QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 25 JUILLET 2017

Questions CFDT

1) La question du manque de ménage dans les lieux de travail collectif s'impose. Il y a des endroits, et notamment en régie finale, où il existe des moutons de poussières. Même si cet endroit n'est que « provisoire », ça fait plus d'un an que les chefs d'antenne y travaillent 24h/7. Cette même situation existait auparavant, il devait y avoir un nettoyage « technique » tous les trois mois, mais cela n'a jamais été fait.

   Quelles mesures la Direction envisage de mettre en place pour résoudre ce problème ?

Les Services généraux vont faire un nouveau point et passer avec le prestataire de nettoyage.
Dans les bureaux dits « techniques », les services de nettoyage ne peuvent intervenir que dans la circulation. Le nettoyage du matériel technique (consoles, …) est pris en charge par la DTSI.

La DTSI a décidé de changer de prestataire « nettoyage régie de France 24 » en raison du manque de qualité et/ou de fiabilité du prestataire.
Le même prestataire qu'Ericsson au Dôme, a été pris en test. Il semble plus industriel. La prestation retenue est un passage mensuel dans tous les locaux techniques et affichage des passages.

2) Les imprimantes sont par défauts configurées pour imprimer en recto-verso. Même si nous comprenons l'intention d'économie de papier, il arrive fréquemment que des utilisateurs qui souhaitaient du recto simple relancent les impressions. Il suffit de jeter un œil aux poubelles proches des imprimantes pour s'en convaincre. Bilan, là où on espérait utiliser 10 feuilles au lieu de 20, on en utilise 30 et deux fois plus d'encre !

   Serait-il possible d'avoir par exemple un script qui demanderait systématiquement aux utilisateurs qui lancent une impression s'ils souhaitent du recto-verso ou pas ?

Il suffit d'en faire la demande au service informatique pour les imprimantes concernées.

3) Quels sont les engagements et/ou initiatives pris par la direction concernant la QVT (Qualité de Vie au Travail) ? quand seront-ils appliqués ?

Des actions de sensibilisation aux risques psychosociaux, intégrant la qualité de vie au travail, ont été lancées à l'attention du management intermédiaire de France Médias Monde, que leurs responsabilités soient hiérarchiques ou non.

Cette formation intègre le parcours de formation au management déjà en place à France Médias Monde.
Une première session, organisée et animée par la Responsable Diversité & Qualité de Vie au Travail et Référent Handicap, s'est tenue en juillet. De nouvelles sessions se tiendront à la rentrée.

Par ailleurs plusieurs dispositifs sont mis en place pour accompagner les salariés :

- **une assistante sociale dont le temps de présence a été étendu à 3 jours par mois :**
  - **Lucie LIBORIO - Assitante sociale**
    lucie.liborio@francemm.com
    lucie.liborio@audiens.org
    tél : 07 88 64 59 24
- **un cabinet d'assistance psychologique est à disposition des salariés pour leur apporter toute aide utile dans l'exercice de leurs fonctions (retour de missions difficiles, nécessité de prendre du recul par rapport au traitement de l'actualité…). Le service médical de FMM se tient à la disposition des salariés désirant contacter ce cabinet d'assistance psychologique.**

4) Le projet stratégique de Marie-Christine Saragosse prévoit la négociation d'un accord sur le handicap. Quand s'ouvrira cette négociation ?

L'objectif est toujours d'aboutir à la signature d'un accord en fin d'année.

5) Dans un communiqué interne de fin avril, on peut lire : Le Conseil d'administration de FMM approuve les comptes 2016 de l'entreprise, à l'équilibre pour la cinquième année consécutive ». Cet équilibre prenait-il en compte ce qui devra être payé aux salariés au titre de la rétroactivité de l'allègement du temps de travail ? Et l'octroi des jours fériés au titre de l'article II 2.6.6 des accords d'entreprise ?

Les comptes intègrent bien évidemment les sommes provisionnées au titre des engagements de la Direction.

6) Peut-on avoir des nouvelles, une sorte d'état des lieux, des journalistes travaillant pour FMM qui sont emprisonnés ou poursuivis en justice dans des pays étrangers ? Il nous semble important de ne pas les oublier.

Correspondant de RFI en langue haoussa au Cameroun
Après sa condamnation en juin dernier, RFI attend toujours que la date de l'appel soit fixée.
Lors de sa condamnation, RFI espérait une audience en appel rapide, mais il y a eu des mouvements au sein de la magistrature camerounaise. Une nouvelle présidente s'installe au tribunal dont dépend Ahmed, ce qui retarde les choses.
A ce jour, nous n'avons aucune idée de la date de l'appel.
L'adjoint à la directrice de RFI a eu le correspondant au téléphone il y a deux jours. Il va bien. Ses avocats lui rendent régulièrement visite.
RFI marquera sur l'antenne les deux ans de la détention, le dimanche 30 juillet.

Correspondante de MCD au Bahreïn
Le 18 juillet dernier, la cours d'appel a confirmé la condamnation à une amende. La correspondante s'est pourvue en cassation. FMM continue à prendre en charge sa défense.

7) Le solde des congés n'est toujours pas disponible sur les bulletins de salaires et sur OptiWeb. Que se passera-t-il si des salariés ont par erreur, et en toute bonne foi, poser « trop » de jours de congés ?

Optiweb est ouvert depuis le 24 juillet 2017 et un tutoriel a été envoyé à tous les salariés (Communication RH du 21 juillet 2017 jointe en annexe).

8) Les salariés ont bien reçu une lettre de la direction, concernant leur nombre de jours de « pénibilité », car les plannings allégés ne sont toujours pas mis en place 19 mois après la signature des accords d'entreprise. Par contre, quand les salariés ont voulu en poser quelques-uns, le planning n'était pas au courant. Ce n'est pas la première fois qu'ils sont les grands « oubliés » de toute décision les concernant. Est-ce que le Secrétaire général peut systématiquement leur préparer un communiqué pour qu'ils puissent travailler correctement avec les salariés ?

Le courrier a été élaboré en lien avec le secrétariat général de France 24 qui dispose des informations nécessaires pour répondre aux collaborateurs.

9) Il est de la responsabilité du service médical de l'employeur de convoquer les salariés à leurs visites médicales. Est-ce que FMM pourrait planifier ces visites en accord avec les Secrétariats généraux en deshiftant les salariés en cycles ou en les compensant d'une demi-journée de récupération s'ils y vont sur leurs jours non travaillés ?

La DRH planifie les visites médicales avec les services planning. La DRH a demandé un accès aux plannings des salariés pour effectuer les planifications des visites en lien avec l'activité.

10) Lors de la deuxième soirée électorale des présidentielles, la régie finale anglo a reçu un mail leur informant que le signal de France 24 sera repris par RFI du dimanche 18 juin 19h à lundi 19 juin 6h et que pendant cette période, nous ne pouvons pas diffuser de météo, le seul élément nous permettons de se caler à l'heure exacte. A la place à disposition il y avait des BUMPERs, une BOUCLE et une MODULE REAX CANDIDATS – éléments qui reprenaient ce qui avait déjà été diffusé pendant les directs précédents. Tout ceci, parce que la direction de FMM a décidé de ne pas payer un TCR côté RFI. Pourquoi une telle décision au détriment des deux antennes, télé et radio ?

Lors des réunions pour fixer le dispositif des élections, la direction de la production radio a estimé qu'il n'y avait pas grand intérêt de planifier un TCR toute la nuit en studio pour occulter un module météo par heure, sur les antennes radio.

Cette décision a été prise collectivement par les directions des antennes, des rédactions et de la production radio afin de mettre en place une programmation spécifique et adaptée aux antennes Radio/TV.

11) Il a été longuement expliqué que pour des raisons de sécurité, on ne pouvait brider le libre accès au niveau 0 dans les ascenseurs du parking, côté 62, alors que du côté 80, on doit badger ? Pourquoi une telle différence de traitement ?

Pour des raisons de sécurité, il n'est pas possible de brider le libre accès au niveau 0 dans les ascenseurs du parking, côté 62. En effet, cet accès constitue une issue de secours en cas d'incendie

12) Le 14 juillet, il n'y avait aucun vigile devant les portes du 62 ni du 80. N'avons-nous pas la preuve qu'un terroriste peut attaquer un jour férié ? Pourquoi FMM a-t-elle estimé que les salariés venant travailler ce jour-là ne méritaient pas de sécurité ?

Les week-ends et les jours fériés les bâtiments sont sous contrôle d'accès. Il faut donc badger pour rentrer dans les locaux.

Un agent mobile fait des rondes sur les 2 bâtiments. Un agent du 1er étage de F24 contrôle l'accès à l'immeuble du 62 et un agent à l'intérieur du 80 contrôle également les entrées.

13) MCD/La direction a-t-elle le droit d'imposer aux journalistes la radio filmée pendant leurs présentations en direct dans les studios et ensuite leur diffusion sur les réseaux sociaux ?

La direction de MCD n'impose pas aux journalistes d'être filmés lors de leur prestation à l'antenne. La radio filmée est réalisée sur la base du volontariat et diffusée avec l'accord du journaliste concerné.

La direction de MCD souhaiterait que les journalistes participent à cette expérience qui :

- **rencontre du succès sur le web et les réseaux sociaux,**
- **fait partie du développement numérique de la radio.**

14) Où on est des entretiens annuels qui semblent être suspendus notamment à MCD ?

Les entretiens individuels sont obligatoires et déjà pratiqués par la direction. Ils doivent être généralisés le plus rapidement possible dans l'ensemble des directions de FMM et notamment MCD.

15) Encore une fois et 1 caisse sur 2 est ouverte à la cafétéria surtout aux heures de pointe, alors que deux personnes sont présentes… Quand est-ce que ce problème va-t-il être résolu ?

Un rappel sera fait au prestataire.

Questions CGT

1) Toujours pas de visibilité sur les congés et heures de récupération. Nous naviguons dans le grand large depuis maintenant 7 mois. Les maux de mer sont passés, la houle et les tempêtes nous bercent, et les promesses du capitaine sont maintenant une vieille rengaine. A quand une rasade généreuse de rhum qui nous permettrait de tenir encore quelques temps avant la mutinerie?

Optiweb est ouvert depuis le 24 juillet 2017 et un tutoriel a été envoyé à tous les salariés (Communication RH du 21 juillet 2017 jointe en annexe).

La Direction rappelle qu'aucun report de congés payés ne sera accordé au-delà du 31 décembre 2017.

2) Quel est le pourcentage de salariés de plus de 50 ans qui ont été recruté en CDI ces dernières années ? Est-ce que cela est-il conforme aux préconisations qui figurent dans le contrat de génération de 2014 ?

Le bilan du contrat de génération a été présenté en CE en novembre 2016.

- **En 2014, 3,5% de CDI de plus de 50 ans ont été embauchés. En 2015, ils étaient 9,4%.**
- **En 2015, les CDI de plus de 50 ans représentent 30% des effectifs de notre société.**

3) Comment se fait-il qu'on ait proposé à un CDD de la maintenance un contrat en classification 3 (Technicien de support) quand tous ses collègues se trouvent en classification 5 (Technicien support maintenance audiovisuel) ?

Le dossier a été régularisé en paie fin mai 2017, rétroactif à la date d'embauche avril 2017.

4) Combien de personnes sont passées de non cadre à cadre lors de la transposition de leur contrat au 1er janvier 2017 suite au passage dans le nouvel accord ?

Une trentaine de salarié(e)s positionné(e)s sur des groupes de qualification non cadre (B16.0, B170 ou B180) ont été repositionné(e)s sur des emplois de niveau cadre dans la nouvelle nomenclature des emplois de l'accord d'entreprise.
Ce repositionnement concerne essentiellement des assistant(e)s d'édition (information, magazines, multimédias de RFI et MCD).

5) Des salariés sont passés de 23 à 22 jours de RTT annuel lors de la mise en place du nouvel accord, cette journée perdue va-t-elle être rachetée ?

Le temps de travail théorique a été fixé à 204 jours pour l'ensemble des collaborateurs de France Médias Monde.

6) Précision apportée par Mr Chambolle le 2 décembre dernier, suite à un courrier d'un élu CGT sur les jours flottants 2016 :
"Trois jours flottants ont été déclenchés sur 2016 (1er mai, 8 mai et 25 décembre), pour deux attribués du fait de la journée de solidarité. Un seul avait été crédité jusque-là. Le deuxième jour (qui correspond au 25 décembre) a fait l'objet d'une fiche d'anomalie auprès de HR Conseil. C'est à la suite de cette fiche que ce jour flottant a été crédité pour tous les salariés concernés."
Or ce deuxième jour n'a été crédité que dans le courant du mois de novembre 2016, peu avant la désactivation de HR. Il n'a pas fait non plus l'objet d'une communication auprès des salariés !
Faute d'information sur ce point, nombre de salariés ont perdu ce flottant au 1er janvier.
La direction pourra-t-elle recréditer ou compenser financièrement ce jour flottant pour ceux qui ne l'auraient pas posé dans les délais...la direction étant elle-même largement hors délai lorsqu'elle l'a attribué aux salariés?

Le jour flottant correspondant au 25 décembre 2016 peut être reporté sur l'année 2017.

7) Suite à une erreur sur une fiche de paie rapidement rectifiée, le service de paie refuse d'en éditer une nouvelle en bonne et due forme. Tout salarié n'est-il en droit de recevoir ses fiches de paie correctement renseignées ?

Les obligations légales imposent aux entreprises de clôturer la paie en début de mois. Après cette clôture, les bulletins de salaire ne peuvent plus être modifiés ou réédités. Les corrections sont effectuées sur le bulletin du mois suivant sous forme de rappel ou de régularisation (lignes spécifiques sur le bulletin de salaire).

8) Les formateurs et prestataires extérieurs ne peuvent accéder au restaurant d'entreprise. Les escaliers et ascenseurs les y conduisent bien mais pas leur badge. Pourquoi ?

Les formateur(trice)s et les prestataires peuvent accéder au restaurant d'entreprise mais doivent s'acquitter des frais d'admission.

9) Aucun salarié n'a à entendre des propos déplacés. Dans certains services c'est malheureusement le cas, sans que les chefs de projet et autres encadrants ne bougent le petit doigt. Nous demandons à la direction d'intervenir afin que chaque collaborateur puisse travailler dans un environnement paisible.

La direction confirme qu'aucun salarié n'a à entendre de propos déplacés. Elle intervient lors du signalement de tout incident.

10) Pourquoi PRADIO n'a-t-il pas été installé dans les cabines d'insert pour éviter un transfert d'éléments à partir de l'ancienne version de Dalet ?

Le déploiement a été retardé suite à un problème de stock PC. La DTSI a reçu de nouvelles machines la semaine dernière. Ces machines doivent être testées avant déploiement.

Les cabines côté RUE sont toutes migrées en PRADIO avec des postes neufs. Coté RER, il reste des 4 postes dalet à changer. Le changement devrait être fait semaine prochaine.

11) Durant la réunion DP de février dernier, nous vous apprenions que la cabine de montage réservée à l'équipe TCR de MCD, située au 2ème étage, avait été démontée du jour au lendemain sans nous prévenir. Celle-ci manque toujours cruellement à l'heure actuelle ! Quand et où prévoyez-vous de nous en installer une nouvelle ? La qualité de travail et de vie de l'équipe technique en dépend.

La cabine sera libérée au mois d'août et rééquipée dans la foulée avec les outils pour les TCR MCD.

12) Le studio 51 est réquisitionné par la radio filmée ce qui handicape les rédactions langues du 5ème étage. Quand sera-t-il enfin rendu à ses réels utilisateurs ?

Le studio est en effet principalement utilisé pour de l'exercice sur des productions de radio visuelle jusqu'à fin août. Il sert malgré tout pour les productions des langues de temps à autre. Il devrait être disponible pour les rédactions du 5ème courant septembre à la fin des travaux du studio 01 qui produira par la suite les émissions radio visuelle.

13) Serait-il possible de changer les lunettes des toilettes de France24?

Une vérification va être demandée à Engie-Cofely et les lunettes seront changées si cela est nécessaire.
Les services généraux rappellent que les salariés peuvent les contacter directement pour ce type de demande ou faire intervenir une équipe de nettoyage, à l'adresse mail suivante : grp_affaires-generales@france24.com

14) Une grosse fuite a eu lieu à RFI au 4eme étage côté rue. L'eau provenant du plafond a rempli 6 grandes poubelles que les salariés ont dû vider. A quand une nouvelle installation du système de climatisation?

Le budget pour engager l'installation d'une nouvelle climatisation a été demandé. Ce budget est conséquent. L'arbitrage n'a pas encore été rendu.

15) Les terrasses sont souvent très sales: mégots jetés par terre, tables et chaises tachées... Serait-il possible de prévoir des passages plus réguliers des équipes de nettoyage?

Les services généraux ont transmis la demande au prestataire de nettoyage

16) Ce n'est malheureusement pas la première fois que la CGT vous demande d'agir sur le comportement de certains rédacteurs en chef. Serait-il possible de rappeler, dans toutes les langues et aussi à internet, que l'échange éditorial nourrit le débat. Les journalistes ne sont pas des petits soldats qui doivent exécuter les ordres. Il n'y a toujours pas d'échange ni de discussion constructive. Les rédacteurs et chefs d'édition doivent sans cesse travailler dans l'urgence et gare

à celui qui ose contredire le « red chef ». Pouvez-vous rappeler le sens de notre métier aux rédacteurs en chef ?

La direction estime que chaque journaliste doit pouvoir donner son avis et les rédacteur(trice)s en chef ou adjoint(e)s tranchent.

Tous les journalistes seront d'ailleurs invités à participer aux groupes de travail prévus à la rentrée. Dès la fin des congés, c'est-à-dire, dans les derniers jours du mois d'août, la Direction de la rédaction mettra en place les 4 groupes de travail suivants :

- **Le groupe qui planchera sur le lexique de nos chaînes. Comment nommer les choses, quelles nomenclatures journalistiques utiliser ? dans quels cas ? quels synthés ? quelles cartes ? quel vocabulaire sur tel ou tel dossier ?**
- **Le groupe chargé de la réflexion sur l'amélioration de nos procédures, le Workflow, la formation, les doublons…**
- **Un groupe de travail sur les reporters et le reportage. Qui fait quoi ? quand ? comment ? avec qui ? quel est le circuit de décision ? de validation ? de suivi éditorial et sécuritaire ?**
- **Le quatrième groupe travaillera sur le rapprochement web/broadcast, sur la transformation numérique, sur la fluidité de la communication et du travail au sein de la rédaction, sur notre présence sur les réseaux sociaux…**

17) Le fait que les salariés doivent avancer l'argent des taxis dérange toujours bon nombre de salariés. Le remboursement tarde très souvent. Le traitement des factures représente également une charge lourde pour les chargés de planning. Que comptez-vous faire ?

La faisabilité de l'amélioration de ce dispositif est toujours à l'étude par la direction financière.

Pour l'heure, aucun arbitrage n'a été rendu à ce sujet.

18) L'équipe de France24 à Raqqa a fait un travail magnifique. Depuis Issy-les-Moulineaux, coté Franco et Anglo il y a eu un très bon travail de retweet pour mettre en avant le travail de notre collègue James A. En revanche coté arabo il n'y a pas eu autant d'enthousiasme alors que les reporters travaillaient comme des dingues. Serait-il possible de rappeler que nos collègues sur le terrain ne peuvent pas tout faire et que la partie sur les réseaux sociaux doit être mieux suivie surtout lors de reportages aussi attendus.

La Direction de la rédaction ne peut que rejoindre cette demande et rappelle que le numérique est une priorité du contrat d'objectif et de moyen en terme de fonctionnement et de moyens.

19) Nous avons bien entendu qu'une salariée partie durant un an va prendre des fonctions importantes d'encadrement au sein de France24. Cette personne recevra-t-elle des cours pour manager des équipes éditoriales ? Pourriez-vous lui permettre d'apprendre la base du dialogue et plus précisément du dialogue sociale ?

La Direction accompagne tous les salariés dans leur prise de poste de management.

20) Une salariée ayant été insultée dans la rédaction internet demande un droit d'alerte au regard d'une probable évolution de carrière de la personne qui l'a insulté. Même si cette personne a envoyé ensuite des excuses, beaucoup de salariés de la rédaction internet s'étonnent d'apprendre que celle qui terrorise tout le monde bénéficierait d'une promotion, qui plus est, dans l'encadrement. Est-ce que cela veut dire que la direction ne prend pas la mesure des plaintes formulées à plusieurs reprises, notamment lors de la grande réunion d'internet en décembre dernier ?

La Direction a rencontré les salariées concernées pour entendre leur version et mis en œuvre les mesures nécessaires.

21) Combien de contrats ont été signés pour France24 en ESP ? Combien de contrats "FMM"? Combien de contrats spécifiques hors droit français et dans quelles conditions de travail pour les salariés comme pour les correspondants ? Quelles garanties de sécurité à ce jour ?

27 salarié(e)s sous CDI et 1 salarié(e) sous CDD en droit colombien ont été recruté(e)s par France Médias Monde Latina, Filiale de FMM. Ils(elle) suivent actuellement une formation éditoriale, aux outils techniques et à la sécurité. Les garanties en matière de sécurité pour la filiale basée à Bogota sont équivalentes à celles mises en œuvre pour FMM (bâtiment, mission,…).

22) Le réseau informatique pour France 24 en ESP est-il opérationnel ? Complètement lié aux réseaux de FMM ? Quelles conséquences sur les outils sachant que des pannes ont eu lieu déjà en lien avec le lancement annoncé de la chaîne ?

Le réseau informatique pour France 24 en espagnol, site de Bogota, bénéficie des mêmes garanties en matière de sécurité que celles mises en œuvre pour FMM.

23) La chaîne en espagnol utilisera-t-elle Avid ? OpenMedia ?

La chaîne en espagnol, basée à Bogota, utilisera les mêmes outils que la rédaction France 24 d'Issy les Moulineaux et notamment Inews.

24) Depuis quelques jours, l'utilisation de Veepeepost n'est plus possible : "Suite à un incident indépendant de notre volonté, l'accès à la plateforme VeepeePost est complètement interrompu jusqu'à nouvel ordre. La réconciliation automatique avec PRadio et Coed n'est donc pas possible" (communication de la DTSI). Quelle est la cause de cet incident qui perturbe grandement le fonctionnement des rédactions de RFI ? Un retour à Veepeepost est-il envisageable ?

Le fournisseur du service VeepeePost a interrompu de manière unilatérale le service suite à un litige sur un autre contrat.

Une solution provisoire manuelle a été proposée par le support afin que le service d'échange soit maintenu avec malheureusement une perte de l'automatisation disponible avec VeepeePost.

Tout est réalisé pour rétablir le service au plus tôt. Les équipes de développement de la DTSI étudient également la mise en place d'un service de substitution plus complet permettant de prévenir une nouvelle défaillance de ce service.

Questions FO

1) La sécurité des systèmes d'information de France Médias Monde est-elle garantie ? Si oui comment ?

Il est difficile de parler de garantie en termes de cyber sécurité. France Médias Monde met tout en œuvre pour assurer un niveau de sécurité informatique aux normes de ce que préconise l'ANSSI (Agence National de la sécurité du Système d'information). Le sujet est pris très au sérieux et de nombreux projets transverses aux différentes directions ainsi qu'avec d'autres chaines, terminés ou en cours, améliorent quotidiennement la cyber sécurité et la cyber défense de France Médias Monde.

De plus, « l'utilisateur » étant le point sensible dans une entreprise, des mesures de sensibilisations ont été faites et de nouvelles seront menées sur l'année 2018 auprès des salariés.

Un appel d'offre mutualisé est également en cours avec France Télévision. L'objectif est de construire un centre de gestion de sécurité des systèmes d'information qui nous permettra d'avoir une supervision des attaques en cours ou tentatives d'attaques sur notre système d'information, cela afin d'éviter que ne se reproduise ce qui s'est passé chez TV5 Monde.

2) L'employeur a l'obligation, de mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise une BDES (Base de Données Economiques et Sociales), appelée communément Base de Données Unique qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Pourquoi celle de France médias n'est-elle pas disponible ?

La BDES (Base de Données Economiques et Sociales) est disponible et accessible via l'adresse : https://www.bdu-francemm.com/
Le service du contrôle de gestion sociale adressera à nouveau aux élus l'identifiant et le mot de passe.

3) Où les représentants du personnel peuvent-ils consulter la Base de Données mise en place au niveau de l'entreprise ?

La BDES (Base de Données Economiques et Sociales) est accessible via l'adresse : https://www.bdu-francemm.com/

4) Combien de TCR et journalistes ont été formés à la « vidéo » ? Et quels sont les critères pour accéder à ces formations ?

En ce qui concerne la Vidéo Mobile, les formations ont concerné uniquement des journalistes (40),
Le critère d'accès était le volontariat auprès de la hiérarchie, du chef de projet en charge de ce dossier, service formation.
Pour l'heure, les TCR ne sont pas concernés par cette formation.

Une formation sur les bases de la réalisation Vidéo/TV dans le cadre du projet radio visuelle concerne les TCR (6).
Le Critère d'accès est défini par le service de formation interne.

5) Les salariés de France Médias Monde ont jusqu'à quel date pour la signature de leur avenant ? Quelles sont les conséquences si l'avenant n'est pas signé ?

La DRH traite au cas par cas les demandes des personnes ayant des demandes sur leurs avenants.

Les personnes non signataires de l'avenant garderont leur ancien découpage salarial et de fait leurs futures évolutions salariales seront calculées sur leur traitement de base découlant des anciennes dispositions contractuelles.

Par ailleurs :

- **Pour France 24 :**
  En cas de refus de signature de l'avenant, Les PTA ne bénéficieront pas de prime d'ancienneté et les journalistes percevront la prime d'ancienneté calculée selon l'ancien modèle.

  Pour France 24, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

- **Pour RFI/ MCD :**
  En cas de refus de signature de l'avenant, le découpage du salaire ne sera pas modifié et sera rétabli comme il l'était précédemment au 1er janvier 2017.

  Pour RFI et MCD, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant et qui n'auraient accepté le rachat de leurs jours ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

6) Faut-il avoir signé l'avenant de son contrat de travail pour pouvoir bénéficier des jours de récupération lié aux jours fériés travaillés ?

Les collaborateurs de RFI et MCD , ayant effectué le rachat des 7 jours de congés (4 jours dits « divers » et 3 jours dits « 39ème heure ») en 2016, bénéficient des récupérations au titre des jours fériés travaillés (cf. *Articles II/2.6.6 et III/3.5.6 Jours fériés* de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2017).

Les collaborateurs de RFI et MCD, n'ayant pas effectué le rachat en 2016, passeront en forfait de 204 jours après signature et rétroactivement au 1er janvier 2017. Ils pourront alors bénéficier des récupérations au titre des jours fériés travaillés.

Les collaborateurs de RFI et MCD, qui auront conservé leur avantage individuel acquis au titre des jours dits « divers » et jours dits « 39ème heure » ne bénéficieront pas de récupérations au titre des jours fériés travaillés, les jours « divers » étant un avantage ayant le même objet.

Les jours de récupération au titre des jours fériés travaillés sont intégrés dans les cycles de travail pour les collaborateurs de France 24 travaillant en cycle.

Les collaborateurs de France 24 non cyclés ne travaillent pas les jours fériés ou récupèrent les jours fériés travaillés ou tombant sur un jour de repos hebdomadaire.

7) Faut-il avoir signé l'avenant de son contrat de travail pour pouvoir bénéficier des 2 jours si le salarié à plus de 50 ans et travaille de nuit ?

L'attribution de 2 jours de repos supplémentaires par an pour les travailleurs de nuit à partir de l'âge de 50 ans, n'est pas subordonnée à la signature de l'avenant de transposition (cf. *Articles II/2.2.7.2 et III/3.2.6.2 Régime applicable au travail de nuit).*

8) Faut-il avoir signé l'avenant de son contrat de travail pour pouvoir bénéficier des 2 jours de RTT supplémentaire lié à certains cycles de travail ?

Dans les cycles 4/5/5 de RFI et MCD, deux jours supplémentaires de RTT viennent s'ajouter aux 4 jours de RTT à la main du salarié qui existaient auparavant.

Ces 2 jours correspondent à la transformation des 2 jours dits « 39ème heure », après rachat de 3 jours de 39ème heure.
Pour mémoire, le rachat pour passer d'un forfait de 197 jours/an à 204 jours/an (pour les journalistes de RFI et MCD) correspondait à :

- **4 jours dits « divers »,**
- **3 jours dits « 39ème heure »**

L'attribution des 2 jours supplémentaires, dans ce cas, est subordonnée à la signature de l'avenant en forfait à 204 jours / an.

9) Quelle est la date des prochaines NAO ?

Les discussions reprendront après l'été.

10) Il y a encore des « retards/oubli » de paiement des pigistes, malgré les engagements de la direction à régler rapidement les dysfonctionnements pourquoi ?

Depuis le début de l'année, l'équipe projet SIRH s'emploie à corriger les problèmes et à améliorer l'outil, les process et les informations fournies aux pigistes :

- **communication spécifique,**
- **accompagnement par les gestionnaires de paie,**
- **adresse mail dédiée,**

- **réunion d'information avec les organisations syndicales et représentants des pigistes France 24 /RFI**

Depuis le mois de juin, un relevé de piges est adressé en complément des bulletins de salaire.

11) Pourquoi n'avez-vous toujours pas envoyé un récapitulatif des congés, RTT, récupérations etc ... aux personnels de FMM ? Prévu en mars, nous sommes en juillet et toujours rien, pourquoi ?

Optiweb est ouvert depuis le 24 juillet 2017 et un tutoriel a été envoyé à tous les salariés (Communication RH du 21 juillet 2017 jointe en annexe).

La Direction rappelle qu'aucun report de congés payés ne sera accordé au-delà du 31 décembre 2017.

12) La direction déclarait lors des réunions DP de Mars et Avril :
« Les salariés vont recevoir dans les jours qui viennent l'état de leur CET au 31 décembre 2016. Le nouveau CET sera prochainement mis en place » puis *« le publipostage est en cours de préparation et fera l'objet de l'envoi d'un courrier individuel »* et pour finir *« L'outil de gestion du nouveau CET est toujours en cours de finalisation. »* En juillet, c'est prêt ?

Un publipostage est prévu à la rentrée à l'attention des salariés qui avaient déjà un CET (RFI et MCD). Le courrier précisera la valeur du CET au 31 décembre 2016 et les modalités de transfert dans le nouveau CET instauré depuis le 1er janvier 2017 (limité à 120 jours).

Pour les collaborateurs qui ne bénéficiaient pas de CET (essentiellement France 24), les modalités d'alimentation (5 jours/an hors congés payés) seront précisées à la rentrée par le biais d'une communication RH.

13) Par quel régime complémentaire de prévoyance sont couverts les pigistes de France Médias Monde ?

Les pigistes cotisant aux caisses françaises sont couverts par Audiens en matière de prévoyance.

14) La convention collective nationale des journalistes prévoit des assurances pour risques exceptionnels pour toutes les entreprises de presse et FMM en prévoit-elle pour ses correspondants ?

Toute personne effectuant une activité pour notre société est couverte par l'assurance risques exceptionnelles sous réserve d'un ordre de mission.

15) A FMM, est-ce que le montant de rémunération est abondé lorsque le pigiste travaille dans les mêmes conditions qu'un CDI qui perçoit des forfaits liés à l'activité ?

Les barèmes sont différents entre RFI et France 24 :

- **à RFI, les barèmes sont liés au type de vacations. Par conséquent la compensation de la pénibilité du travail de nuit est intégrée dans le montant de la pige,**

- **à F24, les barèmes sont établis en fonction de l'emploi occupé. Aussi, les primes liées au travail de nuit viennent s'ajouter au montant de la pige.**

Des discussions sont en cours dans le cadre des NAO pour revoir les barèmes de RFI.

16) A FMM, existe-t-il un tarif piges avec carte de presse ?

Il n'existe pas de barèmes différenciés entre les journalistes pigistes titulaires de la carte de presse et les journalistes pigistes non-titulaires.

Conformément aux dispositions de la CCNTJ, les journalistes pigistes non-titulaires de la carte de presse ne perçoivent pas de 13ème mois à France 24.

A RFI tous les journalistes pigistes perçoivent un 13ième mois.

Des discussions sont en cours dans le cadre des NAO pour harmoniser ces pratiques.

17) A FMM, existe-t-il un tarif piges sans carte de presse ?

Cf. réponse précédente

18) La présidence et la direction de FMM ont annoncé en début de mois une réorganisation de la direction des rédactions de France 24. La répartition des responsabilités et la position des directeurs et adjoint restent encore floues pour les salaries. Est-il possible de communiquer un organigramme clair avec les nominations ?

Comme annoncé lors de la réunion du 6 juillet dernier, le directeur de France 24 a confié à plusieurs cadres de la rédaction une réflexion sur l'organisation et la mise place de groupes de travail. Le directeur a précisé hier à l'ensemble de la rédaction l'état d'avancement du projet et le calendrier de la mise en place de la réforme de la rédaction.

1) **A la rentrée, nous consulterons les IRP sur la création d'un poste transverse FMM de coordination éditoriale, un poste de chef d'infos et un poste de directeur adjoint. Des fiches de postes seront définies.**

2) **Parallèlement, dès la fin des congés, c'est-à-dire, dans les derniers jours du mois d'août, nous mettrons en place les 4 groupes de travail suivants :**

- **Le groupe qui planchera sur le lexique de nos chaînes. Comment nommer les choses ? quelles nomenclatures journalistiques utiliser ?…dans quels cas ?…quels synthés ? quelles cartes ? quel vocabulaire sur tel ou tel dossier ?…**
- **Le groupe chargé de la réflexion sur l'amélioration de nos procédures, le Workflow, la formation, les doublons…**
- **Un groupe de travail sur les reporters et le reportage. Qui fait quoi ? quand ? comment ? avec qui ? quel est le circuit de décision ? de validation ? de suivi éditorial et sécuritaire ?**
- **Le quatrième groupe travaillera sur le rapprochement web/broadcast, sur la transformation numérique, sur la fluidité de la communication et du travail au sein de la rédaction, sur notre présence sur les réseaux sociaux…**

Suite aux travaux de ces groupes de travail, la Direction procèdera à une consultation des IRP, sur les réformes de structures des actuelles Directions Web et Reportages.

L'objectif est d'être prêt fin septembre, début octobre.

19) Les correspondants de France 24 ont un statut différent de ceux de Rfi, on le sait car il est demandé à la plupart des pigistes de créer des boites des productions, il y a ensuite un contrat entre eux et france24 via une boite de production. Les correspondants ont appris récemment que sur certaines villes/régions géographiques comme Rio ou Abidjan, FMM ferait des « appels d'offres » afin de choisir la boite de production qui travaillera pour la rédaction. Si c'est le cas, quand et sur quel support seront publiés ces appels d'offres ? Quelle sera la procédure ? Quel délai d'attribution? Est-ce que toutes les villes ou secteur géographique suivront la procédure ? Cela va-t-il remettre en cause la relation entre FMM et certaines boites de productions déjà en place?

Compte tenu des moyens techniques nécessaires à la réalisation des missions et des sujets, France 24 a depuis sa création mis en place un système de correspondances, basé sur des sociétés de production.

Dans les cas évoqués dans la question, il s'agit d'une mise en concurrence et non d'un appel d'offre. Les dossiers sont examinés par la direction de la rédaction, la direction technique, le service juridique et la direction générale afin de retenir la société répondant à tous les critères du cahier des charges.

20) Apres le départ des correspondants à Abidjan, l'intérim a été donne à la société Hémisphère Sud. Cette société est aussi candidate à l'appel d'offre pour Abidjan. Est-ce que ça veut dire que cette société de production est déjà retenue ? Et Octroyer l'intérim a une société candidate n est ce pas ici du favoritisme ?

Aucune société n'a été retenue à ce jour. En revanche, la rédaction se devait d'avoir une correspondance à Abidjan d'où la mise en place d'un intérim.

21) Les changements de correspondants de France 24 peuvent-ils faire l'objet de plus de transparence ? En effet les départs et remplacements sont trop souvent connus au détour d'un couloir ou par hasard à l'antenne alors que des salariés de France 24 peuvent prétendre à un moment donné dans leur carrière professionnelle pouvoir partir à l'étranger, encore faut-il avoir l'information, qui aujourd'hui semble destinée un nombre restreint, pourquoi ?

La Direction s'emploie à diffuser l'information sur les appels d'offre ou les mises en concurrence le plus largement possible.

22) Le 13 février 2017, dans le communiqué de la DRH, il était indiqué que « le traitement des demandes de congés au format papier étant en cours d'achèvement, vos soldes actualisés seront disponibles au plus tôt sur le bulletin de février », ce n'est pas le cas. Quand les soldes actualisés seront-ils disponibles ?

Optiweb est ouvert depuis le 24 juillet 2017 et un tutoriel a été envoyé à tous les salariés (Communication RH du 21 juillet 2017 jointe en annexe).

23) Au sujet des questions posées sur l'avenant, quand la direction a répondu à certains salariés, quel est le délai de réponse des salariés ?

Lorsque la Direction a répondu aux questions des salariés sur les avenants, elle attend que ces salariés se positionnent dans un délai raisonnable sur la signature de leur avenant.

24) Un CET pour tous en 2017, oui mais quel mois ? Si l'ouverture ne se fait pas en 2017, que se passe-t-il pour les jours de récupérations ou RTT que les salariés avaient prévu de garder pour alimenter leur CET ? Seront-ils perdus ? Payés ? Feront-ils l'objet d'un report en 2018 ?

Les collaborateurs qui ne bénéficiaient pas de CET (essentiellement France 24) pourront dès 2017 alimenter leur CET. Les modalités d'alimentation seront précisées à la rentrée par le biais d'une communication RH.

La Direction rappelle qu'aucun report de congés payés ne sera accordé au-delà du 31 décembre 2017.

25) Les portes des toilettes à FMM ont été changées, pourquoi ?

Ces portes ont été renforcées dans le cadre de mesures de sécurité. Une formation obligatoire est dispensée à l'ensemble du personnel pour communiquer sur ces mesures.

26) Cette année les moustiques sont de retour à F24, serait-il possible de programmer un traitement anti-moustique ?

Les services généraux peuvent mettre en œuvre cette opération.

27) La prise de congés n'est pas la même à RFI, MCD et France 24, pourquoi ? Harmonisation ou pas harmonisation ?

Les modalités de prise de congés diffèrent selon les ex-sociétés RFI, MCD ou France 24. Des discussions seront ouvertes sur ce thème à la rentrée. Par principe, les modalités de prise de congé doivent permettre de travailler le nombre de jours prévus dans l'accord.

28) Pour les salariés qui ont vendu des jours (divers, 39ième heure), qui travaillent en 4/5/5, quand auront-ils le bénéfice des 2 jours RTT ?

Dans les cycles 4/5/5 de RFI et MCD, deux jours supplémentaires de RTT viennent s'ajouter aux 4 jours de RTT à la main du salarié qui existaient auparavant.

Ces 2 jours correspondent à la transformation des 2 jours dits « 39ème heure », après rachat de 3 jours de 39ème heure.
Pour mémoire, le rachat pour passer d'un forfait de 197 jours/an à 204 jours/an (pour les journalistes de RFI et MCD) correspondait à :

- **4 jours dits « divers »,**
- **3 jours dits « 39ème heure »**

L'attribution des 2 jours supplémentaires, dans ce cas, est subordonnée à la signature de l'avenant en forfait à 204 jours / an.

Questions CFTC

1) La Direction a assuré que le rétro-planning concernant Optiweb (portail congés) sera ouvert à la mi-juillet. Ce n'est pas encore le cas. Où en est on? Sera-t-il disponible pour les salariés de toutes les entités de FMM (MCD, RFI et France 24)? La direction prévoit-elle une communication ou un document explicatif pour expliquer aux salariés les modalités de ce logiciel?

Optiweb est ouvert depuis le 24 juillet 2017 et un tutoriel a été envoyé à tous les salariés (Communication RH du 21 juillet 2017 jointe en annexe).

2) La direction de FMM a expliqué à plusieurs reprises que les jours de récupération (récup') ne se perdent pas et que s'ils ne sont pas pris dans les délais, ils sont payés. Or, il y a encore trop de récup « perdues ». Serait-il possible de mettre en place un système automatique et transparent pour que le salarié soit informé du paiement de ces récup non prises dans les délais?

Un état individuel d'acquisition et utilisation (prises, paiement,...) est en cours de développement et permettra à chaque salarié d'avoir une vision complète de ses récupérations. Il doit être livré en septembre-octobre.

3) Plusieurs pistes ont été évoquées par la direction concernant les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) de l'année 2017. Or, les salariés attendent avec impatience ces NAO pour pouvoir régler leurs situations. Pouvez-vous nous confirmer ici les grandes lignes des choix de la direction concernant les NAO?

Les discussions reprendront après l'été.

4) Avec la lettre reçue par les salariés de France 24 leur permettant enfin de bénéficier des jours au titre de l'allégement du temps de travail, un Compte Epargne Temps (CET) a été ouvert de facto pour chaque salarié de FMM. Pouvez-vous nous confirmer qu'il reste possible pour chaque salarié de poser sur ce CET les jours de l'allègement et les 5 jours auxquels il a droit au titre de 2017 ?

Les salariés de France 24 pourront alimenter leur CET avec

- **les jours acquis par les personnels cyclés concernés par l'allégement du temps de travail (il s'agit des jours acquis en attendant la mise en place des nouveaux tableaux de service).**
- **les 5 jours annuels (hors congés payés) prévus dans l'accord sur un Compte Epargne Temps (CET) .**

5) A qui les salariés doivent-ils s'adresser pour alimenter leurs CET? La direction prévoit-elle une communication ou un document explicatif pour expliquer aux salariés les modalités du CET?

Les salariés peuvent s'adresser à leur gestionnaire de paie.
Les modalités d'alimentation seront précisées à la rentrée par le biais d'une communication RH.

6) Le 6 juillet, la direction de France 24 a lancé des pistes de réorganisation de la direction de la rédaction. Plusieurs sujets restent flous et les salariés auraient aimé obtenir quelques précisions :

6a/ Pour quelle date, dans l'idéal, prévoyez-vous la mise en place de ce nouvel organigramme? Quand sera-t-il présenté aux IRP?

Le Directeur a précisé hier à l'ensemble de la rédaction l'état d'avancement du projet et le calendrier de la mise en place de la réforme de la rédaction.

- **A la rentrée, nous consulterons les IRP sur la création d'un poste transverse FMM de coordination éditoriale, un poste de chef d'infos et un poste de directeur adjoint. Des fiches de postes très précises seront définies.**

- **Parallèlement, dès la fin des congés, c'est-à-dire, dans les derniers jours du mois d'août, nous mettrons en place les 4 groupes de travail suivants :**
  - **Le groupe qui planchera sur le lexique de nos chaînes. Comment nommer les choses ? quelles nomenclatures journalistiques utiliser ? dans quels cas ? quels synthés ? quelles cartes ? quel vocabulaire sur tel ou tel dossier ?**
  - **Le groupe chargé de la réflexion sur l'amélioration de nos procédures, le Workflow, la formation, les doublons…**
  - **Un groupe de travail sur les reporters et le reportage. Qui fait quoi ? quand ? comment ? avec qui ? quel est le circuit de décision ? de validation ? de suivi éditorial et sécuritaire ?**
  - **Le quatrième groupe travaillera sur le rapprochement web/broadcast, sur la transformation numérique, sur la fluidité de la communication et du travail au sein de la rédaction, sur notre présence sur les réseaux sociaux…**

Suite aux travaux de ces groupes de travail, la Direction procèdera à une consultation des IRP, sur les réformes de structures des actuelles Directions Web et Reportages.

L'objectif est d'être prêt fin septembre, début octobre.

6b/ En attendant la mise en place de cet organigramme, qui assure l'intérim dans chaque service? Les salariés craignent un relâchement hiérarchique après les dernières annonces à cause du flou qui enveloppe les attributions de chaque directeur/responsable.

Jusqu'à la mise en place de la nouvelle organisation, la ligne managériale est maintenue à l'identique.

6c/ La direction a répondu à la demande des salariés en proposant de créer un poste de directeur des news. Pourriez-vous définir précisément son rôle et ses responsabilités?

A la rentrée, nous consulterons les IRP sur la création d'un poste transverse FMM de coordination éditoriale, un poste de chef d'infos et un poste de directeur adjoint. Des fiches de postes seront définies.

6d/ Vous avez parlé d'un « pôle reportage », et demandé à Loïck Berrou, Pascal Mizrahi et Matthieu Mabin de se pencher sur le sujet. Ont-ils une date butoir à laquelle ils devront faire une proposition ?

Un groupe de travail spécifique sur les reporters et le reportage est prévu à la rentrée :

- **Qui fait quoi ?**
- **Quand ?**
- **Comment ?**
- **avec qui ?**
- **quel est le circuit de décision, de validation, de suivi éditorial et sécuritaire ?**

6e/ Il a été annoncé que les équipes d'internet seraient rattachées à la direction de leur langue de travail, afin de s'assurer de mieux les inclure dans les décisions et les missions. Quel serait donc le nouveau rôle de leur rédactrice en chef, Marie Valla, dans une telle organisation? De qui dépendront-ils pour le choix des personnels à partir sur le terrain, à couvrir les spéciales, à valider les remplacements? Selon quel calendrier ces changements sont-ils prévus ?

Un groupe travaillera sur le rapprochement web/broadcast, sur la transformation numérique, sur la fluidité de la communication et du travail au sein de la rédaction, sur notre présence sur les réseaux sociaux…

6f/ Quel sera le rôle de la direction des environnements numériques dans la «transformation digitale» annoncée par la direction ?

La direction des environnements numérique conserve et renforcera son rôle de coordination et de cohésion des projets et des initiatives en matière d'innovations et de développement de 3 marques de France Médias Monde.

7) La Direction numérique (DEN) a annoncé qu' « un prestataire avec qui nous travaillons va nous mettre à disposition à titre gracieux une ressource Community management à mi-temps pendant 6 mois ».

7a/ Est-ce légal comme procédure ?

7b/ La direction numérique (DEN) fait de plus en plus appel à ce même prestataire. Quel est le cadre de cette prestation?

Dans le cadre du contrat actuel, le prestataire a fait une proposition commerciale consistant à mettre à disposition à titre gracieux de FMM ½ journée par jour durant 6 mois une ressource en « community manager ». Cette mesure encadrée contractuellement.
La direction des environnements numériques, comme toutes les directions de FMM, rappelle qu'elle respecte les dispositions réglementaires en matière de mise en concurrence des prestataires (fiche de mission, appel d'offre auprès de plusieurs prestataires, …).
Ainsi, la Direction des environnements numériques travaille avec différents prestataires.

La société de prestation de service, ciblée par la question, offre effectivement des prestations de qualité, dispose de profils « rares » qui répondent aux critères figurant dans les appels d'offres.

8) L'équipe des réseaux sociaux est "sur-sollicitée" (souvent en soirée et week-ends) par les rédactions et ne peut supporter cette charge de travail grandissante. Il est impératif de garantir une nouvelle et meilleure organisation de travail. Que compte faire la direction ?

La Direction dans la cadre du développement numérique est soucieuse de la situation des équipes des « réseaux sociaux ».
A ce titre, une réflexion globale est en cours tant sur les moyens (répartition des postes prévus dans le COM 2016/2020) que sur l'organisation du travail (astreintes, vacations décalées, …) afin de répondre aux sollicitations des 3 marques.
La Direction ambitionne d'apporter de premières propositions à l'automne.

9) Pouvez-vous nous assurer que les formations Open Media faites par les salariés n'ont pas été décomptées du quota d'heures de formation de chaque salarié ?

Ces formations ont été réalisées à la demande de l'employeur et se sont, à ce titre, déroulées sur le temps de travail des salariés concernés.
A aucun moment ces formations ne peuvent impacter les heures acquises par les salariés dans le cadre du CPF.
2 raisons à cela :

- **chaque salarié est « propriétaire » de ses heures**
- **les heures CPF ne peuvent être utilisées que pour réaliser des formations éligibles dont la liste est disponible sur le site http://www.moncompteformation.gouv.fr**

10) Les formations Open Media faites sur les jours off des salariés devaient être payées or pour l'instant ce n'est pas le cas. Pouvez-vous nous dire quand cela sera fait?

Le secrétariat général vient de transmettre, au service administration/paie, les informations concernant la participation à la formation OpenMédia sur les jours OFF des permanents.
La régularisation devrait intervenir sur la paie du mois d'août.

11) La promesse de la direction générale de fournir un code G7 aux salariés de France 24 travaillant systématiquement la nuit ne semble pas suivie d'effet. Les salariés ne connaissant pas la procédure à suivre. Veuillez définir les personnes pouvant bénéficier de ces codes et leur envoyer une communication précise de la procédure que vous avez définie.

Le dossier est toujours à l'étude par la direction financière sur la faisabilité d'un tel dispositif.
Pour l'heure, l'arbitrage n'a pas été rendu.

12) Les inquiétudes sont toujours grandes parmi les salariés de FMM à propos du recrutement d'une personne fichée S parmi l'équipe de sécurité. Les explications de la direction lors de la dernière réunion semble ne pas rassurer les salariés qui se posent de sérieuses questions sur le niveau de sécurité au sein de l'entreprise.

12a/Pouvez-vous donc faire une bonne fois pour toute, une communication à part et claire à ce sujet afin d'expliquer à tout le monde ce qu'il s'est réellement passé ?

France Média Monde, comme toutes les entreprises n'a pas la possibilité et le droit de vérifier si les agents de sécurité travaillant sur notre site sont fichés S. Cette information n'est pas accessible au public, ni aux entreprises. Les sociétés de sécurité effectuent toutes les vérifications obligatoires imposées par le CNAPS (Conseil National des Activités Privées de Sécurité). Les agents de sécurité doivent disposer d'une carte professionnelle en cours de validité.

Rappel de La législation:

Les personnes souhaitant exercer au sein d'une entreprise de sécurité privée doivent être titulaires d'une carte professionnelle délivrée par le CNAPS.
Celle-ci est valable 5 ans sur tout le territoire et doit être renouvelée 3 mois avant sa fin de sa validité.

Délivrée sous forme dématérialisée par le CNAPS (caractères alphanumériques), il appartient à l'employeur, après avoir vérifié la validité de l'autorisation dans le téléservice du CNAPS « titre individuel », de délivrer à ses employés une carte matérialisée (souvent appelée « badge ») propre à l'entreprise.

Pour obtenir sa carte professionnelle, il faut justifier de l'aptitude professionnelle à exercer la ou les activité(s) correspondant à la demande. Peuvent justifier de leur aptitude professionnelle les personnes ayant suivi une formation et titulaire d'un diplôme (CQP, titres enregistrés au RNCP, diplômes européens sous conditions d'équivalence) ou celles bénéficiant d'une équivalence (policiers et gendarmes, policiers municipaux, militaires, selon certaines conditions).

L'examen d'une demande d'autorisation inclut notamment une enquête administrative durant laquelle sont consultés les fichiers TAJ (traitement des antécédents judiciaires), FPR (fichier des personnes recherchées) et B2 (bulletin n° 2 du casier judiciaire). Cette enquête permet de vérifier que le demandeur n'a pas commis d'actes incompatibles avec l'exercice d'une activité privée de sécurité.

Il est rappelé que France Médias Monde soustraite les prestations de sécurité du bâtiment à des sociétés spécialisées. Un de nos prestataires de sécurité a mis fin à la période d'essai d'un de ses collaborateurs qui ne présentait pas de garanties suffisantes.

12b/ Pouvez-vous renvoyer une communication sur la conduite à suivre en cas de problème de sécurité (attaque, attentat, incendie…)?

Un affichage au sein des locaux de FMM explique les procédures à suivre. Par ailleurs, des formations à la sécurité (incendie / attaque / attentat) ont été mises en place pour l'ensemble des collaborateurs (environ 500 personnels formés à ce jour). Ces formations sont obligatoires et devront être suivies par tous.

12c/ Une question en particulier revient en force : Pourquoi la sécurité est-elle quasiment inexistante la nuit et les week-ends ? Il y a certes moins de personnels, mais les menaces n'en sont pas moins réelles.

Les week-ends et les jours fériés les bâtiments sont sous contrôle d'accès. Il faut donc badger pour rentrer dans les locaux.

Un agent mobile fait des rondes sur les 2 bâtiments. Un agent du 1er étage de F24 contrôle l'accès à l'immeuble du 62 et un agent à l'intérieur du 80 contrôle également les entrées.

13) A partir du 1er octobre 2017, l'utilisation de la cigarette électronique dans les locaux des entreprises sera sanctionnée par une amende de 150 €. Une signalisation apparente devra être installée dans tous les lieux où s'appliquera cette interdiction. En cas d'absence de signalisation, le responsable des lieux s'exposera à une amende pouvant aller jusqu'à 450 euros (contravention de 3e classe). Que prévoit la direction à ce sujet ?

Une campagne d'affichage sera réalisée à cet effet à la rentrée et le CHSCT sera associé à la mise en œuvre de cette interdiction.

14) L'entrée du 80 prend l'eau ! La partie de la toiture en verre, qui devait à l'origine être remplacée très rapidement, ne l'est pas depuis de longues semaines. C'est non seulement peu sérieux auprès des invités, mais c'est surtout très dangereux pour tous de devoir poser des seaux dans l'entrée pour minimiser l'inondation. Comment est-ce possible qu'une situation perdure aussi longtemps ? D'où vient le problème ? Quand sera-t-il résolu ?

Le vitrage a été commandée par le propriétaire il faut compter un délai de livraison du fournisseur (St Gobin). Cette livraison est retardée par des soucis informatiques rencontrés par le fournisseur.

En attendant le nouveau vitrage, les services généraux s'emploient de trouver la meilleure solution afin d'éviter les fuites.

15) Une des tables du bureau de l'accueil (celle du côté droit), n'est pas stable et menace de tomber lorsque les personnes s'appuient dessus pour parler au personnel d'accueil. Quand sera-t-elle réparée ? Elle est assez lourde et donc dangereuse.

Cette table sera réparée prochainement.

16) Le système d'aération des toilettes du 1er et 2ème étage du bâtiment 62 semble défaillant. L'énorme accumulation de la poussière sur les bouches d'aération semble confirmer qu'ils n'ont pas été nettoyées depuis des années (voire jamais). Cette situation engendre des odeurs nauséabondes. En même temps, les instructions invitent les salariés à fermer chaque cabine de toilette après utilisation! Veuillez régler le problème urgemment.

Les services généraux transmettront à la DTSI en charge de cette intervention.

17) Les dispositions légales prévoient que l'employeur mette à la disposition des délégués du personnel (DP) un local pour qu'ils puissent exercer leurs mandats. Ce local est différent de ceux réservés aux sections syndicales des organisations représentatives. FMM a t-elle réservé un local aux DP?

Les dispositions légales permettent aux délégués du personnel (DP) d'utiliser le local du CE.

La Direction va examiner des solutions alternatives pour permettre aux élus DP de se réunir.

Ses propositions seront soumises aux CHSCT et aux élus DP.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 29 août 2017

Questions CFDT

1. Comment la Direction, qui vient d'élaborer sa Charte de déontologie, peut-elle justifier de faire travailler un correspondant, dont la société de production audiovisuelle passe par ailleurs des contrats avec l'Etat dont il traite l'actualité pour FMM ? Quelles limites et contrôles sont mis en place ?

Dans la mesure où FMM ne contracte pas d'accord d'exclusivité avec les sociétés de production partenaires, ces dernières ont capacité à travailler avec d'autres clients. Pour autant, la Direction conserve un regard attentif à ces collaborations extérieures pour s'assurer qu'elles ne sont pas incompatibles avec nos médias. Aussi, la Direction demande dans la plupart des cas à ce que les journalistes qui interviennent sur nos antennes ne puissent pas intervenir chez des médias concurrents.

2. Que dit cette Charte de déontologie sur ce mélange des genres, dommageable pour la crédibilité et l'indépendance de nos médias ?

La charte rappelle le principe d'indépendance, elle établit :

- **de refuser toutes les pressions ou consignes extérieures et n'accepter de directive rédactionnelle que des responsables de rédaction ;**
- **d'éviter toutes les situations pouvant compromettre l'intégrité journalistique sous l'influence des groupes de pression politiques, économiques, idéologiques, religieux, sociaux ou culturels.**

En revanche, la charte ne fait pas référence au principe d'exclusivité.

3. Où peut-on consulter la Charte de déontologie ? A-t-elle été envoyée à toutes les rédactions, ainsi qu'aux réseaux de correspondants ?

La Charte de déontologie sera adressée à tous les journalistes par courriel avec avis de réception. Elle sera par ailleurs mise en ligne sur intranet.

Malgré l'annonce de la Direction intervenue au cours de l'été, le logiciel de congés n'est pas opérationnel et les salariés ont constaté de nombreux dysfonctionnements à leur première tentative de connexion, certains n'ayant même pas pu se connecter car leur dossier dans la base salariés n'avait pas été relié au nouveau logiciel… Voici la liste non exhaustive des problèmes et erreurs surgis depuis un mois :

4. Des salariés nous ont alertés après avoir constaté des crédits de jours auxquels ils n'ont plus droit. Mais combien sont-ils en tout ? Comment la Direction compte-elle résorber ces erreurs avant que les salariés consomment ces jours alors qu'ils devront les rendre ? Va-t-on appliquer la règle de « l'erreur de la banque en votre faveur » ?

Conformément à l'annonce de la Direction, le logiciel de gestion des congés a bien été ouvert aux salariés fin juillet.

A ce jour, nous n'avons pas connaissance de salariés ne pouvant se connecter sur le logiciel et tous les salariés en CDI sont effectivement présents dans ce nouveau logiciel interfacé au logiciel de paie.

Certaines anomalies ont été identifiées concernant un nombre restreint de salariés et sont en cours de résolution.

La règle de « l'erreur de la banque en votre faveur » n'a pas de sens dans le cas présent ; les salariés ayant droit à un contingent d'absences annuelles selon les dispositions de leur contrat de travail.

5. Le flou est grand aussi sur l'origine des jours de récupération crédités. Pour vérifier la conformité de leurs compteurs et éviter les litiges, les salariés ont besoin de savoir à quoi correspond chaque récupération, sinon il est impossible de s'y retrouver. La Direction compte-t-elle mentionner clairement la raison de la récupération ?

Comme annoncé à plusieurs reprises, (et notamment durant la séance d'explication d'E. Chambolle en DP au mois de juillet), un état récapitulatif des acquisitions, prises et paiement des récupérations est en cours de développement par la société éditrice d'Optichannel, logiciel maître du calcul des récupérations. Cet état sera éditable par les salariés eux-mêmes et à tout instant.

6. Comment des salariés peuvent-ils se retrouver avec des soldes à virgules fantaisistes dans leurs jours de récupération, comme par exemple 2,82 alors que ceux-ci ne peuvent s'exprimer qu'en journée pleine (1) ou en demi-journée (0,5) ?

Les décimales peuvent correspondre à des récupérations en heures.

7. Dans optiweb, l'unité pour les journalistes est « jour ». Mais tous les jours mentionnés n'ont pas la même valeur. La Direction peut-elle expliquer ces différences aux salariés ?

La mention « Ouvré » ou « Calendaire » sera accolée prochainement aux motifs de congés.

Historiquement, les jours de fractionnement apparaissaient sur les soldes des salariés F24 par anticipation. Quelle est la nouvelle règle aujourd'hui pour l'ensemble des salariés de la même entreprise ?

Les jours de fractionnement sont calculés et attribués tout au long de l'année selon les conditions fixées par l'accord d'entreprise.

Ainsi, conformément à l'article II/2.6.2 (PTA) - Fractionnement des congés payés annuels : ***Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1er mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :***

- ***Si le salarié prend, en continu ou non, dans cette période, entre 11 et 15 jours ouvrés de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;***

- ***S'il prend, en continu ou non, 16 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.***

Et, conformément à l'article III/3.5.2 (Journalistes) - Fractionnement des congés payés annuels : ***Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1er mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :***

- ***Si le salarié prend, en continu ou non, dans cette période, entre 2 semaines et un jour et 3 semaines de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;***

- ***S'il prend, en continu ou non, plus de 3 semaines, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.***

8. Où apparaissent les jours flottants ?

Dans la fenêtre des compteurs accessibles dans Optiweb.

9. Pourquoi, quand un salarié dépose ses congés, aucune ligne n'indique clairement le nombre de jours consommés ?

Le calcul du nombre de jours correspondant à la prise est donnée au moment de la dépose, et lorsque le salarié ouvre sa dépose en modification.

Il n'y a pas d'affichage prévu de cette valeur par ailleurs. La remarque a été prise en compte et nous examinons si nous pouvons modifier le système dans le sens demandé.

10. Pourquoi est-il impossible de déposer des jours de congés a posteriori, c'est-à-dire de régulariser une absence imprévue ?

Cette opération se fait par simple mail à son gestionnaire de paie pour garantir sa bonne prise en compte en paie.

11. Ou apparaissent les jours pris pour enfants malades / évènements familiaux ? Comment sont-ils exprimés et traités ?

Ces jours apparaissent dans la liste des motifs de congés dans Optiweb.

12. Comment un salarié peut-il avoir 21 jours de RTT au compteur en août ?

Il s'agit d'une anomalie. Nous sommes en train d'étudier sa cause pour la corriger.

13. De manière générale, pourquoi le pop-up affichant le compteur de congés et droits à absence est-il si petit ?

Le logiciel est développé comme cela. Comme pour tout site web, la combinaison de touches Contrôle +, ou le menu Zoom permet d'agrandir la police de caractère d'affichage.

14. Y a-t-il eu une formation au logiciel pour tous les salariés amenés à gérer cette interface (cote administrateurs, chefs de service et planificateurs…) ?

Des présentations ont été réalisées auprès des chefs de service et un tutoriel a accompagné la mise en place du logiciel.

15. La direction s'est-elle assurée d'avoir nommé (et informé voire formé) un interlocuteur congés dans chaque service/direction ?

Le gestionnaire de paie est l'interlocuteur privilégié en cas de questions excédant les possibilités offertes par Optiweb.

16. La Direction peut-elle élaborer un mode d'emploi ou un mémo à destination des salariés pour expliquer tout ce qui ne paraît pas clair ?

Un tutoriel a été envoyé à chaque salarié. Un mémo pourrait être réalisé.

17. A France24, ces derniers mois, l'accord avec la direction sur le passage des pigistes non présentateurs à l'Antenne est tombé à l'eau. On découvre de nouvelles têtes des fois sur des tranches très importantes sans comprendre qui a validé leurs passages ? Une situation qui impacte leurs collègues permanents ainsi que les autres pigistes qui se sentent lésés. Quand la direction va-t-elle enfin définir et appliquer une procédure claire commune à tout le monde (tests linguistiques, JTs à Blanc, entretiens …) ?

Le processus existe déjà, il est clair et s'applique pour toutes les personnes qui sont appelées à faire de l'antenne. Les directeurs des antennes dans un premier temps donnent leur accord pour retenir et former les candidats. Les candidats effectuent des tests de présentation à blanc pendant leur formation. Ces tests doivent être validés par le directeur dans un deuxième temps pour qu'ils soient programmés par le planificateur.

18. Ces derniers temps, de nouveaux journalistes arabophones rejoignent la rédaction de France 24 (TV + internet). Chose que nous saluons vu le manque d'effectifs quasi permanent. Par ailleurs, les critères de recrutement sont toujours flous. La chaine arabophone est victime d'une politique de recrutement incompréhensible. Qui est l'interlocuteur RH arabophone capable de mettre à jour les tests d'aptitude ? Qui est l'interlocuteur RH arabophone qui puisse évaluer les compétences et le parcours des candidats ?

Les interlocuteurs RH sont bien identifiés. En attendant l'arrivée du nouveau directeur adjoint en charge de l'antenne arabophone, les décisions de recrutement sont prises par le directeur de France 24, après sélection et suggestion des équipes du recrutement et validation des tests d'usage par les rédacteurs en chef arabophones.

19. Les erreurs à l'antenne de France 24 AR s'enchainent depuis un moment. Un vrai problème d'encadrement se pose. Le planning se plaint du manque de REC et de la complication pour les remplacer. Un manque qui pousse à faire des remplacements d'urgence, avec des répercussions sur la qualité de l'antenne, dans le contenu comme dans le niveau linguistique. Que compte faire la direction ?

Toutes les personnes qui effectuent des remplacements à la rédaction en chef arabophone ont été formées pour le faire. Et même si les remplacements ont des caractères d'urgence comme c'est souvent le cas, seules ces personnes identifiées sont sollicitées. La direction cherche activement à identifier d'autres candidats potentiels.

20. Malgré votre réponse suite à la dernière réunion DP, le ménage n'a toujours pas été fait en régie finale - des moutons de poussières en FR sont toujours d'actualité. Est-ce que le nouveau prestataire a déjà commencé ? Si oui, il faut revoir sa copie. Si non, quand ?

Cette question sera relayée à la DTSI.

21. Pourquoi les congés des « **non cyclés <u>de France 24 »</u>** seront désormais comptabilisés en jours ouvrés à partir du 1er janvier 2017 ? Et même si, suite à la signature de l'accord, les règles auront changés, pourquoi les jours comptabilisés en 2015-2016 seront perdus pour cette catégorie de salariés ?

Le passage du décompte en jours calendaires à un décompte en jours ouvrés pour cette catégorie de personnel est prévu par l'accord d'entreprise.

22. La réponse de la direction concernant l'application de l'article II/2.6.6 (Jours fériés) réinterprète déloyalement ce qui est écrit dans l'accord d'entreprise FMM :
    « Pour le personnel de France 24, une distinction est à faire selon le personnel cyclé et le personnel non cyclé. »
    Alors que l'accord n'y fait aucune distinction. D'autant plus que, dans cette même réponse, la direction spécifie :
    « Pour le personnel de RFI et de MCD, les jours fériés ne sont pas inclus dans le nombre de jours de travail prévus dans les cycles. Ces jours restent donc à récupérer s'ils sont travaillés ou s'ils tombent un jour de repos hebdomadaire. »

    Au nom de quoi cette réinterprétation, alors que ces articles ne souffrent d'aucune ambiguïté ? CF les articles **PTA : Article II/2.6.6 Jours fériés et JOURNALISTES : Article III/3.5.6 Jours fériés**

L'accord d'entreprise fixe à 204 jours le temps de travail théorique maximum pour tous les salariés de France Média Monde. Le décompte des jours fériés permet d'arriver à ces 204 jours (cf. article II/2.4.2 et article III/3.3.2).
Par ailleurs les personnels cyclés ont un mode de fonctionnement spécifique en deça de cette durée du travail.
Les modalités de gestion des cycles ne sont pas prévues par l'accord d'entreprise, elles relèvent de la responsabilité de l'employeur dans le cadre de l'organisation du travail. Elles correspondent à des pratiques qui existaient antérieurement pour les salariés cyclés.

Questions CGT

1. Suite à la fin d'un contrat de professionnalisation, et le début de la carence qui s'ensuit, un journaliste peut-il travailler pour FMM en tant que pigiste comme correspondant à l'étranger lors de cette période ?

Suite à un contrat de professionnalisation les délais de carence légaux doivent être respectés. Un rappel des règles sera effectué auprès des rédactions.

2. En quoi consiste "l'allégement Fillon" que certains ont pu apercevoir sur leur fiche de paie ?

Ce dispositif en vigueur depuis 2003 prévoit que les salaires versés inférieurs à 1,6 fois le SMIC ouvrent droit à une réduction des cotisations patronales (réduction dite « Fillon ») dues au titre des assurances sociales (maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès) et des allocations familiales.
Il n'a donc aucun impact sur la rémunération nette des salariés.

3. Le nouveau logiciel de pose des congés prélève automatiquement 8h de récupération pour une journée posée en heures, comment faire pour les salariés aux 35h qui peuvent poser une journée avec seulement 7h ?

Deux cas de figures se présentent:
1- le salarié a le droit de poser des récupérations en heures:
- Les acquisitions de récupération se feront temps pour temps et viendront incrémenter un compteur spécifique. La durée de la récupération dépendra de la durée de la vacation.
- Les salariés en 35 heures ont généralement des vacations de 8h, c'est-à-dire 7h travaillées et 1h de pause. Si le planning du salarié indique une vacation de 8h sur un jour férié, alors le compteur de récupération sera incrémenté de 8 heures.
- Lorsque le salarié pose une journée de récupération, la durée calculée dépend de ses vacations. Le compteur sera donc débité de 8 heures.
---> le salarié ne "perd" pas de temps de récupération.

2- le salarié n'a pas le droit de poser des récupérations en heures, seulement en jours.

Les acquisitions de récupérations peuvent avoir lieu en jour ou en heures.

a) **En jours, il n'y a pas de sujet: un jour acquis sera égal à un jour posé, grâce au compteur spécifique.**

b) Une acquisition de récupérations en heures (exemple de 3h travaillées un jour férié) entraîne un ajout de 3h sur le compteur (HRCH). Ces 3 heures ne sont pas posables en l'état.

Ces acquisitions de récupérations dépendent également des vacations sur le planning. Ainsi, un salarié qui a travaillé de 10h à 16h avec une pause déjeuner récupérera tout de même 6h, comme un salarié ayant travaillé 6h sans pause déjeuner.

Lorsque le compteur atteindra un total de 7h45, il y a conversion et le salarié peut effectivement poser 1 journée de congé.

4. La version du Netia diffusion de MCD possède 9 "pages/onglets" pour la tranche Netia 4, une option très pratique qui ne pourrait que être un plus côté RFI. Serait-il possible de mettre cela en place prochainement ?

Une évolution technique est prévue sur le système de diffusion Nétia cette fin d'année. La DTSI transmettra aux équipes projets nos attentes concernant de nouvelles fonctionnalités.
Elles pourront être intégrées dans la mesure des possibilités.

5. Quand seront envoyés les nouveaux soldes de CET suite au passage dans le nouvel accord ?

Les courriers partiront dans le courant du mois de septembre.

Questions FO

1 Suite aux annonces de début juillet et à la nomination de nouveaux directeurs, est-il possible d'obtenir un organigramme précis, concernant les directeurs et adjoints de la rédaction ?

L'organigramme sera communiqué après avoir été présenté aux instances représentatives du personnel.

2 Comment va s'organiser la prise de rendez-vous et les communications de ces directeurs ? L'assistante de direction est aujourd'hui seule à gérer l'agenda de 5 directeurs, il y en a 2 de plus désormais, un poste renfort est-il prévu ?

Une solution est en cours de recherche. La Direction espère pouvoir y répondre au plus vite.

3 Pourquoi les formateurs de France 24 ne perçoivent aucune prime de remplacement lorsqu'ils remplacent le responsable Méthodes et Formation ?

D'autant plus qu'ils subissent un manque à gagner lors de ces remplacements, étant donné qu'ils perdent leurs primes de nuits et matins, puisque ces remplacements s'effectuent uniquement sur des horaires de journée.

Le dispositif de primes de remplacement a été encadré par un texte qui ne prévoit de s'appliquer que pour certains métiers de la rédaction. Tous les autres dispositifs de compensation doivent être arbitrés par les directions concernées et les ressources humaines.

4 En juillet une erreur éditoriale sur la chaine arabophone (la diffusion d'images du Venezuela au lieu d'images du Maroc) a eu de lourdes conséquences sur la crédibilité de France 24 dans le Royaume. Les correspondants se voient refuser des itws, pire il faut désormais demander l'autorisation du ministère marocain de la communication pour toute demande de duplex en studio, ce qui complique et ralentit le travail des équipes de booking et production. La direction de la rédaction est-elle en pourparlers avec Rabat afin de faire lever ces filtres et que tout le monde puisse travailler comme avant ??

La Direction est en relation permanente avec les administrations des territoires couverts par nos correspondants. Elle effectue les démarches qui lui semblent pertinentes pour que leur travail s'effectue correctement.

5 Où en sont les discussions pour améliorer le sort des pigistes de FMM ?

Les discussions avec les tutelles sont en cours. Les dates des prochaines négociations seront communiquées prochainement.

6 Le CET à FMM, une ouverture prochaine peut-être ?

Un courrier sera adressé dans le courant du mois de septembre aux salariés dans ce sens. Les déposes, prises et paiements de CET pourront intervenir dès le 4ème trimestre 2017.

Questions CFTC

1/ Plusieurs dossiers restent en suspens et attendent d'être réglés avant la fin de l'année (différentes négociations sur les pigistes et intermittents, indemnités Km, système de remplacement, NAO, nouvel organigramme France 24 etc.) Pourrions-nous avoir un calendrier social clair d'ici le début de l'année prochaine pour pouvoir s'organiser.

Le calendrier social sera communiqué prochainement.

2/ En attendant l'éclaircissement des rôles et attributions des différents directeurs dans le nouvel organigramme de France 24, quatre groupes de travail ont été créés. Peut-on rappeler aux salariés, dans une communication spécifique, ce que la direction attend de ces groupes de travail, qui peut y participer, quelles sont les dates de réunions de ces groupes, si les participants seront remplacés sur leurs postes et selon quelles modalités?

Une communication du directeur de France 24 a déjà été faite pour préciser clairement les périmètres de ces ateliers. Tous ceux qui aimeraient y participer doivent se signaler auprès du directeur de France 24. Tout le monde ne pourra pas être libéré évidemment mais le maximum sera fait pour remplacer ceux qui pourront y participer, dans la mesure du possible.

3/ Vu le nombre de dossiers à traiter à la chaîne arabophone de France 24 et avec la venue d'un nouveau directeur adjoint, des salariés demandent la constitution d'un groupe de travail spécifique sur la chaîne arabophone.

Cette proposition sera soumise au directeur adjoint en charge de l'antenne arabophone à son arrivée. La décision sera prise par la direction s'il convient de l'organiser.

4/ Les rumeurs vont bon train sur le pourvoi du poste vacant de chroniqueur international de la chaîne francophone de France 24. Quand l'appel à candidatures pour ce poste sera-t-il publié? A-t-on réellement déjà recruté un journaliste sur ce poste?

Aucun journaliste n'a pour le moment été recruté sur ce poste. Un appel à candidature sera certainement effectué pour ce recrutement.

5/ Alors que la Direction a maintes fois assuré qu'aucun des salariés de FMM ne sera détaché avec son contrat français à Bogota pour la chaîne espagnole de France 24, on apprend qu'une salariée a été autorisée à le faire. Plusieurs candidats sérieux qui maîtrisent la langue et la culture locales ont pourtant essayé de proposer leurs services à France 24. Comment cette exception s'explique-t-elle alors? Est-ce que la direction peut réétudier les dossiers recalés des salariés voulant être détachés à Bogota avec leurs contrats français?

Aucun détachement n'est pas prévu pour le moment.

6/ Concernant le solde des congés des salariés, on nous fait état de différences de chiffres entre ce qui est marqué sur les fiches de paie et ce qu'affiche Optiweb. Comment cela s'explique-t-il? Quel solde est le plus fiable?

Un salarié qui remarque une différence de chiffre entre son bulletin de salaire et Optiweb est prié de se rapprocher de son gestionnaire de paie pour vérification.

7/ Comment s'organisent les congés du personnel administratif? Est-il normal de n'avoir aucun contrôleur de gestion pendant deux semaines? Du coup, quand on demande des paiements en urgence, tout est bloqué. FMM est une entreprise française, mais aussi internationale. Certes l'activité ralentit en France au mois d'août, mais ce n'est pas partout pareil dans le monde!

Il y a toujours une permanence au niveau de la DAF et de la DRH pendant les congés payés.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 26 septembre 2017

Questions CFTC

Éléments variables de paie :

1) Plusieurs journalistes rémunérés à la pige et intermittents du spectacle n'ont pas perçu sur leur bulletin de salaire de juin le rattrapage concernant les primes de nuit. Par ailleurs, il semble que la prime pour une vacation prenant fin entre 22h et minuit, ainsi que celle pour une vacation se terminant après minuit n'aient pas été versées depuis le mois de juin en raison d'un problème de paramétrage du logiciel de paie. Quand la situation sera-t-elle régularisée ? A qui les personnes concernées doivent-elles s'adresser ?

Les personnes impactées doivent s'adresser au planning. Le développement du logiciel permettant d'automatiser le versement des primes de nuit pour les journalistes rémunérés à la pige et intermittents du spectacle sera livré en novembre. Jusqu'à présent, le paiement était effectué à partir des listes transmises par les secrétariats généraux.

2) Les Chef de production et opérateurs *traffic* engagés sous CDDU doivent percevoir, tout comme leurs collègues permanents, une prime de panier pour les vacations postées au traffic de France 24. Les permanents ont commencé à percevoir cette prime à partir de janvier 2017, rétroactivement au 1er septembre 2016. En revanche, les intermittents ne la perçoivent que depuis avril-mai 2017 mais SANS rétroactivité. Cette prime étant budgétisée pour chaque vacation, nous demandons à la direction de payer la rétroactivité aux chefs de production et opérateurs traffic intermittents qui auraient dû bénéficier de cette prime de panier.

Le paiement des EVP pour les non permanents a été mis en œuvre de façon décalée.

3) Quelles sont les modalités d'attribution de la prime "Forfait de reportage" mentionnée dans l'annexe 8 de l'accord d'entreprise FMM ?

Ce forfait est une survivance d'une prime historiquement versée aux techniciens du service reportage de RFI. Elle subsiste afin d'éviter une perte de salaire de ces personnels dans le cadre de la transposition.

Le forfait reportage est versé aux salariés PTA (techniciens) du service reportage de RFI ayant effectué au moins 18 sorties dans le mois pour les travaux liés à la réalisation d'une émission effectués en extérieur et impliquant de ce fait des servitudes particulières dues à la mise en place d'installations spécifiques.

Cette prime est destinée aux techniciens du service reportage de RFI qui perçoivent une prime de 269.39 euros. Pour les techniciens du service reportage de RFI, ayant plus de 5 ans d'affectation au service reportage de RFI, la prime est augmentée de 55 Points d'indice soit 47.79 euros.

4) Quelles sont les modalités d'attribution des primes figurant aux annexes 8 et 12 de l'accord d'entreprise de France Médias Monde du 31 décembre 2015 ? Les accords qui ont créé ces primes n'étant plus en vigueur, quelle est leur base conventionnelle ? Quels textes viennent les encadrer

? S'adressent-elles bien à l'ensemble des salariés de France Médias Monde, dès lors qu'ils appartiennent à la même catégorie de personnel et qu'ils sont soumis aux même contraintes et sujétions que ces primes viennent compenser ?

Les annexes 8 et 12 font référence aux primes suivantes : prime chauffeur direction, forfait HS chauffeur, prime non accident, forfait reportage, prime renfort 3 et 5 ans (brigade), prime de renfort (brigade), complément pérenne d'EVP, complément pérenne primes de remplacement, part étrangère, prime objectifs (personnels relevant de l'article II/3.4 de l'accord), prime de sujétion des cadres de spécialité de l'ex-société RFI lorsqu'ils ont choisi cette rémunération en lieu et place du paiement d'éléments variables de paie, prime annuelle activité + de 80 sorties, prime objectifs (personnels relevant de l'article I/.3.4 de l'accord).

La prime chauffeur direction ainsi que le forfait HS chauffeur sont des primes liées à l'activité, versées uniquement aux chauffeurs de Direction.

La prime de non accident est versée trimestriellement au chauffeur du PDG. En cas d'accident, et si la responsabilité du conducteur est reconnue, la prime est supprimée pour le mois au cours duquel est survenu l'accident.

Le forfait reportage est versé aux salariés PTA (techniciens) du service reportage de RFI ayant effectué au moins 18 sorties dans le mois pour les travaux liés à la réalisation d'une émission effectués en extérieur et impliquant de ce fait des servitudes particulières dues à la mise en place d'installations spécifiques.

La prime de renfort est allouée aux techniciens de la brigade de réserve de RFI, destinée à compenser les contraintes imposées par le mode d'organisation du travail de la brigade de réserve de RFI. Elle est versée pour moitié après six mois de présence à la brigade de réserve et en totalité à partir d'un an.

La prime de renfort 3 et 5 ans est un complément de prime de renfort décrite ci-dessus. Elle est versée aux techniciens, selon l'ancienneté d'affectation à la brigade de réserve de RFI.

Le complément pérenne EVP et complément pérenne de prime visent à compenser l'arrêt de versement des EVP et des primes versés aux cadres PTA renouvellement promus ainsi que tout salarié changeant de cycle de travail et qui ne perçoivent plus d'heures supplémentaires, ni de primes d'activité.

La part étrangère est une prime versée aux Envoyés spéciaux permanents sous CDI de RFI, affectés à l'étranger pour une durée de quatre ans maximum (2 ans renouvelable 2 fois une année).

La prime d'objectifs était versée aux cadres de RFI relevant des groupes de qualification B22, B23, B24, B25 et B26.

La prime de sujétion des cadres de spécialité de l'ex-société RFI, lorsqu'ils ont choisi cette rémunération en lieu et place du paiement d'éléments variables de paie, est une prime destinée à tenir compte d'une part, des contraintes d'activité permanentes ou ponctuelles des cadres en termes de disponibilité, dépassement, décalage et pénibilité des horaires de travail et d'autre part, de la capacité du cadre à conduire les missions qui lui sont confiées et à réaliser les objectifs permanents ou ponctuels de son activité.

Enfin, la prime de reportage est une prime annuelle, liée aux contraintes d'activité des PTA cadres du service reportage de RFI, calculée en fonction du nombre de sorties annuel.

Les annexes 8 et 12 font un rappel des primes existant avant l'accord du 31 décembre 2015. Il s'agit des primes historiques issus des anciens textes, liés à l'activité.

5) Certains salariés ont reçu un mail leur expliquant qu'ils avaient eu un trop perçu de primes de soirées et que celui-ci serait déduit de leur salaire. Dans son mail la paie invoque un problème de paramétrage du logiciel *opti channel* pour les primes de 20 € en précisant que « Ces dernières sont dues quand la vacation prend fin à plus de 22h (à partir de 22h01), or sur les paies de février et mars (pour les primes de janvier et février), elle se déclenchait pour une fin de vacation à 22h00». Pourtant, selon l'accord d'entreprise la prime est bien due pour les vacations se terminant entre 22h et minuit et non « à partir de 22h01 ». Pourquoi donc les salariés terminant à 22h ne la percevraient-ils pas ? La direction a-t-elle à nouveau décidé de réinterpréter les termes de l'accord FMM pour ne pas payer cette prime aux salariés concernés ?

Le déclenchement de la prime s'effectue à compter de 22h01, telle était la volonté de la Direction lors de la négociation et la conclusion de l'accord.
Le trop-perçu des primes de soirées est effectivement dû à un problème de paramétrage du logiciel qui a été corrigé. Il convient de rappeler qu'une erreur sur un bulletin de salaire n'est pas créatrice de droit. Par conséquent, l'employeur est en droit de corriger les erreurs et de reprendre les sommes indûment versées.

6) Les opérateurs *traffic* ont eu la surprise de constater leur passage au statut cadre depuis le 1er janvier 2017 alors qu'ils n'ont pourtant pas signé d'avenant à leur contrat de travail. Ce passage implique-t-il une augmentation de leurs cotisations salariales ? Si tel est le cas, comment la direction a-t-elle prévu de compenser cette baisse de leur rémunération ?

Dans la nomenclature des emplois de France Médias Monde, les opérateurs « Traffic » sont positionnés depuis janvier 2017, sur l'emploi de technicien chargé de moyens de transmission et de reportage. Cet emploi correspond au groupe de classification 5, statut cadre.

Il convient que l'annexe 17 définit les principes de transposition entre le cadre social antérieur et l'Accord d'entreprise France Médias Monde du 31 décembre 2015. A ce titre, elle précise les conditions d'en*trée dans le nouveau système de rémunération,* explicite la m*odification de la structure de la rémunération et encadre la situation spécifique des collaborateurs refusant la modification de la structure de la rémunération.*

Le passage du statut « non cadre » au statut « cadre » génère automatiquement une augmentation des cotisations salariales, cette augmentation par ailleurs génère des droits, puisqu'elle a des conséquences sur les futures prestations de retraite.

Il n'est jamais prévu d'augmentation salariale pour compenser une augmentation de cotisations.

Seuls deux opérateurs traffic sont concernés par la signature d'avenant à leur contrat de travail car les deux autres personnes ont été intégrées courant 2017.

7) Il semblerait que la rémunération proposée aux personnes engagées en contrat de professionnalisation ait récemment été réduite de manière significative et soit maintenant alignée sur les stricts minima légaux. La direction confirme-t-elle cette information ? Quelles sont les modalités de rémunération des contrats de professionnalisation ?

Le positionnement ainsi que la rémunération des contrats d'alternance ont été revus suite à la mise en place de la grille de classification du nouvel accord d'entreprise de France Médias Monde.

Les alternants sont rémunérés sur la base de la rémunération minimale conventionnelle et non sur les stricts minima légaux, sinon ils seraient rémunérés sur le montant du SMIC soit 1 480.27 € bruts/mensuels pour 35 heures (19 243.51 € bruts/annuels sur 13 mois).

Les contrats d'alternance (professionnalisation et apprentissage) sont positionnés selon les conditions indiquées ci-dessous, en fonction du niveau de diplôme préparé et sur un pourcentage du minimum conventionnel :

Grille de rémunération :

Intitulés d'emplois à créer pour paie de février	Niveau de diplôme préparé	Groupe de classification	Salaire annuel servant de base de calcul
Alternant 1	I	Groupe 4 a	27 500 €
Alternant 2	II	Groupe 3 a	26 000 €
Alternant 3	III	Groupe 2 a	24 500 €
Alternant 4	BEP/CAP/BAC	Groupe 1 a	23 000 €

1- Contrat de professionnalisation

Formation initiale	16-20 ans	21-25 ans	26 ans et +
Inférieure au bac pro	**55 % du Smic ou MC***	**70 % du Smic ou MC***	**85 % du minimum conventionnel sans être inférieure au Smic**
Supérieure ou égale au bac pro	**65 % du Smic ou MC***	**80 % du Smic ou MC***	

2- Contrat d'apprentissage

Rémunération la 1re année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
25 % du SMIC ou MC*	41 % du SMIC ou MC *	53 % du SMIC ou MC*

Rémunération la 2e année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
37 % du SMIC ou MC*	49 % du SMIC ou MC*	61 % du SMIC ou MC*

Rémunération la 3e année

Avant 18 ans	De 18 à 20 ans	21 ans et plus
53 % du SMIC ou MC*	65 % du SMIC ou MC*	78 % du SMIC ou MC*

***Minimum conventionnel**

Le repositionnement des alternants selon la grille de rémunération pouvait mener à deux situations :

- **Soit l'alternant était précédemment mieux rémunéré que la grille applicable à ce jour ; dans cette hypothèse on maintient la même rémunération que celle applicable depuis le début du contrat.**
- **Soit l'alternant était précédemment moins bien rémunéré et se retrouve sous la grille de rémunération applicable depuis le 1er janvier ; dans cette hypothèse on applique la nouvelle grille et donc l'augmentation de la rémunération.**

8) Un PTA produisant régulièrement du contenu pour les sites internet de France Médias Monde peut-il demander la reconnaissance et le paiement de droits d'auteur ?

L'accord sur les droits d'auteur définit les fonctions concernées. Les PTA ne sont pas concernés par cet accord.

9) Un salarié cumulant deux fonctions perçoit un salaire inférieur ou égal à ses collègues n'exerçant qu'une seule fonction. Sachant que l'ancienneté et l'expérience lui sont favorables, comment la direction explique-t-elle ce décalage et que propose-t-elle pour le résorber ?

Le cumul de deux fonctions sur le même poste n'est pas synonyme de double rémunération. Les situations individuelles sont examinées dans le cadre de NAO.

10) La Direction répète à loisir que les salariés pourront tous ouvrir un CET en 2017. A trois mois de la fin de l'année, nous ne savons toujours pas quand cela sera possible ni comment procéder. A

quelle date pourrons-nous ouvrir un CET ? Quelle procédure doit-on suivre pour déposer des jours sur ce CET ? Qui doit-on contacter ?

Une communication RH du 21 septembre précise que les salariés souhaitant ouvrir et alimenter leur CET peuvent envoyer un courriel à leur gestionnaire de paie.

Les salariés peuvent déposer au maximum 5 jours ouvrés (7 jours calendaires) sur le CET au titre de l'année 2017. Seuls les jours acquis au titre des congés de fractionnement, RTT et des récupérations peuvent alimenter le CET. Ce dernier est plafonné à 85 jours ouvrés (120 jours calendaires).

11) Les personnels de France 24 et de l'ex-AEF pourront-ils bien déposer sur leur CET 5 jours ouvrés au titre de l'année 2016, comme cela a été dit précédemment ?

L'accord sur le CET n'est mis en application que pour l'année 2017 (vous pouvez mettre 5 jours à ce titre).

Lors des discussions avec les élus, la question de la rétroactivité de cet accord sur 2016 a été abordée, mais cela avait été conditionné à la suspension des 6 jours de reports des RTT de 2017 sur 2018.

Cette suspension des reports de RTT n'ayant pas abouti au cours de la négociation, La direction n'a pas ouvert la possibilité aux salariés de France 24 de poser sur le CET des jours acquis sur l'année 2016. En revanche, les salariés peuvent reporter 6 jours de RTT de l'année 2017 jusqu'au 31 mars 2018.

12) Les salariés de FMM sont restés pendant de longs mois dans le flou le plus total concernant leurs soldes de droits à absence. Aucune information ne figurait sur les bulletins de salaire entre janvier et juillet 2017 et le changement de période de référence est une source importante d'erreurs et de confusion. Par ailleurs, le système *Optiweb* n'a été mis en service qu'au mois de juillet dernier et les chiffres ne sont pas toujours fiables et peuvent même varier régulièrement d'un jour à l'autre. Compte tenu de ces éléments, les salariés n'avaient que très peu de visibilité sur leurs soldes de congés et de RTT et se retrouvent maintenant avec un reliquat, parfois important, à utiliser avant le 31 décembre, ce qui risque de désorganiser le fonctionnement de l'entreprise. Que propose la Direction pour faire face à cette situation exceptionnelle ?

La direction rappelle que les salariés pouvaient obtenir les soldes de congés auprès des gestionnaires paie. De nombreux collaborateurs ont sollicité leur gestionnaire paie pour obtenir cette information.
Il est rappelé que le nombre de jours de congés n'a pas évolué par rapport aux années précédentes.
La Direction a rappelé tout au long de l'année que les salariés devaient poser leur congé et qu'il n'y aurait pas de report sur 2017.
Exceptionnellement, seuls les congés posés jusqu'au 7 janvier 2018 pourront être décomptés sur le solde de 2017. Aucun autre congé ne fera l'objet d'un report (à l'exception des 6 jours de RTT reportables sur le premier trimestre de l'année suivante).
Certains journalistes et les PTA de RFI ayant des stocks de congés ont toujours la possibilité de se faire racheter leurs droits à absence à effet du 1er janvier 2017, conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise FMM (Congés divers et 39ème, jours d'ancienneté, jours cadre, …).

13) Que se passe-t-il si, pour des raisons de service, un salarié se voit refuser une demande visant à solder ses jours de congés payés avant le 31 décembre ? La Direction refusant, même à titre

exceptionnel, le report de congés payés sur l'année 2018, comment va-t-elle indemniser les salariés ? Les jours de congés refusés seront-ils automatiquement payés sur le bulletin de janvier?

La direction générale a sensibilisé les secrétariats généraux et les services plannings pour accorder les congés d'ici la fin de l'année. Exceptionnellement, puisque les congés scolaires de cette fin d'année sont à cheval sur 2017 et 2018, les congés posés sur cette période (du 1er au 7 janvier 2018) seront décomptés sur le solde de congés 2017. Les congés non pris ne seront pas payés.

14) La Direction devait remettre aux salariés un document recensant leurs droits à récupération (ainsi que les dates de péremption associées) afin qu'ils puissent les poser dans les délais ou bien demander à se les faire payer. Qu'en est-il ?

Ce document sera remis aux salariés début novembre.

15) Quelles sont les démarches à entreprendre pour bénéficier d'un congé parental d'éducation à temps partiel ? A qui doit-on s'adresser ? Quelles sont les incidences sur les modalités de prise des congés payés pour les salariés en cycle de France 24, d'une part et de RFI et MCD, d'autre part?

Le salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année, à la date de naissance de l'enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption, a le droit :

- **soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation, à temps plein, durant lequel le contrat de travail est suspendu ;**
- **soit de réduire sa durée du travail d'au moins un cinquième de celle qui lui est applicable sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.**

Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.
Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père ou à la mère ainsi qu'aux adoptants.
Le salarié doit adresser sa demande à la DRH et à sa hiérarchie. A défaut d'accord des parties, la répartition des heures ou de jours de travail appartient à l'employeur, à condition que l'organisation proposée soit compatible avec le principe du congé parental à savoir s'occuper de son enfant.

Concernant les congés payés, le salarié acquiert le même nombre de jours de congés payés qu'un salarié à temps plein. Lors de la prise des congés, tous les jours situés entre le 1er jour travaillé et le jour de reprise seront décomptés.

<u>Prime d'ancienneté</u> :

16) Les journalistes rémunérés à la pige ne perçoivent pas la prime d'ancienneté pourtant due à tout journaliste professionnel au motif que celle-ci serait incluse dans leur forfait. Cette réponse n'a pas de sens car un même forfait ne peut rémunérer des anciennetés différentes. Par ailleurs, la rémunération doit être ventilée pour faire apparaître distinctement la prime d'ancienneté. La

direction a-t-elle prévu de se mettre en conformité avec la loi ? A quelle échéance ? Selon quelles modalités ? La rétroactivité triennale sera-t-elle appliquée ?

Les négociations sont en cours sur ce point.

17) Pour des raisons diverses, plusieurs salariés se retrouvent avec une ancienneté entreprise supérieure à leur ancienneté carte de presse et ne perçoivent donc pas la prime d'ancienneté correspondant à leur ancienneté réelle. L'accord d'entreprise ainsi que la convention collective nationale de travail des journalistes professionnels font tous deux référence à l'**ancienneté professionnelle** en qualité de journaliste, ce qui n'implique nullement la détention de la carte de presse. En effet, **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**. Comment la direction de FMM peut-elle justifier de ne pas reconnaître l'ancienneté réelle de ces personnes alors qu'elle dispose pourtant de l'ensemble des éléments permettant d'en attester et notamment les bulletins de salaire ?

Le critère de la carte de presse est appliqué dans toutes les sociétés d'audiovisuel public, nous appliquons ce même critère.

En revanche, l'expérience professionnelle est prise en compte lors des recrutements par la Direction, notamment en adaptant les propositions salariales à l'expérience professionnelle des personnes recrutées.

<u>Conditions de travail</u> :

18) En attendant la réorganisation du service de la paie, quelles mesures la Direction compte-elle prendre pour diminuer le plus rapidement possible la surcharge de travail de certains gestionnaires qui doivent traiter plusieurs centaines de dossiers chaque mois et faire face aux nombreux problèmes liés à la mise en œuvre du nouveau cadre conventionnel ?

Le service de paie a été fortement renforcé ces derniers mois. Outre le recrutement d'un nouveau responsable de paie et la présence à plein temps d'une consultante spécialisée en paie, l'équipe a été renforcée de 4 ETP supplémentaires en CDD.

19) Quand aura-t-on une idée plus précise de la nouvelle organisation mise en place à la rédaction de France 24 et notamment du rôle et des attributions des nouveaux postes créés ? Comment cette nouvelle organisation répond-elle aux préoccupations exprimées lors de la grève du 15 juin dernier ? En quoi ces nouveaux postes permettront-ils aux présentateurs, chefs d'éditions et reporters de travailler plus efficacement ?

Une information sera effectuée auprès du Comité d'Entreprise qui répondra à ces questions. Des relevés de conclusions seront envoyés prochainement et un rapport complet sera présenté.

20) Pourquoi les nouveaux postes créés à la rédaction de France 24 n'ont-ils pas été ouverts au recrutement extérieur ?

Il n'y a pas, pour le moment, de nouveau poste créé.

21) A quel niveau de rémunération se situent ces nouveaux postes au regard de la nouvelle grille de classification des métiers ?

Les postes n'étant pas encore créés, la question est prématurée.

22) L'équipe Réseaux sociaux continue à être excessivement sollicitée par les rédactions. La direction s'est engagée lors de la réunion DP du mois de juillet à proposer une nouvelle organisation pour le service, garantissant notamment le droit à la déconnexion. Où en sommes-nous ?

Le projet de la nouvelle organisation est toujours en cours. Le droit à la déconnexion fera l'objet d'une négociation.

23) Un nouvel emplacement pour la loge maquillage offrant de meilleures conditions de travail a-t-il été arrêté ? Quand peut-on espérer cette nouvelle loge ? Y aura-t-il une possibilité d'avoir accès à la lumière du jour entre deux séances de maquillage ? Est-il prévu d'y installer une fontaine à eau ?

Les projets de déménagement en cours seront présentés en CHSCT le 3 octobre prochain. Le déménagement de la loge de maquillage est à l'étude dans le cadre de ces projets de déménagement. La demande concernant la fontaine à eau a été transmise aux services généraux.

<u>Négociations</u> :

24) Quand le calendrier social sera-t-il finalisé ?

Le calendrier social sera adressé rapidement aux partenaires sociaux.

25) Les négociations annuelles obligatoires 2017 entamées au printemps dernier vont-elles reprendre?

Une première réunion NAO est prévue le 29 septembre.

26) Y aura-t-il des augmentations de salaire au titre de la NAO 2017 ?

Cette question sera abordée lors de la NAO 2017.

27) La Direction a-t-elle l'intention de fusionner les NAO 2017 et 2018 ?

Cette question sera abordée lors de la NAO 2017.

28) Quand les négociations sur les journalistes rémunérés à la pige et les intermittents du spectacle vont-elles reprendre ?

Les négociations vont reprendre prochainement.

29) Quand la Direction compte-t-elle entamer la négociation sur le droit à la déconnexion ?

Cette négociation ne sera pas planifiée en 2017.

30) L'accord FMM du 31 décembre 2015 prévoit la négociation d'un accord d'entreprise sur le handicap. Le 17 novembre 2016, Marie-Christine Saragosse annonçait dans les colonnes du Parisien que cette négociation aurait lieu en 2017. Quand la Direction compte-t-elle se mettre autour de la table ? Au-delà des effets d'annonce, y a-t-il une réelle volonté de conclure un accord et surtout de mettre en œuvre à FMM des mesures concrètes pour favoriser l'emploi et l'insertion de personnes en situation de handicap ?

Des actions en matière d'handicap ont été mises en œuvre, sans signature d'accord, tout au long de l'année 2017. Une négociation sur ce thème sera programmée prochainement.

31) La nouvelle réforme du travail facilite la mise en œuvre du télétravail. La direction est-elle favorable à une négociation sur ce sujet ?

La Direction est favorable à une négociation sur ce sujet afin de définir un cadre sur l'application du télétravail à FMM.

<u>Divers</u> :

32) Comment les réductions budgétaires imposées par l'état vont-elles affecter les équipes de France Médias Monde ?

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

33) Quelle est la procédure à suivre pour bénéficier de la formation sur la prévention des risques psychosociaux ?

Cette formation est en priorité dispensée aux managers. Toutefois, la demande peut être formulée auprès du service formation et sera étudiée en lien avec la hiérarchie et responsable de la formation.

34) Qui prend la décision d'arrêter subitement la collaboration avec un pigiste régulier ? Quelle est la procédure ? Quels sont les recours ? Lui propose-t-on un rendez-vous RH afin de déterminer les modalités de fin de collaboration ?

Il s'agit d'une décision éditoriale. En cas de besoin la DRH peut intervenir sur ces dossiers.

35) Depuis plusieurs années déjà, les cycles de travail de l'édition journée/soirée de France 24 mentionnent à tort une vacation 15h-22h alors que dans les faits, les horaires sont 16h-23h. Quand cette anomalie sera-t-elle corrigée au niveau du Secrétariat général ?

La prise de service a été modifiée par les équipes de leur propre initiative, avec l'usage. En revanche, rien ne justifie aujourd'hui de pousser la fin de service après 22h sauf à démontrer que les salariés concernés ont des tâches à effectuer après la fin de l'antenne.

36) Le service nettoyage est censé intervenir toutes les nuits dans la loge maquillage, notamment afin de nettoyer le sol des poussières et cheveux qui s'y accumulent. Pourtant il semble que le nettoyage soit fait de façon très irrégulière et la propreté de la loge laisse à désirer.

Il avait été prévu avec la responsable des maquilleuses que le personnel occupant la loge libère celle-ci pour que le nettoyage soit fait en profondeur. Or entre les produits de maquillage présents sur les plans de travail, les valises sous les plans et le personnel se reposant entre deux maquillages, il n'est pas laissé

d'espace, ni de temps au nettoyage d'effectuer sa mission. Des nouveaux horaires de passage seront définis avec la responsable de service.

37) Lorsque l'on reçoit un message avec pièce-jointe depuis une messagerie extérieure, un message vous informe que la pièce-jointe est bloquée pour des raisons de sécurité et vous invite à prendre contact avec le support FMM au +33.1.84.22.78.40. Le numéro ne répond pas et se contente de diffuser une musique d'ascenseur interminable sans rapport avec FMM.

Le délai de réponse du support FMM au +33.1.84.22.78.40 est un indicateur que nous surveillons, en moyenne et sur le mois d'aout, 95% des appels ont une réponse en moins de 30s. Sur août cela représente 10 appels environ qui n'ont pas eu de technicien disponible. Quand cela se produit l'envoi d'un courriel à support.bureautique@francemm.com est le meilleur moyen pour déclencher l'intervention.

Questions CFDT

1) Le remboursement des frais de taxi côté France 24 a pris une tournure désastreuse cette année. De nombreux salariés se trouvent maintenant lésés de leurs frais, car toutes les factures ne sont pas remboursées ou, pire encore, certaines de ces notes ont « disparu ». Jusqu'à quand la Direction va-t-elle laisser les salariés gérer et rectifier eux-mêmes le suivi de la gestion de leurs frais ? La CFDT réitère sa demande d'un compte taxi pour que les salariés n'aient plus besoin d'avancer de l'argent.

Le process n'a pas changé depuis la création de France 24. Les collaborateurs se font rembourser les frais de taxis sur justificatifs auprès du service missions, après validation du service planning.

Il n'est pas possible de donner des comptes société à l'ensemble des collaborateurs de France 24, car ceux-ci alternent des vacations de jours et de nuits. Par contre, les CDI peuvent avoir une avance permanente de 400€.

La direction a accepté d'accorder un code de taxi prépayé :

- **Aux chefs d'édition et présentateur(trice) du JTA,**
- **Aux Chroniqueur(se)s Sport,**
- **Aux Chroniqueur(se)s Eco soir,**
- **Aux Chroniqueur(se)s Médias.**

2) Depuis plusieurs mois, les salariés de France 24 reçoivent des messages d'alerte en allumant leur poste de travail :

. "Problem in setting up the default printer" à chaque ouverture d'INews ;

. "Cette copie de Microsoft Office n'est pas activée" à chaque ouverture d'Outlook.

Ce n'est pas dramatique, mais ça n'est pas rassurant, surtout à l'heure où on nous rebat les oreilles sur l'importance des mises à jour pour la sécurité des postes de travail. Que compte faire la direction à ce sujet ?

Concernant le problème "Problem in setting up the default printer" à chaque ouverture d'INews, cet incident n'est pas répertorié dans les équipes Rescue, support et maintenance, il ne peut pas être traité. Nous remercions les utilisateurs concernés de prévenir support.tv@francemm.com

S'agissant du sujet "Cette copie de Microsoft Office n'est pas activée" à chaque ouverture d'Outlook, celui-ci est connu. Il concerne un bug répertorié sur les machines bureautiques virtuelles. Il va faire l'objet d'une correction lors de la prochaine mise à jour d'ici fin octobre. Sur les machines physiques : nous avons corrigé le problème sur une machine physique du parc qui nous avait été signalé en juillet.

3) Application de droit à la déconnexion. Pendant l'été des salariés en congés ont été contactés pour des motifs professionnels qui auraient bien pu attendre leur retour de vacances. Si nous comprenons que le planning puisse se permettre de contacter ponctuellement des salariés pour des changements de planification impactant les premiers jours de leur retour, nous souhaitons que tout ce qui peut attendre ... attende.

Les besoins d'anticipation du planning sont réels et il est parfois nécessaire de prévenir les personnes des changements impactant leur retour. Sauf urgence, le planning s'applique à ne pas déranger les salariés inutilement.

4) Les Articles II/2.6.4 et III/3.5.4 (Congés pour événements familiaux) des Accords d'entreprise donnent droit à une demi-journée d'absence le jour de la rentrée. Il est bien dommage que la direction ne se soit pas donné la peine de le rappeler aux salariés (voire de le leur apprendre !). Que compte faire la direction à ce sujet ?

L'accord d'entreprise a été communiqué à l'ensemble des collaborateurs. Il n'est pas envisagé par la Direction de donner une demi-journée de récupération a postériori.

5) La Direction peut-elle rappeler la valeur légale d'un jour calendaire ? La Direction peut-elle expliquer pourquoi 2 jours de congés sont décomptés quand un journaliste de RFI en cycle (4/5/5, 2/2/3, 4/3…) pose une ou plusieurs journées de congés payés isolés sur son cycle ? Depuis la mise en place du nouvel accord, les salariés concernés ne peuvent plus se voir déduits deux jours comme précédemment. La direction peut-elle rappeler et expliciter une règle commune, claire, légale et équitable ?

Il s'agit d'une règle de gestion des congés liée au cycle de travail en 4/5/5. Les règles de dépose des congés payés n'ont pas encore fait l'objet d'une négociation. Dans l'attente les règles précédentes perdurent.

6) Il semble que les recrutements externes se multiplient à la Direction des environnements numériques. Pourquoi les privilégier, alors que les compétences et candidatures existent aussi en interne et que la Direction nous rappelle chaque jour la contrainte budgétaire qui pèse sur l'enterprise ?

Les profils requis sur les postes de la Direction des Environnements Numériques (chef de produit, développeur informatique, …) nécessitent des compétences spécifiques et « rares » qui ne sont pas disponibles dans l'entreprise.

La Direction s'efforce de rechercher les compétences en interne (appel à candidature) avant de s'engager dans un recrutement externe.

7) Au restaurant les croissants du matin ressemblent à des mini-viennoiseries ! Leur taille est devenue ridicule - sans doute encore une astuce de la part de notre restaurateur pour gagner plus en proposant moins. Que compte faire la direction à ce sujet ?

Le grammage des croissants reste inchangé et est égal à 55g. Le restaurateur a changé de fournisseurs il y a environ 1 an en gardant le même grammage. Un test, fin août-début septembre a été effectué chez un autre fournisseur qui a vendu ponctuellement des croissants de 60g sans modification de prix.

8) Pourquoi les carrés de chocolat sont-ils vendus à la cafétéria, alors qu'ailleurs, ils sont offerts par le fournisseur des cafés qu'ils sont censés accompagner ?

Les carrés de chocolat de qualité supérieure sont achetés par Eurest et sont vendus pour éviter d'intégrer leur prix dans celui du café et ainsi laisser le choix au consommateur.

Questions CGT

1) Au mois de mai, une série de réunion de négociations ont eu lieu. A quelle date précisément vont reprendre chacune de ces négociations sur :

- Les « barèmes et rémunération des piges et CDD-U ;
- La détermination des dispositions spécifiques de l'accord d'entreprise applicables aux pigistes et CDD-U ;
- NAO avec la répartition des budgets mesures individuelles et disparités et les droits d'auteurs ;
- les modalités de compensation des EVP ;
- la brigade de réserve ;
- les modalités de rémunération des remplacements ;
- indemnités kilométriques et remboursements de frais de mission ;
- Modalités de pose de congés.

Une première réunion de négociation aura lieu le vendredi 29 septembre. Un calendrier social sera adressé aux organisations sociales rapidement.

2) Points sur Optiweb, comment expliquer qu'à ce jour : (et cette liste n'est pas exhaustive)

- le logiciel ne donne toujours pas le décompte de jours quand le salarié pose ses congés ;

Les congés posés sont bien visibles sur le logiciel Optiweb.

- les jours de récupération au titre du travail du dimanche n'apparaissent pas dans les compteurs ;

Conformément à l'accord d'entreprise, les dimanches travaillés ouvrent droit à une récupération correspondant à un tiers du temps de travail effectif réalisé le dimanche. Les récupérations sont disponibles à la pose pendant 5 mois. Après cette date, ces récupérations tombent dans un contingent qui sera monétisable.

- On ne sait toujours pas à quelle date les jours posés sont décomptés ;

Optichanel décompte les congés dès lors qu'ils sont planifiés, on est donc en temps réel. Si le salarié dépose des jours de CP pour le mois de décembre, ils seront validés comme planifiés.

Pourquoi les salariés ayant bénéficié d'heures de récupération depuis le début de l'année ne peuvent pas les poser. En effet celles-ci ont été payées car périmées. Les salariés ne pouvaient avoir connaissance des dates de péremption dans la mesure où le logiciel n'était pas opérationnel ;

Les récupérations sont disponibles à la pose pendant un délai de 5 mois suivant l'ouverture du droit. Passé ce délai, elles deviennent monétisables. Depuis le début de l'année, la Direction a rappelé régulièrement cette règle. Les secrétariats généraux pouvaient renseigner sur les soldes des récupérations.

- Toujours aucune légende des abréviations ;

La Direction étudie cette possibilité.

- Comment expliquer que les décomptes peuvent changer d'un jour sur l'autre et plusieurs fois sans savoir pourquoi ?

Il y a toujours une raison : un changement de contrat, des récupérations qui passé 5 mois deviennent monétisables et changent de compteur. Le salarié peut questionner son gestionnaire de paye si certains changements de compteur lui semblent inexpliqués.

- On ne sait toujours pas pour qui et comment apparaît sur le compteur le décompte ou le non décompte du jour flottant lié au jour férié travaillé ;

Tous les salariés doivent indiquer dans Optiweb le premier jour d'absence et le dernier jour d'absence. Le logiciel va calculer automatiquement le nombre de jours posés en fonction du cycle travaillé.

- Certains salariés n'ont toujours pas connaissance de leur nouveau gestionnaire de congés ;

Suite aux départs de deux gestionnaires paie RFI, les salariés relevant du périmètre de ces deux collaborateurs sont désormais gérés :

- **par Delphine Garat et Abdel Jennani pour les salariés DTSI**
- **par Yazid Derridj et Sandrine Bouju pour les journalistes**

Les gestionnaires repartissent ensuite les dossiers entre eux par liste alphabétique.

- Les salariés de RFI et MCD n'ont toujours pas de décompte précis de leur CET ;

Un courrier sera adressé d'ici mi-octobre.

- Les salariés de France 24 n'ont toujours pas de CET ;

Le CET peut être créé auprès du gestionnaire de paie.

- Les salariés de France 24, de RFI et de MCD ne bénéficient pas des mêmes dispositions de pose ou report de congés dans le CET.

Chaque salarié de FMM peut alimenter son CET selon les mêmes conditions. Les salariés de RFI et MCD ayant un CET antérieur peuvent transférer au maximum 120 jours calendaires sur le nouveau CET.

Exceptionnellement, les jours de pénibilités accordés aux salariés de France 24 dans l'accord d'entreprise, peuvent être mis sur le CET.

3) Au vu du non règlement de ces anomalies et d'une « visibilité floue » de nos congés depuis seulement deux mois, comment la direction peut- elle se montrer d'une rigueur « protestante » dans l'application des règles de pose de congés. La CGT demande qu'exceptionnellement la direction accepte un report sur 2018 et que celui-ci soit beaucoup plus important qu'une semaine pour salarié ne perde de jours de congés, de jours de RTT et d'heures/Jours de récupération. Et ce, aussi dans l'intérêt des gestionnaires de paie qui subissent une surcharge de travail depuis déjà des mois. Ce report peut-il aller jusqu'à la fin du premier semestre 2018 ?

Aucun report de congés ne sera accordé.

4) Un salarié qui a le nombre maximum de jours sur son CET, peut-il se faire racheter l'équivalent de jours qui sont « reportables sur 2018 » et de le l'alimenter d'autant avant le 31 décembre 2017 ?

Le salarié peut désormais solliciter à tout moment la monétisation de tout ou partie des droits versés sur le CET. Pour rappel, le CET peut être alimenté dans la limite de 7 jours calendaires par an (5 jours ouvrés).

5) Le responsable du service Méthode et formation est parti avec son poste et son bureau. Ce service a maintenant une nouvelle responsable qui n'a ni bureau ni poste. De plus le service a une recrue supplémentaire dans un espace encore plus restreint. Quand la direction compte-t-elle assainir cette situation ?

La libération de cet espace est envisagée courant du premier trimestre 2018.

6) La production lusophone a été modifiée pendant les vacances d'été. Un duplex (de 1h30 – 02h00) avec le Brésil s'est ajouté à la charge de travail déjà existante. Cette surcharge de travail au départ provisoire s'est pérennisée. Que compte faire la DTSI pour remédier à cette situation ?

Ce dupleix est un enregistrement de 7 minutes et demande au maximum 30 minutes de préparation. Toutefois, si des changements devaient s'opérer, ils se feront sur la grille d'hiver. La DTSI étudiera la question.

7) Certains nez de marche d'escalier se décollent et ont provoqué des chutes. Serait-il possible de les réparer dans les plus brefs délais ?

La demande a été prise en compte. Un mainteneur spécialisé dans ce type de revêtement interviendra dans les meilleurs délais.

8) Les portes donnant sur les escaliers au rez de chaussée n'ont pas de hublot. Une salariée s'est malencontreusement trouvée derrière la porte, alors qu'un autre salarié l'ouvrait de manière énergique. Cette rencontre a été très douloureuse. Serait-il possible d'installer des hublots sur ces deux portes ?

Les portes des escaliers du RDC présentent un degré coupe-feu attesté par un PV et dans ce cadre ne peuvent subir de modifications comme la pose de hublots.

Questions FO

1. Tour de vis à France Médias Monde : le journal le Monde publiait : « les économies demandées pour 2018 sont à ce stade de l'ordre de 80 millions d'euros, au total. Soit autour de 50 millions d'euros pour France Télévisions, 20 millions environ pour Radio France, 5 millions pour Arte et quelques millions d'euros pour France Médias Monde ». Quel est le montant exact ? Et quelles seront les actions « d'économies » que la direction va mettre en œuvre ?

Cette question ne relève pas de la compétence de DP.

2. Comment la direction organise-t-elle la participation de la rédaction RFI Amérique Latine avec France 24 en espagnol ?

La participation de la rédaction de RFI Amérique Latina s'organise avec France 24 en espagnol de manière la plus souple et fluide possible. Le(la) journaliste qui coordonne les émissions est en contact avec les équipes de France 24 en espagnol, basées à Bogota, à qui il(elle) envoie après chaque émission le script résumant le séquençage.

Les prévisions d'invités *d'Escala En Paris*, et les choix de thèmes abordés dans *En Primera Plana* sont effectuées par les journalistes concernés, sous l'autorité de la cheffe de la rédaction de RFI en espagnol, ou de son adjoint.

3. A FMM, les appels à candidature, lancés en plein été, sont-ils pourvus ? Les candidats étaient-ils déjà retenus ?

Le process de recrutement est en cours concernant les postes ci-dessous :

- **2 reporteurs France 24 en espagnol**
- **Journaliste coordinateur d'émission à la rédaction en espagnol de RFI**
- **Responsable de Marketing produit**
- **Chargé (e) de production**
- **Chef de production**
- **Chargé (e) de relations auditeurs/téléspectateurs**
- **Chargé (e) de développement (poste de Chargé (e) de Projets Pédagogiques – spécialisé FLE et numérique)**
- **TCR**
- **Chef d'antennes**
- **Développeur (euse)**

Pour chacun de ces postes, les candidats n'étaient pas déjà retenus.

4. Les journalistes des rédactions de Langues à RFI participeront ils à la COP 23 ? Si non pourquoi ?

Il y a une chance pour que les journalistes des rédactions de langues puissent être accrédite…Il faut espérer que cette mission leur sera accordée, ou est-ce une nouvelle marginalisation ?

Non cela n'est pas prévu pour l'instant. Si le contexte éditorial évolue (par exemple changement de la position américaine), la direction pourra l'envisager. Mais sinon, ce n'est pas une priorité pour le mois de novembre, ni sur le plan éditorial, ni sur le plan budgétaire. D'autres missions sont programmées (Kirghizstan, Ouzbékistan, Russie, Ue-Afrique, APEC, Asean).

5. Tout au long de l'année, les salaries de FMM n'ont eu aucune visibilité sur leurs congés. Apres les nombreux couacs sur optiweb, et 3 mois avant la fin de l'année, les salariés ne savent pas comment faire étant donné le nombre de congés restants pour les poser dans un laps de temps aussi court. Un report sera-t-il possible ? Si oui de combien de temps ?

Aucun report de congés ne sera possible.

Les salariés auront la possibilité de :
- **reporter 6 jours de RTT jusqu'au 31 mars 2016**
- **de placer 5 jours de RTT ou jours de récupérations sur le CET.**

Les congés payés, pris sur la période du 1er au 7 janvier 2018, seront exceptionnellement décomptés sur les soldes 2017.

6. Les soldes des congés ne sont pas justes, comment faire ?

Les salariés sont invités à contacter leur gestionnaire de paie, en cas d'interrogation.

7. Dans le tableau des congés à quoi correspondent les congés « planifié » ?

Il s'agit de congés validés.

8. Pourquoi certains congés sont-ils proratisés ?

Les décimales peuvent correspondre à des récupérations en heures ramenées en jour.

9. Une meilleure visibilité est-elle possible entre les congés demandés, pris, décomptés ? Les demandes ne comporte aucune indication sur le nombre de jours, ni leur nature (calendaires ou ouvrés), pourquoi ?

Toutes les demandes d'absence sont visibles sur l'onglet de demande d'absence sur Optiweb et comportent bien les indications sur les dates de début et fin d'absence ainsi que sur la nature de l'absence (RTT, CP etc).

10. En cas de désaccord sur le solde à qui doit s'adresser le salarié ?

En cas de désaccord, les salariés sont priés de s'adresser à leur gestionnaire de paie.

11. Les gestionnaires de paye sont débordés par la demande, et la réorganisation de leur secteur, que met la direction en place pour évaluer leur charge de travail et être sûr qu'il n'y a pas de risques psychosociaux à venir ?

L'équipe a été renforcée de 4 ETP supplémentaires (+ une consultante à plein temps) qui resteront présents aussi longtemps que ce sera nécessaire. La Direction est vigilante concernant leur charge de travail.

12. Il était question de l'inauguration du studio « Jean Karim Fall » a France24 aura-t-elle lieu ?

Cette question ne relève pas de la compétence de DP.

13. La radio visuelle, quelles conséquences sur les TCR production/antenne ? En termes de postes, charge de travail, planification ?

La phase d'expérimentation est en cours et sera maintenue jusqu'à la mise en place de la grille d'hiver. L'ensemble des TCR de la rédaction en Espagnol seront formés et auront l'accompagnement nécessaire à la prise en main des nouveaux outils.
Les tableaux de service prévisionnels font apparaitre une vacation supplémentaire en 4 /3 (Poste à 80%). Elle permet de dégager le temps nécessaire aux phases de préparations et d'enregistrement, et de renforcer les moyens de production notamment pour l'émission « Paris América ».
La veille des enregistrements des émissions de radio visuelle, un temps de préparation de 3h est prévu pour un TCR. Le lendemain 2 TCR « radio visuelle » sont en préparation pendant 2h avant l'enregistrement du programme programmé de 10h30 à 11h30. (le TCR de la veille est bien entendu sur cette production).
Une personne sera affectée en plus à la brigade, les TCR formés viendront renforcer l'équipe notamment le vendredi matin ainsi que pour réaliser les remplacements des TCR de la rédaction espagnol lors des périodes de congés.

14. Quels sont les émissions/tranches qui seront en radio visuelle ?

Deux émissions seront réalisées en radio visuelle par la rédaction Espagnole pour France 24 et le site de RFI en espagnol : Primera 13mn pour la TV et 27mn pour la radio, Escala (invité) diffusé en audio 13m pour TV et radio.

15. La direction peut-elle fournir un tableau des piges avec la prime d'ancienneté et le pourcentage que cela représente en fonction des paliers de 5 ans d'ancienneté ?

Le sujet de la prime d'ancienneté des pigistes sera traité lors des prochaines négociations.

16. Lors d'une réunion DP de mars Victor Rocaries a affirmé que les salaries de France 24 terminant systématiquement leur vacation après 23h pouvait obtenir un code G7 afin de ne pas avancer les frais de taxis au même titre que les travailleurs de nuit Victor Rocaries a renvoyé au Secrétariat général de la rédaction les demande de codes, le service déclare que ce n'est pas lui qui fournit les codes. Apres cette annonce la direction peut-elle dire précisément quels sont les services concernes et auprès de qui faire la demande ?

Les salariés travaillant principalement la nuit, à savoir les journalistes affectés au journal de l'Afrique et les chroniqueurs sportifs, médias et éco soir) bénéficieront désormais des codes taxis prépayés. Le code leur sera communiqué par le secrétariat général en lien avec les services généraux.

17. L'employeur a l'obligation, de mettre à disposition des représentants du personnel de l'entreprise une BDES (Base de Données Economiques et Sociales), appelée communément Base de Données Unique qui rassemble les informations relatives aux grandes orientations économiques et sociales de l'entreprise. Pourquoi celle de France Médias n'est-elle pas disponible ?

La base de données unique est bien disponible aux représentants du personnel de l'entreprise et est mise à jour régulièrement.

18. Les salariés de France Médias Monde ont jusqu'à quel date pour la signature de leur avenant ? Quelles sont les conséquences si l'avenant n'est pas signé ? Quand le salarié attend une réponse de la direction depuis des mois quand l'obtiendra-t-il ?

La DRH traite au cas par cas les demandes des personnes ayant des demandes sur leurs avenants.

Les personnes non signataires de l'avenant garderont leur ancien découpage salarial et de fait leurs futures évolutions salariales seront calculées sur leur traitement de base découlant des anciennes dispositions contractuelles.
Par ailleurs :

- **Pour France 24 :**

En cas de refus de signature de l'avenant, Les PTA ne bénéficieront pas de prime d'ancienneté et les journalistes percevront la prime d'ancienneté calculée selon l'ancien modèle.
Pour France 24, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

- **Pour RFI/ MCD :**

En cas de refus de signature de l'avenant, le découpage du salaire ne sera pas modifié et sera rétabli comme il l'était précédemment au 1er janvier 2017.
Pour RFI et MCD, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant et qui n'auraient pas accepté le rachat de leurs jours ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

Par ailleurs, le transfert de l'ancien CET sur le nouveau CET ne peut s'effectuer qu'après la signature de l'avenant. (Ce transfert reste limité à 120 jours calendaires).

19. Faut-il avoir signé l'avenant de son contrat de travail pour pouvoir bénéficier des 2 jours de RTT supplémentaire lié à certains cycles de travail ?

Non ces jours de congés ne sont pas liés à la signature de l'avenant. Le planificateur a l'information sur ces travailleurs. Le planificateur doit planifier ce nombre de jours.

20. Quelle est la date des prochaines commissions de suivi, anciennement paritaires, de l'année 2017 ?

Cf. réponse à la question 1 de la CGT.

21. Est-il question dans le cadre de la NAO d'avoir des réponses pour les sujets pour lesquels la direction s'est engagée comme les TCR, documentalistes, pole AS, droits d'auteurs … entre autres ?

Cf. réponse à la question 1 de la CGT.

.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 17 Octobre 2017

Questions CFDT

1) Le remboursement des frais de taxi côté France 24 continue à faire des dégâts. Des salariés attendent le remboursement des frais datant du mois de mars. Suite aux demandes mensuelles d'harmoniser le système en place à RFI et à MCD pour l'étendre à France 24, nous re-re-re-re-demandons à la direction de ne plus laisser ces salariés lésés juste pour venir travailler. La réponse de la direction souligne la différence de traitement, au détriment des seuls salariés de France 24 :
« Il n'est pas possible de donner des comptes société à l'ensemble des collaborateurs de France 24, car ceux-ci alternent des vacations de jours et de nuits. »

Alors que les salariés de RFI qui alternent des vacations ont tous un compte. Pourquoi toujours cette différence ?

Suite à la dernière réunion de DP, les codes taxis ont été accordés aux chefs d'édition et présentateurs du JTA, aux chroniqueurs économie du soir, aux chroniqueurs sport et aux chroniqueurs médias.

Pour les autres salariés, alternant des vacations journée et soirée, la position de la Direction reste inchangée. Ils continuent à bénéficier, à leur demande, d'une régie d'avance de 400 euros.

Les salariés ayant des retards importants dans le remboursement de frais, sont invités à se rapprocher des services missions, situés au 7ème étage, coté RER.

2) La réponse de la direction concernant l'application de l'article II/2.6.6 (Jours fériés) réinterprète déloyalement ce qui est écrit dans l'accord d'entreprise FMM :
« Pour le personnel de France 24, une distinction est à faire selon le personnel cyclé et le personnel non cyclé. »
Alors que l'accord n'y fait aucune distinction. D'autant plus que, dans cette même réponse, la direction spécifie :
« Pour le personnel de RFI et de MCD, les jours fériés ne sont pas inclus dans le nombre de jours de travail prévus dans les cycles. Ces jours restent donc à récupérer s'ils sont travaillés ou s'ils tombent un jour de repos hebdomadaire. »

Tout en sachant que le personnel cyclé de RFI et de MCD travaille au départ moins d'heures que leurs homologues côté France 24, au nom de quoi cette réinterprétation ? Soi-disant parce que les bruits de couloir disent qu'on ne fait pas ses heures, alors que si vous regardez de plus près, vous constaterez que, non seulement le personnel cyclé fait ses heures, mais très souvent les dépasse.
Nous répétons, ces articles ne souffrent d'aucune ambiguïté :

Pg 70 : PTA : Article II/2.6.6 Jours fériés

« Les jours fériés et les jours chômés (1er mai) n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Pour les services où l'activité est continue, les salariés planifiés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée.

Le travail le 1er mai, jour férié et chômé, donne lieu à une indemnité de 100 % du salaire journalier du collaborateur. Par ailleurs, il donne lieu à une récupération temps pour temps.

Les salariés ayant effectué au moins 3 heures de leur vacation ou de leur journée de travail un jour férié bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 100 euros bruts. Cette indemnité ne peut être perçue qu'une fois pour un même jour férié.

Ils bénéficient, en outre, d'un temps de 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 ». Pour ces salariés, la journée de solidarité sera imputée sur 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'employeur motive par écrit tout éventuel refus d'absence du salarié.

Lorsque le jour férié tombe sur un jour planifié sans vacation, le salarié a bénéficié du jour férié. »

Pg 93 : JOURNALISTES : Article III/3.5.6 Jours fériés

« Les jours fériés et les jours chômés (1er mai) n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les journalistes planifiés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée et choisis à tour de rôle.

Le travail du 1er mai, jour férié et chômé, donne lieu à une indemnité de 100 % du salaire journalier du collaborateur. Par ailleurs, il donne lieu à une récupération.

Tout journaliste ayant travaillé un jour férié bénéficie d'un temps de récupération équivalent.

Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les journalistes bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ». Pour ces salariés, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant ».

Lorsque le journaliste 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'employeur motive par écrit tout éventuel refus d'absence du salarié.

Lorsque le jour férié tombe sur un jour planifié sans vacation, le salarié a bénéficié du jour férié. »

Au bout de 21 mois et toujours dans l'attente de l'application de ces mesures – il y en a d'autres – les salariés de France 24 n'accepteront pas non plus que la direction décide de nous octroyer les jours fériés au détriment de l'allègement, voire en rajoutant, la durée du travail annuel.

L'accord d'entreprise fixe à 204 jours le temps de travail théorique maximum pour tous les salariés de France Média Monde. Le décompte des jours fériés permet d'arriver à ces 204 jours (cf. article II/2.4.2 et article III/3.3.2).

Les personnels cyclés ont un mode de fonctionnement spécifique, en deçà de cette durée du travail.

Les modalités de construction, d'organisation et de gestion des cycles n'entrent pas dans le champ de l'accord d'entreprise Elles relèvent de la responsabilité de l'employeur dans le cadre de l'organisation du travail et correspondent à des pratiques qui existaient antérieurement pour les salariés cyclés.

Dans l'hypothèse où les salariés cyclés de F24 disposeraient du dépôt des jours fériés à leur main comme ceux de RFI et de MCD, il conviendrait de rallonger leur temps de travail du nombre de jours fériés. En effet, les cycles de France 24 intègrent d'ores et déjà les jours fériés.

L'accord d'entreprise prévoit que les PTA effectuant au moins 3 heures de leur vacation ou de leur journée de travail un jour férié bénéficient bien d'une indemnité forfaitaire de 100 euros bruts. Cette indemnité est déclenchée automatiquement par Optichannel.

3) A la veille de l'envoi des questions pour le mois d'octobre, les DP n'avaient toujours pas reçu les réponses écrites du mois dernier. Bien que les délégués respectent les délais, la direction n'en a jamais fait autant : pour rappel, le délai est de SIX jours suivant la réunion. Quand est-ce que la direction respectera ces délais ?

La Direction prend acte de ce rappel et s'efforcera de transmettre le plus rapidement possible les réponses. Le délai dans lesquelles les réponses du mois de septembre ont été envoyées reste exceptionnel.

4) Les salariés bénéficiant de deux jours de récupération par an au titre de « travailleur de nuit » ne peuvent pas poser ces jours dans Optiweb. Alors qu'il existe toute sorte de catégories de jours permettant aux salariés de RFI de poser toutes sortes de jours, le peu dont bénéficient certains salariés de France 24 a été « oublié ». Nous sommes tous FMM. Pouvez-vous rajouter au moins cette catégorie – et d'autres à la demande des salariés ?

Conformément à l'annexe 17 - article VIII, le niveau des contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit issues de l'article 7.4.4 de la Convention Collective Nationale des Chaines Thématique constituant un avantage individuel acquis correspond à la durée du repos compensateur que le collaborateur s'est vu attribuer au titre des heures de travail de nuit qu'il a effectué sur l'année 2016.

Ainsi si le collaborateur a bénéficié de 2 jours à ce titre en 2016, il bénéficiera de 2 jours au titre des Avantages Individuels Acquis (AIA), s'il a bénéficié de 1 jour à ce titre, il bénéficiera de 1 jour au titre des AIA, s'il a bénéficié de 0 jour, à ce titre, il bénéficiera de 0 jour.

Pour 2017, les salariés bénéficiant de ces jours au titre des AIA se verront créditer ces jours dans leur compteur de récupération et pourront les poser dans un délai de 5 mois.

Pour 2018, un compteur spécifique devrait être créé. Ces jours devront être pris dans l'année.

5) Malgré la réponse de Mr Chambolle lors de la dernière réunion, nous précisant que les planificateurs peuvent rajouter des jours manuellement, il semblerait que ce n'est toujours pas le cas. Ainsi, les salariés se voient refuser la récupération de certains jours, car « hors délai », alors qu'ils n'y sont pour rien si le logiciel n'accepte pas leur pose. Pouvez-vous y rectifier au plus vite, SVP ?

Conformément aux articles II/2.2.9 et III/3.2.9 de l'accord d'entreprise, les récupérations sont prises à l'initiative du salarié dans un délai de 3 mois suivant l'ouverture du droit. Si pour des raisons justifiées, liées au bon fonctionnement de l'entreprise, il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos est proposée par le salarié dans les deux mois suivants.

Donc en tout, le salarié dispose d'un délai maximum de 5 mois pour poser sa récupération. Passé ce délai, les récupérations n'apparaissent plus sur le logiciel Optiweb. Elles ne sont plus posables mais monétisables.

Toutefois, à titre dérogatoire en 2017, le planificateur peut remettre manuellement des récupérations, qui n'auraient pas pu être posées pour des raisons de service, sur le compteur du salarié, après validation de la Direction.

Questions CGT

1) Nos collègues de la rédaction Mandingue s'inquiètent. Confirmez-vous que l'équipe de cette rédaction va s'installer au Burkina Faso ? Si oui, les collègues ne comprennent pas une telle décision :
D'une part, pour des raisons de sécurité. Des inquiétudes justifiées puisque sur le site du ministère des Affaires étrangères français (information valide au 12 octobre) il est écrit :
"Le risque terroriste demeure élevé au Burkina Faso, y compris dans la capitale Ouagadougou où une attaque dans la nuit du 13 au 14 août 2017 a fait de nombreuses victimes. Il est vivement recommandé de faire preuve de prudence, et de vérifier que les lieux publics dans lesquels vous vous rendez sont suffisamment sécurisés. Il est par ailleurs formellement déconseillé de se rendre en zone rouge (frontière avec le Mali) en raison des risques d'attentat et d'enlèvement. En cas de déplacement impératif en zone orange, il est indispensable de prévoir une escorte armée."
D'autre part, pour des questions financières. Quel sera le montant de leur rémunération ? Sera-t-il en fonction de leur expérience acquise et au moins au niveau de la rémunération qui aurait été la leur s'ils étaient restés sur place ?

Cette question sera traitée en comité d'entreprise, elle ne relève pas des délégués du personnel.

2) La direction a exhorté les salariés de prendre leurs congés d'ici le 31 décembre sous peine de les perdre. Dans le même temps elle a demandé aux chefs de services d'accepter toutes les demandes de congés. Mais elle refuse visiblement de procéder aux remplacements de toutes les personnes en vacances. Une situation qui commence à avoir des conséquences graves : Les gestionnaires de paie frôlent le burn-out car le logiciel Optiweb et les décomptes de congés ne sont toujours pas fiable, les salariés qui n'ont plus de congés à prendre s'inquiètent de se retrouver seuls à assumer la charge de travail des collègues absents et les chefs de service affirment déjà qu'ils ne pourront pas assumer tous les besoins de l'antenne. Comment la direction peut-elle accepter une telle situation ?

Les planificateurs sont informés depuis le début de l'année 2016 du non-report des congés fin 2017. Ce délai permettait d'anticiper ce type de situation.

Par ailleurs, le service paie a été renforcé de 4 ETP et d'un consultant à plein temps (soit renforcement des effectifs de 62%). Par ailleurs, un nouveau responsable de paie vient de prendre ses fonctions.

3) Pourquoi les 4 derniers jours fériés de l'année ne sont pas identifiés comme tel dans le logiciel de congés?

Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les journalistes bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ». Pour ces salariés, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant ».

Les jours dit « flottants » apparaissent dans le logiciel le lendemain des jours fériés. Ils ne peuvent pas être crédités par anticipation sur le logiciel. A titre d'exemple, le jour dit « flottants » résultant du 11 novembre sera visible sur Optiweb dès le 12 novembre.

Le jour dit « flottant » qui pourrait être acquis au titre du 25 décembre pourra être pris en 2018.

4) Les heures de récupérations ayant maintenant une durée de vie de 5 mois à partir du moment où elles sont créditées, pour les salariés qui avaient un reliquat d'heures de récupération au 31 décembre 2016, ce solde a donc disparu au 1er juin alors que le logiciel n'était toujours pas accessible... Pourrait-on remettre ces récupérations dans nos compteurs exceptionnellement pour cette année de transition ?

Les jours de récupération ont été visualisables tout au long de l'année et dès janvier dans Optichannel. Passé un délai de 5 mois, ces récupérations ont vocation à être payées, sauf cas exceptionnel à démontrer et à valider avec la Direction.

5) Qui est censé créditer les heures de récupérations pour les jours fériés travaillés ? Ces heures ont-elles été créditées aux salariés cette année ?

Conformément à l'Article II/2.6.6 et l'article III/3..5.6, le salarié ayant travaillé un jour férié bénéficie d'un temps de récupération équivalent (sauf pour le salarié cyclé de France 24 dont les jours fériés sont inclus dans le cycle).
La récupération apparait dans optiweb, géré par optichannel, le lendemain de l'évènement, lors d'une mise à jour mensuelle.

6) Pour les salariés qui avaient des heures de récupération au titre des AIA pour le travail du dimanche, quand ce solde leur sera versé ?

L'accord prévoit en effet que ces jours ou ces heures de récupération seront attribués au 1er janvier de chaque année, indépendamment du nombre de dimanches travaillés durant l'année écoulée. Ils devront être pris avant le 31 décembre de l'année pour laquelle ils sont attribués et ne pourront donner lieu à un report d'une année sur l'autre. En cas de non prise ou en l'absence de dépôt sur le CET de ces jours ou heures de récupération, le collaborateur pourra demander leur paiement, avant le 31 décembre de l'année pour laquelle ils ont été attribués. A défaut, ils seront perdus.

L'application de cet article suppose le développement d'un compteur de récupération spécifique qui permette d'attribuer, au 1er janvier de chaque année, aux salariés concernés un nombre d'heures correspondant à ces AIA en temps. Ces AIA seront à prendre dans l'année civile et seront payés s'ils ne sont pas pris au 31 décembre.

Le développement d'un tel compteur ne pourra s'effectuer qu'en 2018, en attendant il nous faut gérer les AIA au titre des récupérations du dimanche correspondant à l'année 2017.

Pour se faire, il a été acté que la DTSI allait en octobre pour chaque personne saisir leur AIA sur les compteurs de récupération existant. Par conséquent les personnes concernées auront 5 mois pour prendre ces récupérations qui à défaut seront payées.

En parallèle nous enverrons à chaque personne concernée un courriel les informant de cette procédure exceptionnelle.

Pour 2017, les salariés bénéficiant de ces jours au titre des AIA se verront créditer ces jours dans leur compteur de récupération et pourront les poser dans un délai de 5 mois.

7) En matière de retraite, l'employeur est tenu d'adresser une déclaration annuelle des données sociales auprès des caisses locales de la Cnav. Ces cotisations sont portées à notre "compte personnel" qui retrace ainsi l'historique de notre carrière. C'est sur la base de ces informations que sera calculée notre future pension de vieillesse. Mais voilà que ne nombreux salariés ne voient pas apparaître les cotisations de l'année 2016. Que s'est-il passé ? Combien de salariés concernés ? Et quand allez-vous procéder à la régularisation ?

Les cotisations retraite ont bien été payées pour l'année 2016, les cotisations sur les bulletins de paye en attestent. En revanche lors des déclarations annuelles, ces cotisations ne sont pas ressorties dans l'état envoyées à l'administration pour les salariés de RFI. Elles existaient donc mais n'étaient pas encore visualisables.

La remise à plat de ces déclarations est achevée et la déclaration rectificative (DADSU) a été déposée début octobre auprès de l'administration compétente.

8) Le réaménagement du service Amérique latine inquiète un certain nombre de salariés. En effet la densité et le bruit seront bien plus importants. Pourriez-vous saisir le CHSCT pour un réaménagement qui permettrait aux salariés de travailler dans de bonnes conditions ?

Le réaménagement du service Amérique Latine est à l'ordre du jour du CHSCT du 19 octobre 2017.

9) Les chefs d'édition utilisant la nuit les « tickers breaking » ont été confrontés à des problèmes de changements de procédures. Pouvez-vous donner aux personnes concernées le nouveau « workflow » ?

Un mail du Workflow du 25 septembre, envoyé une seconde fois le 26 septembre, a informé du changement du Ticker et des nouvelles procédures. Il est aussi rappelé que les documents sont tous disponibles sur l'Intranet et que chacun peut s'y référer en cas de besoin à tout moment.

10) Serait-il possible de mettre en place à F24 une équipe de renfort permanente afin de pallier les problèmes d'absence et par la même occasion de pérenniser les salariés en situation précaire ?

Il n'est pas possible, en l'état actuel du budget de fonctionnement, de prévoir de telles dispositions.

11) Serait-il possible de mettre en place une stratégie de groupe pour que les ordinateurs se mettent en veille et ne restent pas allumés quand les salariés ne sont plus à leur poste de travail ?

La DTSI n'a pas de difficulté à mettre en place un tel dispositif. En revanche, son déploiement nécessite de classifier les postes. Ce travail est en cours.

12) Nous constatons qu'à FMM les vélos manquent cruellement d'espace alors que le parking peut accueillir un grand nombre de véhicules et que nous vivons dans un monde où la petite reine devient de plus en plus royale. Serait-il possible d'accorder à ce moyen de locomotion des emplacements dignes de son statut ?

Les services généraux ont été informés de cette demande et recherchent des supports adaptés.

Questions FO

1) Est-ce que la Direction dépose des demandes de prise de congés sur le CET même si cette demande ne vient pas du salarié ?

La prise de jours de congés sur le CET n'est pas à l'initiative de l'employeur.

2) Les salariés ayant un CET qu'ils aient ou pas signé leur avenant n'ont pas le nombre de jours de leur CET avant la valorisation financière, pourquoi ?

Cette information peut être demandée au gestionnaire de paie.

3) Les salariés ont reçus un courrier qui leur indique qu'ils doivent signer leur avenant pour alimenter leur CET, aucun article ne prévoit cette disposition ou relation dans l'accord d'entreprise du CET FMM, sur quelle règlementation se base la direction ?

FMM a conclu un accord fin 2016, permettant aux collaborateurs qui disposaient d'un CET antérieur de transférer sa valeur monétaire, sous certaines conditions, vers le nouveau dispositif créé, destiné à tous les salariés de FMM et plus seulement à ceux des ex-sociétés RFI ou MCD.

Ainsi, FMM conserve ces sommes dans ses comptes dans l'attente de pouvoir les verser directement ou de les transférer dans le nouveau CET.

Chaque collaborateur de France Médias Monde s'est vu remettre un avenant à son contrat de travail visant à régulariser sa situation au regard du nouveau cadre social mis en place dans l'entreprise. Cet avenant propose une modification de la structure de la rémunération que le salarié est susceptible d'accepter ou de refuser.

Pour ouvrir un nouveau CET, il faut connaitre le nouveau nombre de jours basé sur la nouvelle rémunération, qui n'existe qu'une fois la transposition effectuée.

La Direction demande donc aux salariés de se positionner, positivement ou négativement, sur l'avenant au contrat de travail qui a été proposé au mois de janvier 2017. Ce positionnement est indispensable pour assurer la bonne gestion de l'ancien CET.

4) Si un salarié reste sur l'ancien système RFI, MCD ou France 24, sera-t-il dans l'impossibilité d'alimenter un CET FMM ? N'est-ce pas une mesure discriminatoire ?

Le salarié qui refuse de signer son avenant doit le notifier par écrit à la Direction. Le salarié devra dans ce cas signer un nouvel avenant à son contrat de travail actant ce refus. Lorsque son refus sera acté, il sera en droit de transférer des jours sur le nouveau CET.
Dans cette hypothèse, le nombre de jours transféré dans le nouveau CET sera calculé sur l'ancien salaire.

5) Quelle est la date limite pour la signature de l'avenant ?

Les salariés doivent se prononcer avant le 10 décembre pour permettre le passage en paie de décembre. Passé cette date, le CET sera automatiquement monétisé au 31 décembre 2017.

6) Que risquent les salariés s'il ne signe pas « dans les meilleurs délais » ?

Les personnes non signataires de l'avenant garderont leur ancien découpage salarial et de fait leurs futures évolutions salariales seront calculées sur leur traitement de base découlant des anciennes dispositions contractuelles.

Par ailleurs :

- **Pour France 24 :**

En cas de refus de signature de l'avenant, les PTA ne bénéficieront pas de prime d'ancienneté et les journalistes percevront la prime d'ancienneté calculée selon l'ancien modèle.

Pour France 24, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

- **Pour RFI/ MCD :**

En cas de refus de signature de l'avenant, le découpage du salaire ne sera pas modifié et sera rétabli comme il l'était précédemment au 1er janvier 2017.

Pour RFI et MCD, concernant le temps de travail, les salariés non signataires de l'avenant et qui n'auraient pas accepté le rachat de leurs jours ne bénéficient pas de la garantie de l'accord d'entreprise concernant la réduction du temps de travail, ils pourraient ne plus être au forfait jour et passer en heures, c'est-à-dire qu'ils seraient aux 35 heures (1607 heures par an) sans RTT.

Par ailleurs, le salarié qui souhaiterait signer son avenant en janvier 2018 ne bénéficiera plus de la rétroactivité salariale résultant de son rachat de jours pour toute l'année 2017.

Concernant le CET, le transfert de l'ancien CET sur le nouveau CET ne peut s'effectuer qu'après la signature d'un avenant. (Ce transfert reste limité à 120 jours calendaires).

Une réponse des salariés est attendue pour le 10 décembre. Passé cette date, les anciens CET seront monétisés sur la paie de décembre 2017.

7) A quelle date correspond « dans les meilleurs délais » ?

Le 10 décembre 2017.

8) Certains salariés sont toujours en attente d'une réponse de la direction concernant leur avenants mais aujourd'hui ils sont pénalisés pour la dépose de jours sur le CET, pourquoi ?

La Direction essaye d'être attentive à toutes les situations qui lui sont présentées, cependant en tout état de cause, les salariés doivent se positionner par rapport aux propositions qui leur ont été faites initialement.

9) Les jours fériés ne sont toujours pas recalculés sur optiweb, quand le seront-ils ?

Une évolution d'Optiweb à cet effet est attendue fin octobre.

10) Quelle est la date de référence du courrier adressé aux salariés au sujet du CET et des jours de congés ?

Le nombre de jours de congés qui apparait sur le courrier correspond au nombre de jours restant après le décompte des congés d'été 2017.

Le nombre de jours de CET correspond à celui du 31 décembre 2016.

11) La direction a-t-elle fait déclaration automatisée des données sociales unifiée (DADS-U), le 31 janvier 2017 pour l'année 2016 ?

La déclaration obligatoire a été effectuée pour l'année 2016.

12) Où sont comptabilisé les jours de récupération des jours fériés travaillées avant l'accès d'optiweb et qui n'ont pas été pris par les salariés ?

Les jours de récupération des jours fériés travaillés sont comptabilisés dans les compteurs de récupération, visibles dans optichanel et disponibles auprès des planificateurs depuis le début d'année.

13) Où sont comptabilisé les jours de récupération des missions ?

Les jours de récupération des missions sont comptabilisés dans les récupérations via optichannel.

14) Les gestionnaires de paye n'ont pas accès aux congés prévus et posés par les salariés sur optiweb, comment peuvent-ils renseigner les salariés sur leurs soldes ?

Les gestionnaires de paie ont accès à optichannel et donc à optiweb, ils ont chacun un compte et ont été formés sur ces deux outils.

15) Dans le cadre des NAO la mesure s'applique-t-elle sur le salaire de base brut ou sur le salaire brut ?

Conformément aux articles II/1.3.5 et III/2.3.5.1 de l'accord d'entreprise, la mesure s'applique sur le salaire mensuel brut de base.

16) Comment le salarié doit –il déposer les jours d'absence ? RTT d'abord ensuite les congés payés ? et quand il y a un jour férié dans la semaine ?

Lorsqu'il y a un jour férié dans la semaine, le jour férié n'est pas décompté, sauf s'il est inclus dans le cycle.
Concernant les modalités de pose de congé, il est demandé de poser les RTT ou les récupérations avant les congés payés.

17) Si un salarié dépose 5 jours RTT dans le CET ces 5 jours seront-ils transformés en jours calendaires, soit 7 jours ? Dans ce cas si le salarié prend un jour de son CET le vendredi combien la direction/le logiciel va-t-elle décompter de jours ?

Les jours déposés (maximum 5 jours de RTT ou de récupérations ou de jours de fractionnement acquis en jours ouvrés) sont convertis en jour calendaires (5 jours ouvrés = 7 jours calendaires).

Les congés calendaires sont décomptés du premier jour qui aurait dû être travaillé jusqu'à la veille du retour, ce qui dans l'exemple précis donne 3 jours.

18) Si un salarié fait une demande de congés pour le dernier trimestre 2017, peut-il se voir refuser cette demande de congés ? Si oui pour quelle raison ? Et quelles conséquences pour le salarié ?

La consigne a été donnée aux managers et aux secrétariats généraux de permettre à tous les salariés de solder leurs congés. La pose de congés doit cependant toujours s'effectuer en accord avec les services de planning.

19) Peut-on connaitre les motivations qui ont poussé le directeur adjoint à la directrice de l'information de rfi pour les rédactions de langues étrangères à annoncer que les journalistes de ces rédactions n'iront pas en mission à la Cop 23 ?

Le budget des missions étant contraint, la Direction est amenée à faire des choix en matière de missions, surtout en fin d'exercice budgétaire. Aussi, il est apparu plus pertinent de couvrir la COP 23 à distance car l'enjeu éditorial n'est plus le même au regard du désengagement des Etats Unis. La couverture se fera le cas échéant avec les correspondants disponibles en Allemagne et/ou les journalistes de RFI présents sur place.

Cette décision a été communiquée aux chefs des rédactions en langues étrangère.

20) Si les journalistes des rédactions de Langues ne peuvent pas couvrir la Cop 23 à Bonn, quelles sont les missions qui leurs seront accordées ? Aucune peut-être ?

Les missions prévues pour l'instant pour les rédactions de langues les emmèneront au Kenya, aux Philippines, au Vietnam, en Côte d'ivoire, à Abou Dhabi, à Nantes et à Tours, sans préjuger des choix que l'actualité imposerait d'ici la fin de l'année.

Questions CFTC

1- La Direction assure que les secrétariats généraux et les services plannings vont tout faire pour accorder le solde de congés restant pour chaque salarié d'ici à la fin de l'année. Pourtant, plusieurs salariés ne peuvent pas techniquement prendre tous leurs congés d'ici à la fin de l'année vu le nombre important de jours à solder. Cela est dû essentiellement aux retards pris par la direction pour clarifier les comptes de chaque salarié.
Pour exemple, plusieurs salariés doivent effectuer des missions à l'extérieur prévus à l'avance avec des partenaires de FMM. Ces missions les empêchent de prendre leurs congés à temps. Que prévoit la direction pour ces "impossibilités"?

La consigne a été donnée aux différents services dès début 2016. La Direction a indiqué qu'il n'y aurait pas de report de congé.

2- La Direction prévoit une "dégradation/allègement" de la grille des programmes des différentes chaînes de FMM pour faire face à la prise massive des congés d'ici à la fin de l'année. La Direction préfère-t-elle sacrifier la qualité de nos antennes et jouer avec notre réputation pour régler ses erreurs de gestion?

Une entreprise se doit de concilier plusieurs contraintes : contraintes d'antenne, contraintes d'effectifs, contraintes budgétaires…

La Direction adapte au mieux sa production en fonction de ses effectifs disponibles.

3- La Direction semble toucher à une pratique qui faisait office d'acquis dans l'entreprise : le report des congés payés d'une année à l'autre pour les femmes enceintes prenant leurs congés maternité. Aujourd'hui, la Direction presse les femmes enceintes pour solder leurs congés accumulés avant leurs départs en congé maternité. Cela est impossible pour plusieurs d'entre elles. La Direction les pousse-t-elle à perdre leurs congés?
Au-delà du fait que l'usage dans une entreprise à une valeur juridique, on rappelle la jurisprudence :

"L'arrêt N°02-42405 de la Cour de Cassation du 2 juin 2004 a indiqué le principe selon lequel les congés annuels doivent être pris au cours d'une période distincte du congé de maternité. Ainsi, l'employeur ne peut mettre le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés et une salariée a droit au report des congés annuels non pris lorsqu'elle est en congé maternité.

Cette décision s'appuie sur l'arrêt C-342/01 de la CJCE – Cour de Justice des Communautés Européennes – du 18 mars 2004 – Affaire María Paz Merino Gómez contre Continental Industrias del Caucho SA – qui avait précisé le droit au report des congés annuel lorsque la salariée était en congé maternité."

Tous les usages ont été dénoncés par l'accord d'entreprise. Il n'existe plus de report automatique quel qu'en soit la raison.

Tous les salariés sont soumis aux mêmes règles en matière de congés qui doivent être soldés avant la fin de l'année. La Direction a sensibilisé les secrétariats généraux à cette règle applicable à tous, y compris aux femmes enceintes.

Enfin, la Direction est d'accord avec cette jurisprudence qu'elle applique. En effet, la direction n'empêche pas les femmes enceintes de prendre leurs congés, au contraire elle les encourage. Par ailleurs, les femmes enceintes ont bien droit au report de congés acquis pendant leur grossesse.

Les « futures mamans » se posant des questions sur leurs congés peuvent solliciter la DRH pour que nous examinions avec elle leur situation.

4- On nous signale de plus en plus fréquemment des problèmes avec la déclaration des AEM des intermittents. En effet, les AEM sont systématiquement délivrées en décalé (AEM du mois précédent avec bulletin de salaire du mois payé).

Le problème a été identifié et est connu par la direction. Ce décalage provient de notre prestataire en charge des AEM qui nous les adresse le 15 du mois. La Direction étudie la possibilité de changer de prestataire. En attendant ce changement, un gestionnaire de paie a été dédié aux intermittents et aux pigistes. Des déclarions « personnalisées » peuvent être effectuées à la demande. Le personnel intermittent peut s'adresser à Chrystelle Vlamynck à cet effet.

5- Aussi, les déclarations faites par les intermittents et des journalistes pigistes à Pôle emploi ne sont pas conformes du fait du décalage des fiches de paie. Certes, le système adopté par France 24 depuis des années est de payer les piges du 10 au 9 du mois suivant. Mais peut-on trouver une solution pour gommer ce décalage. Cela pose de gros soucis avec Pôle Emploi dont le système est déjà tellement compliqué. Les salariés non-permanents ne sont pas obligés, de par leur statut, de passer des heures chaque mois à résoudre ces problèmes.

Les payes devant être arrêtées avant la fin du mois, pour établir des déclarations correspondant à un mois civil, il faudrait payer toutes les piges d'un mois, le mois d'après.

Le choix de payer du 10 au 9 du mois suivant permet aux pigistes de ne pas être payés excessivement en décalage.

La Direction des Ressources Humaines est en discussion avec pôle emploi pour essayer de résoudre ce problème.

6- Travaillez-vous sur un projet d'implantation d'un "coffre-fort électronique" qui permettrait de transmettre automatiquement tous les documents RH (fiches de paie, déclarations AEM, etc.)?

Ce projet est effectivement en réflexion. Les instances représentatives du personnel seront consultées avant sa mise en œuvre.

7- Beaucoup de salariés non permanents nous ont alerté sur le fait qu'on ne leur a pas payé les bonnes primes de nuit depuis le rattrapage effectué en juin dernier. Les renseignements semblent bons du côté de leurs chargés de planning mais ne passent visiblement pas en paye. Comment doivent-ils procéder pour se faire payer les bons EV rétroactivement au mois de juin ? Peut-on leur adresser une

communication spécifique pour expliquer ce qui se passe et essayer de dissiper l'impression qu'on veut faire des économies sur leurs dos?

A partir du mois de novembre, la mise à jour du logiciel permettra de verser automatiquement les primes de nuits aux personnels non permanents. Les éventuels écarts évoqués dans la question seront régularisés sur la paie de novembre.

8- Plusieurs salariés nous signalent que les négociations salariales pour la conclusion d'un contrat CDI avec FMM ont changé. Cela concerne aussi les changements de contrat. Au lieu de négocier un salaire brut mensuel, les RH proposent dorénavant un salaire brut annuel ainsi que le montant de la prime d'ancienneté et celui des droits d'auteur pour ceux qui en bénéficient. Souvent, la somme de tous ces éléments réunis est un montant rond. La Direction essayerait ainsi d'économiser quelques centaines d'euros profitant de la confusion que cette méthode crée chez les salariés.

On demande que la négociation salariale porte sur le salaire de base uniquement. C'est ce salaire et seulement ce salaire qui est négociable avec le salarié et qui évalue la valeur de son travail. La prime d'ancienneté et les droits d'auteur sont des éléments qui rémunèrent des droits déjà négociés avec les OS. Ils se calculent automatiquement à partir du salaire de base négocié.

Comme dans toutes les entreprises, la négociation des salaires s'établit sur la base d'un salaire brut annuel tout compris. Une information détaillée sur les différents éléments constitutifs de la rémunération est communiquée au salarié lors de son recrutement.

9- Certains salariés du site internet de France 24 arabophone sont parfois sollicités pour prolonger leurs shifts. Certains d'entre eux travaillent du coup de 10h à 13h par jour. La direction est-elle consciente de cette charge de travail épuisante? Que faire pour combler ce manque d'effectifs et arrêter ces demandes devenues très récurrentes?

La Direction a conscience que les collaborateurs peuvent être sollicités ponctuellement pour renforcer la production de contenu d'un média d'information soumis aux aléas de l'actualité. En revanche, nous ne validons pas l'affirmation « très récurrentes ». Nous allons faire une analyse de la situation et prendre des mesures si nécessaire.

10- La Direction des Environnements Numériques opte de plus en plus pour les recrutements externes. On nous avance à chaque fois l'argument du "profil rare qui n'existe pas dans l'entreprise". La direction est-elle capable de mesurer les frustrations que cela provoque chez certains salariés ? Privilégie-t-elle sérieusement la mobilité interne qui est un atout pour FMM et ses salariés? Y a-t-il une réelle volonté de faire valoir les compétences internes ?

La promotion interne ne fonctionne pas sur tous les types de postes. Les profils se sont très spécialisés dans le domaine numérique et certaines compétences se trouvent plus facilement à l'extérieur qu'en interne. Par ailleurs une équipe de travail a besoin d'être constituée de profils divers provenant de l'interne comme de l'extérieur.

Bien que certaines personnes aient des réelles capacités à évoluer vers d'autres postes avec de la formation et de l'accompagnement, la direction des environnements numériques n'a pas aujourd'hui le temps nécessaire à cette transition au regard des enjeux de développements actuels.

11- Le poste REM Arabo FR 24 mis à candidature cet été, a été pourvu? Qu'attend la direction pour l'annoncer?

Les candidats ont été informés du choix de la direction.

12- Quelles sont les modalités de la prise d'un congé de formation ?

Il existe deux types de congé de formation :

Le congé individuel de formation (Cif) est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.

Pour en bénéficier, le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 années (consécutives ou non) dont 1 an dans la même entreprise.

Le salarié doit adresser une demande écrite d'autorisation d'absence à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, indiquant :

- **la date de la formation,**
- **son intitulé,**
- **sa durée,**
- **l'organisme qui la réalise.**

Un certificat d'inscription doit être joint en cas de congé pour passer un examen.

La demande doit être formulée au plus tard :

- **120 jours avant le début de la formation si elle dure 6 mois ou plus, et si elle s'effectue en 1 fois à temps plein**
- **ou 60 jours si elle dure moins de 6 mois, et si elle s'effectue à temps partiel ou sur plusieurs périodes ou si la demande concerne un congé pour passer un examen.**

L'employeur a 30 jours pour répondre au salarié.

Si les 2 conditions sont réunies (ancienneté et délai de franchise), l'employeur ne peut pas refuser le Cif. Il peut cependant reporter le départ du salarié de 9 mois maximum pour :

- **raisons de service**
- **ou dépassement d'un pourcentage d'absences simultanées de l'effectif de l'entreprise.**

En parallèle pour qu'un salarié puisse disposer d'un congé individuel de formation, son dossier doit être accepté par l'AFDAS (examen du dossier en commission pour obtenir un financement).

Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- **d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),**
- **ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,**

- **ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),**
- **ou de réaliser un bilan de compétences,**
- **ou de créer ou reprendre une entreprise.**

Pour avoir accès à ses informations personnalisées (heures, formations éligibles), il convient de se connecter au site internet dédié au CPF et d'ouvrir un compte en étant muni de son numéro de sécurité sociale : https://espaceprive.moncompteformation.gouv.fr/sl5-portail-web/login

La mobilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- **60 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,**
- **ou 120 jours avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.**

L'employeur dispose de *30 jours calendaires* pour *notifier* sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses heures de formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle.

En parallèle pour qu'un salarié puisse obtenir une formation dans le cadre du CPF, son dossier doit être accepté par l'AFDAS (nécessité que la formation soit éligible dans le cadre du CPF pour être prise en charge).

13- A qui les salariés devraient ils s'adresser pour une demande de télétravail, ce droit entré en vigueur depuis septembre?

Le droit au télétravail est prévu depuis les ordonnances Macron parues au mois de septembre mais sa mise en œuvre doit être encadrée. Une négociation sur ce sujet sera programmée prochainement. En attendant, le télétravail est mis en place pour accompagner des salariés en situation particulière, notamment sur demande du médecin du travail, et à condition bien sûr que cela soit compatible avec l'activité exercée et la production attendue.

14- Malgré plusieurs plaintes, le service maquillage de France 24 est le dernier à bénéficier d'équipes de renforts en cas de grands événements. La tranche de l'après midi-soirée est particulièrement chargée en temps normal (présentateurs des tranches Paris Direct, différents chroniqueurs et invités en trois langues). Dès que l'actualité est bousculée par un événement, la charge de travail des maquilleuses/coiffeurs devient ingérable. En cas d'événements prévisibles, il est demandé qu'une équipe de renfort soit systématiquement prévu pour surmonter la charge de travail. Cela se fait souvent pour les régies techniques. Le service maquillage mérite autant.

Le renfort en cas de d'activité soutenue prévisible se fait de plus en plus souvent et tend à se généraliser. La Direction essaie d'y répondre dès que c'est nécessaire. Il n'y a pas d'intention de déconsidérer la charge de travail des maquilleuses.

Ci-dessous les renforts qui ont été organisés sur 2017 (à noter que la coiffure est sous prestation):

Dimanche 22 janvier 2017 : 1er tour des primaires PS

- **16h-0h renfort maquillage**
- **16h-0h renfort coiffure**
- **21h-22h prolongation 1h coiffure**

Dimanche 29 janvier 2017 : 2nd tour des primaires PS

- **16h-0h renfort maquillage**
- **16h-22h renfort coiffure**
- **21h-22h prolongation 1h coiffure**

Dimanche 23 avril 2017 : 1er tour Election Présidentielle française

- **16h-0h 3 renforts maquillage**
- **16h-0h renfort coiffure**
- **21h-01h prolongation 4h coiffure**

Lundi 24 avril 2017 : 1er tour Election Présidentielle française (Matinale)

- **5h-13h renfort maquillage**
- **5h-13h renfort coiffure**

Dimanche 7 mai 2017 : 2nd tour Election Présidentielle française

- **16h-0h 3 renforts maquillage**
- **16h-0h renfort coiffure**
- **21h-01h prolongation 4h coiffure**

Lundi 8 mai 2017 : 2nd tour Election Présidentielle française (Matinale)

- **5h-13h renfort maquillage**
- **13h-21h renfort maquillage**
- **5h-13h renfort coiffure**
- **13h-21h renfort coiffure**

Dimanche 14 mai 2017 : passation de pouvoir

- **8h30-16h30 renfort maquillage**
- **8h30-16h30 renfort coiffure**

Dimanche 11 juin 2017 : 1er tour élection législatives françaises

- **17h-1h 2 renforts maquillage**
- **17h-1h renfort coiffure**
- **21h-01h prolongation 4h coiffure**

Lundi 12 juin 2017 : 1er tour élection législatives françaises (Matinale)

- **5h-13h renfort maquillage**
- **5h-13h renfort coiffure**

Dimanche 18 juin 2017 : 2nd tour élection législatives françaises

- **17h-1h 2 renforts maquillage**
- **17h-1h renfort coiffure**
- **21h-01h prolongation 4h coiffure**

Lundi 19 juin 2017 : 2nd tour élection législatives françaises (Matinale)

- **5h-15h renfort maquillage**
- **5h-15h renfort coiffure**

Dimanche 24 septembre 2017 : élection législatives en Allemagne

- **16h-1h renfort maquillage**
- **16h-1h renfort coiffure**

Dimanche 1er octobre 2017 : référendum en Catalogne

- **13h30-21h30 renfort maquillage**

Dès lors que la Direction a l'information et que le besoin de renfort est identifié, elle le met en place.

15- Les frais des produits de maquillage sont avancés par les maquilleuses non permanentes à France 24. Pour celles et ceux qui collaborent en permanence avec notre chaîne, cela représente un certain coût qui pèse sur leurs portefeuilles en attendant le remboursement. Est-il possible de faire des avances pour les maquilleuses régulières pour l'achat des produits de maquillage.
Qu'en est-il des cartes de réduction et de fidélité avec les grandes enseignes et dont bénéficient les maquilleuses en CDI?

Il est toujours possible, pour tout collaborateur dont les frais engagés sont importants, de faire une demande d'avance dont le montant doit être évalué au mieux avec le manager et le Secrétariat Général.

Des produits de maquillage sont à disposition en loge du 1er, par ailleurs celles et ceux qui cumulent 15 piges sont défrayés à hauteur de 100€ toutes les 15 piges.

Enfin, les intermittents bénéficient au même titre que les permanentes de la carte Sephora Professionnelle renouvelée chaque année, mise à jour en fonction de nouveaux arrivants et qui permet d'obtenir 40% de réduction dans l'enseigne.

Les cartes « privilèges » Sephora sont délivrées en fonction de la somme dépensée chaque année, système indépendant de FMM.

16- Malgré plusieurs mails, appels et demandes Les problèmes de climatisation et d'aération persistent dans l'open space de la rédaction internet de France 24 et la DEN. Pouvez-vous régler ce problème une fois pour toute ?

Ce point est à l'ordre du jour du CHSCT du 19 octobre 2017.

17- Il n'est pas normal que les élus syndicaux attendent plusieurs semaines pour obtenir un RDV RH. Si la direction n'est pas consciente de l'urgence de certains dossiers, les élus, eux, veulent agir. Et les salariés, ne veulent pas perdre du temps. La DRH peut-elle être plus réactive quant aux demandes de RDV des élus?

La DRH accorde tous les rendez-vous demandés.

18- A chaque réunion DP, les délais de réponses écrites envoyées par la direction sont très longs. Nous avions soulevé cette pratique devant cette instance au mois de mars et la Direction a promis de respecter les délais légaux (6 jours - C. trav., art. L. 2315-12). Merci d'en tenir compte.

La Direction s'en excuse et s'efforce d'envoyer les réponses dans le délai légal.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 21 Novembre 2017

Questions CFDT

1) Pourquoi une telle différence de traitement des salariés de France 24 et de ses consœurs RFI et MCD ? Cette question se réfère, notamment :

   . au remboursement plus qu'aléatoire des taxis, alors que les autres salariés n'avancent pas d'argent ?
   . bien qu'indiqué dans les Accords d'entreprise que « tout » salarié bénéficierait des jours fériés, les salariés cyclés de France 24 ont été écartés de cette mesure ?

Concernant le remboursement des frais de taxis, les salariés de France 24, alternant des vacations journée et soirée, continuent à bénéficier, à leur demande, d'une régie d'avance de 400 euros. La position de la Direction reste inchangée.

Suite à la dernière réunion de DP, les codes taxis ont été accordés aux chefs d'édition et présentateurs du JTA, aux chroniqueurs économie du soir, aux chroniqueurs sport et aux chroniqueurs médias.

S'agissant des jours fériés, l'accord d'entreprise fixe à 204 jours le temps de travail théorique maximum pour tous les salariés de France Média Monde. Le décompte des jours fériés permet d'arriver à ces 204 jours (cf. article II/2.4.2 et article III/3.3.2).

Les personnels cyclés ont un mode de fonctionnement spécifique, en deçà de cette durée du travail.

Les modalités de construction, d'organisation et de gestion des cycles n'entrent pas dans le champ de l'accord d'entreprise Elles relèvent de la responsabilité de l'employeur dans le cadre de l'organisation du travail et correspondent à des pratiques qui existaient antérieurement pour les salariés cyclés.

Dans l'hypothèse où les salariés cyclés de F24 disposeraient du dépôt des jours fériés à leur main comme ceux de RFI et de MCD, il conviendrait de rallonger leur temps de travail du nombre de jours fériés. En effet, les cycles de France 24 intègrent d'ores et déjà les jours fériés.

2) A France 24 les sessions Citrix ont été complètement réinitialisées sans aucun préavis. Résultat, non seulement on ne peut se connecter aux boîtes mails professionnelles, mais on a perdu tous les raccourcis. Et pas seulement le jour suivant cette réinitialisation, mais tous les jours depuis. Et tout ceci hors la présence de quiconque pour aider aux salariés de s'y reconnecter.

   C'est loin d'être la première fois que l'on subit ce genre d'actions et à chaque fois c'est la même histoire. Pourquoi la Direction continue d'ignorer les multiples appels de la part des instances, pour qu'on prévienne les salariés AVANT ce genre de relance, ainsi qu'une mise en place d'un workflow pour aider les salariés à pouvoir travailler sereinement ?

Il s'agissait d'un problème de synchronisation qui a engendré des difficultés sur le système. Ces difficultés n'ont pu pu être identifiées en amont de l'installation. La procédure sera mise à jour et un workflow sera envoyé.

3) Encore une fois l'on se pose la question de l'entretien annuel, est-ce possible de nous informer si cet entretien a été annulé ou suspendu ? Sinon, pouvez-vous nous fournir les dates d'émettre cet entretien ?

L'entretien n'a pas été annulé ni suspendu. La Direction sensibilisera les équipes aux entretiens annuels.

4) Est-ce possible de rappeler par communiqué et des affiches à l'intérieur des régies – studios, qu'il est interdit :

1- de vapoter
2- de manger

Des nouvelles affiches interdisant le vapotage sont commandées et seront posées prochainement.

La Direction sensibilisera le personnel sur l'interdiction de manger sur le lieu de travail.

5) En ce qui concerne le nettoyage bureautique (bureaux et ordinateurs) aussi bien les moquettes, à qui faut-il s'adresser ?

Pour le nettoyage mobilier (bureaux) et la partie moquette, les salariés peuvent s'adresser à la DAG : franck.penaud@francemm.com ou michel.detsis@francemm.com. Pour les ordinateurs, merci de contacter le support bureautique : 01 84 22 78 40 ou support.bureautique@francemm.com

6) Etant donné qu'il est impossible de déverrouiller les portes (1er étage), est-ce possible d'installer un humidificateur ou d'adopter une certaine procédure qui garantira de travailler dans des conditions d'environnement « plus sain » ?

La demande a été relayée à la DTSI.

7) Sur les deux derniers mois de l'année 2017 il y a 2 jours fériés : les 1er et 11 novembre et le 25 décembre. Pour certains ces jours fériés vont tomber sur un jour de repos hebdomadaire et générer un jour flottant. La Direction a précisé lors d'une récente négociation que ces jours flottants n'apparaissent pas par anticipation comme étant des jours à poser dans Optiweb mais seulement un mois après. Alors que cela était le cas pour les PTA de RFI dans l'ancienne Convention.
Comment les salariés vont-ils avoir la garantie de bénéficier de ces jours flottants étant donné qu'ils n'apparaitront dans Optiweb qu'en décembre (et en janvier 2018 pour Noel) ? Quelle est leur date de péremption ?

Pour les salariés de RFI et de France 24 non cyclé, le jour flottant généré par le 11 novembre sera attribué après l'interface de décembre. L'équipe projet SIRH travaille à modifier ce paramétrage pour que le jour flottant soit attribué dès le lendemain du fait générateur.
Le jour flottant du 11 novembre doit être pris avant le 31 décembre 2017. Les salariés sont donc invités à anticiper cette prise.
En revanche, le jour flottant attribué au titre du 25 décembre (uniquement pour les salariés dont le Repos Hebdomadaire tombe le 25 décembre 2017) peut être pris jusqu'à la fin de l'année suivante, soit avant le 31 décembre 2018 pour le 25 décembre 2017.

8) L'article R4228-19 du Code du Travail stipule : « Il est interdit de laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail ». Or de nombreux salariés prennent leurs repas à leurs postes de travail y compris des directeurs. Cette situation perdure malgré l'existence d'un restaurant d'entreprise, de deux salles de repas et les nombreuses alertes des représentants du personnel depuis de nombreuses années.
   Comment la Direction envisage-t-elle de faire respecter cet article ? Les représentants du personnel doivent-ils faire intervenir l'inspection du travail pour que FMM soit en conformité ?

Afin de respecter cette interdiction, la Direction souhaite mettre en place une campagne de sensibilisation dès 2018.

Il est rappelé que les salariés disposent de deux salles de repos, une situé au 1er étage, côté rue, au 62 rue Camille Desmoulins et une seconde située sur le palier du 4ème étage au 80 rue Camille Desmoulins.

Les locaux de la cafétéria et restauration sont accessibles 24h/24h.

Questions FO

1) Il est demandé aux journalistes en 5/2 qui déposent pour une période de vacances des RTT et des CP, de déposer en premier les RTT puis les CP. Quel texte impose cet ordre de dépose des congés ? Qu'en est-il des jours de récupération ? Des jours flottants ? Des jours de fractionnement ? Merci de préciser si le salarié dépose un de ces différents jours plus des congés payés, quel ordre respecter ?

Ce mode de dépose est lié au fait que les journalistes se voient appliquer un mode de décompte calendaire. Ainsi, ils acquièrent annuellement 35 jours de congés pour 5 semaines au lieu de 25 jours. Le fait de déposer les congés payés en premier lieu suivi de RTT (donc accolées aux jours de repos hebdomadaire) reviendrait à transformer des jours calendaires en jours ouvrés, soit une augmentation de la durée du congé annuel, entraînant une durée annuelle de la durée du travail inférieure aux 204 jours prévus par l'accord d'entreprise.

2) Concernant les jours fériés créés par le nouvel accord d'entreprise : modifient-ils la procédure de dépose des congés quand la semaine de congés prise par un salarié comprend un jour férié ? Est-il possible de déposer des CP avant le jour férié, ne pas travailler le jour férié et déposer ensuite des RTT ? Si ce n'est pas possible, merci d'expliquer pourquoi ?

Non pour la même raison que pour la question précédente, cela transformerait des jours calendaires en jour ouvré.

3) Dans le cadre du nouvel accord, un journaliste d'astreinte sur le tableau de service, appelé en pleine nuit pour intervenir dans la matinale est indemnisé au prorata des heures comprises entre l'heure de l'appel du Sdr et 8H. En revanche, un journaliste prévenu la veille au soir qu'il devra être à la rédaction à 4H le lendemain matin, ne perçoit aucune indemnisation. Pourquoi ?

Le(la) salarié(e) d'astreinte est indemnisé(e) 25€, qu'il soit sollicité ou non.

- ⇨ **Si une astreinte est déclenchée au milieu de la nuit par un appel de la rédaction en chef (SDR RFI), l'astreinte est toujours payée (forfait de 25€, pas de prorata des heures travaillées) mais il y a alors deux cas de figure :**
  - **soit le salarié arrivé à 4h du matin termine sa journée à 13h, et il n'y a alors aucune heure de récupération supplémentaire (puisque le temps est déjà récupéré, car l'après-midi n'est pas travaillé)**
  - **soit le salarié ne peut pas partir à la mi-journée et il fait une journée de travail normale jusqu'à 18h. Les heures du déclenchement de l'astreinte (4h-8h du matin) sont donc créditées sur le compteur personnel de récupérations en heures du salarié par le planificateur avec l'aval du chef de service.**

- ⇨ **si le salarié n'est pas d'astreinte, mais qu'il est prévenu la veille qu'il va devoir intervenir sur l'antenne pour un direct à l'antenne parce qu'il est le spécialiste d'un sujet, nous n'entrons pas dans le cadre de l'astreinte. C'est de l'aménagement du temps de travail pour des raisons de service, sa journée est décalée. Le salarié sait qu'il commence par un direct en matinale et son chef de service veillera à ce qu'il ne fasse pas une journée trop longue. Il n'y a pas de rémunération car ce n'est pas dans le cadre de l'astreinte et que ce n'est pas une vacation postée.**

4) Un salarié en mi-temps thérapeutique bénéficie-t-il de jours de RTT au prorata temporis ?

Un salarié à mi-temps ne se voit pas attribuer de RTT dans la mesure où sa durée du travail annuelle est inférieure à la durée conventionnelle à temps plein.

La Direction rappelle que le temps partiel thérapeutique correspond à une reprise partielle du travail par le salarié après une absence du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnels ou non.

Le médecin traitant du salarié est en principe à l'initiative de cette demande auprès du médecin-conseil de la CPAM qui est le seul compétent à autoriser ou non le temps partiel thérapeutique. Ensuite, le médecin du travail, non lié par l'avis du médecin traitant, doit formuler son avis et donner son accord quant à l'aménagement de cette reprise. Il précise les modalités de sa mise en œuvre. Il peut d'ailleurs tout à fait estimer que la reprise du travail peut se faire sans temps partiel thérapeutique.

Pour ce qui concerne la durée du travail, le temps partiel thérapeutique n'est pas une suspension du contrat de travail résultant d'un avis d'arrêt de travail. L'activité du salarié est réduite en application de l'avis rendu par le médecin du travail, dans le cadre d'un temps partiel en heures, pour une durée déterminée.

Dès lors, un avenant temporaire au contrat de travail, à temps partiel, doit être conclu dans les formes prévues par la loi ainsi que l'Accord FMM.

Compte tenu de la durée du travail à temps partiel du salarié (inférieure à 35 heures de travail hebdomadaire), les règles relatives au contrat de travail à temps partiel sont intégralement applicables et l'acquisition de RTT est temporairement suspendue.

A l'issue du temps partiel thérapeutique, le salarié retrouve ses fonctions et ses conditions contractuelles antérieures, que sa durée du travail soit initialement décomptée en jours ou en heures.

5) Les ordonnances réformant le droit du travail ont été signées en date du 22 septembre dernier et publiées dès le lendemain au Journal Officiel. Quelles sont les dispositions qui vont s'appliquer à FMM et quand ? Quelles seront les conséquences de ces nouvelles règles dans les entreprises ? Quels seront les nouveaux outils mis à disposition ?

<u>Création du comité social et économique</u> : toutes les instances représentatives du personnel sont fusionnées (DP, CHSCT, CE). Nous avons jusqu'au 31 décembre 2019 pour le mettre en place.

En l'absence d'accord collectif sur le sujet, toutes les commissions qui étaient obligatoires au sein du CE le sont également pour le CSE dans les mêmes conditions. Un accord collectif peut organiser la mise en

place de commissions pour l'examen de problèmes particuliers. La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail est obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Durée des mandats : 4 ans pouvant être réduits à 2 ans par accord collectif.

Les membres du CSE disposent au minimum de 16h de délégation.

Le nombre de réunions est fixé par accord sans pouvoir être inférieure à 12 par an. Au moins 4 réunions doivent porter annuellement en tout ou partie sur les attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Priorité donnée à l'accord d'entreprise : Dès 2018, il primera sur l'accord de branche. Par exception, dans 13 matières, l'accord de branche prévaut sur l'accord d'entreprise (salaires minima, classifications, mutualisation des fonds de financement du paritarisme, de la formation professionnelle, recours CDI de chantier, transfert conventionnel de contrats entre deux entreprises etc). FMM n'a pas d'accord de branche.

Validité de l'accord : tous les accords d'entreprise devront être majoritaires dès le 1er mai 2018. Pour être valides, les accords majoritaires doivent être signés par des OS représentatives représentant plus de 50% des suffrages exprimés en faveur d'OS représentatives au 1er tour des dernières élections professionnelles. En l'absence de majorité, ils doivent être validés par référendum.

Négociation d'entreprise : Le champ de la négociation collective a été élargi. Un accord collectif peut désormais définir le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations obligatoires dans le groupe (accord de méthode).

Les thèmes obligatoires de négociation sont :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

- L'égalité professionnelle F/H ;

- la GPEC.

L'accord de méthode peut porter la périodicité de renégociation à 4 ans.

A défaut d'accord de méthode, l'employeur doit négocier sur ces thèmes dans les délais suivants : 1 an pour les deux premiers et 3 ans pour le dernier.

Fin de contrat de génération : les dispositions relatives au contrat de génération sont supprimées.

Télétravail : la mise en place d'un télétravail se fait désormais par accord d'entreprise ou, à défaut, via une charte élaborée par l'employeur après avis du CSE. La mention du télétravail dans le contrat de travail n'est plus nécessaire, sauf si l'accord le prévoit. Le refus de télétravail doit être motivé dès lors que le salarié y est éligible selon l'accord ou la charte. Négociation prévue en 2018.

Droit d'expression des salariés : au plus tard le 1er janvier 2018, l'accès au droit d'expression des salariés devra être assuré via les outils numériques (les outils comme les réseaux sociaux d'entreprise ou les

forums, outils de visioconférence ou de messagerie instantanée avec vidéo etc). Ses modalités devront être fixées par accord (conclu dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les F/H).

<u>Droit à la déconnexion</u> : les entreprises doivent mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique visant à assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale. Ses modalités doivent être définies dans le cadre de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les f/h ;

6) Où les salariés de FMM peuvent-ils consultés et avoir accès aux accords signés de FMM ?

Les accords d'entreprise sont disponibles sur l'intranet de FMM. Ils sont consultables à la DRH.

7) Salarié au forfait et compteur d'heures, comment ça marche ?

Pour le salarié en forfait jour, les décimales dans le compteur d'heure des récupérations correspondent à l'attribution de récupérations :

- **Salariés en 5/2 qui travaillent un dimanche et souhaitent récupérer 1/3 du temps,**
- **Récupération temps pour tant des jours fériés à RFI (exemple des vacations de10h)**
- **Récupération d'astreinte**

1 jour de récupération = 7h45.

8) La direction a informé via affichage que les gestionnaires de paye ne répondent aux questions des salariés que de 14h à 17h, comment font les salariés qui travaillent en horaires décalés, petit matin et nuit ? Encore une décision prise afin de faciliter les réponses aux questions des salariés ?

Ces horaires ont été mis en place afin de soulager les gestionnaires de paie et de leur permettre de travailler sur leurs dossiers.

Des plages horaires ont été mises en place pour l'accueil des salariés. Les salariés de nuit et de matinale bénéficient naturellement d'une dérogation à cet horaire.

9) Les salariés des secrétariats généraux (RFI, MCD et F24) subissent tout comme les gestionnaires de paye les dysfonctionnements du logiciel de congés et de paye auquel s'ajoutent depuis un bon moment les difficultés de remplacements pour la prise de congés d'ici fin décembre 2017. Que compte faire la direction pour éviter des risques psychosociaux ?

Des renforts sont prévus jusqu'à la fin de l'année. La Direction est à l'écoute de difficultés rencontrées.

10) La direction peut-elle résoudre le bug d'envoi des mails mobilité interne ?

Le bug est identifié et le prestataire recherche l'origine de ce dysfonctionnement. Dans l'attente de la correction du bug, la Direction a repris une publication via la messagerie internet.

11) A la date du 15 novembre les salariés n'ont pas reçus leur bulletin de paye, comment ? Pourquoi ? Quand sera-t-il envoyé/reçu ?

Une erreur a provoqué l'envoi des bulletins de septembre parvenus début novembre aux salariés. Les bulletins d'octobre ont été envoyés lundi 20 et ont été reçus les 21 et 22 novembre.

12) Comment la direction peut-elle imposer le remboursement en une fois de récupérer des acomptes sans reprise d'acompte, les pigistes sont donc mis en demeure de payer sans étalement possible avant la fin de l'année. La direction peut-elle nous rappeler les dispositions légales de reprise d'acompte ?

L'acompte est une facilité accordée par l'employeur permettant au salarié de toucher une partie de son salaire avant la paie de fin de mois. Il est donc prévu qu'il soit repris au moment de la paie du mois en cours.
La Direction accorde régulièrement des étalements aux pigistes et intermittents qui le demandent.

Cette question concerne 2 cas en particulier sur des incidents de paie ayant nécessité le versement d'acompte mais qui n'ont pas été repris à tort le mois suivant. Une mesure exceptionnelle d'étalement a été mise en place pour ces 2 pigistes.

13) Pour rappel les salariés précaires ont payés des agios en cas de non-paiement des prestations effectués et/ou le trop perçu pour Pôle emploi. Maintenant ils doivent rembourser sans pouvoir échelonner la reprise d'acompte alors qu'il s'agit d'une erreur.

Lorsqu'il est démontré que les agios payés par le salarié sont la conséquence d'une erreur de FMM, la Direction rembourse ces agios.

Par ailleurs, en cas de prestation non payées, la reprise se fait sur le salaire du mois suivant auquel est ajouté le paiement desdites prestations. Ainsi l'opération est transparente pour le pigiste à l'exception d'une paie touchée avec 7 jours de retard (date du 1er acompte du mois suivant).

14) Les pigistes ont besoin d'obtenir une fiche de paye détaillée afin de pouvoir fournir notamment auprès des organismes comme pôle emploi le détail des piges effectuées et les dates de travail pour faire valoir leurs droits, est-ce que la direction peut généraliser les bulletins de paye détaillés pour chaque salariés à la piges ?

La mise en place des bulletins clarifiés n'a pas encore été faite pour les non-permanents. Il s'agit d'une obligation légale mais l'entreprise bénéficie d'une tolérance à cet égard. Les salariés non-permanents reçoivent donc un bulletin détaillé depuis le début de l'année.

Lors de la mise en place du bulletin clarifié, le relevé de pige permettra de visualiser les prestations payées.

15) Combien de salariés ont-ils signés l'avenant de leur contrat FMM ?

Cette question ne relève pas des prérogatives des DP.

16) Quelles sont les modalités de diffusion lors d'une grève ?

Pour mémoire, l'employeur doit concilier l'exercice du droit de grève avec la nécessité d'assurer la continuité de son activité. Cette obligation de poursuivre l'activité de l'entreprise est évidement liée à des raisons économiques mais aussi à l'obligation de fournir du travail aux non-grévistes et de maintenir leur salaire. Cette obligation est encore renforcée dans les entreprises auxquelles l'Etat a confié une mission de service public dont l'une des caractéristiques constitutionnelles est le principe de continuité.

Dans l'hypothèse où l'un des salariés nécessaires à la conception, la réalisation ou la diffusion est gréviste, la Direction peut décider de maintenir l'émission impactée même en mode « dégradé ».

En aucun cas, un gréviste peut exiger que l'émission ou le module sur lequel il a travaillé ne soit pas diffusé un jour de grève. En effet, le produit du travail des salariés appartient à l'entreprise.

17) Des salariés se voient refuser leurs congés pour la fin d'année 2017 alors que d'un autre coté la direction leur demande de déposer leurs congés sinon ceux-ci seront perdus. Les congés 2017 seront-ils reportés ?

La Direction a rappelé à plusieurs reprises qu'il n'y aura pas de report de congés. La Direction a clairement demandé à tous les managers d'accepter les demandes de congés.

18) Lors de la dépose de congés, à partir de quand les congés déposés sont soustraits sur le tableau de décompte ?

Les congés sont en statut « demandé » à leur dépose (donc non déduits du solde). Ils passent en « Planifié » après validation par le responsable. Ils sont alors déduits du solde.

19) Comment va s'effectuer au niveau d'optichannel, le maintien des jours de congés ou RTT ou autres jours qui seront déposés par les salariés pour la première semaine de janvier, mais qui concerneront des jours qui devaient être pris en 2017 ?

Nous rappelons que cette mesure exceptionnelle concerne uniquement les congés payés hors fractionnements.

L'opération sera réalisée dans le logiciel de paie, maître des compteurs, et non Optichannel. Elle consistera à ajouter à l'acquisition des CP à prendre en 2018 le nombre de jours pris entre le 1er et le 7 janvier 2018 dans la limite du solde au 31 décembre 2017.

Elle sera réalisée entre le 1er et le 10 février, soit entre la paie de janvier et l'interface Optichannel vers HR remontant les prises de congés de janvier 2018. Ainsi, les compteurs seront compensés quelques jours avant l'impact effectif de cette semaine dans les compteurs.

Exemple : un salarié disposant de 3 jours de solde cp au 31/12/2017 et qui prend 4 jours de CP entre le 1er et le 7 janvier se vera ajouter 3 jours à son compteur de CP aquis 2018. Il aura consommé 3 jours 2017 et 1 jour 2018. Ce qui permet de garantir l'aquisition intégral de leur CP 2018.

Entre le 1er janvier et 10 février 2018, les soldes de congés figurant optiweb seront impacté des congé pris sur la période 1er au 7 février et corrigés au 15 février avec la remonté de paie.

20) Pour les journalistes qui vont travailler le week-end précédent Noël et/ou le Jour de l'An ces jours fériés étant le lundi, ce qui habituellement est un jour de récupération du week-end travaillé ?
    - Soit les journalistes en question sont en repos hebdomadaire le lundi mais ont-ils récupéré un jour flottant pour le lundi de Noël non travaillé car ils étaient en RH ?
    - Soit on demande aux journalistes de prendre le jour férié de Noël, ainsi ils auront un repos et leur demande de prendre plus tard le jour de récupération du week-end, en 2018, dans un délai de 5 mois ?

Si le jour férié tombe sur un repos hebdomadaire, il s'agit d'un jour flottant. Si le lundi tombe sur un jour de récupération, le journaliste aura profité de son jour de férié. La récupération en question sera reportée.

21) Est-il vrai que le premier jour flottant qui apparait sur les compteurs est celui qui correspond à la journée de solidarité ? Combien de jours flottants pour 2017 ?

Le 1er jour flottant de l'année n'est pas attribué pour tenir compte de la journée de solidarité.

22) Quand les maquilleuses qui commencent leur travail à 4h30 au lieu de 5 h percevront elles la prime de nuit ?

Le montant de la prime n'a pas changé depuis le changement de vacation.

23) Quand sera diffusé le nouvel organigramme de F24 ?

L'organigramme intégrant la nomination du directeur adjoint sera mis en ligne dans les prochains jours.

Questions CGT

1) La réception des fiches de paie après le 15 du mois est préjudiciable pour nos collègues précaires, pourquoi un tel délai entre la paie et la réception du courrier ?

Le problème a été identifié et est connu par la Direction. Ce décalage provient de notre prestataire en charge des AEM qui nous les adresse le 15 du mois. La Direction étudie la possibilité de changer de prestataire. Les non-permanents peuvent recevoir leurs bulletins sur demande auprès de leur gestionnaire de paie.

2) Comment se fait-il qu'il reste encore de nombreux pigistes qui ne reçoivent pas leurs relevés de piges ?

Le service paie n'a pas été alerté de ce type de problème. En cas de difficultés, la Direction invite les salariés à prendre contact avec leurs gestionnaires de paie.

3) Et comment se fait-il qu'ils n'ont toujours par régulièrement les déclarations pôle emploi ?

Le process actuel provoque des difficultés dans la production des AED. La DRH travaille avec Pôle Emploi pour régler ce problème. Les non-permanents rencontrant des difficultés peuvent demander leur AED à leur gestionnaire de paie.

4) Suite aux multiples problèmes liés au logiciel, plusieurs journalistes pigistes ou CDD ont perçu une avance. Aujourd'hui on leur demande de rembourser d'ici le 31 décembre et l'Assedic leur réclame un trop perçu. Combien de personnes sont concernées ? Pourriez-vous accepter un échelonnement de ces remboursements au-delà du 31 décembre ?

L'acompte est une facilité accordée par l'employeur permettant au salarié de toucher une partie de son salaire avant la paie de fin de mois. Il est donc prévu qu'il soit repris au moment de la paie du mois en cours.
La Direction accorde régulièrement des étalements aux pigistes et intermittents qui le demandent.

Cette question concerne 2 cas en particulier sur des incidents de paie ayant nécessité le versement d'acompte mais qui n'ont pas été repris à tort le mois suivant. Une mesure exceptionnelle d'étalement a été mise en place pour ces 2 pigistes.

5) Les journalistes correspondants souhaitent savoir quand ils pourront à nouveau envoyer un récapitulatif de leurs piges pour savoir très vite les piges qui vont leur être payées ?

Le relevé de piges est envoyé tous les mois à tous les non-permanents. Toutefois, il arrive que l'adresse à l'étranger soit mal orthographiée dans le logiciel de paie ou que le courrier n'arrive pas à sa destination. En cas de difficultés, les correspondants sont invités à s'adresser au secrétariat général.

6) Plusieurs salariés en maladie longue durée n'ont pas été payés en octobre malgré des versements dans les temps de la CPAM qui n'ont pas été reversés par FMM. Comment en arrive-t-on à cette situation pénalisante pour nos collègues ?

La Direction n'a pas été informée de cet incident. Les salariés concernés sont invités à signaler leur situation à leur gestionnaire de paie.

7) Pouvez nous garantir que tous les salariés en forfait jours (204) travaillant sur une rythmique de 5/2 bénéficient effectivement de 22 jours de RTT ?

Tous les salariés travaillant en 5/2 bénéficient de 22 jours de RTT.

La durée annuelle de travail est fixée à 204 jours, y compris pour les années bissextiles.
Elle est déterminée comme suit sur la base d'une année civile :
365 jours :
- 104 jours correspondant aux repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés
- 10 jours fériés
- 1 jour férié chômé au titre du 1er mai
- 22 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (R.T.T)

+ 1 jour au titre de la journée de solidarité

= 204 jours travaillés sur l'année civile

8) Quelques salariés PTA qui bénéficiaient de 23 jours de RTT avant la signature des accords d'entreprise ne bénéficient aujourd'hui que de 22 jours. La direction s'était engagée à ce que les salariés ne subissent aucune perte. Force est de constater que ce jour de RTT en moins est une perte… Que propose la direction pour retrouver ce jour perdu ?

Le forfait jours applicable dans l'entreprise est de 204 jours.

9) Fin septembre, les organisations syndicales de FMM ont été convoquées par la Direction pour annoncer notamment l'augmentation du tarif des piges : 10% sur les enrobés, reportages ; 20% sur les Grands reportages avec une rétroactivité au 1er janvier 2017 et qu'une mise à plat était en cours pour les tarifs des vacations afin de prendre en compte les vacations de nuit, la charge de travail pour les tranches d'anchorman, les longues tranches d'informations et la différence de tarif avec certaines piges à France 24. Ces nouveaux tarifs sont-ils déjà appliqués ? Quand procéderez-vous à la rétroactivité ?

A l'issue des premières négociations, il a été convenu d'établir et de soumettre un relevé de conclusions ou point d'étape qui permettra d'appliquer les nouveaux tarifs « reportage RFI » à compter du 1er janvier 2017. Le versement de la rétroactivité sur l'année 2017 est prévu sur les premiers mois de 2018.

10) Pourquoi les 100 euros bruts perçus par les journalistes de la classification (10, 11,12) de RFI n'ont pas été inscrit comme AIA dans leur fiche de transposition et n'ont donc pas été intégrés dans le salaire brut annuel ?

Les rédacteurs en chef de RFI percevront une indemnité de 100€ de droits d'auteurs au titre de l'année 2016.

Le nouvel accord relatif aux droits d'auteurs s'appliquera à eux avec effet au 1er janvier 2017.

11) Dans l'accord sur la cession des droits d'auteur signé le 29 décembre 2016, l'Article VII (Date d'effet de la mesure) stipule : "cette nouvelle modalité de cession des droits est mise en œuvre au 1er janvier 2017. Cependant, les salariés en CDI à cette date et étant présents en 2015 bénéficieront ils d'une rétroactivité de cette mesure à la date d'effet du 1er Janvier 2016. Vous confirmez donc que cette mesure sera rétroactive au 1er janvier 2016 ?

Le versement au titre de l'année 2016 sera effectué prochainement.

12) Comment expliquer que dans l'accord d'entreprise, il est stipulé que "la durée quotidienne de travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures" et que "la durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures" et que dans le même temps il existe plusieurs vacations de journalistes à RFI qui font soit des vacations de 10h ou même de 11h30 en 4/5/5 avec entre 4 et 7 heures de nuit (compris entre 22h et 7h) ? Allez-vous continuer à appliquer ces horaires contrevenant donc aux dispositions de l'accord et au code du travail ? Sinon qu'envisagez-vous pour y remédier ?

Il est prévu dans l'accord d'entreprise FMM que ces vacations peuvent être supérieures à condition de bénéficier des contreparties liées à cette sujétion. C'est le cas pour les salariés en cycle.

13) La direction pourrait-elle confirmer que lorsqu'un salarié est en mi-temps thérapeutique, son médecin lui signifie qu'il doit travailler la moitié du temps qu'il travaille habituellement. Qu'il bénéficie donc d'un nombre de jours de repos équivalent à la moitié des jours de RTT dont il bénéficiait à temps plein, et qu'il n'est pas dans le même cas de figure qu'un salarié qui signe un contrat de travail à temps partiel et pour lequel la loi et l'accord d'entreprise précisent qu'il ne peut pas bénéficier de jours intitulés « RTT » ?

Un salarié à mi-temps ne se voit pas attribuer de RTT dans la mesure où sa durée du travail annuelle est inférieure à la durée conventionnelle à temps plein.

La Direction rappelle que le temps partiel thérapeutique correspond à une reprise partielle du travail par le salarié après une absence du fait d'une maladie ou d'un accident, professionnels ou non.

Le médecin traitant du salarié est en principe à l'initiative de cette demande auprès du médecin-conseil de la CPAM qui est le seul compétent à autoriser ou non le temps partiel thérapeutique. Ensuite, le médecin du travail, non lié par l'avis du médecin traitant, doit formuler son avis et donner son accord quant à l'aménagement de cette reprise. Il précise les modalités de sa mise en œuvre. Il peut d'ailleurs tout à fait estimer que la reprise du travail peut se faire sans temps partiel thérapeutique.

Pour ce qui concerne la durée du travail, le temps partiel thérapeutique n'est pas une suspension du contrat de travail résultant d'un avis d'arrêt de travail. L'activité du salarié est réduite en application de l'avis rendu par le médecin du travail, dans le cadre d'un temps partiel en heures, pour une durée déterminée.

Dès lors, un avenant temporaire au contrat de travail, à temps partiel, doit être conclu dans les formes prévues par la loi ainsi que l'Accord FMM.

Compte tenu de la durée du travail à temps partiel du salarié (inférieure à 35 heures de travail hebdomadaire), les règles relatives au contrat de travail à temps partiel sont intégralement applicables et l'acquisition de RTT est temporairement suspendue.

A l'issue du temps partiel thérapeutique, le salarié retrouve ses fonctions et ses conditions contractuelles antérieures, que sa durée du travail soit initialement décomptée en jours ou en heures.

14) Travailleur de nuit : Cela fait quasiment deux ans que l'accord d'entreprise a été signé, combien de salariés à FMM sont au regard des dispositions de l'accord "des travailleurs de nuit" ?

15) La liste de ces salariés a-t-elle été transmise 2 fois par an au médecin du travail comme le stipule l'accord ?

Réponses aux deux questions 14 et 15 : La liste des travailleurs de nuit doit être mise à jour. Elle sera communiquée au CHSCT et à la médecine du travail prochainement.

16) Les salariés de FMM considérés travailleurs de nuit ont-ils bénéficié d'une visite médicale comme le stipule l'accord et le code du travail ?

En 2017, les contraintes horaires du service médical n'ont pas permis de convoquer les travailleurs de nuit selon les conditions de l'accord. La volonté de la Direction et du médecin du travail restent d'organiser des visites médicales plus régulières pour ces salariés travaillant la nuit.

Il est rappelé que depuis le 1er janvier 2017, la surveillance médicale des salariés est profondément modifiée. Ainsi, la visite systématique d'embauche et les visites périodiques sont remplacées par une visite d'information et de prévention renouvelée dans un délai ne pouvant excéder 5 ans. Cette périodicité est plafonnée à 3 ans pour les travailleurs de nuit.

17) La direction fait elle la déclaration annuelle des travailleurs de nuit pour les caisses d'assurances retraites afin que cela apparaisse dans le compte pénibilité du salarié concerné ?

Les déclarations auprès des caisses d'assurances retraites sont en cours.

18) Tout salarié de FMM bénéficie d'un compte personnel formation. Où et comment consulter ce compte ? A quel type de formation est-il destiné ? A qui faire une demande de formation ?

En effet, chaque salarié dispose d'un compte personnel de formation, comptabilisé en heures. Il est crédité à la fin du 1er trimestre de chaque année à hauteur de 24 heures calculées proportionnellement au temps de travail pendant les 5 premières années puis à hauteur de 12h pendant les 3 années suivantes, sans qu'il puisse dépasser 150 heures au total.
Afin d'activer ce compte il faut vous inscrire sur le site http://www.moncompteformation.gouv.fr
Le CPF vise à préparer tout ou partie d'une certification ou habilitation inscrite au Registre Nationale de la Certification Professionnelle. La liste des formations éligibles au CPF est consultable sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Une fois la formation choisie, le(la) salarié(e) doit demander un devis à l'organisme de formation choisi. Ce document est indispensable à la constitution de la demande de financement.
Le dossier est à adresser à l'AFDAS par courrier : 66 rue Stendhal CS32016 75990 Paris cedex 20 ou par mail à servicesauxentreprises.paris@afdas.com

19) Comment expliquez-vous que pour certains journalistes travaillant en 4/5/5, en 4/3 et 3/4 à RFI qui posent un jour de congé d'ancienneté, optiweb leur décompte seulement 1 jour alors que le secrétariat général leur en décompte 2 ?

Le décompte des jours d'ancienneté se fait de manière calendaire du fait d'un contingent incompatible avec les décomptes spéciaux.

20) Et pour la nième fois nous vous demandons pourquoi les journalistes travaillant en 4/5/5 en 4/3 et 3/4 à RFI, lorsqu'ils posent un jour de congés (payés, divers ou ancienneté) au milieu de leur cycle, deux jours leur sont retirés ? A partir du moment où il n'existe aucune disposition dans l'accord d'entreprise signé en décembre 2015 qu'est-ce qui vous permet donc de faire ce décompte ?

L'organisation de travail des journalistes en 4/5/5 fait qu'ils travaillent en moyenne 1 jour sur deux. Il est donc cohérent de décompter deux jours lors d'une prise de congé payé calendaire isolée. Faute de quoi leur durée annuelle du travail serait très inférieure à la prévision du cycle. Les journalistes en 4/5/5 peuvent déposer des jours de RTT et de récupération pour leurs prises de congés isolées. Cette pratique est tout à fait étrangère à l'accord d'entreprise de décembre 2015.

21) Depuis la mise en place du dispositif de mise en ligne des plannings sur Optiweb, il n'est possible de revenir que sur trois mois en arrière. Serait-il possible de mettre en place un archivage sur 12 mois et non 3 ?

L'équipe projet SIRH va étudier la faisabilité de cette demande.

22) Concernant la prise des heures de récupération, beaucoup de salariés ont vécu une désagréable expérience cette année : s'apercevoir que tout ou partie de ces heures n'étaient plus «posables» car périmées. Comment les salariés peuvent-ils connaître quand est générée la récupération, sa « durée de vie » et à quelle date elle passe dans la catégorie « à payer » dans le nouveau logiciel Optiweb ?

De nombreux salariés ont posé des récupérations durant le premier semestre 2017, sans l'aide de l'outil Optiweb. L'accord d'entreprise stipule que les récupérations ne peuvent plus être posées après 5 mois, ce qui est appliqué.

L'état des récupérations permettant aux salariés d'avoir une vision plus complète de ses soldes a pris du retard mais sera livré prochainement.

23) L'Article II/2.2.9 (Modalités de gestion et de prise des droits à récupération) du nouvel accord précise : "un relevé des droits à récupération est mis mensuellement à disposition du salarié". Sous quel forme est disponible ce relevé ?

Le relevé de récupération sera développé pour être disponible dans Optiweb.

24) Pourrait-on envoyer l'accord CET à l'ensemble des salariés ?

L'accord CET est disponible sur l'intranet dans la partie RH-documents RH.

25) Le responsable sureté assure-t-il un présentiel à FMM et si oui lequel ? Quelle visibilité pour les salariés ?

Ce responsable est déjà intervenu devant le CHSCT pour expliquer son action. Un nouveau point sur la sécurité est prévu en CHSCT au début de l'année 2018. Les salariés qui partent en mission dans les zones difficiles le connaissent tous et le rencontrent régulièrement.

26) La sécurité des bâtiments a été réduite la nuit avec la fin du contrôle en guérite. Pourquoi cette réduction de moyens ?

Depuis la mise en place des contrôles extérieurs, la sécurité est renforcée dans les heures de présences maximales des visiteurs et personnels. Elle est diminuée en effectif en soirée et week-end car il y a moins de personnels et pas de visiteurs. Les accès sont fermés et accessible par badge.

27) Pourquoi France24 en Espagnol peut utiliser des dépêches de presse de Reuters, EFE, l'AP et l'AFP alors que nous à RFI en Espagnol nous n'avons accès seulement à l'AFP ? Serait-il possible d'avoir les mêmes services ?

Les droits d'agence ont été négociés spécifiquement pour la filiale FMM Latina. Ces contrat n'intègre pas tout FMM.

28) Pouvez-vous nous informer quelles sont les personnes retenues pour travailler pour la chaine France24 en Espagnol ? A partir de quand vont-elles commencer à travailler pour la chaine ?

Deux candidatures internes ont été retenues, une candidate travaillant à France 24 et une candidate travaillant à RFI. Elles débuteront leur activité début 2018.

29) Inews logiciel d'édition est utilisé par France 24 à Paris et par France 24 à Bogota. Serait-il possible de permettre à la journaliste en charge de la liaison entre RFI et France 24 à Bogota dans le cadre de la radio filmée, de travailler sur ce même logiciel ?

Cette demande sera examinée par la rédaction.

30) Où en sont les salariés de F24 qui attendent toujours un allègement de leur cycle ? Pourquoi n'ont-ils reçu aucune réponse ?

Le CHSCT a été consulté sur les nouveaux cycles de travail lors de la réunion du 30 novembre prochain. Les nouveaux cycles de travail, hors ceux des chefs d'antenne et de la maintenance, seront mis en place progressivement à partir de janvier 2018 lorsque les ressources le permettront.

31) Quelles réponses les salariés de nuit ont-ils reçues à leurs demandes professionnelles visant à garantir leur autonomie éditoriale ? (Statut, moyens informatiques, reconnaissance, etc.) ?

Cette question a besoin d'être précisée.

32) Le handover france 24 est systématiquement mal renseigné : sujets tournant depuis le matin, sujets france TV datés. Une réflexion est-elle en cours pour améliorer son contenu, par exemple en indiquant les horaires de première diffusion et en précisant les contenus ?

Le sujet n'a pas été abordé lors des ateliers de la rédaction de France 24 mais il pourrait en effet faire l'objet d'une amélioration. Cependant, les projets et les sujets qui doivent être étudiés sont nombreux et il va falloir faire des choix de priorité.

33) Les confs de tranches pourraient-elles être améliorées pour ne plus être un catalogue de sujets disponibles (et déjà visibles dans inews) mais une vraie conférence traitant de choix éditoriaux ?

Le point a été remonté à la Direction de la rédaction.

34) Pour quelle raison, alors que Marc Saikali avait établi une règle selon laquelle on ne mettait pas de pigiste en rédaction en chef, la direction fait appel aujourd'hui à des pigistes très jeunes pour des remplacements de Rédacteurs en chef. Pourquoi les journalistes de France 24 expérimentés n'ont-ils pas été sollicités pour ces remplacements ? Pourquoi continuer à refuser les évolutions des salariés de la chaîne ? Pourquoi promouvoir et récompenser des personnes qui ont quitté notre chaîne pour la concurrence directe au mépris des salariés qui sont restés dans l'entreprise ?

Tous les salariés permanents identifiés par la Direction pour effectuer ces remplacements ont été sollicités. Malgré cela, le besoin en remplacement est très important et la Direction a décidé de former quelques pigistes de très longue date et en qui nous avons toute confiance.

35) De quelle manière la direction compte-t-elle répondre aux problèmes d'inadéquation de nos outils à leur usage ? Ils sont liés pour partie à la validité relative de nos workflows, à l'évolution constante de nos pratiques alors que nos moyens humains sont trop limités pour développer des projets sereinement.

Le chantier de refonte des outils éditoriaux est projet lourd et à long terme. Les évolutions sur les outils actuels ne peuvent se faire qu'en faisant progresser les process et les workflows.

36) Bruits parasites sur l'antenne de MCD ! Les fauteuils du studio 11 ont tendance à couiner et cela s'entend au micro. D'ailleurs, les fauteuils chez MCD commencent à être très usés tant en studio, régie et espaces de montage : ils sont tachés, cassés et devenus inconfortables… Un renouvellement complet du parc est-il envisageable ?

La demande a été transmise à la DTSI.

37) Plusieurs rédactions de langues déplorent d'une part, la fermeture du studio 51, dans lequel avait lieu un grand nombre d'enregistrements et de productions, d'autre part, la diminution de leurs heures de production. Il est vrai que le volume quotidien des heures de production et ce dans toutes rédactions est très aléatoire mais le volume n'en reste pas moins important. Donc pourquoi avoir réduit de manière drastique les temps de production d'un grand nombre de rédactions en langues étrangères ? Serait-il possible à la DTSI d'écouter les demandes des rédactions et de rétablir les heures de production ou de mettre à leur disposition un studio en libre-service ?

La DTSI a effectivement réduit la durée des tranches de studio, ces réservations de studio étant parfois utilisées et d'autres pas.
Il est nécessaire d'optimiser l'utilisation de ces studios, qu'il s'agisse des langues mais ceci est vrai pour l'ensemble des utilisateurs, Monde Afrique, MCD, langues.
En effet, il est frustrant de se voir refuser un studio alors que plusieurs studios sont inoccupés.
Certes il est plus contraignant de demander un studio que d'avoir une tranche à « soi ».
La DTSI fait le maximum pour satisfaire toutes les demandes tout secteur confondu.
Après la remise en service du studio 51, les réservations de studio pour les besoins d'enregistrement resteront en vigueur.
Un studio 23 est toujours en libre-service.

38) Malgré vos engagements, et 5 mois après son ouverture, des informations indispensables à la gestion de nos congés n'apparaissent toujours pas dans le logiciel de congés :

- le libellé des motifs est encore un peu flou

- les jours de récupération au titre du travail du dimanche n'apparaissent toujours pas dans les compteurs
- beaucoup d'heures de récupération sont passées à la trappe des « heures à payer » alors qu'en réunion des délégués du personnel il avait été clairement dit que les dates de péremption de ces heures apparaîtraient, d'une part, et que d'autre part, dans la mesure où le logiciel ne s'est rendu visible que fin juillet aucune heure de récupération ne disparaîtrait. Aucune de ces deux promesses n'a été tenue.
- les jours de récupération au titre du travail du dimanche n'apparaissent pas dans les compteurs
- le décompte des jours fériés ne se fait pas pour tous les salariés
- les compteurs du CET restent invisibles

Le libellé des congés a été amélioré, les récupérations au titre de l'AIA du dimanche ont été attribuées et le décompte des jours pour chaque période de congés posée ou passée a été ajouté.
L'état des récupérations permettant aux salariés d'avoir une vision plus complète de ses soldes a pris du retard mais sera livré prochainement.
Les décomptes sont en cours de correction.
Le compteur CET est en cours de spécification et ne sera pas affiché tant que la gestion du CET ne sera pas intégrée au logiciel de paie.

39) les salariés de France 24, de RFI et de MCD ne bénéficient pas des mêmes dispositions de pose ou report de congés dans le CET

En effet, jusqu'au 31 décembre 2016, seuls les salariés de RFI et MCD disposaient d'un compte épargne temps. Sa valeur financière a été gelée au 31 décembre 2016. Les salariés qui l'ont souhaité ont eu la possibilité de transférer dans le nouveau CET la valeur financière représentant au maximum l'équivalent de 85 jours ouvrés, soit 120 jours calendaires.

Les salariés de France 24 ont, depuis la signature de l'accord sur le CET, la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps et de l'alimenter dans la limite de 5 jours ouvrés de RTT, fractionnement, jours flottants ou récupération.

Par ailleurs, les salariés de France 24 concernés par les nouveaux cycles de travail liés à la réduction de la pénibilité ont eu la possibilité de reporter les jours au titre de la réduction du nombre de vacation sur leur CET.

40) Certains salariés vont au 31 décembre perdre un certain nombre de jours de congé. En effet, leur supérieur hiérarchique leur avait conseillé de poser en priorité les heures de récupération qui sont-elles payables. Comment expliquer d'une part, que des membres de l'encadrement responsables de cette perte n'en assument pas la faute et d'autre part, qu'une direction juste et magnanime ne se précipite pas pour rendre justice à ces salariés ?

La Direction a toujours indiqué qu'il n'y aurait pas de report de congés au-delà du 31 décembre 2017.
Dans certains cas particuliers, la Direction a accepté de requalifier les jours de récupérations en jours de congés payés.

41) Les salariés d'Eurest et GMS perçoivent de très bas salaires. Serait-il possible à la direction de FMM d'intercéder auprès des hiérarchies de ces deux prestataires afin qu'elles envisagent une augmentation de leurs revenus, bien que ces salariés ne fassent pas partie de FMM ?

La Direction de FMM ne peut pas interférer dans la politique Ressources Humaines des entreprises Eurest ou GSF.

42) Le nombre de carafe devient de plus en plus insuffisant à la cantine lors de l'heure de pointe, pourrait-on augmenter ce nombre ?

Un tour des étages sera fait pour récupérer les carafes existantes puis si leur nombre est insuffisant, la Direction en achètera d'autres.

43) Comment est-ce possible qu'un journaliste "pigiste" de France 24 travaillant au siège n'as pas de cotisations sur sa fiche de paie ?

Cette situation n'est pas possible. Si c'est le cas, il s'agit d'une erreur. La personne concernée est priée de se signaler au service paie.

44) Pour le renouvellement de la carte de Presse pour l'année 2018, comment se fait-il que du côté de France 24 le service de paie délivre des attestations de piges de quelques lignes sur une feuille libre ? Pourquoi n'a-t-il pas transmis le formulaire intitulé CCIJP - Demande de renouvellement 2018 ?

Le formulaire CCIJP est transmis à tous les pigistes.

Questions CFTC

1) Le report des 6 jours de RTT à solder au plus tard le 31 mars 2018 est-il automatique ?

Le salarié n'a pas besoin de le demander. Il sera effectif après la remontée des congés pris en décembre autour du 12 janvier 2018.

2) Les effets de la prise de congés massive par les salariés et voulue par la direction commencent à se faire sentir. La direction a-t-elle prévu des remplacements tant chez les PTA que chez les journalistes pour ne pas mettre à mal le fonctionnement de l'entreprise ? Si oui, quels sont les métiers/services prioritairement concernés?

Tous les journalistes postés ou en lien avec l'antenne devant être remplacés le sont.

Dans les services, il y a eu un travail en amont avec les chefs de service pour organiser les prises de congés et les étaler dans le temps, entre octobre, novembre et décembre.
Quelques renforts en CDD ont été octroyés dans certains services à des moments critiques.

3) Qu'a prévu la direction en cas d'actualité majeure inattendue pour cette fin d'année? Y a t-il des salariés désignés et qui peuvent couper leurs vacances dans ce cas, et seulement ce cas, en échange d'un report exceptionnel de leurs congés?

Il y a eu beaucoup de demandes de congés sur les deux semaines de vacances scolaires, afin de permettre à chacun de solder ses congés. De nombreux journalistes ont cependant indiqué aux services de planification être disponibles à telle ou telle date en cas de force majeure.

4) Plusieurs salariés ont déposé leurs demandes de congés longtemps à l'avance à travers optiweb et attendent jusqu'à présent la validation des congés. À quoi sont dûs ces retards? Est-ce qu'un refus est possible alors qu'il ne reste plus de temps à ces salariés d'ici la fin de l'année pour solder leurs droits à absence pour l'année 2017? Si oui, un report exceptionnel est-il possible?

Il n'y aura pas de report de congés possible. Les salariés sont priés de se rapprocher des managers et/ou des secrétariats généraux pour obtenir une réponse.

5) Pour permettre aux salariés de solder leurs droits à absence, la Direction a permis de poser des congés sur la première semaine de janvier 2018. Ceux-là seront décomptés sur le solde de congés 2017. Mais bizarrement, les salariés qui veulent solder leur RTT 2017 sur cette première semaine de janvier ne sont pas concernés.
   La direction a appelé les salariés, à plusieurs reprises et devant cette instance, à commencer par déposer les congés payés. Un appel qui a été suivi cet été. Aujourd'hui, plusieurs salariés n'ont que des RTT à solder d'ici à la fin de l'année et trouvent injuste de perdre des jours de RTT

gratuitement sur un refus de leur appliquer cette règle. Une règle exceptionnelle, certes, mais qui est tout à fait justifiée après les complications que les salariés ont subi tout au long de cette période de transition.

En effet seuls les congés payés peuvent être exceptionnellement reportés sur la première semaine de janvier. Les RTT ne sont pas concernées par cette mesure.

6) Dans quelques cas, le salarié n'a plus le temps nécessaire techniquement pour solder tous ses congés 2017 qu'en prenant conjointement la dernière semaine de décembre et la première de janvier 2018 (comme autorisé par la direction). Mais les chargés de planning disent qu'ils appliquent la règle de prise de congé sur une semaine ou l'autre pour assurer la pérennité des services. Dans ce cas précis et rare, peut-on trouver une solution pour que le salarié solde ses congés en prenant les deux semaines conjointement? N'attend pas trouver des solutions pour la pérennité des services d'ici à la fin de l'année? Pourquoi cette première semaine de janvier poserait-t-elle un problème insurmontable?

Dans certains cas très particuliers, il a été accordé les deux semaines des vacances scolaires lorsque les personnes avaient un solde de congés très important. Mais il est compréhensible que seule une bonne répartition de prises de congés permet une planification correcte lors de cette période de forte tension en effectifs.

7) On apprend qu'à la rédaction de France 24, on a rappelé quelques rédacteurs en chef pour leur demander, "gentiment", d'annuler leurs congés pour combler les absences massives de leurs collègues. La promesse leur a été faite de trouver des "solutions" pour ne pas perdre leurs congés de 2017. Quelles sont ces solutions envisagées par la direction? La direction crée-t-elle ainsi une exception qu'elle refuse aux autres salariés?

Il n'y a pas d'exception, il s'agit de personnes ayant dans leur compteur des jours de récupération. Les deux personnes en question ont pu liquider leurs congés et RTT. Leurs récupérations ont été payées.

8) À la rédaction de France 24 en arabe, du fait de la prise massive des congés, la direction a décidé de "shifter" un rédacteur en chef sur deux en soirée pour assurer les différentes éditions du prime time (le journal du Maghreb entre autres). Cela intervient avant même l'allègement de la grille des programmes. A t-on prévu une prime pour le rédacteur en chef qui assure les tâches de deux vacations? Cela a-t-il un impact sur la fabrication des éditions du soir et le suivi des différentes équipes? Si non, la Direction considère-t-elle qu'un seul rédacteur en chef de soirée suffit et qu'elle a créé un poste supplémentaire "pour rien"?

Une récupération a été proposée dès lors que le rédacteur en chef couvrait 4h d'antenne supplémentaire. Dans ce cas, il devient responsable de deux tranches mais n'effectue pas de doubles charges de travail.

9) Que compte faire la Direction pour permettre aux gestionnaires de paie de solder leurs congés avant la fin de l'année, sachant qu'ils doivent dans le même temps faire les bulletins de salaire de toute l'entreprise ?

Les congés des gestionnaires de paie pourront être soldés. Leur remplacement sera assuré.

10) Mois après mois, promesse après promesse, les deux gestionnaires de paie de France 24 attendent toujours un allègement de leur charge de travail. La Direction a reconnu à plusieurs reprises l'énormité du nombre de dossiers gérés par les deux salariées. En avril dernier, devant cette instance, la promesse a été faite de rééquilibrer la charge de travail entre les différents gestionnaires de paie. Cela a dû commencer par les PTA non cyclés et non gérés par le planning de France 24 (115 dossiers). À la rentrée, la Direction assurait que les correspondants ne seraient plus gérés par les deux salariées. Promesse non tenue jusqu'à présent!
    Le renforcement du service de paie de 4 ETP en CDD, d'un consultant à plein temps et d'un nouveau responsable est destiné à d'autres missions qui ne sont pas celles de ses deux salariées. La CFTC tire une nouvelle fois la sonnette d'alarme quant au burn-out qui guette ces deux salariées qui n'osent plus prendre des jours de repos par peur de l'accumulation du travail. Qu'attend la direction pour appliquer ce qu'elle a promis?

La Direction a déjà mis en place des solutions afin de soulager les gestionnaires de paie concernés. La gestion d'une partie de la population d'une des gestionnaires de paie a été transférée à un autre gestionnaire de paie représentant 130 dossiers.
Par ailleurs, la DRH a accordé à tous les gestionnaires de paie la possibilité de faire du télétravail et a invité tous les gestionnaires de paie à poser leurs congés d'ici le 7 janvier 2017.

Concernant le renforcement du service : Un des ETP est destiné à assurer l'assistance aux pigistes / intermittents qui ont subi des problèmes liés à la paie (paie absente ou partiel, attestation ou déclaration manquantes, etc…)
La consultante vient en assistance de tous les gestionnaires et les décharge notamment dans la clôture et la validation de la Déclaration Sociale Nominative.

Une nouvelle organisation du service sera mise en place au cours du premier trimestre 2018. Celle-ci permettra une meilleure répartition des dossiers.

11) Par ailleurs, les gestionnaires de paie assurent un travail relationnel important avec les salariés. La décision de ne consulter les gestionnaires de paie que de 14h à 17h ne convient pas à tous les salariés, notamment ceux qui travaillent tôt le matin. Cela crée également des tensions. On comprend la nécessité de laisser aux gestionnaires de paie une tranquillité pour effectuer leurs tâches. Mais peut-on diviser la période de consultation des gestionnaires de paie en deux périodes, une le matin et une l'après-midi?

Les horaires de consultations du service paie mis en place ne concernent pas les salariés travaillant la nuit ou en matinale.

12) La CFTC tire également la sonnette d'alarme concernant le poste de secrétaire de la direction à France 24. Une seule personne gère les agendas de 5 à 6 directeurs. Au mois d'août dernier, la Direction a promis, devant cette instance : "une solution est en cours de recherche. La Direction

espère pouvoir y répondre au plus vite". Mais aucune solution ne se profile à l'horizon. Où en est-t-on? Quand est-il prévu, précisément, de renforcer ce poste?

Un CDD long en renfort devrait être mis en place début 2018.

13) Que prévoit la Direction pour le remplacement de cette salariée qui part en congé pendant tout le mois de décembre?

Une assistante a été recrutée pour assurer le remplacement durant ces congés.

14) Optiweb continue d'afficher des données changeantes. Cela complique l'organisation et la prise de congés pour les salariés. Qu'attend la direction pour stabiliser une fois pour toutes les compteurs Optiweb ?

Si le rejet de congés dans HR n'est pas traité par le gestionnaire de paie, les compteurs optiweb sont recrédités.
La Direction a demandé aux gestionnaires de paie de traiter les rejets de congés en priorité dès le lendemain matin suivant l'interface.

Par ailleurs une modification des traitements des congés est mise en œuvre en décembre pour résoudre ce problème.

15) Pourquoi les jours flottants ont-ils disparu des compteurs Optiweb ?

Pour les salariés travaillant en 5/2, aucun jour flottant n'a été attribué jusqu'à présent en 2017. Le jour flottant au titre du 11 novembre sera visible sur Optiweb au mois de décembre.

16) Sur des droits à absence difficiles à prévoir à l'avance (enfant malade, naissance, décès…), il est impossible de régulariser la situation à posteriori sur le logiciel optiweb. Cela faciliterait les choses pour les salariés et les chargés de planning. Peut-on permettre la pose de ces droits à absence à posteriori sur optiweb?

Ces absences nécessitant un justificatif, dans le cas d'une dépose a postériori le gestionnaire de paye ou le planificateur doit être sollicité.

17) Pour les salariés de France 24, la non création d'un CET dès cette année est-il considérée par la Direction comme un signe du refus de signer l'avenant au contrat? Quand les services concernés recevront-ils tous les salariés désireux d'avoir des éclaircissements ou des modifications sur leurs avenants?

En raison du nouveau découpage salarial induit par l'accord d'entreprise nous avons besoin d'une réponse formalisée (oui ou non) pour valoriser les jours sur le CET.
Sans réponse, il est impossible d'ouvrir un CET.

Les salariés peuvent prendre des rendez-vous auprès du secrétariat de la DRH.
Pour ouvrir un nouveau CET, la demande doit être adressée avant le 15 décembre.

18) Le versement de la prime de naissance et le supplément enfant que l'accord d'entreprise prévoit est-il tributaire de la signature de l'avenant au contrat?

Le versement de ces primes n'est pas subordonné à la signature de l'avenant. Elles sont versées sur présentation de justificatifs.

19) En septembre, à la question : "La Direction devait remettre aux salariés un document recensant leurs droits à récupération (ainsi que les dates de péremption associées) afin qu'ils puissent les poser dans les délais ou bien demander à se les faire payer. Qu'en est-il?" La réponse était : "Ce document sera remis aux salariés début novembre."
Ce document n'a pas été remis aux salariés. Pourquoi?

De nombreux salariés ont posé des récupérations durant le premier semestre 2017, sans l'aide de l'outil Optiweb. L'accord d'entreprise stipule que les récupérations ne peuvent plus être posées après 5 mois, ce qui est appliqué.
L'état des récupérations permettant aux salariés d'avoir une vision plus complète de leurs soldes a pris du retard mais sera livré prochainement

Le planning a cette information. Les salariés peuvent consulter le compteur de leurs récupérations auprès du service du planning.

20) À RFI, des salariés de qui n'ont pas cédé leurs acquis nous signalent qu'ils n'ont plus la main sur leurs RTT et RTI. Ils craignent de les perdre. Comment est-ce possible?

Un salarié n'ayant pas cédé ses droits à absence permettant de porter son forfait à 204 jour/ans (7 jours dont 4 jours divers et 3 jours de 39ème heure), est considéré en forfait jour réduit (196/204). Par conséquent, il ne dispose plus de RTT mais de jours sans vacation à planifier avec la hiérarchie.

21) Les salariés n'ont reçu leurs fiches de paie du mois d'octobre par poste qu'en fin de la semaine dernière. D'autres attendent toujours. Quelle est la raison de ce retard?

Cette erreur a été rectifiée rapidement.

22) De plus en plus d'entreprises de l'audiovisuel proposent aux salariés non permanents de signer électroniquement leurs contrats de travail et mettent à disposition de l'ensemble du personnel des bulletins de salaire dématérialisés et l'ensemble des documents RH. La Direction dit qu'elle réfléchit à un projet de coffre-fort électronique. Vu la situation aux services RH, ce projet paraît urgent et mérite plus qu'une réflexion. Peut-on avoir un horizon dans le temps de la mise en place de ce coffre-fort électronique?

La mise en place d'un coffre-fort électronique est en projet pour 2018.

23) Dans le cadre de la mobilité interne, est-ce qu'un entretien est systématiquement proposé aux candidats non-permanents de FMM? Des cas nous ont été signalés où des pigistes ou/et intermittents n'ont jamais été rappelés pour un entretien sur des postes auxquels ils ont postulé.

Le service recrutement s'efforce de rencontrer tous les candidats dont le profil répond au poste. Une présélection sur CV peut être opérée dans le cadre du processus de recrutement.

24) Quand la Direction de France 24 prévoit-elle de rendre publiques les conclusions des quatre groupes de travail constitués à la rentrée pour réfléchir sur le fonctionnement de la rédaction? Est-ce que ces conclusions sont destinées à tous le personnel de la chaîne, à la direction seulement ou aux participants exclusivement? Quand est-ce qu'est prévue la mise en place effective de ces conclusions?

Tous les groupes n'ont pas encore rendu leurs conclusions. Une fois fait, la Direction fera un compte rendu des propositions et présentera celles qui seront retenues à l'ensemble des salariés de F24.

25) Est-ce que la Direction a finalisé son projet pour la réorganisation du service "reportage/missions en France et à l'étranger" de France 24? Si oui, quels sont les détails définitifs de cette réorganisation? Si non, quelles sont les raisons de ce retard?

Le projet est encore en construction. Il devra faire l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise.

26) Lors de la réunion de la rentrée portant sur la réorganisation de la rédaction de France 24, il a été annoncé que la réflexion est lancée pour un renforcement de la couverture de l'actualité africaine et pour une collaboration accrue entre RFI et France 24 à cet effet. L'ancien adjoint au directeur pour la chaîne francophone de France 24 devait travailler sur le sujet. Où en est-on aujourd'hui?

La Direction travaille en effet à la mise en place d'un renforcement de l'antenne vers le continent africain. Certaines personnes travaillent en effet à proposer des pistes qui pourraient mettre en place une collaboration plus forte entre les équipes de la radio et de la télé.

27) Lors de la diffusion de l'entretien du premier ministre libanais Saad Hariri le 4 novembre sur l'antenne Anglophone, le même traducteur faisait les questions et les réponses pendant toute la durée de l'entretien (plus de 40 min). Cela amenait beaucoup de confusion pour le téléspectateur. Peut-on prévoir à l'avenir deux traducteurs dans ce genre d'entretien pour plus de cohérence?

En temps normal, la Direction utilise des traducteurs différents. Pour cette interview qui a été reprise d'un autre média, il n'a pas été possible de programmer deux interprètes.

28) Nos journalistes web travaillant sur les sites Obs, Info-migrants, Mashable cumulent plusieurs métiers à la fois (Rédacteur, SR, Réseaux sociaux ..) comparés à leurs collègues qui travaillent sur les sites des marques. Que prévoit la direction pour alléger leur charge de travail ?

Le fonctionnement des plateformes citées est différent de celui du site web de F24. Les équipes déployées ont été dimensionnées en conséquence.

29) Il existe un décalage au niveau du volume de jours travaillés chez les SR de France 24 en fonction de leur langue de travail. La direction confirme - t -elle ce décalage ? Si oui, Que propose-t-elle pour alléger le planning des SR concernés ?

Les différences existent en effet. Elles sont dues aux besoins éditoriaux différents en fonction des langues, avec pour certaines une présence renforcée en journée ou les week-ends.

30) Il existe une clef sur le réseau d'ordre des Coordinateurs Antenne F24 qui permet une écoute unilatérale et donc "cachée" des échanges en régie de production (par exemple on peut se mettre en écoute sur la liaison Chef d'Ed-Présentateur sans que ceux-ci n'aient ouvert de liaison vers le coordinateur). Ceci pose des problèmes de confidentialité et probablement de légalité. Quand sera supprimée cette clef ?

Le sujet a été évoqué il y a plus d'un an et la décision a été prise de conserver cette clé compte tenu de la situation géographique des régies de diffusion.

31) Depuis plusieurs années, les demandes se sont multipliées à France 24 pour trouver une solution pour coiffer les présentatrices des JTs de la nuit. La Direction assurait que ce point va être pris en compte lors du renouvellement du contrat avec la société Franck Provost. Ce contrat a été effectivement renouvelé. Qu'en est-il?

Ce point n'a pas été retenu lors des arbitrages et du renouvellement du contrat. En revanche, les salariées ont la possibilité de se faire rembourser 30€ de frais de coiffure par mois.

32) Il a été décidé que le créneau de maquillage pour le présentateur/trice arabophone de la matinale soit à 4h30. Ce créneau semble avoir été décidé sans consulter les présentateurs concernés. Les présentateurs de la matinale n'ont que deux heures pour préparer leurs journaux. En plus, en pratique, la maquilleuses de nuit qui finit son shift officiellement à 5h ne prend pas le présentateur/trice à 4h30 et laisse à la collègue qui arrive précisément à 4h30 cette tâche. Mais le temps que cette dernière prépare son matériel, il est presque 4h40/4h45. Bref, ce nouveau système est pénalisant pour tout le monde et crée des tensions quelques fois. Peut-on clarifier la situation et préciser qui s'occupe du présentateur arabo de la matinale et s'il est possible d'avancer d'un quart d'heure au moins le créneau décidé pour éviter toute confusion?

La mise en place de la vacation de 4h30 a été prévue pour permettre la prise en charge du présentateur de l'antenne arabophone. Ce dispositif est actuellement en test. S'il s'avère que son efficacité est relative, il sera possible de le revoir. Pour autant, il s'agit de soulager la vacation de la nuit dont la charge de travail s'accroît en fin de shift.

33) Pour les questions de climatisation et de lumière, les salariés peuvent-ils contacter directement le responsable fraîchement nommé à cet effet? Si oui, peut-on communiquer aux salariés ce contact et le périmètre de ses responsabilités?

Une communication est prévue prochainement.

34) La cigarette électronique est désormais officiellement interdite en France dans les lieux de travail partagés comme les open space. Malgré l'affichage effectué par la direction de FMM pour informer les salariés, nombreux ceux qui continuent de vapoter dans les open space et les régies. Que compte faire la direction pour faire respecter la loi?

La Direction prie les salariés fumeurs de respecter l'interdiction de vapoter dans les espaces partagés. En cas de non-respect de cette interdiction, les salariés s'exposent à une sanction disciplinaire.

QUESTIONS POSÉES PAR LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

RÉUNION DU 19 Décembre 2017

Questions SNJ

1) Cette fin d'année est particulièrement difficile pour les salariés de FMM puisque que la machine tourne en sous effectifs, cela du aux soldes des congés. La qualité des antennes n'a pas été épargnée, avec des rediffusions insensées, des sujets produits et montés dans les pires conditions faute de TCR. Les incessants changements de plannings sont épuisants. Si la direction a tenu à maintenir l'échéance du 31 décembre 2017 pour le solde des congés, pourquoi n'a-t-elle pas prévu des mesures de renfort exceptionnel (CDD piges) pour éviter cette cacophonie de fin d'année qui abîme clairement l'image de notre média? Qu'a prévu la direction pour alléger la charge de ceux qui sont sur le planning en cette dernière semaine de l'année?

Dans toutes les rédactions de FMM, les journalistes postés ont été remplacés (présentation, encadrement, nouveaux médias).

Dans les services des rédactions de RFI, des renforts ont été débloqués à certaines périodes « critiques » pour permettre le bon fonctionnement des services. Aucune mission essentielle n'a été refusée pour des raisons de service.

Du point de vue éditorial, les rédacteurs en chef sont informés chaque jour de la situation dans les services et la production est adaptée en fonction des effectifs dans les rédactions. Le volume de la production est adapté mais à qualité égale. Grâce à la mobilisation des équipes présentes, les événements majeurs de ces dernières semaines ont pu être couverts.

Côté DTSI, les magazines ont été préparés avec des TCR titulaires ou des remplaçants ayant effectués les doublures.
La charge de travail a été évaluée par la DTSI qui a pourvu aux effectifs nécessaires.
La DTSI veillera bien sûr à mettre les moyens appropriés en cas de besoin (actu « chaude »).
Concernant les effectifs, 5 TCR supplémentaires ont été formés pour renforcer l'équipe de CDD actuelle.

2) Dans certains services de RFi les nouveaux plannings des TCR augmentent considérablement la charge de travail, ils enchaînent les antennes ce qui les rend indisponibles pour le montage des sujets. A l'amlat par exemple, les TCR ils ne sont plus disponibles car ils jonglent entre les productions et les antennes non-stop. Au-delà de leur charge de travail et de la qualité des antennes, les journalistes se retrouvent à "faire la queue" et a "quémander" un montage entre deux. La direction peut-elle revoir ces plannings et favoriser la qualité plutôt que quantité?

Il n'est pas possible généraliser. Les nouveaux plannings concernent effectivement la rédaction en espagnol.
Les enregistrements de deux magazines pour la radio visuelle le matin ont modifié les horaires et le contenu des vacations. Ces dernières ne sont plus identiques du lundi au vendredi. Le nombre d'heures de production n'a pas baissé, il a au contraire légèrement augmenté.

La DTSI a constaté moins de régularité pour les TCR qui réalisent les antennes et les productions et va revoir en tout début d'année les plannings de cette rédaction.

3) Quand les rédacteurs en chefs de RFI vont-ils toucher les droits d'auteur comme les autres journalistes ? Est ce que ce sera rétroactif sur 2017 ?

Le nouvel accord relatif aux droits d'auteurs pour les emplois journalistes des groupes 10, 11 et 12 s'appliquera à effet du 1er janvier 2017. Les droits d'auteur seront versés dès lors que les rédacteurs en chefs auront signé la clause de cession des droits d'auteur. Ce document sera adressé par la Direction début 2018.

4) La direction a-t-elle prévu une date pour commencer les entretiens individuels prévus entre le salarié et le N+1

La campagne d'entretien 2018 sera lancée en début d'année. Les formulaires et le guide d'entretien seront envoyés aux managers.

5) Il y a t-il une date pour de prochaines paritaires?

Les Négociations Annuelles Obligatoires sont en cours avec les organisations syndicales.
Les réunions sur les mesures individuelles devraient se tenir dans les premiers mois de 2018.

6) Où en est la direction dans son "combat" pour réduire les disparités salariales des journalistes des Langues? Lors des dernières paritaires M. Rocaries avait annoncé qu'une enveloppe avait été mise à disposition pour réduire les écarts. Qu'en est-il?

Dans le cadre des NAO, une discussion a été engagée sur les disparités. C'est dans ce cadre que seront examinées ces situations.

Questions CGT

1) La direction de l'information a prévu une grille allégée au regard du nombre de vacances à solder avant le 8 janvier;
   Pourquoi alors laisser une équipe seule enchainer breaking et tranche de 2 fois 25 minutes si vous n'en avez pas les moyens humains ?
   Pourquoi mettre de telles pressions sur les équipes restantes ?
   Pourquoi ne pas donner ordre de ne pas partir en breaking pour tout et n'importe quoi ?
   Pourquoi avoir fait semblant d'alléger les grilles ?

Les allègements de grilles de France 24 décidés ont été faits en fonction justement des effectifs disponibles, de façon à ne pas surcharger les équipes en place. La Direction de France 24 rappelle que pour les antennes en anglais et en arabe, la grille a été allégée de 2h de direct chaque jour depuis le début du mois de décembre. Et que, pour la seule semaine du 25 au 31 décembre, 75% des heures de direct sont supprimées par rapport à une grille normale, sur les 3 antennes. Les allègements sont plus importants que les années précédentes et la Direction met tout en œuvre pour soulager les équipes en place.

2) Il semblerait que les chefs d'antenne de la rédaction en espagnol F24 ne seraient pas des chefs d'antenne mais des coordinateurs d'antenne. Comment expliquer une différence de statut en fonction de la langue ?

Il ne s'agit pas d'un poste de chef d'antenne. Ce poste est rattaché directement au Responsable de la programmation TV et non au Responsable des chefs de production et trafic.

Sa mission est de coordonner la programmation et la diffusion de Bogota. Il n'y a pas de prise et de rendu du direct, contrairement aux chefs d'antennes.

Ce poste a fait l'objet d'une présentation au CE, le détail de la mission et notamment le titre du poste sont indiqués dans le compte-rendu.

3) Les salariés ne prenant pas de congés sur cette fin d'année subissent une surcharge de travail assez conséquente suite aux effectifs réduits des rédactions et services. Le travail de leurs collègues en congés forcés retombe sur leurs épaules. Nous redoutons que le Père Noël ne leur apporte un burnout ou une dépression pour les fêtes de fin d'année. Que compte faire la direction pour éviter ce scenario ?

Côté France 24, pour ce qui concerne l'antenne, les allègements de grille très importants cette année permettent de ne pas surcharger les équipes en place. Toutes les personnes à remplacer, dans le cadre défini pour les besoins de ces grilles allégées, l'ont été.

Côté RFI, la direction est vigilante et demande aux rédactions en chef de veiller à adapter la production aux effectifs quotidiens, en recentrant sur les sujets essentiels.

La Direction de MCD et la DTSI sont également vigilantes et veillent à adapter la production aux effectifs.

4) La direction incite fortement les salariés à signer leur avenant avant le 31 décembre. Pourquoi la collecte des signatures devient soudainement si urgente alors qu'aucune date limite n'a été annoncée ?

Les salariés doivent se positionner sur l'avenant qui leur a été transmis pour permettre à la Direction de leur appliquer ou pas certaines dispositions du nouvel accord d'entreprise.

Le positionnement du salarié sur son avenant permet notamment à la Direction :

- **de savoir quelle structure de rémunération lui appliquer**
- **et par conséquent de lui comptabiliser des jours de CET.**

5) Pourriez-nous nous confirmer que le 1/10ème de congés payés de 2017 sera versé en janvier 2018 ? Et sur quelle base ?

Le 10ème de congés payés ne pourra pas être versé en janvier, en raison du versement des Eléments Variable de Paie avec un mois de décalage (EVP de décembre versés sur la paie de janvier).
Le 10ème de CP sera versé sur la base des dispositions définies par le code du travail.

6) Pourriez-vous nous indiquer à quelle date les négociations vont s'ouvrir sur ce point du 1/10ème CP ?

Le mode de calcul du 10ème de congés payés n'a pas être négocié puisqu'il a une base légale (code du travail).
Une discussion aura néanmoins lieu avec les organisations syndicales.

7) Est-il prévu que la grille d'antenne de MCD se voit modifiée en 2018 ? Si tel est le cas, quels sont les projets à venir ?

En effet, la Direction de MCD travaille sur des projets d'évolution de la grille pour la rentrée. Ces projets seront présentés aux instances.

8) Dans la rédaction de MCD en dessous d'une baie vitrée, entre le studio 11 et le bureau de la Directrice, il y a des infiltrations importantes qui commencent à générer des champignons (non comestible nous précisons). Une intervention rapide semble vraiment nécessaire…

Les Services Généraux ont alerté le propriétaire immédiatement pour qu'il intervienne sur le sujet.

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

Ce sujet n'a pas été approfondi par la DTSI.

10) Pourquoi les pigistes et intermittents n'ont-ils plus le droit au découvert de 5 euros habituellement autorisé à la cantine?

Le découvert du compte ouvert chez Eurest n'est autorisé que pour le personnel Permanent.

11) En cas d'éviers et de toilettes bouchés, qui intervient, qui doit-on contacter ? Sont-ce les agents d'entretiens habituels ou bien Cofely ? Serait-il possible d'afficher dans les toilettes le numéro de téléphone des interlocuteurs à joindre pour ce type de désagrément

Pour tout souci technique il faut joindre Engie par mail : clim.energie-cofely@francemm.com ou joindre la DAG qui transmettra la demande.

12) Nous reposons cette question : il semble important pour les salariés d'avoir au moins 12 mois d'archives de leur planning dans Optiweb quand ce dernier n'en propose que 3. Qui devons-nous contacter pour que ce changement de paramètre se fasse rapidement ?

La question a été posée au prestataire. L'équipe projet attend la réponse.

Questions FO

1) Lorsqu'un salarié saisit une demande congés, le calendrier de la date de fin ne s'affiche pas automatiquement avec les mêmes mois et année saisis dans la date de début, contrairement aux logiciels du marché. Par exemple : aujourd'hui, un salarié qui saisit une demande sur Octobre 2018 est obligé de cliquer 10 fois sur la date de fin de congés. C'est une modification mineure du logiciel, pourquoi n'est-ce pas en vigueur ?

Le logiciel est conçu ainsi. Cette modification n'est pas prévue pour le moment.

2) Sur la demande en cours, il n'y a pas de calcul de la durée quand le salarié dépose les congés. Pourquoi ?

Il convient de cliquer sur le bouton « Recalculer » qui permet d'obtenir le calcul du nombre de jours posé. Pour les congés posés non encore validés, il suffit de cliquer sur le bouton éditer pour visualiser le détail et la durée de la demande.

3) Le jour flottant peut-il être mis sur le CET ?

Comme l'indique l'accord CET disponible sur l'intranet de France Médias Monde, chaque collaborateur peut verser les droits à absence suivant par ordre de priorité :

- **Les jours acquis au titre des congés de fractionnement,**
- **Les jours de réduction du temps de travail (RTT),**
- **Des jours de récupération, quel qu'en soit le motif, à raison de 7 heures versées pour une journée (jours dits « flottants » compris).**

Les congés payés et congés pour évènements familiaux ne peuvent pas être versés au compte épargne temps.

4) Quand le CET sera-t-il intégré dans le logiciel ?

La demande a été prise en compte. Il sera intégré dans le logiciel aussitôt que possible.

5) Comment poser les jours de récupérations lorsque le logiciel indique que le budget en récupération jour est dépassé et que le compteur affiche un solde positif ?

Cette question a besoin d'être précisée.

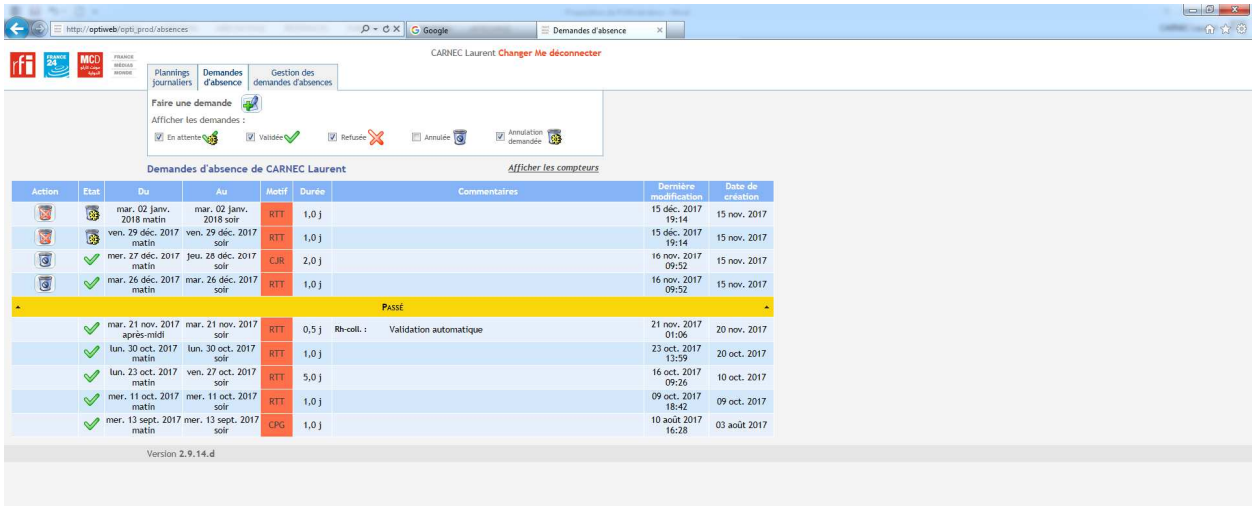
6) Qui sont les planificateurs/trices à France Médias Monde ?

Au sein des rédactions, les planificateurs/trices sont des personnels travaillant dans les secrétariats généraux. Au sein de la DTSI, les planificateurs sont des personnels travaillant à la Direction de la Production radio.

Le poste de chargé(e) de planning est identifié dans les services et fait l'objet d'une définition précise.

7) A quoi correspond la barre « passé » dans optiweb ?

La barre « passé » permet, au moyen d'un clic gauche de souris, d'afficher les déposes de congés passées du collaborateur (cf. capture d'écran ci-dessous).



8) Combien de jours a, au compteur RTT, un salarié en 5/2 à la fin de l'année (en décembre) ?

Un salarié en 5/2 en forfait jour ou à 39 heures par semaine n'ayant pas eu d'absence « impactant » sur l'année (maladie, congés sans solde, congé maternité, autres formes de suspension du contrat de travail) dispose après la paie de décembre de 21,96 jours de RTT par mois, acquis à raison de 1,83 jour par mois. Ce chiffre est arrondi à 22 à la clôture d'année.

9) Si le salarié a été malade en cours d'année, quelle sera la répercussion sur l'acquisition des jours RTT ? Quand aura lieu la rectification s'il doit y en avoir une ? Si le salarié a un nombre de jours acquis en décimal, un arrondi sera-t-il fait ? Comment sera comptabilisée la prise des jours alors ?

La maladie abat l'acquisition de RTT dès lors qu'elle est saisie dans le logiciel de paie. Un arrondi au 0,5 supérieur est réalisé à la clôture de l'année.

10) Selon quelles modalités sera versé le 1/10 e de congés payés ?

Le 10ème de congés payés ne pourra pas être versé en janvier, en raison du versement des Eléments Variable de Paie avec un mois de décalage (EVP de décembre versés sur la paie de janvier).
Le 10ème de CP sera versé sur la base des dispositions définies par le code du travail.

11) Y a-t-il rétroactivité sur 2017 lorsqu'une personne signe son avenant en 2018 ? Si ce n'est pas le cas, sur quel texte légal vous basez vous ?

Pour les salariés n'ayant pas procédé au rachat en 2016 et 2017 et ayant utilisé, au cours de l'année 2017 toutes les droits à absence pouvant être rachetés (congés divers, 39ème heure, ancienneté, fractionnement, …), les avenants avec rachat ne pourront intervenir qu' à effet du 1er janvier 2018. Il n'y aura pas de rétroactivité.

12) Que font les personnes à qui l'on dit que l'on ne peut la remplacer et donc à qui l'on refuse la pose des congés ? Cela ne va-t-il pas à l'encontre des consignes de la direction ?

Cette question est du ressort du service qui emploie ces personnes. La consigne donnée par la Direction Générale était de permettre à tous les salariés de poser leurs congés. Les éventuels refus seront examinés par la Direction au cas par cas.

Questions CFTC

1) Des salariés se plaignent de recevoir des notifications d'acceptation d'absence (CP, RTT) sur leur boîtes mail personnelles alors qu'ils n'ont jamais donné l'autorisation à l'employeur de les conserver ou de les utiliser.

Pour effectuer la modification, il suffit de demander à son gestionnaire de paie.

2) Plusieurs salariés se plaignent que des jours flottants 2016 ont purement et simplement disparu de leurs compteurs Optiweb depuis plusieurs semaines alors qu'ils peuvent théoriquement les utiliser jusqu'au 31 décembre 2017. S'agit-il d'un énième bug ? Que prévoit la direction pour permettre aux salariés d'utiliser ces jours et de ne pas les perdre ?

Ces jours correspondent à l'année 2016 et ont été retirés des compteurs fin octobre 2017 pour des raisons techniques. Une correction individuelle pourra être réalisée sur demande pour les salariés qui n'ont pas atteint la dépose maximale de 5 jours sur leur CET et ne perdent pas de congés au 31 décembre 2017. En tout état de cause ces jours sont perdus au 31 décembre 2017.

3) Optiweb continue d'afficher des données fluctuantes. Nous sommes à quelques jours de la fin d'année et les salariés ne peuvent toujours pas connaitre le nombre de jours à solder réellement. Qu'attend la direction pour corriger définitivement ce problème ? Que prévoit-elle pour permettre aux salariés d'utiliser ces jours et de ne pas les perdre ?

Les salariés qui rencontrent des problèmes sont invités à consulter leur gestionnaire de paie. Les problèmes liés aux interfaces (intervenant le 10 de chaque mois) sont en cours de correction.

4) Les journalistes de la rédaction anglophone s'inquiètent de l'absence prolongée de leur directrice? Quand est-il prévu qu'elle réintègre son poste ?

La Directrice adjointe en charge des contenus anglophones est actuellement en arrêt de travail.

5) L'intérim de la direction de la chaine anglophone a été confié à un journaliste qui n'a pas d'expérience managériale à ce niveau de responsabilités. Comment la direction justifie-t-elle ce choix ? Les journalistes anglophones demandent plus de précisions sur l'avenir de leur encadrement.

Cette question ne relève pas de la compétence des DP. La Direction se réserve seule la capacité de définir et d'évaluer les compétences des personnes qu'elle recrute sur des postes de direction.

6) Afin de lever les ambiguïtés qui peuvent subsister sur les modalités de prise des différents droits à absence, la direction peut-elle communiquer à l'ensemble des salariés un récapitulatif détaillant les différents types de droits et leurs dates de péremption ?

La communication sera envoyée prochainement.

7) Les salariés travaillant à la Direction des environnements numériques et à la rédaction internet de France 24 se plaignent depuis plusieurs semaines de problèmes avec le système de climatisation dans les espaces en open space. Ces problèmes persistants semblent par ailleurs s'aggraver avec la chute des températures. Nous demandons à la direction de mettre tout en œuvre pour garantir à ses salariés de bonnes conditions de travail.

Lorsque des salariés constatent des dysfonctionnements au niveau de la climatisation, ils peuvent les signaler en adressant un bref courriel à Cofely via une des 2 boîtes mail suivantes :

Clim Energie Cofely (clim.energie-cofely@francemm.com)
Support.climenergie (support.climenergie@francemm.com)

Des équipes techniques, présentes 24h/24 et 7j/7, traitent les demandes, et interviennent dans des délais courts. Un suivi des interventions est effectué au sein du pôle maintenance multitechnique. Celui-ci veille au bon déroulement des opérations, et à la résolution durable des problèmes. Cette procédure sera rappelée à l'ensemble des collaborateurs de FMM par courriel courant janvier 2018.

8) Le mobilier de la salle de repas située au 1er étage sud du 62 rue Camille Desmoulins est dans un état de délabrement avancé. Il y a notamment des fours à micro-ondes hors service et dont les câbles d'alimentation sont dénudés. Nous demandons à la direction de remettre cette salle et son mobilier en état dans les meilleurs délais afin d'assurer la sécurité des utilisateurs et leur garantir le minimum de confort auquel ils ont droit.

Les services généraux ont fait une demande de devis pour l'achat du nouveau canapé. Un devis sera également demandé pour commander deux nouveaux micro-ondes et deux tabourets.

9) A l'approche de l'hiver et avec les conditions météorologiques difficiles que nous connaissons actuellement, les conditions de travail des agents de sécurité postés aux accès extérieurs de l'entreprise sont fortement dégradées. Le chauffage situé à l'entrée du 62 est tout à fait inadapté et insuffisant et, d'autre part, le barnum situé à l'entrée du 80 ne protège absolument pas du vent et menace même d'être emporté en cas de tempête. Nous demandons à la direction de prendre sans délai toutes les mesures nécessaires pour garantir la sécurité et la santé des agents de sécurité amenés à travailler à l'extérieur des bâtiments.

Les services généraux ont demandé à l'entreprise de proposer des tenues encore plus chaudes pour les agents de sécurité (botte, coupe-vent, etc..). Les services généraux recherchent par ailleurs des chauffages extérieurs plus adaptés.
Les Services Généraux sont également en contact avec la Mairie pour refaire une demande d'installation de structure plus solide. Outre les contraintes administratives nous devons faire face aux contraintes d'évacuation incendie sur cet espace.

10) Nous avons remarqué des odeurs nauséabondes dans les escaliers situés à la jonction des 62 et 80 rue Camille Desmoulins, notamment côté sud dans les niveaux inférieurs.

Le service nettoyage sera attentif à cela pour pouvoir réagir au plus vite.

11) La Direction des ressources humaines demande régulièrement à des salariés d'antidater des avenants à leurs contrats de travail. La CFTC rappelle que cette pratique n'est pas légale et que les salariés sont tout à fait en droit d'exiger que la date corresponde au jour de la signature.

Les contrats de travail sont datés du jour d'édition du contrat.

12) Lorsqu'ils sont envoyés en tournage à l'extérieur, les opérateurs *traffic* doivent prendre sur leur temps personnel pour préparer ces tournages, ce qui implique généralement de rester au-delà de la fin de leur vacation ou bien d'arriver plus tôt le jour du tournage. Le problème se pose d'autant plus pour les salariés recrutés en CDDU qui doivent même parfois venir sur un jour où ils ne sont pas planifiés pour effectuer ce travail de préparation, sans être rémunérés. Nous demandons à la Direction de rémunérer le temps de travail effectif des salariés et de payer les heures supplémentaires lorsqu'elles sont dues, conformément aux dispositions conventionnelles applicables (Accord FMM pour les permanents, Accord national de branche de la télédiffusion pour les CDDU).

Les heures effectuées et déclarées par les salariés opérateurs du Traffic leur seront rémunérées en intégralité, selon les dispositions applicables.

13) Lorsque les opérateurs *traffic* permanents sont sortis de leur cycle pour effectuer une mission à l'extérieur de l'entreprise, la prime de nuit qu'ils auraient normalement dû percevoir est maintenue. Nous demandons à la direction d'appliquer la même règle aux salariés engagés en CDDU lorsque l'on déprogramme au dernier moment une vacation au traffic pour la remplacer par un tournage extérieur. Il ne peut y avoir de discrimination entre les salariés en CDI et en CDD.

Cette différence de traitement n'a rien de discriminatoire. La rémunération des collaborateurs en CDDU n'est en rien comparable à celle d'un CDI.

14) Les opérateurs *traffic* sont parfois envoyés seuls en tournage extérieur, sans cadreur ou chef de production et doivent transporter seuls tout le matériel nécessaire. Bien souvent la charge est trop importante pour une personne seule. Nous demandons à la direction de tout mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité de ses salariés, notamment lors des opérations extérieures.

La Direction met tout en œuvre pour s'assurer que les contraintes liées à l'activité de chacun soient gérées au mieux. Il est par exemple possible, concernant les opérateurs du Traffic, de leur mettre à disposition ponctuellement une aide, ne serait-ce que pour charger et décharger le matériel. Ceci doit être pris en charge par leur hiérarchie le cas échéant.