemble des managers et salariés.

- 4) L'audit sur les récupérations est-il terminé ? Quand les salariés pourront obtenir le paiement de leurs récupérations ?

L'audit sur les récupérations est terminé. Les salariés pourront obtenir le paiement de leurs récupérations sur la paie de novembre 2019 dans le cadre des dispositions prévues par l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 (article II/2.2.9 et article III/3.2.8).

- 5) Quelles seront les conséquences pour la brigade TCR de RFI et MCD de l'application de la charte sur la déconnexion sachant que les salariés de ce service peuvent être joints à n'importe quel moment de la journée et de la nuit, week-ends et droits à absence posés inclus (Congés Payés, récupérations), sans être soumis à un régime d'astreinte ?

Pour rappel, un extrait de cette charte : "Le droit à la déconnexion peut être défini comme le droit du salarié de ne pas être connecté aux outils numériques professionnels et ne pas être contacté, y

compris sur ses outils de communication personnels, pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail habituel. [...] Le temps de travail habituel, quelles que soient les modalités d'exercice de ce travail, correspond aux horaires de travail du salarié durant lesquels il demeure à la disposition de l'entreprise et se conforme à des directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. Ce temps comprend les heures normales de travail du salarié et les éventuelles heures supplémentaires. En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels ou non, les jours de RTT, les temps de jours fériés et de jours de repos, les jours sans vacation, les jours de récupérations, les temps d'absences autorisées, de quelque nature que ce soit (absence pour maladie, pour maternité, etc.)."

La charte sur le droit à la déconnexion permet de rappeler qu'un salarié a droit de ne pas répondre à des appels ou courriels professionnels, en dehors de ses horaires habituels de travail. Cette absence de réponse ne peut pas être sanctionnée.

D'autre part, et pour rappel, les brigadiers perçoivent une prime de renfort et un complément de prime de renfort, destinée à compenser les contraintes imposées par le mode d'organisation du travail au sein de la brigade.

- 6) Les TCR des services Monde, Afrique et Espagnol travaillant la nuit ont un cycle de travail en 2/2/3 qui les amène à travailler 1 week-end sur 2. Une partie de leur cycle composée de 3 jours travaillés commence le samedi soir jusqu'à dimanche matin pour se finir donc le mardi matin. Lors du week-end "non travaillé" ils finissent quand même le samedi matin entre 1h et 3h (début de vacation vendredi soir), et se retrouvent donc alors à travailler une nouvelle fois le samedi, et donc le week-end. Voilà maintenant 2 ans que ces salariés demandent un retour sur leur rythme de travail précédant qui les ferait travailler le lundi / mardi / vendredi / samedi / dimanche pour la semaine 1 et le mercredi / jeudi sur la semaine 2. Face à une telle injustice de traitement quels moyens devront employer ces salariés pour enfin se faire entendre sur cette demande légitime ?

La DTSI et la DRH sont conscientes de cette demande. Plusieurs réunions ont été organisées, notamment avec certains délégués du personnel pour essayer de trouver une réponse à cette demande. Y répondre n'est pas aisé car si l'on faisait glisser les cycles, comme le réclame les personnes concernées, on alternerait des semaines à 20H et des semaines à 50H. Sur des cycles incomplets en semaine haute, les CDD pourraient être appelés à effectuer 15 heures supplémentaires (50 – 35), cela n'est pas neutre côté direction en terme de surcoût.

La DRH est prête à organiser à nouveau une réunion sur cette question avec la DTSI pour essayer de trouver une réponse qui satisfasse toutes les parties concernées par cette demande (salariés demandeurs, DTSI, DRH).

- 7) Quels sont les autres salariés de FMM amenés à travailler tous les samedis ? (Sans compter ceux qui sont en cycle vendredi / samedi / dimanche et qui ne travaillent que ces 3 jours de la semaine en compensation).

Certains salariés en 5/2 glissant travaillent les samedis, notamment dans les rédactions de langue.

8) Quels sont les différents cycles existants chez les journalistes de RFI ?

Les différents cycles existants chez les journalistes de RFI sont 4/5/5 – 4/3 – 5/2 – 5/2 glissant et 3/4 (VSD)

9) En septembre, vous avez affirmé qu'un CDD était déclenché à partir du 5ème jour de pige, est-ce que cette règle s'applique de la même façon pour RFI, MCD et France 24 ?

Les pratiques sont adaptées aux différentes rédactions et à leurs contraintes respectives.

A RFI : le CDD est déclenché à partir du 5ème jour de pige.

A France 24 : le CDD est utilisé pour de longs remplacements.

A MCD : le recours aux CDD est privilégié sur le recours aux piges.

10) A partir du moment où, dans l'accord d'entreprise signé en 2015 l'article I/3.2 journalistes rémunérés à la pige dispose :

"Les journalistes rémunérés à la pige et exerçant leur activité sur le site de France Media Monde bénéficient d'un engagement écrit.

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail.

Les pigistes sont un journaliste rémunéré à la tâche selon un barème qui fait l'objet d'un examen lors de la Négociation Annuelle "

Pourquoi affirmez-vous que les dispositions de l'accord d'entreprise ne s'appliquent pas aux journalistes payés à la pige ?

Le préambule de l'accord FMM dispose que : « le présent texte met en place un nouveau statut collectif à durée indéterminée commun à toutes les catégories de salariés qui entrent dans son champ d'application ».

D'après l'article I/1.1 de l'accord FMM, son champs d'application est délimité comme suit :

« Le présent 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.

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 au présent accord d'entreprise (Annexe 16). »

L'accord d'entreprise ne s'applique pas aux journalistes pigistes.

L'article cité dans la question rappelle uniquement des principes généraux issus de la CCNTJ ou du Code du travail.

11) A la question CGT en septembre : Comment expliquez-vous que vous ne versez pas les mêmes primes à caractère social aux journalistes en CDD, payés à la pige qu'à ceux qui sont en CDD (prime naissance, prime de mariage et indemnité de garde d'enfants) ? Vous avez répondu : " Les pigistes ne relèvent pas de l'accord d'entreprise FMM du 31/12/2015". Nous contestons fermement cette affirmation pour les raisons évoquées ci-dessus. Pour autant vous ne pouvez pas exclure les journalistes qui cumulent "piges" et CDD. Dans ce cas vous êtes dans l'obligation de l'appliquer au prorata temporis, est-ce le cas ?

Dans le cas d'un journaliste qui cumule collaborations rémunérées à la pige et CDD de droit commun, le salarié peut percevoir les primes à caractère social si l'événement s'est produit au moment il était sous contrat à durée déterminée. L'ancienneté nécessaire pour percevoir les primes est définie à l'annexe 7 de l'accord d'entreprise FMM.

Pour les journalistes cumulant CDD et piges, ou uniquement rémunérés à la pige, les conditions de versement de primes à caractère social ont été prévues par l'accord sur les pigistes mais qui n'a pas encore été conclu.

Pour information, cet accord est toujours à la signature à la DRH.

12) La jurisprudence est claire (et nul n'est censé ignorer la loi) : lorsque "le journaliste qui collabore de manière régulière et perçoit une rémunération d'un montant relativement stable"... Il lui est reconnu la qualité de journaliste permanent donc il est en CDI.

Donc dans ce contexte, est-il possible qu'à ces journalistes vous leur refusiez les dispositions de l'accord d'entreprise ?

Le champ d'application de l'accord est défini en préambule et dans le livre 1 du présent accord (cf. question précédente).

13) Lors d'entretiens individuels, la direction a annoncé un recentrage de l'information sur l'Europe et la France. L'objectif de la direction est-il de concurrencer France Télévision ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

14) L'objectif de la direction de l'information, en se restreignant à la France et l'Europe serait-il d'ores et déjà de satisfaire les tutelles qui n'ont qu'une ambition, nous voir disparaître ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

- 15) La direction, en se recentrant sur la France et l'Europe, et en négligeant le traitement de l'information mondiale, ne craint-elle pas la concurrence des multiples chaînes internationales qui, elles, déploient de vrais moyens ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

- 16) La CGT demande à la direction éditoriale de France 24 de veiller à conserver notre particularité liée à l'information mondiale qui fait notre force. Le rôle de France 24 n'est-il pas plutôt de développer les missions à l'international ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

- 17) La CGT s'inquiète de rumeurs persistantes, la direction a-t-elle d'ores et déjà prévu la suppression d'un poste de TRP (anciennement TPA) au sein des régies techniques de France 24 ?
- 18) La direction mesure-t-elle l'impact d'une telle régression, non seulement pour les équipes de nuit en rédaction ainsi que pour l'image de la chaîne ?

Les régies techniques de France 24 sont opérées par un prestataire extérieur qui gère seul son processus de travail. Si des évolutions sont proposées par le prestataire, les impacts sur l'organisation de la chaîne seront pris en compte.

- 19) Où en est la réflexion de la direction à propos des plannings et des remplacements des chefs antenne de France 24 ?

Les chefs d'antenne en fonction de leur date d'intégration ne bénéficient pas tous du même tableau de service. Cette situation ne peut perdurer. La Direction souhaite y mettre fin, si possible par le dialogue.

- 20) La direction technique de France 24 a reconnu que les chiffres inscrits dans les accords d'entreprise concernant l'allègement du temps de travail (cf : annexe des accords d'entreprise) étaient faux.

Quelles sont précisément les catégories de personnel concernées ?

Les chiffres cibles indiqués dans l'accord d'entreprise sont les bons.

- 21) Quelles sont les intentions de la direction quant à l'organisation du temps de travail des salariés concernés par ces erreurs de calcul ?

Le temps de travail mis en place doit permettre d'atteindre les chiffres cibles indiqués dans l'accord d'entreprise.

- 22) Les salarié(e)s de FMM sont perdu(e)s. Dans l'accord d'entreprise signé en décembre 2015, il existe plusieurs sortes d'entretiens :

- Entretien individuel spécifique
- Entretiens ponctuels
- Entretien professionnel annuel

Et vous annoncez le 02 octobre 2019 que vous allez procéder à : l'entretien professionnel de bilan, et vous précisez qu'"il revêt un caractère obligatoire". Est-ce que cet "entretien professionnel" tel qu'il est défini par la loi est prévu dans l'accord d'entreprise signé en décembre 2015 ?

- 23) Pourriez-vous donner toutes les précisions nécessaires pour que les salariés puissent faire la différence entre chaque entretien qu'il soit prévu dans l'accord d'entreprise ou non, et comprendre ce qu'il y a dans chaque entretien ? Pourrions-nous savoir également lesquels parmi eux revêtent un caractère obligatoire ?

L'accord d'entreprise du 31 décembre 2015 prévoit un entretien professionnel annuel. Cet entretien est mené au niveau des différentes Directions.

Les objectifs de cet entretien sont définis dans l'article I/4.2 de l'accord d'entreprise, il permet notamment de tracer avec le salarié :

- un bilan de l'activité sur son poste et des compétences mises en œuvre,
- les actions de formation réalisées
- l'évaluation des besoins de formation
- les souhaits d'évolution professionnelle du salarié.

Pour nous mettre en conformité avec la législation (loi du 5 mars 2014, loi du 8 août 2016, loi Avenir du 5 septembre 2018) nous prévoyons un entretien professionnel mené au niveau de la DRH afin de discuter avec les salariés de leurs perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien permettra de leur donner toutes les informations sur les différents dispositifs de formation :

- le plan de développement des compétences
- le conseil en évolution professionnelle (CEP)
- le Bilan de compétence
- la Validation des Acquis et des Expériences
- le Compte personnel de formation CPF
- le CPF de transition professionnelle

Cet entretien professionnel permettra d'effectuer avec les salariés un bilan de leur parcours professionnel et de leur parcours de formation sur les 6 dernières années. Cet entretien mené par la DRH est obligatoire.

- 24) Chaque année, au Comité d'entreprise, il y a un plan de formation où il est indiqué toutes les formations que les salariés de FMM ont pu suivre, le nombre de personnes qui les ont suivies et combien ça a coûté. Pourriez-vous nous transmettre au moins la liste des différentes formations et indiquer si elles sont obligatoires ou non ?

Le document dont il est fait mention dans la question n'est pas le plan de développement des compétences mais le bilan formation retraçant l'activité de la formation professionnelle à FMM au cours de l'exercice écoulé.

Le plan de développement des compétences pour les exercices 2019 et 2020 pourra être mis à disposition après sa consultation par le CE sur son contenu.

25) Comment les salariés de FMM peuvent savoir s'ils ont acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ?

Acquérir des éléments de certification ou avoir réalisé une VAE relève en général d'une démarche personnelle.

Par ailleurs ces démarches pouvant avoir été réalisées en dehors du temps de travail, la DRH n'en n'a pas nécessairement connaissance.

26) Une validation des acquis de son expérience (VAE) est une certification payante. Dans quelle mesure FMM participe financièrement à cette certification ? Quelles sont les démarches que doit faire le salarié pour obtenir le financement par FMM ?

La VAE est finançable dans le cadre du CPF. A ce jour aucune VAE n'a été financée par l'entreprise et il n'est pas prévu de le faire.

27) Question annulée

28) Quelle est la différence entre une progression salariale et une progression professionnelle ?

La progression salariale est une progression pécuniaire et la progression professionnelle est un changement de poste sans pour autant qu'il y ait nécessairement un changement de salaire.

29) Plusieurs salariés auraient perdu dans les méandres de l'optiweb les décimales de leurs RTT. Ces chiffres, certes moins imposants que ceux qui précèdent la virgule ont le droit d'exister et de s'additionner pour un jour, devenir à leur tour un nombre entier. Pourquoi ce logiciel ampute de la sorte ces nombres courageux qui osent se promener la virgule à l'air ?

Ni Optiweb, ni Optichannel, qui ne sont que des médias dans ce domaine, ne calculent les RTT. Celles-ci sont attribuées par le logiciel de paie dont le paramétrage prévoit l'arrondi des RTT au 0,5 supérieur et celui des congés payés à l'entier supérieur. C'est de cette manière qu'à partir de 12 x 1,83 RTT on obtient magiquement 22 jours annuels (et non 21.96) et de 12 x 2,08 CP on obtient, tout aussi magiquement, 25 jours annuels.

30) L'optiweb pris en main depuis presque un an par une main experte, reste toujours aussi brumeux aux yeux des salariés. La DRH pourrait-elle nous faire un point sur les améliorations apportées à ce logiciel ?

La synthèse ci-dessous portera sur optiweb et donc par déduction sur optichannel qui est l'application mère.

Afin de donner une visibilité sur les actions effectuées et en cours sur optiweb / Optichannel :

- Mise en place d'une réunion de suivi mensuelle avec les responsables de planification sur opti-channel pour un suivi global des problèmes rencontrés et des évolutions souhaitées.
- Mise en place d'un outil de ticketing appelé « SIG » avec enregistrement de toutes les anciennes anomalies / évolutions d'optichannel et celles en cours d'instruction. La présentation de l'outil date du 04 février 2019, en réunion aux différents responsables de planification.
L'outil SIG permet aux responsables de planification de remonter les problèmes rencontrés sur opti-channel et les évolutions souhaitées via la création de tickets. L'instruction et la priorisation des fiches sont effectuées par la DTSI qui fait intervenir son prestataire Cosytec si nécessaire.
- Suivi de la synchronisation des évolutions entre Hraccess et opti-channel étant donné que les deux applications sont interdépendantes (en exemple les évolutions sur les Codes emplois des AEM / Congés de fractionnements ...)
- Mise en place de l'évolution des codes emplois dans opti-channel dans le cadre de la mise en place des AEM (Attestation Employeur Mensuelle des intermittents) sur Hraccess .
- Stabilisation de la problématique des décomptes de la brigade.
- Conduite au changement des utilisateurs d'optiweb
- Stabilisation des problèmes de congés erronés rencontrés par le pôles formation et le PoleAS

- Mise en place des évolutions suivantes :
 - Requête de synthèse des récupérations
 - Valorisation par défaut des récupérations
 - Information relative au paiement des récupérations
 - Contrôle lors du lancement des interfaces
 - Fermeture de la fenêtre d'attribution manuelle des récupérations
 - Date de validité du compteur RTQ
 - Evolution : Modification de la date de validité du compteur de RTT Reliquat au 31/03/2019 => Sur optiweb, désormais la date limite de prise des RTQ est au 31 mars de chaque année
 - Evolution : Ouverture de la saisie/ modification des EVP par les responsables de planification de la DTSI afin de limiter les ajustements manuels effectués par les gestionnaires de paie chaque mois.

Deux point importants sont à retenir :

A ce jour, il se peut malheureusement que les utilisateurs d'optiweb ne remarquent pas une réelle amélioration malgré les actions mises en place, en cours et en planification à venir. Cela se justifie par les deux raisons ci-dessous :

1-Le rappel du fonctionnement sur optiweb/optichannel : les utilisateurs/équipes remontent les difficultés rencontrées à leur responsable de planification optichannel . Ce dernier résoud le problème si c'est dans son périmètre ou à défaut crée une fiche dans l'outil de ticketing SIG pour remonter l'information à la DTSI qui ne peut travailler que sur des problèmes dont elle est informée ; d'où l'importance de la mise en place de l'outil de ticketing et des réunions mensuelles sur opti-channel .

2-Le point important sur optichannel qui impliquerait de grandes améliorations sur optiweb notamment sur les décomptes erronés et autres est la réalisation effective de l'audit de tous les contrats d'opti-channel. Ce travail est à faire conjointement avec les responsables de planification. La première étape permettant le recensement de contrats utilisés.

A ce jour la DTSI n'a pas la liste exhaustive des contrats utilisés par les responsables de planification. Sans cette étape elle ne peut avancer plus sur la stabilisation définitive des erreurs quotidiennes sur les décomptes.

31) Combien de salariés ont quitté FMM cette année ? Quel type de départs s'agissait-il ?

Ces informations relèvent des documents présentés en CE, elles figurent notamment dans le bilan social.

32) La formation EVACUATION / ATTENTAT est obligatoire pourtant les salariés de la DTSI ne pourront la suivre par manque de moyens. Est-ce légal ?

Il est à noter qu'à ce jour, l'ensemble des directions de l'entreprise compte parmi leurs rangs des personnels ayant pu suivre cette formation.

Néanmoins, dans le format dans lequel cette formation était dispensée jusqu'à présent, il s'avérait compliqué, en termes de gestion de plannings, de permettre à certaines catégories de personnels d'y participer.

Pour autant, afin de résoudre cette problématique, le service formation a réfléchi à la dématérialisation, dans un premier temps, du module de formation « Incendie ». Aussi, un dispositif en e-learning va être déployé en début d'année 2020 à destination de l'ensemble des personnels qui n'ont pas encore suivi cette formation.

Une réflexion est également en cours pour dématérialiser le module relatif à l'évacuation des locaux et au confinement, aujourd'hui réalisé en présentiel et dispensé par un membre de la Direction des Affaires Générales ou un membre du service de sécurité du bâtiment. L'objectif fixé est de proposer la nouvelle version de ce module pour le début de l'année 2020.

- 33) Certains salariés signalent avoir de grandes difficultés à contacter la mutuelle qui ne répond jamais aux appels ni aux mails, la nouvelle mutuelle pourrait-elle nous garantir une meilleure communication ?

Un nouveau dispositif de mutuelle sera mis en place au 1^{er} janvier 2020.

- 34) Quelles dispositions légales permettent à la direction de n'appliquer la subrogation qu'aux salariés en CDI ?

La subrogation est appliquée à tous les salariés en CDI et CDD. Cependant l'entreprise ne peut assurer un maintien de salaire au bénéfice d'un salarié au-delà de ses engagements contractuels et/ou pour lequel elle ne serait pas assurée de se voir payer les IJSS par la CPAM. (Article I/5.3 de l'Accord d'entreprise).

- 35) Il serait bon de rappeler aux utilisateurs de la salle de repos quelques règles d'hygiène et de savoir vivre. La direction pourrait-elle envoyer un petit communiqué incitant les salariés de FMM à mieux gérer leurs matériels et denrées dans cet espace commun ?

Des affichettes ont été mises en place pour rappeler aux utilisateurs les règles de base du partage d'un lieu commun.

- 36) Il est indéniable que les mètres carrés manquent douloureusement à FMM. Est-ce que la direction mène une action pour résoudre les problèmes de promiscuité au sein de nos locaux ?

La DAG traite au cas par cas les demandes qui lui sont faites. Le CHSCT suit par ailleurs les situations les plus difficiles pour y remédier avec l'aide des services généraux.

- 37) Serait-il possible à la DTSI de répertorier les problèmes qui perdurent dans les studios : ampoules grillées, chaises cassées, consoles peu nettoyées... et d'y remédier ?

Des rapports d'exploitation quotidiens vont être demandés aux équipes de production pour remonter tous les problèmes.

- 38) Pourquoi n'y va-t-il plus de mails envoyés par PineApp dans la messagerie ? Impossible depuis plusieurs jours de vérifier que des mails légitimes n'ont pas été retenus abusivement par ce filtre antispam...

Il s'agit d'un incident à remonter au 7840 ou au support.bureautique@francemm.com.

- 39) Les salariés souhaiteraient pouvoir lire les réponses aux questions DP. La direction pourrait-elle les envoyer méthodiquement tous les mois dans les boîtes à lettres électroniques professionnelles ?

Les réponses aux questions DP seront disponibles prochainement sur le nouvel intranet Sésame.

40) Est-ce que tous les comptes pénibilité des salariés de FMM sont à jour et ont donc été régularisé ? Il semblerait que pour certains qui peuvent prétendre à au moins 4 points par an, ils n'ont jamais été alimenté (zéro point sur leur compteur) ...

41) Si l'alimentation n'a pas été faite dans les temps, que risque ces salariés ? Pourront-ils récupérer ces points avec une régularisation ?

Les salariés de FMM peuvent être soumis à deux critères de pénibilité :

- **Travail de nuit : 1h de travail entre minuit et 5h et cela au moins 120 nuits/an ;**
- **Travail en équipes successives alternantes : minimum 1h de travail entre minuit et 5h et cela 50 nuits/an.**

Les périodes d'absence sont prises en compte dès lors qu'elles remettent manifestement en cause l'exposition au-delà des seuils caractérisant le poste occupé. Il s'agira donc de périodes d'absence longues (congé pour longue maladie, congé individuel de formation, congé sabbatique, etc.). Les comptes pénibilité sont déclarées via la DSN.

Nous procéderons rapidement à une régularisation pour les salariés dont l'alimentation n'a pas encore été faite.

Questions FO

- 1) Quand est ce que les salariés pourront poser leurs heures de récupération et quand est ce que seront payées celles qui sont passées « A Payer » ?

L'audit sur les récupérations est terminé. Les salariés pourront obtenir le paiement de leurs récupérations sur la paie de novembre 2019.

- 2) L'espace des TCR Vidéo est devenue trop exigüe, qu'est-il prévu et quand ? cela urge.

Un point sur l'espace des TCR Vidéo sera abordé lors d'un prochain CHSCT.

- 3) Quand auront lieu les NAO 2019

Une réunion se tiendra prochainement, la Direction présentera ses propositions.

- 4) La direction pourrait-elle communiquer sur les dispositifs ainsi que les démarches concernant le Compte Personnel de Formation

Un document qui récapitule l'ensemble des dispositifs d'accès à la formation professionnelle est remis aux salariés quand ils sont invités à réaliser leur entretien professionnel. Ces éléments seront également rendus disponibles sur le futur intranet.

En attendant cette diffusion à grande échelle, le service formation se tient à la disposition de chacun pour toutes les informations nécessaires.

- 5) Les problèmes de 2017 concernant le CPF sont-ils résolus ? Et sinon y'a-t-il une procédure pour se faire connaître.

Les problèmes rencontrés sur l'alimentation des compteurs CPF pour l'exercice 2017 ne sont résolus que pour les salariés ayant effectué les démarches nécessaires. Une correction collective n'est pas admise par la Caisse des Dépôts et Consignation qui ne gère que des compteurs individuels.

Des erreurs existent également pour l'exercice 2018 mais elles ne sont pas systématiques (certains salariés ont une alimentation correcte) et l'erreur est variable.

Le service formation informe les salariés qui souhaitent utiliser leur CPF de ces erreurs et leur communique la démarche à suivre pour les faire corriger.

Pour ce faire, un formulaire, disponible auprès du service formation et à compléter par les équipes de la DRH, est à retourner par mail à la CDC.

- 6) Y'a-t-il une information concernant le compte Pénibilité ?

Les salariés peuvent consulter le site internet suivant sur le sujet :

<https://www.compteprofessionnelprevention.fr/home.html>

7) Quand sera mise en place la défiscalisation des Heures Supplémentaire ?

La livraison en production SIRH prévue début décembre avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2019

8) Pour Le 5 décembre prochain un appel à la grève illimitée dans les transports a été lancé, ne devrions-nous pas anticiper le télétravail ?

Comme lors de la dernière journée de grève des transports, la situation sera gérée au cas par cas avec les chefs de service. En cas de difficultés pour des salariés postés (comme les présentateurs), il sera possible d'appeler la rédaction pour réserver un taxi.

9) Est-ce que le compteur CET est toujours en cours de livraison ?

La livraison en production SIRH est prévue le 4 novembre. Des réglages seront sans doute à prévoir dans Optichannel suite à cette livraison.

10) La carte de presse internationale la CPI reconnue dans le monde entier, fait-elle foi et représente t'elle aussi un critère pour la prime d'ancienneté pour les journalistes de FMM.

Seule la carte de presse française représente un critère pour le versement de la prime d'ancienneté.

11) 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 ?

Tant que l'avenant n'est pas signé, on ne sait pas sur quelle base salariale calculer la mesure, qui ne peut être attribuée.

Questions CFTC

- 1) Pourquoi la DTSI refuse-t-elle d'appliquer le nouveau barème d'indemnités kilométriques en vigueur à FMM aux salariés de la maintenance audiovisuelle ? Chaque Direction crée-t-elle ses propres règles ? Les modalités de calcul et de versement des indemnités kilométriques qui ont été présentées au CE s'appliquent à l'ensemble des salariés et dans toutes les directions de l'entreprise.

Ces barèmes sont appliqués en paye. La DRH est demandeuse des noms des personnes qui ne bénéficieraient pas, par erreur, de ces barèmes.

- 2) Combien de salariés sont-ils concernés par un shift matinal en 5/2 ?

A France 24 : aucun collaborateur ne travaille en 5/2 sur des horaires de matinale.

A RFI : on comptabilise deux postes en 5/2 matinale : couverture numérique de la matinale + Aujourd'hui l'Eco (ex JDE)

A MCD : il n'y a pas de poste de 5/2 en matinale.

- 3) Quand les heures supplémentaires seront-elles régularisées ?

L'audit sur les récupérations est terminé. Les salariés pourront obtenir le paiement de leurs récupérations sur la paie de novembre 2019.

- 4) Quels dispositifs permettent de compenser la perte de salaire dans le cadre d'un congé de proche aidant (pour un ascendant) ?

Les dispositifs dans l'entreprise :

- **Un salarié ayant à charge un ascendant au 1^{er} degré, sur justification médicale attestant de la nécessité de sa présence, bénéficie de 6 jours ouvrés par année civile.**
- **Dans le cadre du dispositif de don de jours, un salarié venant en aide à un proche atteint d'un handicap ou d'un manque d'autonomie d'une gravité particulière, peut recevoir un don de jours et s'absenter pour la durée des jours qui lui ont été cédés. Sa rémunération est maintenue dans ce cadre.**

Les dispositifs prévus par la loi :

- **Congé légal : Le congé de proche aidant permet de s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16920>). Ce congé de 3 mois maximum, peut être renouvelé sans pouvoir dépasser 1 an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Ce congé n'est pas rémunéré**

aujourd'hui mais la création d'un congé indemnisé pour les proches aidants est prévue par le gouvernement pour 2020. L'entreprise ne compense pas actuellement la perte du salaire pendant ce congé.

- 5) Quand reprendront les Négociations Annuelles Obligatoires ?

Une réunion se tiendra prochainement, la Direction présentera ses propositions.

- 6) Quand un salarié pose en continu ou non, 16 jours et plus, pendant la période légale. il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires. Quand et comment sont versées ces jours sur Optiweb ?

Les jours de fractionnement sont attribués à la paie suivant la remontée des congés d'optiweb vers notre logiciel de paie.

A partir de 2 semaines et 1 jour déposés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre : un jour de fractionnement est attribué.

A partir de 3 semaines et 1 jour déposés entre le 1^{er} mai et le 31 octobre : un second jour de fractionnement est attribué.

- 7) Quel est le barème de rémunération appliqué aux intermittents de MCD ?

Les animateurs des programmes à MCD sont rémunérés aux cachets entre 100 et 120 € bruts par jour selon leur ancienneté.



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

RÉUNION DU 12 décembre 2019

Questions SNJ

1- Éléments sur la publicité sur RFI et France 24 :

Le web de RFI-France24 transformé en homme-sandwich ?

Résumé : La place de la pub sur RFI prend une place démesurée.

Vidéos imposées au lecteur (cf capture écran 1), pubs pour des remèdes miracles (cf capture écran 4), promotion de l'hebdo Marianne en ouverture de l'application (malgré une ligne éditoriale lointaine de celle de RFI)... Nous avons même relevé jusqu'à 18 encarts publicitaires par pages sur le site de RFI francophone (cf capture 2) dont certains au milieu de l'article. Parfois, il est impossible de faire la différence entre pubs et articles de RFI qui ont exactement la même charte graphique au sein des « blocs pubs automatiques » (cf. capture 3). La quantité, le contenu et la visibilité de la pub deviennent excessifs sur RFI et France24.

---QUESTIONS :

- Certains journalistes de FMM sont excédés de travailler ou de consulter leur propre outil de travail ! Visionner chaque jour des dizaines de pub génère fatigue et stress supplémentaire : le service informatique peut-il recommander l'installation de bloqueurs de pub sur les ordi de la maison ?

- Quels sont les revenus générés par la pub sur RFI ?
- Est ce qu'ils justifient réellement une telle place prise sur notre site ?
- Pourquoi y a t'il beaucoup plus de pub sur les sites de FMM que sur ceux des autres radios publiques ?

---BACKGROUND : la question de la pub est régulièrement soulevée à la direction du web de rfi. Certains journalistes ont remarqué des pubs à caractère sexistes ou sensationnalistes sur le site (voir capture écran 25 nov 2019 « Cette voyageuse a été expulsée d'un vol à cause de son décolleté », voir capture 4). Le service publicité de RFI est à l'écoute lorsqu'il faut retirer une pub. Mais la place de la pub augmente malgré tout.

Capture 1 :

exprimant sa solidarité envers les "proches de ces héros".

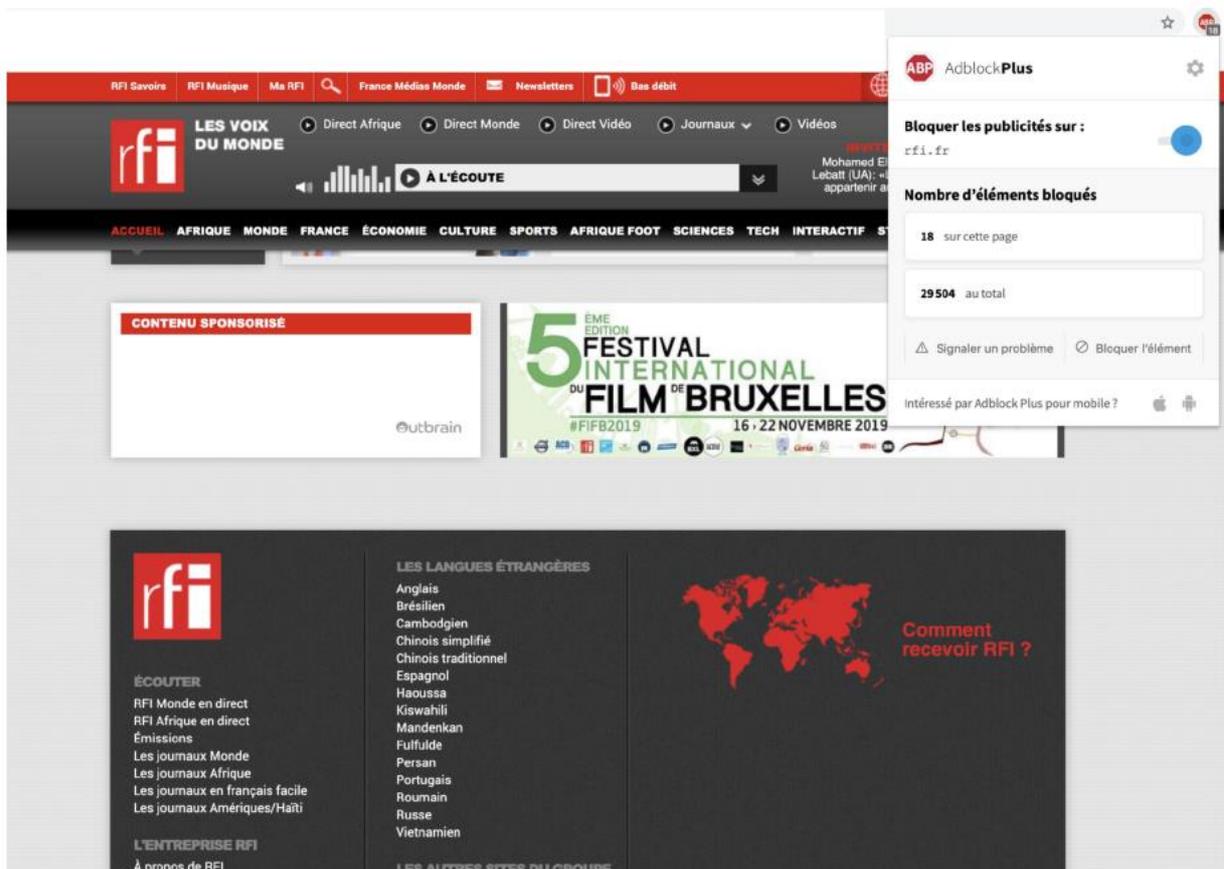
Des dissidents de l'ex-guérilla Farc, qui ont rejeté l'accord de paix de 2016, ainsi que l'Armée de libération nationale (ELN), dernière rébellion du pays, et des gangs de narco-trafiquants se disputent le contrôle du Cauca, qui compte de vastes narcoplantations et d'où partent d'importantes cargaisons de drogue vers les tats-Unis par l'océan Pacifique.

Cette région a été l'épicentre des assassinats récents de leaders communautaires indigènes et de défenseurs des droits.

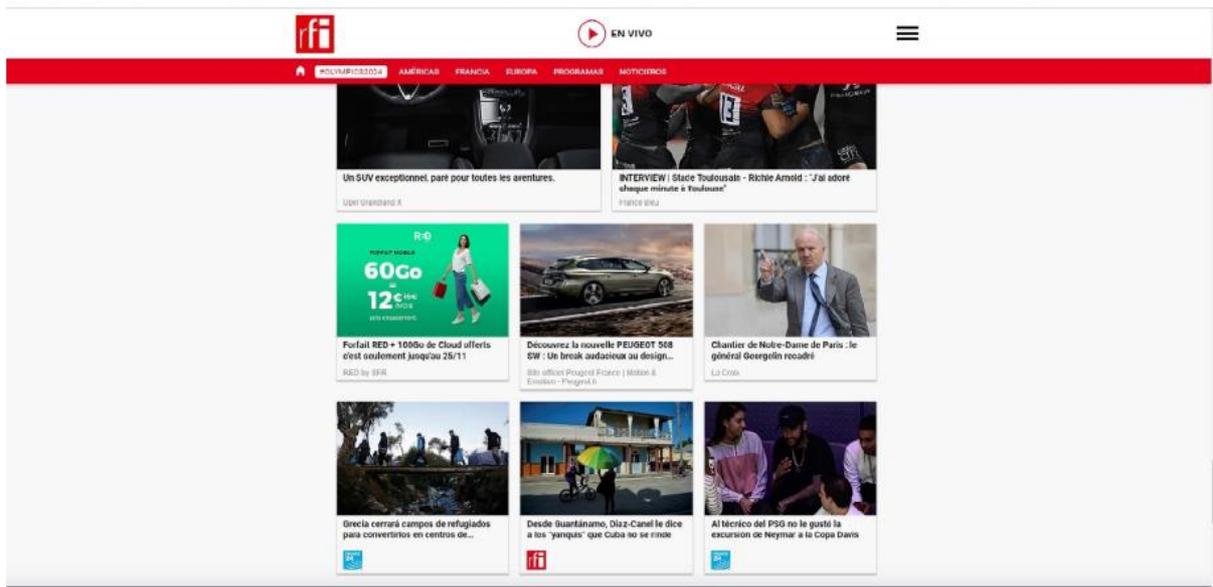
Avec AFP



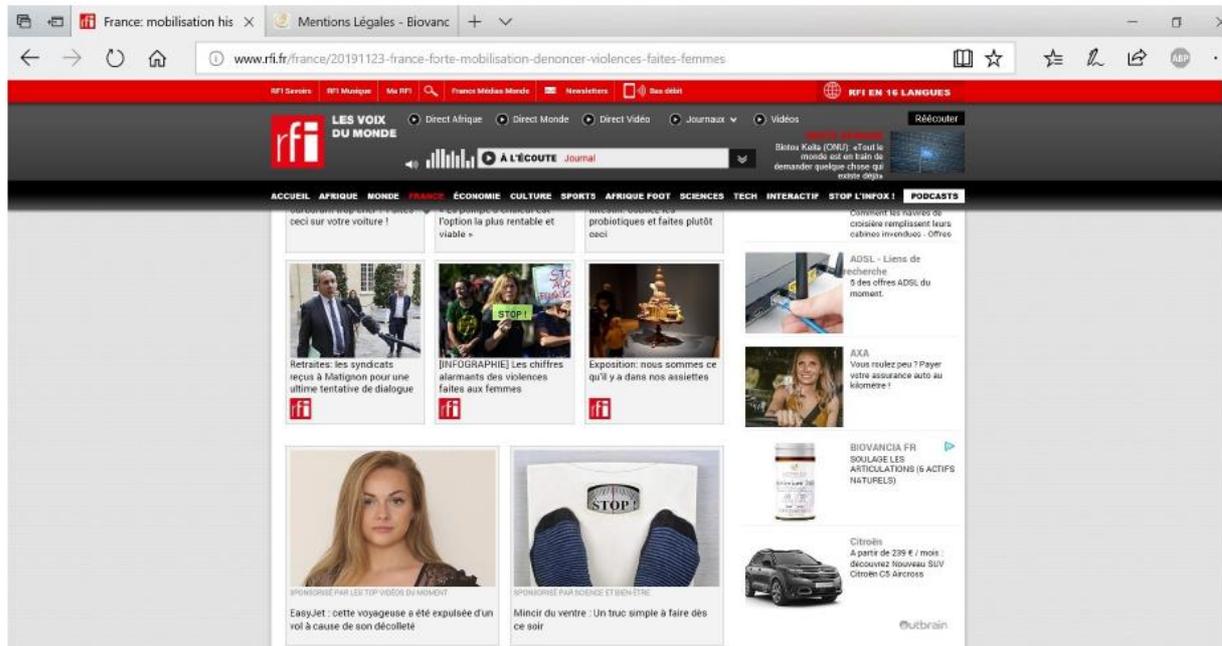
Capture 2 :



Capture 3 :



Capture 4 :



La Direction rappelle que l'augmentation de nos ressources propres fait partie des objectifs du COM de France Médias Monde et la publicité est un des principaux leviers. En 2019, l'objectif fixé par la Direction Générale pour la Direction des environnements numériques est de 1.3 M€ (1.4 M€ en 2020). Ce chiffre d'affaire retombe intégralement en central pour l'entreprise et participe au financement du fonctionnement de nos médias.

Extrait du COM 2016 - 2020

“Développer les ressources propres : Malgré la conjoncture économique mondiale et les limites du champ de commercialisation des espaces publicitaires qui s'imposent aux médias d'information, les ressources propres devraient connaître une hausse entre 2015 et 2020 avec un objectif de progression des ressources propres de +15 % sur cette période. Malgré un contexte peu favorable, l'entreprise poursuivra ses efforts afin de faire progresser ses ressources propres. Les gains escomptés en matière de notoriété du fait de la redynamisation de la stratégie marketing, l'accès à la publicité de marque pour RFI, à l'instar de la décision prise pour Radio France, impliquant une modification du cahier des charges ainsi que la monétisation de la présence des médias de FMM sur les réseaux sociaux peuvent permettre une progression de l'ordre de 1 M€ des ressources propres sur la période. Enfin, la mise en place d'un décrochage élargi aux programmes de France 24 à destination de l'Afrique permet le développement des recettes issues des parrainages de certains magazines »

Dans un marché dominé par Google et Facebook, qui captent plus des 2/3 des investissements, et le marché programmatique qui prend le dessus sur les ventes directes, les sites ont de plus en plus de difficultés à générer des revenus.

La pression publicitaire sur nos sites reste limitée par rapport aux autres sites médias en général, le nombre de formats publicitaires est inférieur à la moyenne.

- Concernant les autres sites de service public, on observe par exemple chez Radio France sensiblement la même pression publicitaire : bannière en haut et bas d'article, pavé 300x600 en colonne de droite et bloc de recommandations de contenu Outbrain (cf. exemple en fichier joint) : France Médias Monde a une architecture publicitaire similaire à celle de son homologue de Radio France : les formats display classique ou programmatique ainsi que la recommandation de contenu Outbrain sont autant utilisés par FMM et Radio France ;
- Les formats publicitaires vidéo sont utilisés aussi bien par FMM, Radio France et France TV, que ce soit principalement en « Instream » sous forme de pré-roll systématique pour France TV ou en « Outstream » pour Radio France (du fait de l'inventaire disponible) ;
- La BBC et TV5 Monde ont une architecture publicitaire plus légère : ils utilisent le display et les prérolls (jusqu'à 45sec) mais n'ont pas recours à l'outstream et au format natif.
- Ils développent davantage leur activité de Contenu de marque, plus rémunératrice et mieux acceptée par l'utilisateur que les formats classiques ;
- La RTBF et la Deutsche Welle n'utilisent que du display classique en programmatique ;
- RTS ou Arte n'affichent aucune publicité display sur leurs environnements numériques (seul des prérolls pour Arte).

Il est à noter que le nouveau contrat passé avec Outbrain en partenariat avec Radio France sur la recommandation de contenu permet à FMM de générer des revenus en 2019 grâce à des RPM (revenu pour mille page) garantis.

Ce bloc que vous pouvez voir en bas des pages intègre par ailleurs les contenus propres de FMM. Il permet ainsi de la recommandation croisée et optimise le taux de rebond interne et donc le nombre de pages vues par visite grâce à son algorithme performant.

Le display classique (bannière, pavé et inread), opéré par les équipes de la DEN, génère 400 k€ à l'année.

La publicité programmatique représente l'essentiel de l'inventaire.

Pour assurer la qualité, FMM a bloqué via notre outil de diffusion des publicités les catégories d'annonces publicitaires suivantes : Argent Facile, Contenu faisant référence au sexe et à la sexualité, Jeux vidéo, Magie noire, Astrologie et ésotérisme, Médecine et chirurgie esthétique, Médicaments et compléments, Nudité partielle, Politique, Régimes amaigrissants, Religion, Rencontres, Santé sexuelle et procréation, Sensationnalisme.

Malgré toutes ces précautions, certaines annonces peuvent effectivement passer à travers les filtres (cf. capture d'écran n°4 citée en référence).

Dans ce cas, il faut envoyer le screenshot et le lien de redirection à [grp_den_ads](#) pour que FMM puisse bloquer ce type de publicité indésirable.

La campagne Marianne est quant à elle une campagne commercialisée en direct avec des CPM (coût pour mille impressions) bien plus élevés. Les formats sont par ailleurs limités à 2 impressions par jour et par visiteur.

Les campagnes directes permettent de valoriser au mieux l'inventaire de FMM et sont à développer pour suivre les objectifs de revenus fixés par le COM.

De même, la vente de contenu de marque, qui n'est pas mis en avant chez FMM mais qui est utilisée par d'autres médias publics, pourrait être un réel levier d'optimisation de chiffre d'affaire.

Toutes les publicités présentes sur nos environnements numériques respectent les normes de l'IAB :

<https://www.iabfrance.com/edito/les-formats-standards-de-la-publicite-digitale>

Cependant il est tout à fait possible de bloquer les publicités en installant un adblocker sur son poste et limiter le stress qu'elles pourraient générer : cf.

https://fr.wikipedia.org/wiki/UBlock_Origin

<https://adblockplus.org/fr/>

Enfin, la DEN utilise autant que possible d'autres leviers de monétisation : la syndication de contenu sur les plateformes externes (ex. : YouTube, Facebook, Twitter...), la vente de contenu et la vente de service (mise à disposition de contenus auprès d'opérateurs téléphoniques sous forme audio (accès au live ou à l'OD) ou texte (SMS)).

Ces derniers leviers contribuent à plus de 50% à la réalisation du CA de la DEN.

Questions FO

1. Les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour venir travailler qui habitent loin et qui auparavant bénéficiaient d'indemnités kilométriques supérieures à celle actuellement appliquées attendent toujours une réponse. Quand auront-ils cette réponse de la direction concernant le maintien financier de l'indemnité kilométrique les concernant ?

Le DRH adjoint rencontrera, au cours du 1^{er} trimestre, les salariés de RFI concernés pour déterminer au cas par cas les modalités de compensation

2. Quand seront effectués le paiement des heures/jours de récupération qui ont atteint les 5 mois et qui sont passés dans la case « payable » ?

Les salariés sont invités à adresser leurs demandes de paiement à leur service de planification. Le paiement est effectué au plus tard le mois suivant la demande.

Les récupérations en attente de paiement suite à l'audit seront payées en décembre.

Pour des raisons d'organisation et répartition de la charge de travail de leurs équipes, les secrétariats généraux et les services planning déterminent le rythme des paiements (mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel).

3. FMM va-t-elle changer de banque ?

A ce jour, FMM n'a pas prévu de changer de banque

4. Pourquoi les directeurs ont-ils été informés quand il y a du retard ou un problème de paiement des salaires et pas l'ensemble des salariés de l'entreprise ?

Les directeurs sont informés des retards ou des problèmes de paiement de salaires car l'encadrement est aussi un relai de communication au personnel.

5. Serait-il possible que les ordres de virements de salaire soient effectués plus tôt ? Et au plus tard le 28 du mois (sauf pour le mois de février) ?

Les ordres de virement sont planifiés au plus tard l'avant dernier jour ouvré de chaque mois, laissant ainsi un jour de marge en cas d'erreur de la banque. En 2020, sur la moitié des mois de l'année, la marge est portée à 2 jours ouvrés ou plus.

6. Que se passe-t-il avec les remboursements des missions ? La déclaration sur l'honneur est-elle possible ? Si oui dans quel cas de figure ?

Comme prévu dans la procédure missions, Article 5.2, en cas d'absence de justificatifs, le(la) salarié(e) doit rédiger une attestation sur l'honneur, contresignée par le Directeur hiérarchique COMEX et par le Directeur financier.

Ces déclarations sur l'honneur ne peuvent être acceptées que pour des frais engagés hors d'Europe et pour tous frais d'hébergement, de restauration et de taxis.

L'attestation sur l'honneur doit être manuscrite (et non informatisée) et ce n'est pas un justificatif. Le supérieur hiérarchique peut valider la demande de remboursement du collaborateur, en tenant compte d'une situation exceptionnelle rencontrée sur le terrain.

7. Quel est le taux de change appliqué pour un remboursement de mission ? Qui arbitre ?

Le taux de change appliqué est celui du jour du paiement, le service mission utilise le site www.1.oanda.com pour avoir l'historique des taux de change.

8. Est-ce que le salarié en arrêt maladie avant le départ en congés à droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail ?

Le(la) salarié(e) qui, au moment de son départ en congé, est en arrêt de travail pour raisons de santé (maladie, maladie professionnelle, accident du travail) a droit au report de ses congés payés.

9. Est-ce que les congés payés acquis non pris sont-ils perdus ? Si non, l'employeur devra-t-il accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà ?

Les congés payés non pris au 31 décembre sont perdus.

10. Quelle est la date de la réunion concernant les mesures individuelles de 2019 ?

La réunion sur les mesures individuelles de 2019 s'est tenue le 11 décembre 2019.

11. Où seront transcrites les questions et les réponses motivées de l'employeur après la réunion de la commission DP ?

Comme convenu lors de la réunion de commission des délégués du personnel du 12 décembre dernier, le calendrier annuel des réunions ainsi que les réponses aux questions seront adressés à tous les membres du CSE dans les délais prévus à l'article 10 de l'accord CSE du 11/09/2019.

Pour mémoire, les membres de la commission des délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives

relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

La commission se réunit 11 fois par an à un rythme mensuel. Les membres de la commission sont réunis sur convocation de la DRH adressée au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Les membres de la commission transmettent les questions à la direction au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Les réponses de la direction sont communiquées aux membres de la commission des délégués du personnel et du CSE au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

Les questions traitées en commission des délégués du personnel n'ont pas vocation à être examinées en réunion du CSE.

12. Les heures/jours de récupérations sont bloqués pour certains salariés, pourquoi ?

Depuis la fin de l'audit, le paiement des heures/jours de récupérations n'est plus bloqué. La Direction invite les élus à faire remonter les situations de blocage.

13. Des salariés ont reçu un courrier qui leur explique que les heures ou jours de récupération ont été payés sans être déduits du compteur. Ils n'ont aucune info sur la période concernée, ni sur le montant du versement, ni de rendez-vous d'explications, pourquoi ?

Comme proposé dans le courrier, les salariés destinataires (au nombre de 32) peuvent rencontrer la DRH pour passer en revue les pièces justificatives ayant conduit à ces conclusions.

14. Les congés qui n'ont pas été validés sont-ils refusés ?

Les différentes directions s'efforcent à répondre aux demandes des salariés dans les meilleurs délais.

Les services sont en train de répondre aux toutes dernières demandes de congés qui n'ont pas encore été acceptés ou refusés formellement. La plupart du temps il s'agit de poses de congés "non conformes" (tardives, mal posées ou pour des salariés qui ont épuisé tous leurs compteurs). Cela ne concerne que quelques salariés.

Pour mémoire, les conditions de prise de congés sont définies dans l'accord d'entreprise FMM aux articles II/2.6.5 et III/3.5.5.

Questions CFTC

1. Ce 5 décembre était le premier événement ponctuel qui rentrait dans le champ d'application de l'accord sur le Télétravail. L'occasion de se rendre compte qu'un accord sans moyen technique/technologique adapté rend l'application de l'accord quasiment impossible. La direction peut-elle préciser où en est la DTSI quant au développement des technologies et des sécurités adéquates à l'application de l'accord ?

Comme le précise l'accord, les activités qui peuvent s'exercer en télétravail sont pour l'instant limitées pour les salariés n'ayant pas d'ordinateur portable, à l'utilisation du pack office (word, excel,...).

Au vu des attaques subies en juin sur les accès VPN, l'extension de ce mode d'accès à d'autres outils dans l'entreprise n'est pas envisagée, mais son remplacement progressif par des accès à des machines virtuelles est à l'étude. Le planning de déploiement reste à définir sur 2020.

2. Télétravail : Si un nouveau cas de figure ponctuel - tel qu'envisagé dans l'accord sur le Télétravail - se présentait à l'avenir, la direction de FMM peut-elle s'engager à communiquer les modalités du télétravail au moins 8 jours avant l'événement (lorsque la date est connue bien sûr) afin de permettre aux salariés et aux supérieurs hiérarchiques de s'organiser ?

La DRH a effectivement communiqué tardivement parce que le processus se mettait en œuvre. Elle communiquera à nouveau autant de fois qu'il le faudra et le plus en amont possible d'un évènement du type de celui que nous connaissons actuellement.

3. Télétravail à France 24 : nous saluons la bonne volonté des managers et du secrétariat général qui ont finalement permis que de nombreuses personnes puissent s'organiser en télétravail, permettant ainsi d'assurer la continuité des services. Et ce, malgré une fausse information qui a circulé et qui a empêché une meilleure anticipation du processus. La direction de FMM peut-elle s'assurer après de l'ensemble des directions et des chefs de service que le périmètre de l'accord a été bien compris et qu'en aucun cas « tous les journalistes de FMM sont exclus de l'accord » ?

cf réponse ci-dessus

4. Télétravail : il est précisé dans l'accord et dans les mails de la direction que pour pouvoir bénéficier du télétravail il faut une « Formation en cyber sécurité réalisée (*brochure et/ou e-learning*) ». La direction peut-elle préciser les modalités de cette « formation » ? Et en informer les salariés afin qu'ils puissent s'organiser pour être à jour lors d'un prochain épisode de grève impliquant le télétravail ?

La formation à distance n'est pas finalisée à ce jour. Pour cette raison, la DRH dans ses communications a transmis un dépliant qui est consultable et/ou imprimable. Ce document est également accessible sur intranet. Lorsque la formation à distance sera finalisée, une communication sera adressée à l'ensemble du personnel.

5. La période de grève nationale actuelle impacte les salariés et les antennes à plusieurs niveaux : trajets compliqués, parfois impossibles, incertitudes sur les horaires, chroniques supprimées de l'antenne, invités annulés donc complications pour l'antenne, invités bloqués à F24 car impossibilité de booker un taxi, ...etc. Une antenne difficile à tenir compte tenu des effectifs réduits et un certain coût quand le taxi était accordé aux salariés. Est-ce que la mise en place d'une grille allégée ne serait pas pertinente pour ajuster l'antenne à la réalité des effectifs et des contraintes du moment ?

Les directions gèrent au mieux l'attribution des codes taxi, réservés aux collaborateurs cumulant une obligation impérative de présence à l'antenne et des difficultés de transport. L'attribution des codes taxi est gérée au cas par cas et ne peut être généralisée pour des raisons de coût.

6. La salariée occupant le poste de Chargée de la qualité de vie au travail a quitté l'entreprise il y a plusieurs semaines, après avoir œuvré de manière positive à plusieurs niveaux au sein de l'entreprise et auprès des salariés. Est-il prévu qu'elle soit remplacée ? Si non, la direction peut-elle préciser ses priorités et ses choix stratégiques en termes de qualité de vie au travail à FMM ?

La DRH mène une réflexion sur le contour des activités, et à ce stade compte axer sa recherche vers la gestion des risques psycho-sociaux. Le poste sera donc pourvu.

7. OpenMedia semble faire son grand retour à France 24. La direction peut-elle préciser les contours de ce retour ? Qu'est-ce qui est prévu pour assurer une adéquation entre les contraintes techniques qu'engendrent le logiciel et les contraintes imposées par l'antenne ? Et à ce jour, quel est le calendrier prévu ?

Une présentation était prévue en CSE le 18/12/2019. Au regard des débats sur les autres points de l'ordre du jour, ce point a été reporté lors d'une prochaine réunion du CSE.

8. De nombreux changements semblent se préparer au sein des équipes Ericsson et des régies de France 24. Réduction d'effectifs la nuit, mais aussi réflexions en cours sur le métier de sondeur... La direction de FMM peut-elle communiquer auprès des salariés de F24 afin qu'ils soient prévenus en amont de ces changements (plutôt que de la découvrir au moment de leur prise de poste) ? La direction de FMM a-t-elle fait évaluer l'impact de ces changements sur les équipes d'édition de France 24 ? Est-il possible de préciser quelles actions devraient réaliser les équipes F24 pour compenser ce changement d'organisation ?

Le nouveau contrat RedBee intègre des pistes d'optimisations optionnelles qui pourront être mises en œuvre au cours du contrat. Elles devront cependant être évaluées en détail, et en particulier leurs impacts sur les équipes de France 24, avant d'être approuvées.

La première d'entre elles, qui consiste en la suppression du poste de TRP entre 00h45 et 5h45 est en cours d'évaluation, une partie des équipes concernées ont pu participer à des réunions pour en évaluer l'impact, et une période de test sera mise en œuvre prochainement, les TRP étant présents mais en retrait, pour identifier les difficultés éventuelles.

9. La réduction des moyens attribuée à la production de l'antenne de nuit est inquiétante pour les salariés. Peut-on imaginer que la direction de FMM, tout comme celle de TV5 Monde, a comme intention de faire une croix sur tranche horaire de production d'info en direct ?

Cette question n'est pas d'actualité à ce jour.

10. Afin de permettre aux salariés de FMM d'accéder à une alternative aux modes de transports plus polluants et coûteux, la CFTC appelle la Direction à engager une réflexion dès que possible pour soutenir le choix de l'éco-mobilité à FMM. L'indemnité kilométrique vélo » (IK vélo) ou une participation aux frais de location/achat de VAE (vélos à assistance électrique) sont des pistes parmi d'autres qui suscitent un vif intérêt auprès des salariés.

La direction engagera une négociation sur les questions de mobilité en 2020. Ces sujets seront traités dans ce cadre.

11. Deux chargés d'animation réseaux sociaux ont reçu un mail menaçant de la part du directeur de la DEN qui leur impose la gestion de bout en bout d'un nouveau projet Facebook et dont ils n'ont ni les moyens, ni le temps de le mener à bien. Les Social Media Editors sont de plus en plus sollicités et le manque de moyens rend très compliqué l'exercice de leurs missions qui ne font que s'accumuler. La Direction est-elle consciente de leurs conditions de travail ? Comment éviter qu'ils/elles continuent à être sollicité(e)s en dehors de leur temps de travail ? Qu'envisage la direction pour réguler leur charge de travail ?

Il convient de tempérer le mail auquel il est fait référence dans la question ainsi que la demande formulée par la Direction des Environnements numérique sur la gestion du projet.

En effet, la responsable hiérarchique a demandé à 2 journalistes de travailler sur un projet éditorial (scripter le reportage, le découper en unités afin qu'il puisse faire l'objet d'un chiffrage). En aucun cas il ne s'agit de la gestion d'un projet de bout en bout. Cette demande étant restée sans réponse, il a été rappelé à l'oral et à l'écrit à ces 2 journalistes que leur participation n'était pas facultative.

Il est utile de rappeler ici que ce travail de reportage répond à des aspirations exprimées lors d'entretiens individuels. Le statut de journaliste acquis cette année par ces 2 responsables d'animation des réseaux sociaux doit les aider à se projeter dans cette dimension plus éditoriale de leur travail.

Ce travail exceptionnel qui permet à FMM d'obtenir un financement pour ces reportages n'a pris que quelques heures. Ces activités connexes doivent être absorbées en dé priorisant d'autres tâches du flux quotidien.

Quant aux moyens, un budget de piges a été mis en place depuis l'an dernier et la responsable des réseaux sociaux a mis en place remplacements et renforts là où il n'y en avait pas auparavant. La charge de travail n'est donc pas plus importante que par le passé.

Si les personnels des réseaux sociaux sont sollicités en dehors du temps de travail, ils n'ont pas à répondre à ces demandes sauf cas exceptionnel. Si des demandes répétées ont lieu, Il convient de les faire remonter à la Direction des Environnements numériques pour qu'elle puisse corriger cette situation.

12. Un chantier technique est en cours pour raccourcir les délais d'édition et de déclaration des AEMs. Qu'en est-il ?

La transmission des AEM est passée en EDI (Echange de Données Informatisées) depuis le mois de septembre 2019.

Les déclarations de septembre et octobre ont permis de corriger quelques bugs et la déclaration de novembre a été transmise avec succès le 2 décembre, avec 4 rejets (gérés manuellement) sur 562 AEM.

Les AEM sont également passées en V5 depuis septembre conformément aux exigences de Pôle Emploi. Le service administration paie travaille maintenant à améliorer la transmission d'une copie papier de leurs AEM aux intermittents eux-mêmes, transmission actuellement assurée de manière peu qualitative par notre éditeur de logiciel de paie.

13. Quand les salariés de France Médias Monde pourront enfin consulter leur compte épargne temps ?

La gestion du CET va être intégrée au logiciel de paie en décembre 2019 avec une visualisation du solde dans Optiweb début janvier puis dans un second temps la possibilité de poser des absences CET depuis Optiweb sera possible.

14. Un changement de prestataire en charge de la modération des commentaires sur nos environnements numériques a eu lieu le mois dernier. Pourquoi le CE/CSE n'a pas été informé de ce changement et de ses modalités ?

Cette prestation a fait l'objet d'un appel d'offres public. Les modalités de ce contrat sont disponibles auprès du service des achats. Le nouveau prestataire reprend le périmètre de l'ancien et comporte dorénavant la modération des pages YouTube principales.

15. L'inquiétude s'installe chez de nombreux salariés en raison de rumeurs sur l'avenir incertain de France 24. Est-ce que l'intégrité des 4 médias (FR, EN, AR, ES) est en péril face aux restrictions budgétaires imposées par les tutelles ? Quelles sont les pistes envisagées par celles-ci ?

Ces questions seront abordées lors du CSE du 18 décembre 2019.

16. Les rédacteurs en chef soirée terminent à 00h30 le week-end alors qu'il est écrit 16h-00h. Cette erreur induit une prime de 20€ alors que c'est une prime de 30€ qui devrait être attribuée. Il s'agit d'une erreur d'écriture déjà reconnue par le secrétaire général qui avait dit qu'il ferait la modification avec rétroactivité. Or ce n'est toujours pas le cas. Quand peut-on voir ce changement s'opérer et avec quelle rétroactivité ?

Les rédacteurs en chef soirée terminent bien à 00h30 les samedi et dimanche.

Le secrétariat général intégrera la modification d'horaires, dès le mois de janvier sur les plannings des rédacteurs en chef.

La question de la rétroactivité est soumise à l'arbitrage de la Direction générale.