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

RÉUNION DU 14 Janvier 2020

Questions CFTC

1) De nombreux pigistes et CDD ont perdu leur accès informatique au 31 décembre. Sans informations préalables, sans délais de prévenance, on les a subitement empêché d'accéder à leur outil de travail.

- Quelles sont ces nouvelles directives ?
- Sur quels critères les comptes sont-ils fermés ?
- La direction a-t-elle pensé à la surcharge de travail que généraient ces directives ? La maintenance bureautique voit le nombre d'appels sur cette question multipliée ; les supérieurs hiérarchiques doivent faire des mails en série pour demander la réouverture des droits de chaque salarié.
- Ne serait-il pas plus judicieux et efficace de considérer tout salarié à la pige ou en CDD par définition en activité à FMM ? Et de signaler ceux qui ne le sont plus au fur et à mesure de leur départ ?

Aucune nouvelle directive n'a été mise en place.

L'outil qui permet à la DTSI d'alerter de la fermeture des comptes a connu un disfonctionnement qui doit être rapidement réglé.

Par conséquent, les managers de ces salariés n'ont pas eu d'alerte en fin d'année 2020 pour maintenir les comptes.

Un projet pour mettre en place d'un outil permettant de mieux gérer les arrivées et les départs est en cours. Il devrait être mis en service d'ici la fin d'année 2020.

2) Chef d'antenne de F24 : depuis qu'il n'y a plus de recours possible aux intermittents, et en l'absence astreinte, il y a de plus en plus de problème de remplacement. La nuit, par exemple, lorsque la relève n'arrive pas, la hiérarchie rend le salarié en poste responsable de trouver son remplaçant ! Récemment, un chef d'antenne n'a pu partir qu'à 8h du matin au lieu de 5h, contraignant un autre chef d'antenne à faire un JT sur 2 sur les deux antennes.

- Ce fonctionnement ne ressemble-t-il pas à une astreinte déguisée ?
- Peut-on demander/exiger d'un chef antenne qu'il gère deux (trois ?) antennes (en alternant par exemple les live/rediff) pour palier à l'absence d'un collègue ?
- Au bout de combien de temps un chef antenne qui ne voit pas sa relève arriver peut-il quitter son poste ? Les salariés ont des vies privées, des conjoints, des enfants, des rendez-vous...
- Le responsable du service ne devrait-il pas être constamment joignable, puisqu'en l'absence d'astreinte planning (depuis plusieurs années déjà) c'est lui qui est censé gérer la situation ? Ou à défaut un cadre d'astreinte clairement identifié.
- D'ailleurs, ne devrait-il pas systématiquement se déplacer physiquement dans ce cas ?
- Le fait de rallonger les shifts peut conduire un salarié à ne plus avoir le temps légal réglementaire entre 2 vacations. Que compte faire la direction dans ce cas ?
- Si la situation d'un "collègue absent à sa prise de shift" se présente après une longue série de shift (5e journée de 8 heures, ou 4e nuit d'affilée, ou après avoir travaillé 41 heures en 4 jours...) demander à un

salarié d'étendre son shift peut entraîner de gros risque de fatigue, et d'accident sur le chemin du retour. Que fait la direction dans ce cas de figure ?

- Les chefs d'antenne demandent une règle claire qui décrit le processus à suivre pour les différents cas de figure.

La DTSI travaille actuellement sur une nouvelle organisation du service. En attendant, le fonctionnement reste inchangé. Comme auparavant, les personnes non planifiées peuvent être appelées pour remplacer un collègue en cas de congés planifiés ou d'absence non prévue.
En cas de retard ou d'absence imprévue au changement de vacation, Il est du ressort du chef d'antenne présent de s'assurer de la continuité des antennes dans les meilleures conditions le temps de l'arrivée de la relève et dans la limite du temps de travail et de repos autorisé sous certaines conditions définies par l'accord d'entreprise :

- **Article II/2.2.5.2 *Durée hebdomadaire,***

et en cas de travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure :

- **Article II/2.2.5.3 *Dérogations***

Le planning et les chefs de service sont disponibles et joignables pour aider les chefs d'antenne dans toutes ces situations.

3) Des salariés ont signalé avoir dû rester en poste 1h après la fin de leur shift, en l'absence d'un collègue gréviste qui devait les remplacer.

- Ce procédé semble relever du remplacement d'un gréviste ?
- -Le salarié en poste peut-il refuser de rester plus longtemps que son shift – même une heure, au moment d'une grève ?

Le mouvement de grève ne suspend pas l'obligation qui pèse sur la direction de tout mettre en œuvre pour poursuivre l'activité de l'entreprise. Cette obligation est d'autant plus forte lorsque l'entreprise assure la gestion d'un service public comme c'est le cas pour FMM qui doit donc veiller à la continuité du service.
Dans ce cadre, la direction peut effectivement modifier les planifications de salariés de l'entreprise. L'accord du salarié n'est nécessaire que dans l'hypothèse où la demande de l'employeur implique une modification du contrat de travail comme, à titre d'exemple, demander à un technicien de remplacer un journaliste ou inversement.

4) Régie France 24 : La suppression du TRP la nuit a débuté. L'impact réel de ce changement semble avoir été sous-évalué d'après les premiers retours. L'automatisation ne permet pas de rendre invisible la disparition d'un technicien en régie. Plusieurs tâches sont reportées sur les TPR et l'édition. La réactivité en cas de changement rapide à faire est perdue. La faisabilité de l'antenne à l'identique (d'avant la suppression) semble être compromise.

- Que répond la direction face à un risque d'antenne dégradée ?
- Les soi-disant 3 semaines d'accompagnement se sont déroulés pendant les 2 semaines de congés de fin d'année. Quelle est la pertinence de ce calendrier ?

- Quelle est la procédure prévue en cas de breaking news ?

A ce jour, plus de 300 journaux de nuit ont été réalisés sans TRP et sans incidents majeurs.

Les accompagnements se poursuivront tout le mois de janvier.

S'agissant du breaking news, en fonction de son heure de déclenchement, il convient :
- **soit de solliciter le TRP en place**
- **soit d'avoir recours à du renfort.**

Le processus de déclenchement de renfort est en cours de finalisation chez Ericsson.

Les équipes de la DTSI sont en appui des équipes éditoriales.

5) Nous apprenons qu'à l'occasion de la renégociation du contrat avec Ericsson, des réorganisations sont à venir, notamment la fin de la mobilisation des équipes de renfort lors de l'accroissement du temps d'antenne pour des breaking news ou des émissions spéciales.

Même si la « masse salariale » d'Ericsson n'est pas impactée par la baisse du contrat (selon les mots de Victor Rocarie, lors du CSE du 19 décembre), il est évident que ces changements vont générer plus de tensions dans l'organisation du travail :

- Comment continuer à produire autant d'antenne avec des moyens techniques sous évalués ?
- Est-ce qu'il est envisagé de réduire le nombre d'émissions spéciales, n'ayant plus la possibilité d'avoir des régies aussi opérationnelles qu'aujourd'hui ?
- -Si ce n'est pas le cas, est-ce que FMM peut expliquer aux équipes de France 24 comment maintenir le niveau d'exigences actuel avec moins de moyens techniques ?

Merci de ne pas répondre que c'est Ericsson qui est responsable de fournir un service et que FMM/F24 n'a rien à voir là-dedans. Il y a des humains là-dedans et des gens qui travaillent ensemble. :-)

Le nouveau contrat ne prévoit pas de modification de l'organisation de la production des programmes en journée sur 2020.

Les moyens techniques ne sont en aucun cas sous évalués. Les régies sont autant opérationnelles qu'auparavant

6) Qu'en est-il de l'application de la loi sur la défiscalisation/exonération de cotisations des heures supplémentaires ? C'est normalement effectif depuis le 1er janvier 2019. Est-ce enfin appliqué à FMM ? Qu'en est-il de la rétroactivité ?

L'application de la loi sur la défiscalisation/exonération de cotisations des heures supplémentaires a été mise en paie sur le mois de décembre rétroactivement au 1er janvier 2019. Cette mesure a bénéficié à 156 salariés en 2019.

7) Toutes les équipes de France 24 ont noté depuis plusieurs mois l'accroissement du nombre de breaking et spéciales à tout va, alors que les équipes opérationnelles ne sont plus jamais mobilisées en amont pour les préparer, et qu'il n'y a plus aucune équipe de renfort shiftée pour pouvoir assurer le surplus de travail

générer par une antenne démultipliée. On arrive à des situations de tensions extrêmes, de frustrations, de sentiment de travail bâclé (car il n'y a pas que le rendu antenne qui compte …)

Cela se fait sentir tout particulièrement en journée, alors que 2 équipes couvrent l'antenne de 10h à 18h (soit 8h). A titre de comparaison, 3 équipes couvrent de 18h à minuit par exemple (soit 6h).
Le simple fait que seulement 2 équipes couvrent 8h d'antenne (ce qui, certes, est suffisant parfois) devrait rendre évident que dès que l'actu se densifie de manière prévisible, une équipe de renfort soit planifiée.

- A quand le retour de journée de préparation pour les spéciales ?

Les journées de préparation pour les spéciales ont existé et existent toujours quand cela est nécessaire. Cela a été le cas dernièrement et le sera prochainement pour différentes spéciales (Spéciale élément terre incendies en Australie, Brexit, …).

- Est-ce que la pratique de mettre des équipes de renfort a été abandonnée ? Si oui pourquoi ? Si non, quels sont les critères pour les mettre en place ?

Le principe du renfort n'a jamais été abandonné. Les renforts sont mis en place en fonction des besoins et de la durée des spéciales

- Est-il possible de mettre en place des réunions de réflexions à plusieurs métiers pour imaginer d'autre manière de s'organiser ?

Les bonnes idées sont toujours les bienvenues, les équipes d'édition peuvent écrire à la direction de la rédaction et au secrétariat général qui sont ouverts aux propositions

Merci de ne pas répondre que l'actu est imprévisible et donc qu'il n'y a rien à faire. 90% de l'actu que nous couvrons est prévisible. :-)

Inclure les équipes -des rédacteurs en chefs à l'édition- en amont dans les réflexions pourraient permettre de bénéficier de leur « savoir-faire pratique », d'imaginer des solutions, notamment quand il n'y a pas de moyens, mais qu'il faut faire au mieux pour réaliser une bonne couverture...

8) Concernant le passage à 12h de la chaîne en espagnol, il a été dit lors des réunions d'information de la rédaction en décembre que c'est la renégociation du contrat Ericsson qui a permis cette évolution. Dans le même temps, les salariés sont informés d'un plan social à FMM. Et de nombreuses économies ont été demandées à tous les niveaux. Ces annonces contradictoires soulèvent l'indignation et un manque d'habilité au niveau du calendrier et de la stratégie.

- Comment a été financé le développement de France 24 en espagnol ?
- Comment justifiez-vous de renforcer une antenne, en diminuant les moyens financiers et donc humains des autres antennes ?

Cette question relève de la marche générale de l'entreprise et ne peut pas trouver de réponse dans le cadre de la commission DP dont les prérogatives sont de présenter à l'employeur, ou son

représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

9) La rédaction anglophone a été surprise d'apprendre le départ subitement de leur nouveau responsable de planning. Pourriez-vous nous expliquer les raisons pour son départ et nous communiquer son remplacement au plus vite ?

A l'issue de la période d'essai du chargé de planning, la décision a été prise de ne pas le confirmer à ce poste.

Un recrutement est en cours.

10) Toujours pas de CET sur l'Optiweb. C'est pour quand ?

La gestion du CET est intégrée au logiciel de paie depuis décembre 2019 avec une visualisation du solde dans Optiweb début janvier. Les soldes de CET au 31/12/2019 sont cours d'intégration dans le logiciel

11) Les reliquats de jours de RTTs ne sont plus visibles sur Optiweb depuis le début de l'année (au jour du 7 janvier), à quel moment seront-ils à nouveau visibles ?

Comme tous les ans, il est nécessaire d'attendre la remontée des absences de décembre de l'année précédente afin de calculer les reliquats de RTT.

Cette remontée d'information ayant été réalisée mercredi 8 et jeudi 9 janvier, les compteurs pourront être créés dans les jours qui viennent après contrôle des informations intégrées en paie et calcul des reliquats.

12) Les choix de grilles allégées pendant les périodes de vacances de Noël et les vacances d'été sont communiqués toujours très très tard. A nouveau cette année : le vendredi 21 décembre pour un démarrage le lundi 23. Pourtant, la date limite de pose de congé est de plus en plus précoce. Et bien que beaucoup de salariés peuvent imaginer à quoi s'attendre avec les années, il y a aussi régulièrement des nouveaux qui ne connaissent pas la maison. Serait-il possible d'anticiper un peu plus la transmission de ses informations ?

Le Secrétariat général s'engage à améliorer ses délais de réponse.

13) Le restaurant d'entreprise suscite de nombreuses plaintes, en raison de prestations de piètres qualités, notamment les week-ends et les soirs, et des propositions trop grasses au petit déjeuner.

- Est-il possible de faire évoluer l'offre plus en accord avec les besoins/envie des salariés ?

Les Services généraux restent à l'écoute des salariés et de leurs représentants au sein de la commission restauration pour faire évoluer les menus et la prestation.

- Le restaurant d'entreprise a réalisé une sorte d'enquête, juste avant Noël, qui ne s'est déroulé que pendant un seul service le midi, avec l'impossibilité de ramener les questionnaires en dehors de ce seul service. Ils

se sont donc privés volontairement de toute une frange d'opinion. Quid de la pertinence ? Qui était à l'initiative de cette enquête ? Est-il possible d'en connaître les résultats ?

L'enquête est à l'origine d'EUREST pour favoriser la connaissance des tendances de consommations à des titres internes à l'entreprise.
Toutefois, les Services Généraux relanceront Eurest pour prendre connaissance des résultats. Le choix a été fait sur un midi car représentatif des consommations et volume de convives.

- Pour ceux qui ont des allergies – gluten, produits laitiers, ... – c'est le parcours du combattant pour pouvoir savoir quoi manger. Et le personnel du restaurant ne sait la plupart du temps par répondre aux questions des salariés. Est-il possible de faire des propositions alternatives facilement identifiables et fiables ?

L'affichage des 14 principaux allergènes alimentaires est obligatoire depuis 2015 et en application depuis le 1er janvier 2016.

En restauration collective, l'article R-112 14 du code de la consommation stipule que l'information concernant les allergènes n'est pas requise lorsque :

- **Un dispositif permet au consommateur d'indiquer, avant toutes consommations, qu'il refuse de consommer un ou des ingrédients ou auxiliaires technologiques ou dérivés d'une substance allergène**
- **Une solution sécurisée est mise en place pour la gestion en amont des personnes allergiques.**

De ce fait, Compass Group France, a pris l'initiative de mettre en place une offre spécifique d'accueil et de prise en charge des personnes présentant des allergies ou des intolérances alimentaires.

Eurest invite donc les convives allergiques qui souhaitent un repas sans allergènes à se faire connaître auprès du Chef d'établissement afin de se voir proposer une sélection de plats cuisinés exempt des 50 principaux allergènes, seule solution totalement sécurisée vis-à-vis des risques de contaminations croisées ou présence accidentelle d'allergènes.

La proposition d'Eurest est en complète conformité réglementaire avec le décret national d'application, ainsi qu'avec le règlement «INCO» n°1169/2011 concernant l'information des consommateurs sur les denrées alimentaires.

La priorité a été mise sur l'accueil totalement sécurisé des convives allergiques qui en feraient la demande. Cette solution permet d'étendre l'objectif d'accueil des personnes allergiques très au-delà des 14 allergènes réglementaires.

- Les salariés demandent à avoir des aliments de meilleure qualité : offre sans sucre, céréales complètes, pains complets, gamme bio laissée au choix du salarié, … etc

Les produits utilisés sont issus du nouveau contrat qui a apporté une valorisation au niveau des achats par des labels tels que Bleu Blanc Cœur, Mister Goodfish, bio, plats flexitariens

On peut rappeler ici que la majorité des salariés peuvent être amené à consommer UN QUART de leurs repas hebdomadaires dans le restaurant d'entreprise. Ce n'est donc pas anecdotique.

Questions FO

1) Que compte faire la direction après l'envoi d'un mail ayant comme objet : Une bonne année à toutes et tous ! :) envoyé le 1er janvier 2019 avec une illustration inappropriée ?

À : Grp_ServiceFranceScience <service.france.sciences@rfi.fr>

Objet : Bonne année à toutes et à tous ! :)

Un responsable hiérarchique qui décide de l'éditorial, peux il se permettre d'envoyer ce genre d'image ? La direction cautionne-t-elle cet envoi ?

Que se passera-t-il s'il reste à son poste alors que des journalistes se sont sentis humiliés et discriminés en recevant ce mail ?

Quelle légitimité lui reste-t-il ? Que va-t-il se passer ?

Dès le début de la semaine passée, la direction s'est saisie de ce dossier. Elle ne cautionne pas ce genre de pratique.

Une procédure disciplinaire est en cours.

2) Au sujet du budget consacré au remboursement de la couverture sociale des correspondants pour rappel remboursement pouvant aller jusqu'à 1800 euros par correspondant, à la place des cotisations précédentes ? Combien de correspondants ont eu recours à ces fonds ? Combien de correspondants ont fait la demande ?

Les correspondants transmettent à la DRH des justificatifs de couverture sociale afin d'obtenir des remboursements. 6 correspondants ont fourni des justificatifs pour l'année 2018, 29 pour l'année 2019.

Pour information, plus de 850 correspondants ont collaboré avec FMM en 2019 tout montant de rémunération confondu.

3) Combien a été dépensé et pour combien de correspondants ? Quel est le budget pour la couverture sociale des correspondants ? La direction avait assuré le maintien de la compensation financière par rapport au cout des cotisations sociales. La direction maintient-elle cette garantie à savoir précédente que cet argent sera sanctuarisé pour les cotisations et aides des correspondants, et comment ?

En 2018, 6 correspondants ont bénéficié d'une prise en charge, sur facture, de leur couverture sociale pour 5 300 €. En 2019, 29 correspondants pour 31 000€.

La question du « maintien de cette garantie à savoir précédente que cet argent sera sanctuarisé pour les cotisations et aides des correspondants, et comment ? » doit être abordée dans le cadre des NAO.

4) Quels est le nombre de jours flottants de l'année 2020 ?

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 ».

Pour les salariés de FMM en 5/2 non glissant (lundi au vendredi), il y aura 2 jours flottants sur l'année 2020 :

- **1 jour au titre du 1er novembre qui tombe un dimanche**
- **1 jour au titre de l'année bissextile**

La journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant » dû au titre du 15 août qui tombe un samedi.

Pour les 5/2 glissant, l'attribution des jours flottant dépendra de la planification individuelle. Ils bénéficieront d'un jour au titre de l'année bissextile.

5) En ce début d'année, seuls les congés payés sont au compteur dans Optiweb, pourquoi ? Comment les salariés peuvent-ils avoir accès à la pose de jours RTT, fractionnement, flottants ou ancienneté ? Pour rappel les prochaines vacances scolaires démarrent le 8 février prochain.

Pour calculer les reliquats de RTT, il est nécessaire de disposer des prises de congés de décembre, qui sont remontées entre mardi et jeudi dernier (DTSI de RFI). Il s'en suit une analyse et plein de calculs complexes qui sont en cours et devraient aboutir sur la mise à disposition du compteur de reliquat de RTT pour la fin de cette semaine.

6) La grève continue… quels sont les dispositifs mis en place pour permettre aux salariés de venir travailler malgré les difficultés rencontrées ?

Comme l'ensemble des franciliens, les salariés bénéficient des dispositifs de substitution mis en place par la SNCF et la RATP.

Lors du pic de la grève, la Direction a attribuer des codes taxi gérés au cas par cas et réservés aux collaborateurs cumulant l'obligation de présence impérative à l'antenne et des difficultés de transports.

7) En 2020, la direction engagera-t-elle des négociations sur l'harmonisation des remplacements ? Sur la dépose de congés payés ? Et autres sujets qui n'ont pas été abordés lors de la mise en place de l'accord d'entreprise de 2015 ?

Cette question relève de la négociation avec les organisations syndicales et ne peut pas trouver de réponse dans le cadre de la commission DP dont les prérogatives sont de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code

du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

8) La direction donnera-t-elle aux organisations syndicales un calendrier prévisionnel des futures négociations avec leurs thèmes ?

Un calendrier prévisionnel des futures négociations avec leurs thèmes sera établi prochainement.

9) *« La gestion du CET va être intégrée au logiciel de paie en décembre 2019 avec une visualisation du solde dans Optiweb début janvier »,* ne sommes-nous pas début janvier ?

La gestion du CET est intégrée au logiciel de paie depuis décembre 2019 avec une visualisation du solde dans Optiweb début janvier. Les soldes de CET au 31/12/2019 sont cours d'intégration dans le logiciel

10) Des salariés qui travaillent de nuit n'ont pas leur compte pénibilité à jour et cela sur plusieurs années. Quant vont-ils être rectifiés ?

Les déclarations de pénibilité ont été revues et corrigées sur les 3 dernières années dans la déclaration de données nominatives de décembre.

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

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

Conformément aux dispositions légales, compte tenu du nombre de salariés concernés, FMM n'est aujourd'hui pas tenu de mettre en place un accord ou à défaut un plan d'action en faveur de la prévention de la pénibilité (la loi de 2015 l'imposait si plus de 50% de l'effectif exposé et depuis l'ordonnance Macron du 27 décembre 2017, le seuil est de 25%).

La déclaration des salariés se fait annuellement via la DSN. Elle est transmise à la caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et du réseau régional des organismes de la branche AT/MP du régime général (CARSAT), chargés de la tenue des comptes professionnels de prévention. Sauf erreur de ma part, nous pouvons effectuer les modifications avant le 5 avril.

<u>Fonctionnement compte</u> :

Dès qu'un salarié acquiert des points au titre de son exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels au-delà des seuils réglementaires, un compte lui est ouvert. Les droits constitués sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à leur liquidation ou son admission à la retraite.

Ce compte est crédité d'un certain nombre de points, en fonction des informations transmises à l'administration par l'employeur dans sa déclaration.

Ces points sont convertibles en périodes de formation professionnelle, en période de temps partiel compensées financièrement ou en majoration de durée d'assurance vieillesse-ce qui permet à l'assuré d'anticiper son départ à la retraite.

Les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la prise en charge de tout ou partie d'une action de formation professionnelle continue.

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

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

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

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

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

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

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

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

<u>Accès au compte :</u>

Le titulaire du compte peut accéder en ligne à un relevé de points lui permettant de connaître le nombre de points disponibles pour les utilisations souhaitées. Il peut en éditer un justificatif.
Le salarié qui souhaite utiliser tout ou partie des points inscrits sur son C2P doit faire une demande en ligne sur le site internet dédié.

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

Il peut aussi effectuer cette demande en s'adressant à la Carsat dont il dépend (Carsat du lieu de sa résidence ou, en cas de résidence à l'étranger, de son dernier lieu de travail en France). Si la demande est adressée à une autre Caisse, la demande est transmise à celle qui est compétente.

11) Comment les salariés peuvent-ils s'impliquer dans une hyper-distribution raisonnée, la production de nouveaux formats, une veille permanente sur les évolutions technologiques et notamment l'intelligence artificielle, le développement de la culture des données (« data ») ? Et avec quels moyens techniques et humains ?

Cette question relève de la marche générale de l'entreprise et ne peut pas trouver de réponse dans le cadre de la commission DP dont les prérogatives sont de présenter à l'employeur, ou son

représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

12) Comment sera fait le décloisonnement de nos modes de pensée et de fonctionnement au sein des rédactions souhaitées lors des Vœux 2020 et feuille de route de la présidente de FMM ?

Cette question relève de la négociation avec les organisations syndicales et ne peut pas trouver de réponse dans le cadre de la commission DP dont les prérogatives sont de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

13) A court termes quelle sera l'évolution des « partenariats avec le reste du secteur public audiovisuel français » ?

Cette question relève de la marche générale de l'entreprise et ne peut pas trouver de réponse dans le cadre de la commission DP dont les prérogatives sont de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

14) Quel sera le positionnement de FMM dans la future holding France Médias et que signifie que nous serons « comme un centre de ressources internationales **» ?**

Cette question relève de la marche générale de l'entreprise et ne peut pas trouver de réponse dans le cadre de la commission DP dont les prérogatives sont de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

15) La direction peut-elle informer sur le nombre de grévistes à FMM en fonction des différentes journées de grève depuis plus d'un mois ?

Ces informations figurent dans le bilan social.

16) S'il y a des créations de nouvelles émissions ou tranches la direction mettra-t-elle les moyens pour payer ou compenser les salariés qu'elle va solliciter pour assumer de nouvelles taches hebdomadaires ?

La création de nouvelles émissions fait l'objet d'une information auprès des instances représentatives du personnel. Lors de la création de nouvelles émissions, la Direction intègre la dimension « charge de travail » des équipes concernées.

17) Dans le document transmis par la direction "engagement unilatéral relatif aux conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige de France Médias Monde",
Il y est écrit que sous certaines conditions, les journalistes rémunérés à la pige peuvent bénéficier d'une prime de naissance et d'une prime de PACS.
Pourtant certains des journalistes remplissant les conditions font face à un refus du service de paie, sous prétexte d'avoir l'aval du service juridique.
Peut-on savoir pourquoi ?

Pour mémoire, la direction et les organisations syndicales ont signé en septembre 2018 un accord unanime concernant les sommes réservées dans le cadre de la NAO 2019 aux personnels non permanents.

Dans le cadre de cet accord, la Direction a rouvert, et finalisé dans le budget réservé, des négociations concernant plusieurs projets d'accord :

- **Un accord concernant les intermittents qui a été signé par la CGT et la CFDT et mis en œuvre**
- **Un accord concernant les correspondants qui n'a pas été signé mais mis en œuvre (amélioration du remboursement des frais de santé et prévoyance ; dispositions spécifiques dans le cadre des congés maternité,…)**
- **Un accord concernant les pigistes au siège qui n'a pas été signé et pas mis en œuvre.**

Ces accords sont à la signature des organisations syndicales depuis fin 2018. En l'absence d'accord et afin de débloquer la situation au bénéfice des pigistes et des intermittents, la direction mettra en œuvre unilatéralement :

- **les primes à caractère social à effet de juillet 2018.**
- **L'amélioration des barèmes de piges de RFI à effet du 1er janvier 2020. Cette amélioration figurait dans le projet d'accord pigistes**.

18) Lors de la dernière réunion des DP, la question de permettre à des collaborateurs de venir en taxi en raison des difficultés de transport a été évoquée. D'après la précédente réponse, l'attribution des codes taxi est gérée au cas par cas et réservée aux collaborateurs cumulant l'obligation de présence impérative à l'antenne et des difficultés de transports.
Pourtant, concernant l'antenne francophone de France 24, certains assistants d'édition ont pu en bénéficier, et d'autres non.
Est-ce qu'il y a d'autres critères pour attribuer ces codes taxis ? Comment expliquer les différences de traitement pour un même poste ?

Il n'y a pas eu de traitement différent sur un même poste dans l'attribution de codes taxis exceptionnels.

Les collaborateurs de l'antenne (équipes d'éditions, présentateurs, chefs d'antenne, rédacteurs en chef.), qui ont fait savoir qu'ils n'avaient pas de moyen de transport pour venir au bureau, et qui étaient sans solution, ont pu bénéficier de codes taxis.

Si couac il y a eu, ce n'était pas volontaire

A titre d'information, entre le 5 décembre et le 5 janvier, le code taxi mis en place a généré 611 trajets

19) Jusqu'en mars 2019, de nombreux pigistes avaient le statut « cadre » selon ce qui était inscrit sur le fiche de paie, puis cette inscription à disparue. Pour autant, ont-ils cotisé en tant que cadre auprès de l'Agirc ?

Les pigistes ont cotisé à l'ARRCO comme le prévoit la convention AGIRC-ARRCO et selon les préconisations d'AUDIENS. A noter que même lors des déclarions de cotisations sous le statut cadre, AUDIENS corrigeait notre déclaration pour rediriger nos cotisations vers ARRCO, tel que prévu par les conventions AGIRC-ARRCO.

Les pigistes ne sont pas « Cadre » au sens du régime des retraites complémentaires.

20) La CCIJP considère que tout journaliste possédant la carte de presse doit avoir comme statut «cadre». Est-ce également la position du service des ressources humaines de FMM ?

Pour mémoire, la CCIJP se réfère à l'article L.7111-3 du Code du travail pour déterminer les conditions d'attribution de la carte de presse :

- **L'activité journalistique doit être l'occupation principale et régulière du demandeur (3 mois consécutifs pour une 1ère demande)**
- **Cette activité procure l'essentiel de ses ressources (soit plus de 50%)**

Aucune mention n'est fait sur le statut cadre ou non cadre, qui n'est alors ni déterminant pour être journaliste ni pour obtenir une carte de presse.

Suite à quelques dysfonctionnements en régie finale récemment, je vous prie de poser les questions suivantes lors de la réunion DP de mardi prochain :

21) Samedi dernier, le 4 janvier 2020, un chef d'antenne devant commencer sa vacation d'une durée de 12 heures à 5h00 du matin. Malheureusement, ce dernier a eu une panne de réveil. Le collègue en place, ayant déjà travaillé 8h15 et devant revenir à 17h00 ce même jour, n'arrive pas à joindre sa relève et ne trouve personne d'autre de disponible. Il appelle finalement son N+1, qui lui dit d'appeler l'astreinte au planning. Pour info, cela fait des années que cette astreinte ne fonctionne qu'entre 7h00 et 23h00 en semaine et entre 11h00 et 23h00 le week-end. Le message donc – avec la voix de l'ancien Secrétaire général – dit d'en informer son hiérarchie. Le chef d'antenne en place assure l'antenne jusqu'à 8h30. Son remplaçant arrive in extremis pour le JT de 9h00.
Le chef d'antenne travaillant de nuit a pu se mettre d'accord avec sa relève qu'il ne reviendrait qu'à 20h00 le samedi soir. Ce qui implique que celui du jour, devant revenir le lendemain de nouveau à 5h00, n'a pas eu son repos quotidien de 11h00. La réduction de ce repos n'a été que de 9h00.

Bien que les Accords d'entreprise prévoient cette réduction « à titre exceptionnel » (article II/2.2.4.1 Repos quotidien), est-ce que cet incident peut vraiment être considéré comme « un cas de force majeure », voire même la « nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié absent, cette absence étant dans ce cas non prévisible » ?
Peut-on avoir des explications claires concernant ces interprétations ?

Et, bien que les deux collègues concernés ne travaillaient « que » le week-end – mais de longues vacations de 12h00 avec des problèmes de transport que l'on connait, la situation aurait pu être tout autre, vu les enchaînements difficiles – 4 nuits d'affilée, etc …
Peut-on connaître les limites de la « bonne volonté » des salariés ?

Les plannings prévoyaient bien un repos quotidien de 11H à l'origine. Le chef de service a accepté de remanier les horaires du chef d'antenne, en urgence, alors qu'il aurait pu le sanctionner pour son retard. En tout état de cause, cette diminution du temps de repos donnera lieu à une récupération d'une durée au moins équivalente.

22) Le jeudi 19 décembre 2019 un chef d'antenne devant travailler à partir de 13h00 avait informé son hiérarchie à 9h30 qu'il serait gréviste. A 11h30 le chef d'antenne en place depuis 5h00 a été informé que sa relève ne serait pas assurée – sans lui dire pour quel motif. Au final, on lui a demandé de rester une heure supplémentaire, pour que le N+1 ait le temps de déjeuner avant de le relever.
De quel droit la direction s'est permise cette « entorse » au droit de grève ?

En cas de grève, la législation sociale permet à l'employeur de demander aux salariés non-grévistes d'effectuer des heures supplémentaires.

23) Le jeudi 9 janvier 2020 deux chefs d'antenne en matinale et deux chefs d'antenne de l'après-midi ont suivi le préavis de la CGT. Comme d'habitude, dans ce cas, le N+1 vient s'assurer ces vacations. Par contre, un des grévistes de l'après-midi a été remplacé pour un CDC au dernier moment. Il a été prévu que celui-ci – un tout nouveau et en formation cette semaine-là - travaille sur l'antenne ESP, mais a été catapulté sur l'antenne EN à partir de 14h30, puis de 21h00 à 00h00 sur la chaîne ESP.
De quel droit la direction remplace un gréviste par un autre collègue – de plus par une vacation beaucoup plus longue que celle prévue et sans pour autant ayant été formé correctement pour le faire ?
Peut-on connaître les règles du jeu concernant le remplacement de grévistes ?

Les mutations internes pendant la grève sont également autorisées par la législation sociale.

24) Le vendredi 10 janvier 2020 le chef d'antenne ayant fait grève la veille en matinale avait informé son hiérarchie poursuivre la grève ce jour-là. Malheureusement le N+1 semble avoir coupé tous ses moyens de communication, ne transférant ni le mail, ni répondant au téléphone. Il y a eu un jeu de chaises musicales avec les chefs d'antenne présents et, une fois qu'ils ont reçu confirmation – par un mail personnel envoyé à un autre collègue – de sa poursuite de la grève, ils ont pu contacter le N+2, afin de s'organiser.
Les grévistes devront informer leur supérieur hiérarchique de leur souhait de faire grève et/ou le planning. Mais si ces derniers ne lisent pas leurs mails, ni répondent au téléphone, que faire ? (Voir Q ci-dessus concernant le manque d'astreinte.)

Afin d'éviter ces désagréments la direction demande dorénavant au chef d'antenne gréviste d'envoyer sa déclaration de grève à plusieurs personnes : le n-1, le n-2, le planning, le secrétaire général et la DRH.

En dehors des horaires d'ouverture du planning, le n+1 et le n+2 restent disponibles pour répondre aux urgences.

Questions CFDT

1) Quels sont les détails de la mise en œuvre de la suppression du poste de TRP de 00h45 à 05h45 sur France 24 ? À qui les tâches de du TRP sont-elles assignées ? Les chefs d'éditions semblent croire qu'elles sont prises par le CTR, les équipes Ericsson affirment qu'elles reviennent aux chefs d'édition. Quels sont les détails de la période de test évoquée dans les réponses du 12/12/19 ? Quelle formation est prévue pour les chefs d'édition ? Cette évolution des périmètres et compétences des chefs d'édition fera-t-elle l'objet d'une consultation de la CSSCT et du CSE ?

La décision de retenir la proposition d'allègement du poste de TRP la nuit a été prise en concertation avec toutes les directions concernées.

Le TRP est absent à des périodes où l'activité est habituellement plus « calme ». c'est à dire durant lesquelles il n'y a pas d'invité ou chroniqueur en plateau, où il n'y a pas de correspondance en duplex.

Le rôle du TRP consiste à organiser et mettre à l'antenne les synthés, à gérer la durée des images d'illustration, à utiliser le mediacomposer dans le cas où un sujet serait en cours de transfert vers les serveurs de diffusion.

Toutes ces actions ne sont pas nécessaires dès lors que le conducteur éditorial est parfaitement organisé et mis à jour, et qu'aucun évènement inattendu ne survient.

Dans ce dernier cas, et en fonction de l'horaire auquel l'évènement survient, la Direction a la possibilité soit de proposer au TRP toujours présent de rester, soit de faire appel à l'astreinte planning de notre prestataire afin qu'il dépêche au plus vite un renfort.

Il y a eu de nombreux retours très constructifs de la part des chefs d'édition vers la direction de la production permettant d'améliorer et faciliter la construction des conducteurs de nuit.

S'agissant de la formation des chefs d'édition, elle est assez courte puisqu'elle consiste essentiellement en l'utilisation de nouveaux template Inews, de nouvelles variantes et en un ordonnancement du conducteur plus précis. Les chefs d'édition sont accompagnés en régie pour leurs premiers journaux.

2) Quel est le nouveau dispositif prévu pour les équipes de renforts d'Ericsson ?

Il est toujours possible de faire appel à une ou plusieurs équipes de renfort si nécessaire.

3) Les intermittents « chef antenne » dont le « contrat » a été rompu en fin d'année se sont vus proposés une indemnité de fin de collaboration par la DRH.
La même disposition sera-t-elle appliquée aux intermittents du planning de France 24 ?

La fin de leur collaboration est prévue fin janvier, quand la Direction compte-t-elle prendre contact avec ces personnels ?

L'appel à l'intermittence prendra fin février 2020. Deux CDD seront créés pour faire face aux besoins de remplacements.

4) Un seul micro-onde (sur un parc de 3) fonctionne encore à peu près à la cantine, ce qui est évidemment insuffisant à l'heure des repas... Quand seront remplacés les deux autres ?

Les services généraux viennent de confirmer l'achat de 3 micro-ondes auprès du responsable du restaurant. Ceux-ci devrait être mis en place avant la fin du mois de janvier.

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

RÉUNION DU 6 février 2020

Questions FO

1) Quelles sont les mesures de précautions ou de préventions liées au Coronavirus mise en place pour les correspondants de FMM et leur famille résidants en Chine ?

   La DRH a diffusé une communication sur les mesures de précautions ou de préventions liées au Coronavirus.

   Les correspondant.e.s en Chine ont été mis.e.s en relation avec le médecin du travail de FMM. France Médias Monde n'est pas à l'initiative de déplacements sur les zones à risque.

2) Quelles sont les mesures de précautions ou de préventions liées au Coronavirus mises en place pour les salariés au siège de FMM ?

   La DRH a diffusé une communication sur les mesures de précautions ou de préventions liées au Coronavirus.

   Une mesure de prévention (15 jours en télétravail) a été mise en place pour un salarié ayant séjourné en Chine.

3) La rédaction russe va-t-elle conserver les 2 postes de TCR « fidélisé » depuis la réforme de cette rédaction ?

   Il n'est pas prévu de modifier les tableaux de service pour les TCR de la rédaction Russe.
   Les membres du CSE seront informés si des modifications sont envisagées.

4) Au sujet des groupes de classification, à quoi correspondent les lettres a,b,c,d ? Et comment passer d'une lettre à l'autre de a à b /de b à c….

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

   A chaque groupe de classification est rattaché un ou plusieurs emplois. Chaque emploi est rattaché à 4 sous-groupes de classification (a, b, c, d), à l'exception des groupes de classification 11 et 12 définis par une seule valeur plancher.
   - **Non cadres : groupes 1, 2a, 2b, 2c, 3a, 3b, 4a ;**
   - **Cadres : groupes 2d, 3c, 3d, 4b et au-delà ;**
   - **Cadres dirigeants : hors grille.**

   Les articles II/1.3.5.1 et suivants définissent les conditions d'attribution des mesures salariales individuelles annuelles.

Dans ce cadre, les salarié.e.s peuvent bénéficier :

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

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

- **D'une promotion, attribuée pour le passage au sous-groupe de classification supérieur sur le même emploi. Cette promotion reconnaît l'atteinte d'un niveau d'expertise du.de.la salarié.e sur son emploi. Elle prend effet au 1er janvier. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.**

5) Quand le salarié a une mesure de 7% pourquoi ne passe-t-il pas à la lettre suivante ?

   Comme indiqué précédemment, une augmentation individuelle de 7% ne s'accompagne pas forcément d'un changement de sous-groupe.

6) Le changement de lettre (sous-groupe) se fait-elle après un certain nombre d'années d'ancienneté, avec l'âge ou uniquement si l'on change de poste ?

   Le changement de sous-groupe peut s'opérer dans le cadre des mesures salariales individuelles annuelles, soit dans le cadre d'une mobilité (changement d'emploi dans le même groupe de classification et/ou changement de groupe de classification).

7) Le salarié en forfait jour cadre et non cadre, absent dans l'après-midi ou en matinée est-il obligé de poser une demi-journée ?

   Dans certaines organisations de travail, la dépose d'une demi-journée de congé n'est pas compatible avec l'activité exercée (travail posté, obligation d'antenne, reportage,…). Aussi, il n'est pas possible d'accéder à ce type de demande.

   Les membres de la commission des délégué.e.s demandent que cette règle de gestion soit rappelée à tous les services.

8) La direction peut-elle fournir la liste des postes en télétravail à FMM et combien sont-ils ?

   La Direction s'est engagée à réaliser un bilan sur l'exercice du télétravail au sein de FMM, un an après la prise d'effet de l'accord.

Ce bilan sera présenté à toutes les organisations syndicales représentatives, et aura pour objectif de déterminer la nécessité (ou non) d'adapter les dispositions de l'accord mettant en place le télétravail.

9) Peut-on avoir les conditions pour demander le télétravail ?

En application de l'article 2 de l'accord Télétravail, les conditions d'éligibilité au télétravail sont les suivantes :

- **Etre employé sous CDI ou CDD ;**
- **Avoir à la fois une ancienneté entreprise d'au moins un an et une ancienneté sur le poste occupé d'au moins un an au moment de la demande, pour s'assurer de l'autonomie du.de.la salarié.e en télétravail. Cette ancienneté peut être continue ou discontinue. Dans ce dernier cas, elle est calculée sur les 24 derniers mois précédant la demande de passage en télétravail ;**
- **Etre autonome sur son poste de travail ;**
- **Etre à temps complet ou à temps partiel équivalent au moins 80% du temps plein ;**
- **Avoir une connexion internet adaptée à l'exercice du télétravail.**

Il faut en plus que les activités du salarié puissent être réalisées à distance.

10) Pourquoi le télétravail est-il refusé dans certaines directions, alors que le salarié a les critères pour y avoir accès ?

Certaines activités sont incompatibles avec l'exercice du télétravail, notamment celles qui remplissent les critères ci-dessous :

- **Les activités qui exigent une présence physique quotidienne dans l'entreprise,**
- **Les activités directement liées à l'antenne,**
- **Les activités qui ont un rendez-vous d'antenne quotidien.**

La liste des emplois exclus du champ du télétravail, à la date de signature de l'accord télétravail, sont listés en annexe 1 de l'accord (cf ci-dessous).

Les emplois des personnels techniques et administratifs exclus du champ d'application du télétravail :

- **Directeur(trice) Comex,**
- **Directeur(trice) opérationnel(le),**
- **Directeur(trice) opérationnel(le) adjoint(e),**
- **Assistant(e) de Direction,**
- **Chauffeur(euse),**
- **Commercial(e),**
- **Chargé(e) d'autopromotion,**
- **Chargé(e) d'habillage antenne,**
- **Trésorier(ère),**
- **Technicien(ne) de logistique,**
- **Chef(fe) d'antennes,**

- **Technicien(ne) de supervision d'antennes,**
- **Régisseur(euse) plateaux,**
- **Attache(é) de production numérique,**
- **Chargé(e) de production,**
- **Chef(fe) de production (sauf lors de préparation d'opérations spéciales),**
- **Maquilleur(euse),**
- **Technicien(ne) chargé(e) de moyens de transmission et de reportage,**
- **Technicien(ne) chargé(e) de réalisation pré-qualification,**
- **Technicien(ne) chargé(e) de réalisation,**
- **Architecte technique,**
- **Administrateur(trice) technique,**
- **Technicien(ne) de support,**
- **Technicien(ne) Support Maintenance Audiovisuel,**
- **Médecin,**
- **Infirmier(ère).**

Les emplois des journalistes exclus du champ d'application du télétravail :

- **Journaliste assistant(e) rédacteur chef,**
- **Journaliste assistant(e) d'édition,**
- **Journaliste coordinateur(trice) des échanges nationaux et internationaux,**
- **Chef(fe) d'édition,**
- **Responsable d'édition,**
- **Rédacteur(trice) en chef adjoint(e) revêtant des fonctions managériales,**
- **Rédacteur(trice) en chef revêtant des fonctions managériales,**
- **Directeur(trice) opérationnel(le) revêtant des fonctions managériales,**
- **Directeur(trice) opérationnel(le) adjoint(e) revêtant des fonctions managériales,**
- **Journaliste coordinateur(trice) d'émission,**
- **Journaliste reporteur d'images,**
- **Journaliste reporteur,**
- **Envoyé(e) spécial(e) permanent(e),**
- **Journaliste grand reporteur,**
- **Journaliste présentateur(rice) radio,**
- **Journaliste présentateur(rice) radio confirmé(e),**
- **Journaliste présentateur(rice) TV,**
- **Journaliste présentateur(rice) TV confirmé(e).**

Par ailleurs, le télétravail est une possibilité ouverte aux salarié.e.s, mais il ne peut pas contrevenir au bon fonctionnement des services et/ou de l'entreprise. Ainsi, un nombre de salarié.e.s présents doit être maintenu, ce nombre étant fixé par les responsables de chaque service en fonction des besoins de l'activité (cf. article 2.1 de l'accord télétravail).

11) L'adresse clim.energie-cofely@francemm.com peut-elle être supprimée de la liste Outlook ? La bonne adresse est support.climenergie@francemm.com

L'adresse clim.energie-cofely@francemm.com a été supprimée de la liste Outlook.

12) Que se passe-t-il, à nouveau, au sujet des cotisations Agirc/Arrco qui sont manquantes pour les années 2015, 2017 et 2018 ? La direction peut-elle fournir une preuve que les déclarations sont effectuées en temps et en heure pour les salariés de FMM ?

Le service administration paie n'a pas d'indications selon lesquelles des déclarations manquent en 2015.

Pour ce qui concerne 2017, AUDIENS nous a confirmé par mail du 20 janvier dernier que nos déclaratifs (déposés en janvier 2018) viennent d'être traités :

« *Nous vous confirmons avoir intégré la DADS-U 2017 des salariés de France Médias Monde selon les informations présentes dans cette DADS-U, et que leur droits retraite 2017 ont été (ou serons très prochainement) actualisés en conséquence.* »

Les salarié.e.s, qui seraient concerné.e.s, doivent se rapprocher du service administration paie.

13) Les règles d'hygiène au restaurant d'entreprise sont-elles strictement appliquées ?

Le restaurateur applique les règles HACCP. Les résultats des analyses bactériologiques réalisées par le laboratoire ALPA sur le restaurant, sont systématiquement communiqués aux Services généraux sans anomalie à ce jour.

14) De combien seront revalorisées les primes pour les remplacements REM et SDR ? Et quel est leur montant aujourd'hui ? A qui sont-elles accordées ?

La première question relève de la négociation avec les organisations syndicales et ne peut pas trouver de réponse dans le cadre de la commission DP dont les prérogatives sont de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Le montant de la prime est de 20€ par vacation Cette prime est versée aux journalistes assurant des remplacements sur des vacations de REM, REN et de SDR Monde ou Afrique.

15) <u>Question 1 :</u> Depuis le 1er janvier, l'ACPM a lancé **la certification de diffusion des podcasts** pour en mesurer l'audience et leur consommation sous toutes ses formes.
FMM et/ou RFI a-t-elle souscrit à cette nouvelle offre qui permet de connaitre nos volumes d'écoute hors broadcast ? Si oui, peut-on connaitre les chiffres du premier mois ?
Sinon, pourquoi ne souscrit-on pas à cette offre modique (750 euros par an) qui permet de valoriser toutes nos audiences (émission de radio en replay comme podcast natifs)

Le service des Etudes étudie cette souscription avec les équipes de la DEN. Ce n'est pas tant une problématique budgétaire que de de s'assurer quels périmètres sont effectivement mesurés et si FMM a bien marqué ses produits pour qu'ils remontent correctement dans la mesure (modalités techniques). Médiamétrie n'étant pas les seuls à proposer ce type de mesure, la direction va étudier toutes les solutions du marché pour voir laquelle est la plus appropriée pour nous.

16) Question 2 Les prises électriques situées dans les parkings souterrains ne permettent pas de recharger les véhicules électriques des salariés de FMM. De plus, aucune place n'est réservée à ces mêmes véhicules.

Quand comptez-vous vous mettre en conformité avec la loi de transition énergétique de 2015 ?

Plus largement, comptez-vous mettre en application un Plan de Mobilité, prévu à l'article 51 de cette même loi, qui vise à optimiser et augmenter l'efficacité des déplacements des salariés d'une entreprise, pour diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier ?

Le nouveau bail des immeubles prenant effet le 1er mars 2020, un budget d'investissement a été mis en place en annexe de celui-ci. Nous avons donc intégré à ce budget pour le second trimestre 2020, une première tranche de 5 emplacements de recharge de véhicules électriques.

17) Question 3 Dans le prolongement de la loi de transition énergétique de 2015, le "décret 5 flux" de 2016 oblige tous les organismes de plus de 20 collaborateurs (entreprises, commerces, administrations, collectivités...) qui génèrent plus de 1100l de déchets/semaine à trier à la source 5 "flux" :

- papier/carton,
- métal,
- plastique,
- verre
- bois

Quand comptez-vous vous mettre en conformité avec cette loi et proposer aux salariés de trier leurs déchets dans les bureaux ?

Le marché public de nettoyage des locaux est arrivé à échéance et un appel d'offre incluant la Gestion Déléguée des déchets sera lancé dans le nouveau cahier des charges.

Les membres de la commission des délégué.e.s demandent que la Direction communique auprès du personnel les mesures existantes en matière de recyclage à FMM.

Questions CFTC

1) Les salariés de FMM en poste le 17 janvier au soir ont été stupéfaits et très choqués d'apprendre par voie de presse la mise en examen d'un de leur collègue pour agressions sexuelles sur mineurs. La direction au courant que cette information serait divulguée dans la presse n'a pas tenu bon d'en informer les salariés avant. Il suffisait juste de prévenir ses plus proches collaborateurs travaillant en nuit avec lui (environ 8 personnes) et de tenir informés les rédacteurs en chef afin qu'ils puissent en parler avec le reste des salariés. Pourquoi cela n'a-t-il pas été fait ? La mesure du choc de cette annonce a été clairement sous-estimée par la direction. Les salariés présents ce soir-là ont été outrés par ce manque de réactivité et de considération de la part de leur direction. Certaines maquilleuses également qui travaillaient avec lui quand il faisait des chroniques ont été notamment très choquées.
   De plus un amalgame a été fait par des téléspectateurs sur les réseaux sociaux avec Benoit Perrochais le chroniqueur sport de France 24, étant donné que le salarié mis en examen était présenté dans les articles comme un chroniqueur sport pour France 24 et CNews. La direction qui a fait un communiqué le lendemain de l'affaire à destination de la rédaction de France 24 ne l'a pas rendu public. Pourquoi ? Cela aurait permis de mettre un terme à toute confusion. D'autre part, pourquoi ce communiqué était-il destiné uniquement à la rédaction de F24 et pas à tout FMM ?

   Une communication sur de telles situations n'est pas simple, d'autant que la Direction de FMM se doit de respecter la présomption d'innocence.

2) La nouvelle organisation en régie F24 la nuit sans le TRP montre de plus en plus ses limites. Le chef d'édition se retrouve à faire le travail qui incombe au TRP (déplacements des éléments dans le conducteur pour que le réalisateur puisse se caler, annonce des serveurs, etc..). Toutes ces manipulations empêchent tout simplement le chef d'édition de faire son travail. Il n'a plus le temps de se concentrer sur l'éditorial, et ne peut plus actualiser en direct ses synthés. Cela n'est pas normal. Le chef d'édition n'a pas à pallier cette suppression de poste, cela ne fait pas partie de ses attributions. D'autant plus que comme l'a expliqué Victor Rocaries lors de la réunion de CSE de janvier, c'est l'automatisation qui devait permettre la suppression de ce poste et qu'il ne devait y avoir aucune conséquence sur les salariés de France 24.
   De plus en cas de breaking news comme cela a été le cas le 7 janvier dernier, la situation devient impossible. Sans l'aide du rédacteur en chef en poste jusqu'à 00h30 et alors contraint de rester plus longtemps, il est impossible d'avoir une antenne propre et cohérente. Ce fameux 7 janvier, le rédacteur en chef présent s'est retrouvé, en plus de gérer la spéciale avec les équipes et les correspondants, à faire le travail que le chef d'édition ne pouvait pas faire puisqu'il était occupé à faire le travail du TRP qui n'est plus là en nuit. Concrètement le rédacteur en chef alimentait en synthé l'antenne, devait dire à l'assistant quelle partie il fallait graber pour les correspondants car le chef d'édition n'avait tout simplement pas le temps. Au final tout le monde se retrouve à faire des choses qu'il n'a pas à faire.
   De plus, le "numéro d'astreinte" Ericsson a été appelé pour avoir des renforts en régie. Personne n'a répondu ou n'a voulu venir. Ce qui peut sembler logique car "l'astreinte" n'en est en fait pas

une, car elle est basée sur du volontariat. On peut rappeler que selon la loi, une personne d'astreinte **doit pouvoir intervenir pour les besoins de l'entreprise à tout moment** *lorsqu'elle est d'astreinte. Elle doit* **pouvoir se rendre sur son lieu de travail** *en cas de besoin, mais surtout* **être joignable à tout moment**.) Or rien n'est organisé comme tel à Ericsson.

- Quelle solution compte mettre en œuvre France 24/FMM pour instaurer un système d'astreinte qui fonctionne ?

  FMM ne peut pas se substituer au prestataire pour instaurer un système d'astreinte, celui-ci est tenu de respecter ses engagements contractuels. Le prestataire travaille sur des solutions à proposer à ses personnels.

- Quelle est l'analyse de la direction sur ce qu'il s'est passé ce 7 janvier ? Que compte-t-elle faire pour que cela ne se reproduise plus ?

  Selon les informations communiquées par le prestataire, les absences de réponse aux sollicitations du 7 janvier sont conjoncturelles, en fin de période de congés et pendant les négociations avec les personnels du prestataire.

- Est-ce que la direction a pris conscience que les réductions de budget imposées à Ericsson ont bien des conséquences sur l'organisation du travail et les missions des salariés de France 24 ?

  Après de nombreuses discussions avec les responsables d'édition assurant les vacations de nuit, la DTSI a mis en place plusieurs améliorations simplifiant la mise à jour des conducteurs de nuit (nouveaux templates, synthés automatiques, ré-habillage simplifié, …). Après 1 mois d'exploitation dans ce nouveau mode, la DTSI n'a constaté que très peu d'incidents.

- Que compte faire la direction pour que justement ses choix technologiques et budgétaires n'aient plus d'impact sur les chefs d'éditions et la rédaction en chef de F24 ?

  La Direction assume ses choix budgétaires face aux réductions de budget imposées par l'Etat.

3) Chef d'antenne de F24 : depuis qu'il n'y a plus de recours possible aux intermittents, et en l'absence d'astreinte, il y a de plus en plus de problème de remplacement. La nuit, par exemple, lorsque la relève n'arrive pas, la hiérarchie rend le salarié en poste responsable de trouver son remplaçant et le salarié est sommé de rester jusqu'à ce qu'un remplaçant prenne le poste. Nous vous avons alerté de cette situation lors de la précédente réunion DP en vous demandant une règle claire qui décrit le processus à suivre pour les différents cas de figure. Vous nous avez répondu que la DTSI travaillait dessus, quelles sont les conclusions et solutions trouvées ?

   -Le fait de rallonger les shifts peut conduire un salarié à ne plus avoir le temps légal réglementaire entre 2 vacations. Que compte faire la direction dans ce cas ?

-Vous nous disiez que le planning et les chefs de service étaient disponibles et joignables pour aider les chefs d'antenne dans toutes ces situations, or quand le problème se pose en horaires décalés ou le week-end, les chefs antennes sont seuls. Comment faire dans ces cas précis où personne ne répond ?

-Dans le cadre d'une absence inopinée ou d'un collègue gréviste, la direction peut-elle imposer au Chef d'antenne restant d'assurer plusieurs antennes en même temps ce qui est très périlleux ?

La question étant identique à la question 2 de la CFTC du 14 janvier, la direction réitère sa réponse :

La DTSI travaille actuellement sur une nouvelle organisation du service. En attendant, le fonctionnement reste inchangé. Comme auparavant, les personnes non affectées à un planning régulier peuvent être appelées pour remplacer un collègue en cas de congés planifiés ou d'absence non prévue.
En cas de retard ou d'absence imprévue au changement de vacation, Il est du ressort du chef d'antenne présent de s'assurer de la continuité des antennes dans les meilleures conditions le temps de l'arrivée de la relève et dans la limite du temps de travail et de repos autorisé sous certaines conditions définies par l'accord d'entreprise :

- **Article II/2.2.5.2 *Durée hebdomadaire,***

et en cas de travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure :

- **Article II/2.2.5.3 *Dérogations***

Le planning et les chefs de service sont disponibles et joignables pour aider les chefs d'antenne dans toutes ces situations.

4) Les pigistes constatent une baisse importante de leur volume de piges. Pourquoi cette baisse d'activité pour les pigistes ?

Au mois de décembre 2019, les antennes FR, EN et AR de France 24 ont fonctionné en grille allégée pendant toute la durée des vacances scolaires, d'où un moindre besoin de pigistes.

Quant au mois de janvier, historiquement il génère moins de recours à la pige, les salarié.e.s permanent.e.s ayant soldé leurs congés 2019, avec peu de demandes d'absences sur ce premier mois de l'année.

5) Les chefs d'édition nuit en CDI ont le statut de responsable éditorial du fait de l'absence de rédacteur en chef pour gérer leur tranche. Qu'en est-il pour les pigistes ? Ont-ils le même statut ? Si non, pourquoi ? Si oui, à quand une revalorisation du barème de pige pour ces horaires ?

La reconnaissance du statut de responsable d'édition pour la nuit est conditionnée à 5 ans d'exercice du poste et à l'exercice de l'ensemble des missions définies dans la fiche de poste.

Missions :

Au sein de la Rédaction de France 24, vous êtes rattaché(e) à la Rédaction News. Sous l'autorité des adjoints au Directeur en charge de l'antenne concernée et en l'absence des Rédacteurs en chef sur la vacation de nuit, vos missions principales consisteront à :

- **Mettre en œuvre les décisions prises, coordonnez le travail des équipes techniques et rédactionnelles durant la préparation et la diffusion du JT**
- **Veiller au respect des temps en tenant compte des contraintes du conducteur général de la chaîne**
- **Mettre à l'antenne les JT, de la préparation à la gestion des directs en liaison avec les présentateurs**
- **Assurer la gestion et la coordination en autonomie des breakings la nuit (décision de casser l'antenne, commande auprès des correspondants),**
- **Suivre et contrôler des PKG (recherche de sujets, validation et commande des images, correction des scripts, validation des sujets diffusés),**
- **Assurer la gestion et le suivi du ticker et des alertes,**
- **Assurer la formation, l'accompagnent et le suivi des journalistes rédacteurs à la présentation de nuit et des assistants d'Edition au métier de chefs d'édition,**
- **Assurer la transition avec l'équipe de la matinale.**

Profil :

- **Formation supérieure en école de journalisme**
- **Très bonne connaissance de l'actualité internationale**
- **Vous bénéficiez d'une expérience significative en édition en télévision et/ou radio**
- **Excellente connaissance du montage**
- **Vous avez obligatoirement une expérience de plus de 5 ans sur le poste de chef d'édition affecté à la nuit et une première expérience d'encadrement éditorial**
- **Bon esprit d'analyse et de synthèse, excellentes capacités rédactionnelles et très bonne expression orale**
- **Pratique des logiciels de traitement de l'information, connaissance du montage virtuel**
- **Grande ouverture d'esprit, curiosité et persévérance**

6) Dans le cas d'une décision éditoriale à prendre durant la nuit, qui a le dernier mot ? Le rédacteur en chef matinale à partir de 3h lorsqu'il arrive ou le responsable éditorial qui travaille de 23h à 6h ? Est-ce la même règle pour les permanents et les pigistes ?

Le.la Responsable éditorial.e est le.la rédacteur.trice en chef qui reprend la main en cas de choix éditoriaux à son arrivée à 3 h, même si ce n'est pas sa tranche.

7) Pourquoi la production de vidéos mobiles à France 24 arabe est à l'arrêt ?

Il est compliqué de trouver des journalistes pour assurer la production de vidéo mobile en arabe, de manière régulière. La direction de la rédaction est consciente de ce manque et travaille à le combler.

8) Une journaliste MCD est systématiquement exclue des missions et dispositifs de délocalisation de la radio. Sur quels critères la direction se base-t-elle pour exclure certains journalistes de l'opportunité de couvrir sur le terrain ?

Aucun journaliste n'est exclu des missions ni des délocalisations. Le nombre de délocalisation est limité.

Il n'y a pas de critères particuliers pour sortir sur le terrain. Des missions sont proposées aux journalistes régulièrement. Les seuls critères qui peuvent parfois entrer en ligne de compte sont :

- **le fait d'être à jour en matière de formation sécurité,**
- **l'impossibilité de remplacer un journaliste à son poste ou sur son émission.**

9) Le secrétariat général devait intégrer dès le mois de janvier (réponse à la réunion DP de décembre) sur les plannings des rédacteurs en chef France 24 la correction 16h-0h30 le samedi et dimanche au lieu du 16h-0h. Cette erreur d'écriture reconnue par tous depuis plus d'un an et qui engendre un manque à gagner sur les primes n'est toujours pas corrigée. Pourquoi ? Merci de nous dire également quelle sera la rétroactivité pour le manque à gagner des primes non perçues. Lors de la réunion du mois de décembre vous nous répondiez que la question de la rétroactivité serait soumise à l'arbitrage de la Direction générale. Pouvez-vous donc nous
donner les conclusions de cet arbitrage ?

La modification va apparaître dès cette semaine pour l'année 2020. Un rappel salarial sur les années 2018 et 2019 sera effectué prochainement.

10) Les retards de l'édition des AEMs est de plus en plus important. Cela provoque des difficultés administratives et financières pour les collaborateurs de FMM. Pourquoi ces retards perdurent ?
Un chantier technique est en cours pour automatiser l'édition des AEMs. Quel est l'etat d'avancement de ce chantier ?
Pourquoi le chantier prend autant de retard ?

Le chantier technique pour automatiser l'édition des AEMs est terminé depuis le 1er octobre 2019, date à laquelle les AEM électroniques ont été déposées sur le site de Pôle Emploi Spectacle pour la première fois. Si ce lot n'a été accepté que partiellement, puis définitivement après plusieurs tentatives, les dépôts électroniques des mois suivants se sont bien déroulés.
Les AEM sont, depuis, déposées dans la semaine qui suit la clôture de paie, en très nette amélioration par rapport à la situation antérieure.

A titre d'exemple, les AEM de décembre 2019 ont été transmises à Pôle Emploi Spectacle le 3/01/2020. Les AEM de janvier 2020 seront transmises le mardi 4 février.

En revanche, il existe toujours des problèmes de fiabilité avec le prestataire d'éditique sous-traitant de notre éditeur du logiciel de paie. En effet, les AEM papier et les certificats congés-spectacle ne sont pas toujours envoyés dans les délais convenus.

Le service administration / paie a remonté ce point à plusieurs reprises et continue de le faire.

La DRH rappelle qu'une interface WEB Pôle Emploi spectacle permet toutefois aux intermittents de consulter les AEM déposées par leurs employeurs.

11) Quand la Direction va-t-elle entamer les NAO 2020 ?

Les NAO interviendront après les négociations du Plan de Départ Volontaire.

12) Quand reprendra la négociation sur les conditions de travail du personnel non permanent de FMM ?

Les NAO interviendront après les négociations du Plan de Départ Volontaire.

La Direction mettra en œuvre unilatéralement les primes à caractère social à effet de juillet 2018.

- **les primes à caractère social à effet de juillet 2018.**
- **L'amélioration des barèmes de piges de RFI à effet du 1er janvier 2020. Cette amélioration figurait dans le projet d'accord pigistes**.

La décision unilatérale a été présentée aux Organisations syndicales et au CSE depuis la réunion de la commission des délégué.e.s du personnel du 6 février 2020.

13) Pourquoi FMM n'est toujours pas dotée d'une politique GPEC ? Pourquoi la négociation GPEC, pourtant obligatoire, n'a pas eu lieu ?

La Direction considère que la redéfinition des emplois dans le cadre de l'Accord sur le socle social est un travail de GPEC.

14) Quel est le nombre de salariés qui bénéficient à ce jour du télétravail régulier à FMM ?

La Direction s'est engagée à réaliser un bilan sur l'exercice du télétravail au sein de FMM, un an après la prise d'effet de l'accord.

Ce bilan sera présenté à toutes les organisations syndicales représentatives, et aura pour objectif de déterminer la nécessité (ou non) d'adapter les dispositions de l'accord mettant en place le télétravail.

15) Une visualisation du CET dans Optiweb était annoncée pour début janvier lors des 2 précédentes réunions DP or ce n'est toujours pas le cas. Pourquoi ? Quand pourrons-nous y avoir accès ?

Le CET est géré dans le logiciel de paie depuis le 15 janvier dernier.

Le prestataire de logiciel de paie a pris du retard dans la création du lien avec Optiweb mais le sujet est en cours de traitement. La consultation du solde et la prise seront donc disponibles prochainement.

16) Depuis sa mise en place, Optiweb continue à provoquer incompréhension et déception chez les salariés utilisateurs. Quand FMM aura une plateforme de gestion de congés/absences qui fonctionne normalement ?

Optiweb fonctionne correctement pour une grande majorité des salarié.e.s.

Toutefois, il est vrai que des problèmes sont rencontrés par certain.e.s salarié.e.s et qu'ils doivent être résolus.

Un poste de Responsable SIRH/Optichannel a été créé début 2018 pour assurer le bon fonctionnement de ces 2 outils mais les nombreux chantiers côté paie n'ont pas permis une implication suffisante côté Optichannel. Par ailleurs, la salariée en poste a malheureusement démissionné en décembre. Une réflexion est en cours sur le sujet et des solutions seront apportées à cette situation.

Les problèmes rencontrés par les salarié.e.s peuvent être résolus, par les services de planification pour les salarié.e.s planifié.e.s, et par le service paie pour les salarié.e.s non planifié.e.s.

17) Quelles sont les modalités d'acquisition de RTT pour un salarié 5/2 qui passe à temps partiel ?

Conformément à l'accord d'entreprise, les RTT ne concernent que les salarié.e.s dont la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 35H.

18) Comment le forfait jours de 204 est impacté en cas de passage à un temps partiel ?

Le forfait jours à temps partiel n'existe pas juridiquement. En effet, le forfait jours suppose une autonomie des collaborateurs, notamment dans la gestion de leur emploi du temps, ce qui est incompatible avec les contraintes imposées par le travail à temps partiel.

En revanche, il est possible de convenir d'un <u>forfait jours réduit</u> inférieur à 204 jours par an. Dans ce cas, le régime du temps partiel ne s'applique pas.

19) La Direction n'a pas demandé aux journalistes de FMM de se positionner sur l'abattement social. Pourtant un arrêté ministériel instaure un droit d'option et une obligation pour l'employeur de demander individuellement le choix de chaque salarié. Pourquoi ceci n'est plus respecté à FMM ?

D'autres priorités ont mobilisé l'équipe paie depuis novembre.

Par défaut, l'abattement a été appliqué aux salarié.e.s l'ayant refusé à compter du 1er janvier 2020. Leur situation sera régularisée rétroactivement.

20) Quand sera versé le 10éme de congés payés ? Est-il versé TOUS les collaborateurs (qui doivent en bénéficier) ?

Le 10ème CP a été versé en janvier.

Pour mémoire, la loi garantit de ne pas percevoir moins de 10% de rémunération que l'année d'acquisition des congés, si le maintien est inférieur à cette somme, le delta est versé au titre du 10ième CP (cela ne joue que pour les 25 jours de congés payés en ouvrés par an auxquels s'ajoutent les 2 jours de fractionnements).

21) Combien de salariés n'ont pas encore bénéficié du bilan professionnel ?

Plus de ¾ des entretiens ont été réalisés.

L'objectif est de programmer tous les entretiens d'ici le 22 février. Ils pourront néanmoins se tenir jusqu'à fin mars.

22) Quand il y a eu l'harmonisation, les maquilleuses ont eu une nuit en moins par cycle soit 300€ brut de manque à gagner par an. Il était pourtant acté qu'il ne devait pas y avoir de perte de salaire avec l'harmonisation sociale. Qu'en est-il ?

La nuit supprimée dans le cycle des maquilleuses contribue à la diminution de la pénibilité et constitue un gain pour les salarié.e.s concerné.e.s. Il n'est pas prévu de compenser la prime de nuit correspondant à cette journée « off ».

23) Lors du passage à l'heure d'hiver, les salariés en shift sur le créneau travaillent 1h en plus. Est-ce que cette heure supplémentaire est payée ? (Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heure)

Les salarié.e.s ayant travaillé la nuit du 26 au 27 octobre 2019, sur la plage horaire qui comprend le passage effectif à la nouvelle heure (2h du matin), sont considérés comme ayant travaillé une heure en plus.

Cette heure réalisée devra être analysée pour voir effectivement si elle déclenche le paiement d'une heure supplémentaire (cf. analyse du temps effectivement travaillé sur toute la durée du cycle pour voir si en moyenne le.la salarié.e a réalisé 35h ou plus par semaine – article II/2.3.2 de l'accord d'entreprise).

En revanche, la prise en compte du passage à l'heure d'hiver implique également de prendre en compte le passage à l'heure d'été.

Ainsi, les salarié.e.s qui travaillent la nuit du passage à l'heure d'été, sur la plage horaire correspondante, seront considéré.e.s comme ayant travaillé une heure de moins.
En pratique, cette heure en moins sera traitée de la manière suivante :

- **Enlever une heure de récupération.**
- **A défaut de compteur de récupérations, vérifier sur le cycle de travail le temps effectivement réalisé. Cette heure non travaillée sera rattrapée par une heure supplémentaire réalisée dans le cycle.**
- **A défaut de compteur de récupération ou d'heure pouvant être « rattrapée » sur une heure supplémentaire réalisée, le.la salarié.e devra travailler une heure en plus.**

Conformément à la demande des certain.e.s salarié.e.s, la Direction donnera des directives aux services planning pour appliquer ces dispositions.

24) Depuis plus d'une semaine l'eau chaude est coupée aux salons VIP et aux toilettes à côtés du VIP et au RDC grands studios suite à une fuite d'eau. Apparemment la fuite est réparée, mais l'eau chaude n'est toujours pas allumée. C'est un vrai problème pour les maquilleuses qui ne peuvent plus bien nettoyer leurs pinceaux, etc. Quand est-ce que ce problème sera résolu ?

La fuite touche le réseau d'eau chaude de cette partie de nos installations. L'alimentation en eau chaude a été consignée pour éviter toute fuite et dégâts dans les loges et le réseau d'eau froide fonctionnant a été laissé en fonction.

Les services généraux viennent de valider l'ouverture du plafond pour réparation et un faux plafond sera créer en remplacement du staff. La réparation devrait avoir lieu mardi 4 février.

25) Les WC hommes /femmes situés à proximité de la nouvelle loge maquillage en construction /1er étage côté rue est dans un état de crasse pitoyable depuis les travaux. Aucun entretien courant n'y est assuré si bien que les chasses d'eau dysfonctionnent ainsi que les luminaires grillés et non remplacés. Que comptez-vous faire ?

Comme vous le spécifiez il s'agit d'une zone travaux et les sanitaires étaient inaccessibles. Ce qui est encore le cas car nous devons refaire le sol et le faux plafond. A la livraison de la zone les sanitaires seront repeints et remis également en état.

Les membres de la commission profitent la réunion pour alerter la direction sur l'état des WC côté France 24 (flaques d'eau, murs cloqués, peinture, abattants des toilettes manquants…).

26) Depuis le début de ces mêmes travaux, l'imprimante /photocopieur situé dans le même couloir en face du bocal de la maintenance a été supprimée. Les chefs antenne doivent systématiquement courir à la reprographie au 2eme étage entre 2 JT ou pendant un direct pour récupérer des impressions ce qui est loin d'être optimum par rapport à leurs fonctions.

Aucune demande de cet ordre n'a été transmise au support bureautique, le responsable de service n'a pas non plus connaissance de ce besoin.

Le point est pris en compte. La DTSI rappelle aux salarié.e.s concerné.e.s qu'il serait plus efficient de respecter les processus en place plutôt que d'attendre les questions de la commission DP pour traiter ces sujets.

27) Les nouvelles machines à café « Café Richard » de la cantine sont régulièrement en panne. Soit elles sont à l'arrêt (toutes en même temps parfois) soit elles sont allumées mais la capsule se bloque et seule de l'eau coule au lieu du café. Que comptez-vous faire pour remédier à ce problème récurrent ? Pourquoi avoir remplacé les machines alors que les Nespresso fonctionnaient très bien ?

Les différentes machines subissent régulièrement des démontages, des dégradations volontaires et sont retrouvées le matin inexploitable par le personnel Eurest. Les services généraux ont demandé au prestataire de changer de méthode. Nous envisageons de positionner les mêmes machines à badges qu'à la cafétéria.
Le changement de prestataire est intervenu quand Nespresso a désiré valoriser la location de chaque machine à un prix exorbitant.

Les membres de la commission profitent de la réunion pour demander que le prestataire fasse un affichage rappelant que le lait végétal est disponible à la cafeteria.

28) Une souris se promenait dans la rédaction de France 24 le 17 janvier au soir. Que propose la direction pour éviter ce genre de rencontre plutôt désagréable ?

Les travaux liés au RER et au bâtiment SWAYS sur les abords immédiats de l'immeuble de FMM ont fait migrer de nombreuses souris vers notre bâtiment. Les Services généraux ont mis en place de fréquentes campagnes de dératisation suivant différents procédés avec le fournisseur de prestations 3 D. Toutefois, le résultat ne peut être instantané.

29) Les fontaines à eau du 2e étage côté RER / F24 ne fonctionnent plus depuis bien trop longtemps. Quand est-ce que les réparations sont prévues ?

Les Services généraux négocient un échange des fontaines dysfonctionnant avec l'entreprise prestataire.

Les membres de la commission ont souhaité communiquer aux Services généraux les coordonnées d'un prestataire, basé à Issy les Moulineaux, proposant un service innovant.

30) La loi impose depuis le 1er janvier 2019 de nommer un "référent employeur" afin de lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. L'employeur est tenu de procéder par tout moyen à une information des salariés sur la définition du harcèlement sexuel et des agissements sexistes dans le Code pénal ainsi que sur les actions contentieuses ouvertes aux salariés en la matière. À cette occasion, il doit également indiquer l'adresse et le numéro d'appel des référents employeur et CSE. S'y ajoutent les coordonnées du défenseur des droits, du médecin du travail et de l'inspection du travail [C. trav., art. D. 1151-1]. Cette information doit se faire dans les lieux de

travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche [C. trav., art. L. 1153-5, al. 2].

- Où en est FMM sur ces obligations ?

  La mise à jour des affichages obligatoires a été effectuée depuis la réunion de la commission des délégué.e.s du personnel du 6 février 2020.

- Qui est le "référent employeur" de FMM ?

  Mariana Gathignol, juriste en droit social, sera temporairement la référente employeur.

- Est-il possible de communiquer aux salariés toutes les informations dont ils ont besoin à ce sujet ? Et donc de remettre à jour la communication du 28 mars 2019 ? D'autant plus avec le départ de Cecile Rocaboy ?

  Une commission est en préparation.

31) "Hors période de vacances scolaires, le délai à respecter pour poser congé dépend de la durée du congé :
Si le congé est <u>inférieur</u> à une semaine, le délai de prévenance est de 3 jours. Si le congé est <u>supérieur</u> à une semaine, le délai de prévenance est de 3 semaines.
Ladite "semaine" fait-elle référence à la semaine civile ? 7 jours calendaires ou 5 jours ouvrés ?

La Direction rappelle qu'une semaine correspond selon les modes d'attribution des congés (calendaire ou ouvrés) correspond à 7 jours calendaires ou 5 jours ouvrés..

Un congé s'étalant du lundi au vendredi, soit 5 jours ouvrés, constitue-t-il une semaine ?

Un congé s'étalant du lundi au vendredi, soit 5 jours ouvrés, constitue une semaine.

Enfin, quel délai de prévenance doit-on respecter lorsque le congé dure <u>exactement</u> une semaine ?"

Le délai de prévenance est de 3 semaines.

Questions SNJ

1) Quelles sont les dispositions prise par la direction dans un contexte de crise comme le Corna Virus ?

La DRH a diffusé une communication sur les mesures de précautions ou de préventions liées au Coronavirus.

2) Quel est l'objet de cette étude que la direction a commandé à l'IFOP concernant RFI en espagnol ? Quels sont les objectifs spécifiques de cette étude et à quelles hypothèses cherche-t-elle à répondre ?

France Médias Monde a souhaité effectuer des mesures d'audiences afin de répondre aux problématiques suivantes :

- **Connaître la consommation de médias en général, notamment radio – télévision – numérique,**
- **Connaître la consommation des médias internationaux ou pan-régionaux,**
- **Mesurer l'impact de RFI en termes de notoriété et d'audience,**
- **Mesurer l'image de RFI**

Il s'agit de mesurer l'audience de RFI via ses radios partenaires en Amérique latine. Dans le cadre de la commande publique, nous avons sollicité 3 instituts (document en PJ). C'est Ifop qui a remporté l'appel d'offre. La sélection des pays a été faite en concertation avec la distribution d'une part et la rédaction en Espagnol d'autre part. Ces derniers étant associés à l'ensemble du processus (consultation, choix, questionnaire…).

3) La direction peut-elle nous faire par des demandes de départ volontaires au sein des rédactions visées par le plan de départs volontaire annoncé en fin d'année ?

Les négociations sur le plan de départ volontaire n'ont pas encore débuté.

Il est donc trop tôt pour donner les détails précis des mesures.

4) La direction peut-elle nous faire parvenir les chiffres sur la quantité de piges à FMM en 2018 et en 2019 et l'évolution sur ce même période du volume de piges provenant des correspondants ?

Cette information sera présentée prochainement au CSE dans le bilan trimestriel de l'emploi ainsi que dans le bilan social.

5) La direction s'est engagée à fournir le détail des remboursements et du nombre de correspondants qui sont passés sous le régime du nouveau système de remboursement de soins santé ? quel est le montant global et quel est le bilan de la drh ?

Comme indiqué dans les réponses du mois passé, 6 correspondants ont bénéficié en 2018 d'une prise en charge, sur facture, de leur couverture sociale pour 5 300 €. En 2019, 29 correspondants pour 31 000€.

Questions CGT reçues hors délai – la direction apporte des réponses écrites.

1) Lors de la précédente réunion de la commission DP, vous avez affirmé que pour les pigistes et intermittents vous mettrez en œuvre unilatéralement les primes à caractère social. Pourriez-vous nous dire lesquelles plus précisément et y-aura-t-il effet rétroactif sur 2018 et 2019. Vous indiquez également que vous mettrez unilatéralement l'amélioration des barèmes de piges de RFI à effet du 1er janvier 2020. Cela veut-il dire que vous n'appliquerez pas rétroactivement l'augmentation des piges actée et provisionnée pour l'année 2019 ? Si c'est le cas qu'avez-vous fait du budget

La Direction mettra en œuvre unilatéralement les primes à caractère social à effet de juillet 2018.

- **les primes à caractère social à effet de juillet 2018.**
- **L'amélioration des barèmes de piges de RFI à effet du 1er janvier 2020. Cette amélioration figurait dans le projet d'accord pigistes**.

La décision unilatérale a été présentée aux Organisations syndicales et au CSE depuis la réunion de la commission des délégué.e.s du personnel du 6 février 2020.

La question du budget doit être abordée dans le cadre des NAO.

2) Vous avez confirmé à plusieurs reprises lors des réunions DP que vous appliquiez l'accord sur la prime priorité radio signé en 2003. Cet accord prévoit plusieurs niveaux de prime. Le plus bas niveau se situe à 304,90 euros. Comment se fait-il qu'il y a certains journalistes travaillant à l'étranger qui perçoivent moins ? A qui, doivent-il s'adresser pour que le montant de leur prime soit **rectifiée** dorénavant mais également de façon rétroactive ?

La Direction n'a pas connaissance de ce type de problème.

Il convient de contacter l'administration de l'information ou la DRH.

3) Plusieurs salariés n'ont pas reçu de notification de demande de renouvellement du mot de passe ; ils se sont retrouvés dans l'impossibilité de se connecter à FMM sans préavis. Le problème a t-il été identifié et résolu ?

S'il s'agit de la coupure effectuée au 31 décembre 2019, une réponse a été apportée lors de la réunion du 14 janvier dernier. Le problème est résolu depuis le 15 janvier.

4) Pour pouvoir recevoir un nouveau mot de passe il faut que le chef de service fasse une demande de réinitialisation de mot de passe auprès du support informatique mais parfois ce dernier est lui-même en congés et ne peut donc faire cette demande. Que faire alors ?

A partir du moment où le mail d'alerte de fin de validité du mot de passe fonctionne à nouveau, cette procédure est extrêmement rare.

Dans le cas d'indisponibilité du chef de service, le support bureautique « escalade » le point, qui est traité par le RSSI ou la Direction de la DTSI.

5) Les salariés possédant un téléphone professionnel et se retrouvant dans cette même situation n'ont pas à faire de demande auprès de leur supérieur hiérarchique, le support vérifie simplement que le numéro de téléphone est bien attribué au salarié faisant la demande. Pourquoi ne pas étendre ce système de vérification à tous les salariés avec leurs numéros personnels ?

Pour des questions de respect de la réglementation, FMM évite la collecte et le stockage d'information personnel.

6) Certains salariés de la société GSF ont vu leur salaire diminué des jours qu'ils n'ont pu honorer pour cause de grève des transports. Est-ce que la société GSF a présenté à FMM une facture moins importante du fait de ces suppressions de paiements ?

L'ensemble des personnels ont continués à être payés dès le début des grèves puis dans la durée le personnel ayant assuré des remplacements ont été payés en heures supplémentaires. L'ensemble des plages horaires ont été retravaillées avec le prestataire pour assurer le suivi du contrat avec une obligation de résultats.

7) La souffrance au travail s'enracine de plus en plus profondément dans certains services. Les problèmes sont connus de tous mais aucune mesure pour mettre fin, ou du moins atténuer cette souffrance ne semble être prise. Pourquoi ?

Ce point doit être précisé et peut être abordé en CCSCT, auprès de la hiérarchie, du RRH ou de la médecine du travail.

L'entreprise est soucieuse de la santé des collaborateurs. Le document unique de prévention des risques intègre l'évaluation des risques psychosociaux.

8) Pourquoi la déclaration employeurs 2017 sur le compte personnel de formation des salariés n'a été que de 20h pour cette année, et non pas de 24h comme pour les années 2015, 2016 et 2018 ?

FMM a bien effectué les déclarations employeurs dans la DSN pour alimenter les comptes personnels de formation de ses salarié.e.s. Il y a eu une erreur de traitement des données transmisses à la Caisse des Dépôts et Consignations. Une mise à jour individuelle peut être effectuée sur le site sur la base d'une attestation fournie par le service formation. Cette modification peut intervenir au moment où le.la salarié.e mobilise son CPF.

En revanche, les salarié.e.s doivent créditer leurs heures de DIF (droit individuel à la formation) arrêté au 31/12/2014 sur la base de l'attestation fournie par la DRH en 2015 sur : https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/**.**

9) Quand seront mis à jour les comptes pénibilités des salariés travaillant de nuit ? Ces derniers s'inquiètent que l'alimentation en point se fasse hors délais et entraîne une perte définitive de ces points.

Les comptes pénibilité ont été mis à jour en décembre 2019 pour les années 2017 à 2019. Dans le cas où un.e salarié.e constaterait que cette mise à jour est absente ou erronée, il doit se mettre en rapport avec son gestionnaire de paie qui prendra en charge sa demande.

Enfin, pour l'année 2016, une action est en cours pour régulariser le déclaratif.

10) En fin d'année dernière la direction s'était engagée à analyser et compenser la baisse de remboursement des frais de transport de nuit suite à l'application du nouveau système pour les salariés qui viennent par leurs propres moyens. Quand est-ce que les salariés concernés seront informés des modalités de cette compensation ?

Ce point sera traité par le DRH adjoint dans les prochaines semaines.

11) La Direction de la Production a-t-elle une explication à l'organisation et la gestion calamiteuses de la première semaine des vacances de Noël ? En effet, malgré une date limite de dépose des congés devant permettre d'anticiper les besoins de remplacement en fin d'année, des problèmes sont apparus : des Brigadiers, dont les demandes étaient validées pour la semaine de Noël, ont été contactés mi-décembre pour se voir proposer d'annuler leurs congés car la Direction de la Production constatait seulement à ce moment-là un besoin accru de remplacement.

Durant cette même semaine, certains TCR en CDD se sont retrouvés à faire des doubles-vacations alors qu'ils étaient prévus à l'origine sur un remplacement de poste bien précis.

Le remplacement sur plan devient une habitude symptomatique des économies de bouts de ficelle de cette Direction : les TCR remplaçants (souvent en CDD donc pas en mesure de refuser cette nouvelle méthode de gestion du personnel) se trouvent confrontés à ce manque d'anticipation et d'organisation à chaque période de congés scolaires, aboutissant à une surcharge conséquente de travail… La Direction de la Production peut-elle enfin accepter de mettre les moyens suffisants lors des fortes périodes de besoin ?

La Direction s'étonne des jugements formulés dans la question sur la gestion de la Direction de la production.

La Direction de la Production rappelle qu'elle a tout mis en œuvre pour permettre aux salarié.e.s de solder leurs congés en fin d'année.

Aussi, la Direction de la Production va rééditer les règles en matière de dépose de congés et les formaliser de manière à ce qu'il y ait équité entre les TCR et un meilleur équilibre sur les périodes chargées.

Durant cette même semaine, certains TCR en CDD se sont retrouvés à faire des doubles-vacations alors qu'ils étaient prévus à l'origine sur un remplacement de poste bien précis.

Si il y a eu des modifications elles ont eu lieu comme cela arrive en faisant du « sur plan », des plages horaires sont libérées pour assurer un travail sur une autre vacation, ces modifications sont réalisées sur les vacations ou figurent des disponibilités et tenant compte des compétences des TCR, et pas le fait que ce soit des CDD.

Le remplacement sur plan devient une habitude symptomatique des économies de bouts de ficelle de cette Direction : les TCR remplaçants (souvent en CDD donc pas en mesure de refuser cette nouvelle méthode de gestion du personnel) se trouvent confrontés à ce manque d'anticipation et d'organisation à chaque période de congés scolaires, aboutissant à une surcharge conséquente de travail… La Direction de la Production peut-elle enfin accepter de mettre les moyens suffisants lors des fortes périodes de besoin ?

Aujourd'hui, cette surcharge est liée au mode de dépôt des congés. La DTSI travaille sur le sujet. Néanmoins, il n'est pas envisageable de former autant de CDD que de TCR qui souhaitent tous prendre leur semaine de Noël.

12) OFFICE 365: impossible d'avoir accès aux conducteurs France TV, impossible de gérer les groupes de mail... il semblerait que les fonctionnalités utilisés par les salariés n'ont pas été prises en compte pour être intégrées et les utilisateurs se retrouvent à devoir faire sans ou demander l'aide de collègues n'ayant pas migré pour pouvoir faire leur travail normalement. Quel est le plan de la DTSI pour remédier à ces pertes impactant le travail ? Dans quels délais ?

La migration O365 est faite par petits groupes avec analyse au cas par cas et un accompagnement de proximité, cette démarche a été mise en place pour éviter ce genre de situation.

L'objectif est d'apporter de nouvelles solutions, pas de supprimer des fonctionnalités.

- **si aucun ticket de support n'est ouvert le problème ne sera pas traité. « impossible d'avoir accès aux conducteurs France TV, impossible de gérer les groupes de mail... » n'est pas un cas d'usage identifié. Quand un ticket est ouvert des solutions individuelles sont en général proposées.**
- **si la migration est bloquante pour son travail, l'utilisateur n'est pas éligible à O365 pour l'instant. Il faut donc revenir à la situation nominale dans l'attente du traitement du cas d'usage spécifique**.

13) Brexit : une spéciale en construction de longue date pour un événement hautement prévisible et pourtant la technique ne suit pas. Il semblerait que les contraintes financières ont un effet visible sur nos antennes, tout en mettant les salariés dans des situations où les moyens ne sont plus en adéquation avec nos responsabilités et nos missions, ce qui est non seulement frustrant, affecte la crédibilité de nos équipes, les fatigue et les stresse inutilement, dégrade l'image de nos

chaînes, et décourage toute ambition. Quand nos moyens techniques seront-ils revus afin de nous permettre de faire notre travail ?

A propos de la spéciale F24 française reprise par RFI. Une coupure de plusieurs lignes téléphoniques simultanément a rompu les communications entre notre régie et la présentatrice à Londres.

La Direction estime que le dispositif technique était suffisamment dimensionné. S'agissant des nombreuses autres spéciales sur le sujet et dans toutes les langues elles se sont déroulées sans incidents notables.

14) Le cas des équipes de nuit en est une illustration criante. Après avoir nié les retours des salariés en tentant de les disqualifier, des améliorations ont été mises en œuvre. Pourquoi les salariés n'ont-ils pas été entendus dès le départ ? Les améliorations restent insuffisantes, et une fois de plus, occasionnent une surcharge de travail et une anxiété chez des salariés qui n'ont plus les moyens d'assurer la production et la diffusion de journaux à la hauteur des responsabilités qui leur sont confiées. Les demandes de qualité ont-elles été revues à la baisse ? Les salariés sont-ils informés ? Quand pourra-t-on les soulager et leur permettre de retrouver enfin des conditions de travail décentes ?

La majorité des salarié.e.s concerné.e.s a été rencontré.e.s environ 6 semaines avant la mise en place du mode d'exploitation de nuit.

A la suite de ces rendez-vous des sessions de doublons ont été organisés durant 3 semaines, permettant la mise en place d'améliorations sur le système technique et sur les processus de production.

Un accompagnement systématique des salarié.e.s lors de leurs premiers journaux a été organisé depuis mi-novembre, sur décembre et sur janvier. Depuis la mise en place du mode de nuit, 2 réunions de débriefing ont été organisés permettant de substantielles améliorations, une troisième est à venir.

15) La radio et la télé ne sont pas les mêmes médias Marie-Christine Saragosse l'avait compris à son arrivée... on a vu pour les anglais que ça ne marchait pas pourquoi continuer dans une voie qui nous conduit à notre perte ?

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

16) Les journalistes France 24 réclament des abonnements à certains journaux. Les articles réservés aux abonnés sont de plus en plus fréquents et les membres de la rédaction sont limités dans leur travail. Une solution peut-elle être envisagée (codes de rédaction accessibles à tous les permanents ?, codes de rédac ?) la solution Press Reader n'en est plus une, la plateforme est inutilisable...

De nombreux abonnements sont déjà disponibles, soit en papier soit en version numérique.

La Direction de la rédaction va faire un tour des besoins mais il n'est pas possible de multiplier les abonnements (question de coût).

Une réflexion globale va être lancée sur les besoins et la répartition des abonnements.

17) Pourquoi n'y-a-t-il pas eu d'appel à candidature sur le poste vacant au service international RFI, desk Proche-Orient ?

Après, la Direction a souhaité confirmer la journaliste qui occupait le poste sous CDD en remplacement depuis presque 2 ans et qui, par ailleurs, possède toutes les compétences requises sur le poste et la zone de couverture.

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

RÉUNION DU 12 MARS 2020

La situation sanitaire en France et dans le monde ayant évolué depuis la réunion de la commission du 12 mars dernier, les mesures face à la pandémie du covid-19 ont été renforcées et font l'objet de communications régulières de la part de la Direction.

Les réponses sur ce sujet peuvent paraître obsolètes ou ont été mises à jour au regard des mesures engagées.

Questions transmises par les membres de la commission des délégué.e.s du personnel

1) Quelles sont les circonstances exceptionnelles qui autorisent les représentants du personnel à dépasser leur crédit d'heures ?

   La notion de circonstances exceptionnelles n'est pas définie par le code du travail.

2) Quand un salarié travaille en mi-temps thérapeutique quelle sont les conséquences sur ses droits aux congés payés ?

   De la même manière que pour les autres salarié.e.s à temps partiel, les personnels en mi-temps thérapeutique disposent du même droit à congés payés que les salariés à temps plein, à savoir 5 semaines d'absence sur l'année civile.

3) Quand le compteur AIA sera-t-il opérationnel ?

   Il existe deux types d'Avantages Individuels Acquis :
   - **les AIA congés (Ancienneté, âge, …) sont crédités sur optiweb depuis janvier 2020,**
   - **les AIA de repos compensateurs actuellement dans le compteur des récupérations seront disponibles rapidement.**

   Notre prestataire SOPRA travaille actuellement au développement d'un compteur spécifique aux AIA de repos compensateurs.

4) En mi-temps thérapeutique s'il restait des heures de récupération au salarié, heures que le salarié n'a pu prendre car le compteur des AIA n'est pas en place, le salarié va-t-il conserver ses jours de récupérations et ses AIA ? Seront-ils perdus ? Seront-ils payés ?

   Les AIA en matière de repos compensateurs et de congés sont accordés pour une année à effet du 1er janvier et à solder avant le 31 décembre.

5) Le compteur CET est-il exact ?

   La Direction considère que les compteurs CET sont exacts. Les salarié.e.s qui s'interrogent sur leur solde peuvent se rapprocher de leur gestionnaire de paie pour confirmation.

6) La direction de France Médias Monde a des activités en sous-effectifs avec une forte mise sous tension comme les chefs d'antenne et les chargés de planning ou tout autre service où les salariés

absents ne sont pas remplacés MAIS en même temps, pour faire fonctionner d'autres services (ATS, Rescue …), la DTSI a recours à des prestataires. Pourquoi une politique à géométrie variable ?

Concernant, les chef.fe.s d'antennes, le service n'est pas en sous-effectif (on est sur un effectif de 23 personnes alors que l'ensemble des vacations peuvent être couvertes par 21 personnes dans le respect du nombre d'heures annuelles prévu par l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015). Un planning est en cours d'élaboration avec les équipes afin de permettre une gestion des remplacements en auto-remplacement.

La Direction a renforcé les équipes planning France 24 avec deux contrats à durée déterminée de 8 mois. Le processus de recrutement est en cours suite au départ d'un des chargés de planning CDI.

Les ATS ou la maintenance broadcast, à l'inverse, ne sont pas en effectif suffisant pour être en autonomie. Aussi, le planning doit être complété par des intervenants extérieurs.

7) La direction de FMM, peut-elle nous définir ce que constitue un « cas de force majeure » ?

Le cas de force majeur est habituellement défini comme un événement imprévisible, irrésistible et extérieur aux personnes concernées.

8) La direction semble avoir oublié que chaque salarié a le « droit à la déconnexion », et l'employeur doit se soucier de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Un accord a été signé sur le droit à la déconnexion. Il s'applique à tous.tes les collaborateurs.trices.

9) Pourquoi demander à un CDI de prolonger sa vacation, parce qu'un de ses collègues a un empêchement de dernière minute ? Cela ressemble beaucoup à de l'astreinte, car celui qui doit rester en place ne pourra pas prévoir ne serait-ce qu'un rendez-vous à la fin de sa vacation. Une contrainte supplémentaire qui n'est pas prise en compte.

Le fait de demander occasionnellement à un.e collaborateur.trice de prolonger sa vacation parce qu'un de ses collègues a un empêchement de dernière minute, ne constitue pas une astreinte.

10) La direction de FMM peut-elle rappeler la règle qui décrit le processus à suivre pour les différents cas de figure ?

S'il s'agit de l'astreinte, ses règles sont définies dans les articles II/2.2.8 et III/3.2.7 de l'accord d'entreprise de FMM du 31 janvier 2015.

S'il s'agit de rappeler la procédure à suivre dans l'hypothèse d'un prolongement de vacation pour pallier l'empêchement d'un collègue, il convient de suivre les consignes données par le responsable du service.

11) Les salariés non-grévistes à qui l'encadrement demande de remplacer des collègues grévistes, peuvent-ils refuser et si non, pourquoi ?

L'employeur a l'obligation d'assurer, dans toute la mesure du possible, la continuité de l'activité de l'entreprise. Cette obligation s'applique aux entreprises auxquelles ont été confiées une

mission de service public. Cette poursuite de l'activité ne peut se faire qu'avec les salarié.e.s non-grévistes. Dans ce cadre, la Direction peut demander à des salarié.e.s non-grévistes de remplacer des salarié.e.s grévistes, sans que ces dernier.ière.s ne puissent juridiquement le refuser (sauf exceptions, voir plus bas).

12) Quelle est la législation en vigueur qui permet à la direction de remplacer un gréviste par un non gréviste ?

Comme déjà évoqué plus haut, la législation demande à l'employeur d'assurer la continuité de l'activité avec les moyens dont il dispose notamment en application des règles relatives à la continuité du service public.

13) Quelles sont les limites de l'exercice pour garantir le droit de grève des salariés ?

L'employeur à l'interdiction de recourir à des salarié.e.s CDD, intérimaires pour remplacer les grévistes. Par ailleurs, un.e salarié.e non-gréviste pourrait valablement refuser de remplacer un gréviste si cela entrainait une modification de son contrat de travail. A titre d'exemple, un journaliste pourrait refuser de remplacer un TCR et inversement.

14) Les élus du CSE sont-ils <u>tous</u> remplacés pour les réunions de l'instance ? Existe-t-il un budget pour les remplacements ?

Les responsables de service décident de la nécessité de remplacer ou non le.la représentant.e du personnel qui est en réunion. Il existe un budget pour le remplacement des représentants du personnel pour les réunions organisées à l'initiative de la Direction.

15) Les personnels en horaires réduits pour cause de pénibilité, ont-ils l'indemnité du jour férié ? Leurs récupérations seront-elles désormais intégrées dans la planification prévisionnelle ?

Dans la cadre de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015, les journalistes de RFI et de MCD, ont pu renoncer aux congés divers au profit de l'application des récupérations des jours fériés.

Plusieurs cas de figure existent dans ce cadre pour ces journalistes :

- **Jour férié travaillé = attribution d'une journée de récupération,**
- **Jour férié sur un repos hebdomadaire = attribution d'un jour flottant,**
- **Jour férié tombant sur une journée "sans vacation" = pas de récupération.**

L'accord n'a pas ailleurs pas modifié les modes de récupération des jours fériés.

Ainsi pour France 24, les cycles de travail réduisant le temps de travail pour cause de pénibilité intègre la récupération des jours fériés travaillés. Cette disposition n'a pas été remise en cause par l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015.

16) Quand les jours flottants seront-ils au compteur ?

Les jours flottants sont générés automatiquement par Optichannel en fonction des plannings et des jours fériés. Par exemple les collaborateurs.trices, pour qui un jour de repos hebdomadaire est tombé sur le 1er janvier, se sont vu.e.s attribuer un jour flottant dès le mois de janvier 2020.

Pour le 29 février, seul.e.s les salarié.e.s en 5/2, qui travailleront par conséquent en 205 jours en 2020, bénéficieront d'un jour de flottant. La DRH, en lien avec les services de planification, vont déterminer les collaborateur.trice.s concerné.e.s.

Les personnels en cycle de F24 ne sont pas et n'ont jamais été concernés par l'attribution de jours flottants.

17) Les chefs d'antenne voient-il les jours de récupération, les jours flottants, les jours fériés intégrés dans leur planification ? Et depuis quand ?

A France 24, les cycles de travail réduisant le temps de travail pour cause de pénibilité intègrent la récupération des jours fériés travaillés.

18) Les chefs d'antenne sont-ils considérés comme des personnels en horaires réduits pour cause de pénibilité ?

Compte tenu de la nature de leur travail posté, les chefs d'antenne bénéficient d'horaires réduits pour cause de pénibilité. Ils travaillent 1328 heures par an, alors que la durée du travail (sans réduction) est fixée à 1582 heures par an.

19) Existe-t-il un accord sur l'annualisation du temps de travail à FMM ?

Il n'existe pas d'accord sur l'annualisation du temps de travail à FMM.

20) Les relevés détaillés de piges sont-ils envoyés aux correspondants et aux pigistes ?

Le service administration / paie adresse des relevés de piges tous les mois aux collaborateurs.trices pigistes et correspondant.e.s.

21) Les salariés de FMM sont-ils en quarantaine lorsqu'ils rentrent d'une zone où ils auraient pu être exposés au Coronavirus ?

Les salarié.e.s de FMM sont en quarantaine lorsqu'ils rentrent d'une zone où ils auraient pu être exposés au Coronavirus.

La situation sanitaire ayant évolué depuis la réunion de la commission, les mesures ont été renforcées et font l'objet de communications régulières de la part de la Direction.

22) Si le conjoint travaille aussi à FMM est-il aussi mis en quarantaine ?

Le.la conjoint.e travaillant à FMM est également mis en quarantaine.

La situation sanitaire ayant évolué depuis la réunion de la commission, les mesures ont été renforcées et font l'objet de communications régulières de la part de la Direction.

23) Le décret publié le 1er février au journal officiel et qui annule les délais de carence pour ces assurés non malades mais contraints à l'isolement et permet le versement d'indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt de travail, pendant vingt jours maximum, sera-t-il appliqué à FMM ?

Si nécessaire, les dispositions réglementaires qui prévoient des aides de l'Etat dans l'hypothèse d'un isolement forcé seront appliquées.

La situation sanitaire ayant évolué depuis la réunion de la commission, les mesures ont été renforcées et font l'objet de communications régulières de la part de la Direction.

24) L'appréciation du risque évolue tous les jours quelles sont les précautions mises en œuvre à FMM ?

La situation sanitaire ayant évolué depuis la réunion de la commission, les mesures ont été renforcées et font l'objet de communications régulières de la part de la Direction.

25) Les heures/jours de récupération ne seront-elles/ils plus payés ? Si oui pourquoi ? Les récupérations seront-elles payées en 2020 ?

L'accord d'entreprise prévoit que les récupérations soient prises, et à défaut, qu'elles puissent être, exceptionnellement, payées.

La Direction a constaté et constate que les récupérations ne sont pas prises dans leur grande majorité. Elle a donc décidé de favoriser la prise des récupérations dans un souci de bien être des salarié.e.s et de respect de la loi.

26) Pourquoi depuis deux ans la direction ne paye plus les heures de récupérations en incluant les éléments variables de paye ? Quand la régularisation se fera-t-elle ? Et quand se fera la rétroactivité ?

Les récupérations doivent être prises plutôt qu'être payées.

27) Les salariés ont-ils trois mois, cinq mois pour prendre les récupérations ?

Les articles II/2.2.9 et III/3.2.8 de l'accord d'entreprise du 31 décembre 2020 définissent les modalités de prise des récupérations.

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

Ces récupérations sont assimilées à du temps de travail effectif. Elles n'entraînent aucune diminution de rémunération par rapport à celle que du.de la salarié.e aurait perçue s'il avait travaillé.

Ces récupérations sont prises en principe à la journée.

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

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

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

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

Pour une demande d'absence d'une durée supérieure à une semaine, le.la salarié.e adresse celle-ci au moins 3 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos. Ce délai de prévenance peut être réduit en accord avec la hiérarchie.

L'employeur dispose d'un délai maximum de 14 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le.la salarié.e de sa décision. L'absence de réponse de la part de l'employeur dans le délai qui lui est imparti vaut acceptation.

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

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

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

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

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

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

28) Un responsable peut-il refuser la prise des jours cadres issus des droits individuels et acquis ?

Comme pour tous les droits à absence, le responsable de service peut refuser la prise des jours cadres issus des Avantages Individuels Acquis pour des raisons de service. La prise de ces jours est alors reportée à une date ultérieure.

29) Certains pigistes ont vu leurs piges augmentées de 10 euros depuis janvier 2020, au-delà de la bonne nouvelle, est-ce que c'est une mesure unilatérale de l'employeur ? Est-ce valable pour tous les pigistes de FMM ? Est-ce l'amélioration des barèmes de piges de RFI à effet du 1er janvier 2020 ? Pouvez-vous nous redonner le détail de cette « amélioration » du projet « d'accord pigistes » ? Quelles sont les piges revalorisées ?

La décision unilatérale transmise aux élus du CSE et aux représentants syndicaux en février 2020 définit la mise en œuvre de nouveaux barèmes et les primes à caractère social à effet de juillet 2018.

30) La Direction mettra en œuvre unilatéralement les primes à caractère social à effet de juillet 2018. Comment la direction peut appliquer une décision unilatérale avec autant de retard ?

La décision unilatérale transmise aux élus du CSE et aux représentants syndicaux en février 2020 définit la mise en œuvre de nouveaux barèmes et les primes à caractère social à effet de juillet 2018.

31) Pouvez-vous rappeler quelles sont les primes à caractère social ? Faut-il que les salariés se fassent connaitre de leur gestionnaire de paye ? Comment sera faite la mise en œuvre par la direction ?

La décision unilatérale transmise aux élus du CSE et aux représentants syndicaux en février 2020 définit la mise en œuvre de nouveaux barèmes et les primes à caractère social à effet de juillet 2018.

32) Pourrions-nous avoir le détail des 500 000 euros (?) lié à la hausse des rémunérations des correspondants, pigistes et intermittents pour RFI, F24 et MCD ?

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

33) Où en est la réflexion de la DTSI sur une nouvelle organisation du service concernant le planning des Chefs d'antenne ? Le CSE sera-t-il informé ?

Plusieurs ateliers ont été menés depuis plusieurs mois. En parallèle, des discussions ont été menées avec les chef.fe.s d'antenne pour travailler sur des pistes d'auto-remplacements. Dès qu'il sera finalisé, le projet d'organisation sera présenté en CSSCT.

34) Combien de jours planifiés annuellement pour un salarié CDI en forfait jour en travail posté de nuit en 4/5/5, en 2/2/3 ou un autre cycle ?

Le nombre de jours ou d'heures travaillés pour les cycles de France 24 figure dans l'accord d'entreprise (pages 137 et 138).

Les collaborateurs en 4/5/5 et en 2/2/3 travaillent en moyenne 156 jours par an.

35) Comment la direction définie-t-elle l'astreinte ? Comment l'astreinte est-elle rémunérée ?

Les articles II/2.2.8.1 et III/3.2.7 de l'accord d'entreprise de FMM définissent l'astreinte.

L'astreinte est une période planifiée pendant laquelle le.la salarié.e, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir rapidement pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Pour ce faire le.la salarié.e doit être joignable à tout moment et par tous moyens en un lieu compatible avec l'efficacité des interventions, en tout cas à deux heures maximum du lieu d'intervention dans des conditions normales de circulation.

Elle ne constitue pas du temps de travail effectif.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnels techniques et administratifs, cadres et non cadres relevant de l'accord d'entreprise. Les cadres dirigeants pour lesquels l'astreinte est une des sujétions liées à leur statut en sont exclus.

Modalités de gestion de l'astreinte

La Direction organise les astreintes. Elles ne sont donc en aucun cas systématiques pour tous les services/antennes.

Au jour de signature du présent accord, les services susceptibles d'être concernés par l'astreinte sont les suivants :

- **Informatique ;**
- **Nouveaux Médias ;**
- **Production ;**
- **Rédactions ;**
- **Services Techniques.**

Cette liste pourra être modifiée par la Direction sous réserve de la saisine des instances représentatives du personnel (I.R.P) compétentes.
Les modalités d'astreinte sont les suivantes :

- **Astreinte de nuit : entre 20h00 et 8h00 du matin ;**

- **Astreinte de week-end : du vendredi 20h00 au lundi 8h00 du matin ;**

- **Astreinte semaine complète : du lundi 00h00 au dimanche minuit.**

Le planning de l'astreinte est communiqué au.à la salarié.e au moins 15 jours avant le début de celle-ci. Ce délai peut exceptionnellement être réduit, avec l'accord du.de la salarié.e, sans pouvoir être inférieur à 1 jour franc.
Selon les besoins, l'entreprise mettra à disposition des salarié.e.s d'astreinte les moyens techniques nécessaires pour qu'ils soient joignables et/ou puissent intervenir.
Si l'exercice de l'astreinte est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant, la prise en charge d'une personne dépendante ou des raisons médicales constatées par le médecin du travail, le.la salarié.e peut refuser d'effectuer une astreinte. Ce refus ne constitue pas une faute.
L'organisation de l'astreinte tient compte de la nécessité du service et doit rechercher un équilibre dans la répartition des contraintes entre salarié.e.s. Les astreintes de chacun sont limitées à 66 jours, dont 13 week-ends au maximum, par an. Le dépassement de cette limite doit faire l'objet d'une autorisation formelle de la D.R.H, sans pouvoir excéder 80 jours dont 15 week-ends.
Le nombre cumulé de week-ends travaillés et de week-ends d'astreinte ne peut être supérieur à 20 week-ends par année civile.
Un week-end travaillé peut être suivi d'un week-end d'astreinte et inversement, ceci dans la limite exceptionnelle de 3 week-ends consécutifs.

Prise en compte du temps d'intervention lors de l'astreinte

Les interventions sur un lieu de travail habituel ou occasionnel ou par tous moyens de communication sont décomptées comme temps de travail effectif.
Toute intervention commencée constitue au minimum 2 heures de temps de travail effectif (y compris le temps de trajet). Au-delà, si l'intervention nécessite un déplacement, le temps de

déplacement aller et retour nécessaire à l'intervention (trajet domicile/lieu de travail habituel ou occasionnel du.de la salarié.e) est également décompté comme du temps de travail effectif.

Un document mensuel est établi par le chef de service sur la base du rapport d'intervention établi par le.la salarié.e et transmis à la D.R.H avant le 20ème jour de chaque mois pour traitement en paie. Il récapitule le nombre d'heures d'astreinte effectuées par le.la salarié.e au cours du mois écoulé. Ce document est remis chaque mois au.à la salarié.e.
Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.
Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien est donné à compter de la fin de la dernière intervention sauf si le.la salarié.e a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives prévue par le Code du travail.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos hebdomadaire est donné à compter de la fin de la dernière l'intervention sauf si le.la salarié.e a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives prévue par le Code du travail.

Concernant les personnels dont le temps de travail est décompté en heures, la période d'intervention, temps de trajet compris, est décomptée comme du temps de travail effectif et rémunérée comme tel. Si elle génère des heures supplémentaires, celles-ci sont soit rémunérées soit récupérées et assorties des majorations fixées à l'article II/2.3.2 (Heures supplémentaires), au choix du.de la salarié.e.

Concernant les salarié.e.s dont le temps de travail est décompté en jours, chaque période d'intervention donne lieu à une récupération égale à la durée de l'intervention, temps de trajet compris.

Lorsque le.la salarié.e ne peut pas récupérer par période d'une journée, il a la possibilité de cumuler les temps de récupération afin de disposer de journées complètes.

En cas d'intervention sur le lieu habituel ou occasionnel de travail entre 22 heures et 8 heures du matin, l'entreprise prend en charge les frais de taxi aller et retour ou les frais de déplacement occasionnés.

Rémunération de l'astreinte
Les périodes d'astreinte (hors temps d'intervention) sont rémunérées comme suit :

- **Astreinte de nuit (20h00 / 8h00 du matin) : 25 euros bruts ;**
- **Forfait week-end (vendredi fin de service / lundi début de service) : 190 euros bruts ;**
- **Jour Férié (8h00 jusqu'au lendemain 8h00) : 75 euros bruts ;**
- **1er mai, jour férié chômé (8 h jusqu'au lendemain 8h00) : 90 euros bruts ;**
- **Astreinte samedi (8h00 jusqu'au lendemain 8h00) : 65 euros bruts**
- **Astreinte dimanche (8h00 jusqu'au lendemain 8h00) : 75 euros bruts ;**
- **Forfait semaine (lundi 00h00 jusqu'au dimanche minuit) : 300 euros bruts.**

Les salarié.e.s d'astreinte pendant leurs 2 jours de repos hebdomadaire bénéficient des dispositions applicables aux astreintes du week-end.
Les rémunérations des astreintes ne sont pas cumulables entre elles. Lorsque deux rémunérations peuvent s'appliquer, la plus favorable au.à la salarié.e est retenue.
Par exemple, lorsqu'un jour férié correspond à un samedi ou un dimanche, les rémunérations ne sont pas cumulables mais la plus favorable s'applique, c'est-à-dire la rémunération correspondant à une astreinte jour férié.

Les rémunérations d'astreinte sont prises en compte dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

36) Pourquoi la négociation GPEC, pourtant obligatoire, n'a pas eu lieu à FMM ?

La Direction considère que la redéfinition des emplois discutée dans le cadre de l'Accord d'entreprise du 31 décembre 2015 constitue un travail de GPEC.

37) Quand sera réalisé un bilan sur l'exercice du télétravail au sein de FMM ? Lors de ce bilan pourra-t-on connaitre les motifs des refus ?

La Direction s'est engagée à réaliser un bilan sur l'exercice du télétravail au sein de FMM, un an après la prise d'effet de l'accord.

Ce bilan sera présenté à toutes les organisations syndicales représentatives, et aura pour objectif de déterminer la nécessité (ou non) d'adapter les dispositions de l'accord mettant en place le télétravail.

38) Le CET est géré dans le logiciel de paie depuis le 15 janvier dernier, mais pourquoi n'est-il toujours pas visible sur Optiweb ?

Le solde du CET est d'ores et déjà affiché en pied de bulletin de paie.

L'affichage et la prise de jours dans Optiweb sera mise en place aussi rapidement que possible. A ce jour, le prestataire éditeur de logiciel de paie n'a pas encore mis en œuvre les paramétrages nécessaires.

39) Combien a coûté l'outil de gestion des congés depuis sa mise en place ? Pourquoi n'est-il pas totalement opérationnel ?

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

40) Pour les correspondants, la direction de FMM s'est engagée à « sanctuariser » le montant dévolu aux cotisations sociales et à maintenir ce budget afin de rembourser des frais correspondants à leur couverture sociale, sous présentation de factures. Quel budget a été reversé aux correspondants ?

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

41) Combien de correspondants ont fait la demande de remboursements ? Le montant des cotisations a-t-il été atteint ?

Comme indiqué dans les réponses des mois passés, 6 correspondants ont bénéficié en 2018 d'une prise en charge, sur facture, de leur couverture sociale pour 5 300 €. En 2019, 29 correspondants pour 31 000€.

42) Quels sont les ajustements prévus par la direction ? Quand seront-ils faits ?

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

43) Entre 2016 et 2018 les cotisations CFE (caisse des français à l'étranger) ont augmentées est-ce que cela concerne les correspondants ?

Si les cotisations ont augmenté, cette disposition doit concerner probablement tous les adhérents à la CFE (qui par définition sont des français travaillant et domiciliés à l'étranger).

44) Quel est le nombre de litiges prudhommaux en 2019 ? Et quel a été leur dénouement ?

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

45) Existe-t-il des versements de primes exceptionnelles ? Si oui dans quelles directions ? Que faut-il faire pour en bénéficier ? Quels sont les critères ?

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

46) Combien de postes n'ont pas été non-remplacés depuis 2018 ?

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

47) Est-il question d'un allègement de grille à RFI, F24 ou MCD en 2020 ?

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

48) Quelles sont les conséquences quand un salarié est en détachement ?

S'agissant d'un détachement temporaire au sein de l'entreprise, le.la collaboratrice retrouve son poste ou un poste similaire à l'issue de la période de détachement.

49) Il n'y a pas de changement de grille et pourtant les EVP diminuent d'année en année, pourquoi ?

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

50) Est-il possible de monnayer son CET ?

Conformément à l'accord du 28 décembre 2016, le CET est monétisable.

51) Quand la BDSE de FMM sera-t-elle opérationnelle ?

La BDSE est d'ores et déjà opérationnelle et alimentée régulièrement.

52) La direction peut-elle faire une communication concernant le CPF ?

Les entretiens professionnels permettent de présenter le Compte Personnel de Formation – CPF.

Une communication à destination des salarié.e.s est en cours de validation pour présenter le dispositif.

Pour mémoire, le CPF est un dispositif individuel du Compte Personnel d'Activité (CPA) mis en place depuis le 1er janvier 2015. Il remplace le Droit Individuel à la Formation (DIF).

Il est utilisable par tout.e salarié.e, pour tenter d'obtenir tout ou partie d'une certification inscrite au Registre National de la Certification Professionnelle (RNCP).

Le compte CPF est accessible à l'adresse suivante : https://www.moncompteformation.gouv.fr *(annexe 1 : création de l'accès individuel) ou sur l'application mobile MON COMPTE FORMATION (disponible sur iOS et Android).*

L'ensemble des démarches liées au CPF (gestion des droits, commande de formation) doivent être réalisées sur le site ou l'application.

Le compte CPF peut être complété par le nombre d'heures non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014.

Il est impératif que ces heures soient inscrites sur le compte du.de la salarié.e avant le 31 décembre 2020, pour être encore utilisables au-delà de cette date.

Géré en heures à sa création, le compte CPF est alimenté en euros depuis le 1er janvier 2019. Les heures préalablement accumulées (CPF et DIF) ont été valorisées à hauteur de 15€/heure.

A partir de l'année 2020, chaque compte se verra crédité d'un montant de 500€ par an, (plafond de 5000€).

Font exception les salarié.e.s peu qualifiés ainsi que les salarié.e.s bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleur reconnu handicapé, titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH), accidentés du travail ou victimes de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente, titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, bénéficiaires d'une pension militaire) qui se verront attribués 300€ supplémentaires, soit 800€ par an (plafond de 8000€).

Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année proportionnellement au temps de travail réalisé au cours de l'année. Le prorata n'intervient que pour les salarié.e.s travaillant moins d'un mi-temps (jusqu'au 31/12/2018 le prorata temporis était appliqué dès que le temps de travail n'était pas plein).

Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur, de perte d'emploi ou de départ en retraite. Dans ce dernier cas, la mobilisation du CPF est soumise à condition.
La loi prévoit que le CPF s'utilise en dehors du temps de travail.

53) A qui doivent-être envoyés les questions dites DP ? Quelle est la procédure à respecter ?

Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord CSE du 11/09/2019, les membres de la commission des délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application

du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

La commission se réunit 11 fois par an à un rythme mensuel. Les membres de la commission sont réunis sur convocation de la DRH adressée au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Les membres de la commission transmettent les questions à la direction au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Les réponses de la direction sont communiquées aux membres de la commission des délégués du personnel et du CSE au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

Les questions traitées en commission des délégués du personnel n'ont pas vocation à être examinées en réunion du CSE.

54) Comment les syndicats qui n'ont pas d'élus au sein de la CDP peuvent-ils avoir des questions « labélisées » comme venant de leurs syndicats ou l'inverse ? Bref qui reçoit les questions qui pose les questions ?

La Direction rappelle que les membres de la commission des délégué.e.s du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

La Direction invite les membres de la commission à s'organiser pour déterminer les modalités et la forme de diffusion des questions.

Désormais, la Direction traitera uniquement les questions transmises par les membres de la commission des délégué.e.s. S'agissant d'une commission du CSE, l'origine syndicale de la ou des questions ne figurera plus sur les réponses adressées par la direction à compter de la réunion d'avril 2020.

55) Où les salariés peuvent-ils consulter les réponses aux questions de la commission DP ?

Les salarié.e.s pourront consulter les réponses aux questions de la commission DP sur Sesame dès que l'emplacement sera prêt.

56) Les indemnités kilométriques pour les salariés habitant très loin et qui sont perdant avec les indemnités kilométriques au forfait sont toujours en attente, la régularisation c'est pour quand ?

Les personnels concernés qui résident au-delà des zones couvertes par le RER et dont le mode de remboursement des indemnités kilométriques a changé peuvent contacter le Directeur des ressources humaines adjoint pour qu'il examine leur situation.

57) Le Collectif Spartacus des correspondants des radios francophones a appris que le 6 février dernier, un reportage audio de Marine Vlahovic, correspondante de RFI à Ramallah, a été dépublié, son titre et son lancement modifiés sur le site internet. Cette décision a été prise à la suite de l'envoi d'un courrier par un groupe de pression pro-israélien au médiateur de l'entreprise, sans en informer notre consœur, sans non plus lui demander son avis sur la modification. Nous relayons les demandes du collectif Spartacus à la direction :

- La remise en ligne du reportage audio. Pour le moment, un message indique que le podcast n'est pas disponible en raison d'un problème technique, **ce qui est faux.**
- L'inscription dans les procédures internes de l'entreprise, de la consultation préalable du correspondant en cas de modification d'un élément de son reportage, comme cela se fait déjà, de façon informelle, pour certains d'entre nous.

Quelle est la réponse de la direction ?

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

58) La direction a-t-elle prévue un plan « continuité d'antenne » en cas d'épidémie Coronavirus au niveau éditoriale et technique ?

Une cellule travaille sur des mesures à mettre en place.

La situation sanitaire ayant évolué depuis la réunion de la commission, les mesures ont été renforcées et font l'objet de communications régulières de la part de la Direction.

59) Pourquoi les journalistes rémunérés à la pige reçoivent des attestations de fin de contrat où il inscrit "CDD", bien qu'ils ne signent jamais de contrat ?

Les attestations Pôle Emploi ne comportent pas de catégorie « pigiste ». Aussi, si un.e salarié.e n'est pas en CDI, il est obligatoirement en CDD.

60) Si les piges sont donc des CDD, pourquoi alors aucune prime de précarité n'est versée aux journalistes concernés ?

La prime de précarité n'est versée qu'aux CDD de droit commun. Le montant des piges intègre la précarité et les droits d'auteur.

61) Dans le barème des piges, pour le poste de journaliste rédacteur à France 24, il existe le niveau 1 et le niveau 2 qui est mieux rémunéré.

Il existe 2 niveaux de piges pour les rédacteur.trice.s (cf. Barème de pige France 24 mis en place en juillet 2018).

- **Journaliste rédacteur.trice niveau 1**
  - **Classique 138€**
  - **Bilingue 149€**
- **Journaliste rédacteur.trice niveau 2 :**
  - **Classique 159€**
  - **Bilingue 172€**

62) Comment fait-on pour passer du niveau 1 au niveau 2 ? Et sur la base de quels critères ?

Le passage du niveau 1 au niveau 2 ou le positionnement s'apprécie en fonction de l'expérience et après validation des RH et du Secrétariat Général.

63) Plusieurs journalistes rémunérés à la pige se plaignent de ne pas pouvoir bénéficier des primes à caractère social, le service paie refuse d'appliquer la mesure. Quand les journalistes rémunérés à la pige pourront-ils bénéficier des primes à caractère social ?

Les primes à caractère social seront appliquées conformément à la décision unilatérale. Les pigistes concerné.e.s devront transmettre les justificatifs au service administration / paie pour paiement.

64) Les journalistes arabos veulent savoir pourquoi le service mags est « livré » à lui-même depuis des mois ?

Les fonctions du rédacteur.trice en chef au sein des magazines arabophones sont assurées par l'Adjoint chargé de l'antenne arabophone.

65) Quand auront-ils un red chef, depuis des mois les sujets sont validés par chekeur de langue qui n'est pas habilité à valider l'éditorial ?

L'Adjoint chargé de l'antenne arabophone assure la validation éditoriale.

66) Les deskeurs arabos dit spécialisés veulent savoir pourquoi le planning a recours à des pigistes pour la présentation alors qu'eux ne sont pas sollicités ?

Actuellement, le planning arabophone dispose de 3 journalistes qui tournent comme «Joker-présentateurs». Ces salarié.e.s n'ont pas de cycle prédéfini.

Si aucun.e de ces trois collaborateur.trice.s n'est disponible, le planning se tourne vers d'autres journalistes de la rédaction arabophone, permanent.e.s ou pigistes selon les choix validés par l'Adjoint chargé de l'antenne arabophone, et selon les possibilités d'organisation de la planification (remplacements en cascade, disponibilités des un.e.s et des autres…).

67) Les collaborateurs disposant de véhicules électriques ne peuvent plus se recharger aux parkings en sous-sol du côté RFI car le courant est coupé. La sécurité justifie ce choix par l'utilisation de prises électriques non adaptées par les collaborateurs, tout en évoquant la mise en place prochainement de places de parking dédiées aux véhicules électriques. Pouvez-vous nous le confirmer ? Si oui, quand seront-elles mises en place ?

Les Services Généraux vont présenter un dossier technique d'autorisation de travaux locatifs au propriétaire de l'immeuble. Le budget de celui –ci est disponible dès mars 2020. A cet effet, les Services Généraux sont actuellement en train de réaliser des études techniques pour une réalisation des aménagements dans l'année.

68) Les élus CDFT au CSE, suite à leur question du mois dernier, ont bien compris qu'un nouveau bail des immeubles a pris effet le 1er mars 2020, avec un budget d'investissement en annexe de celui-ci, qui comprend, pour le second trimestre 2020, une première tranche de 5 emplacements de recharge de véhicules électriques. Pouvez-vous nous en dire plus sur l'emplacement prévu pour ces prises électriques (parking côté RFI ou parking côté France 24 ?), si elles seront de charge rapide ou non et quelles seront les conditions d'utilisation pour les salariés ?

Les emplacements se situeront dans l'immeuble EKOSEINE au 80 rue Camille Desmoulins. Ils seront entre le N-2 et le N-4 sur un seul étage. L'étude n'a pas été faite sur charge rapide ou non mais les salarié.e.s devront directement sur les bornes s'identifier avec leurs différents abonnements pour charger.

69) Les élus CDFT au CSE, suite à leur question du mois dernier, ont noté qu'un appel d'offre pour le marché public de nettoyage des locaux est en cours, incluant la Gestion Déléguée des déchets. La direction peut-elle expliquer ce qu'est une « gestion déléguée » des déchets ? Est-ce bien conforme à ce qui est inscrit dans la loi de transition énergétique pour la croissance verte de 2015 et le "décret 5 flux" de 2016 ? À quelle date débutera ce nouveau contrat ? Quels seront les changements d'habitude à mettre en place pour les salariés quant à leur gestion de déchet ? Quelle communication est prévue à ce sujet ?

Le contrat est prévu pour un démarrage le 1er juillet 2020. La GDD est l'équivalent du tri des déchets à la source. A ce jour, une entreprise prélevait les déchets de FMM, les triait dans leurs locaux et les valorisait avec de nombreuses pertes (environ 20% liés aux interactions des déchets dans la même poubelle).

A compter de juillet 2020, il n'y aura plus de poubelles de bureaux mais des lieux d'apport (papier, DIB, carton…) et une élimination et tri par filières permettant de gérer les flux et les enlèvements pour économiser sur le CO2 généré.

Une communication et un accompagnement sera réalisé pour les collaborateur.trice.s et une entreprise adaptée sera sollicitée. FMM assurait déjà le tri en aval et en amont, il sera réalisé totalement en amont sur site.

70) Les élus de la CFDT posent de nouveau la question à la Direction sur la mise en application d'un « Plan de Mobilité », prévu à l'article 51 de la loi de transition énergétique pour la croissance verte de 2015, qui vise à optimiser et augmenter l'efficacité des déplacements des salariés d'une entreprise, pour diminuer les émissions polluantes et réduire le trafic routier. Quand la Direction compte-t-elle se mettre en conformité avec la loi, qu'elle ne respecte pas depuis le 1er janvier 2018 ?

Une négociation sur le « Plan de Mobilité » sera ouverte au cours de l'année.

71) Les élus CDFT au CSE demandent à la direction où sont consultables pour les salariés (y compris ceux en horaires décalés) les documents obligatoires suivants :
    - Le document unique d'évaluation des risques, dont la direction à une obligation d'information envers les salariés
    - Les rapports de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) depuis 2015, renommé Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) depuis 2019
    - Le bilan d'émission de gaz à effet de serre (GES), obligatoire tous les 4 ans, depuis 2011
    - L'audit énergétique, obligatoire depuis 2014

Concernant la DRH, le document unique d'évaluation des risques a été adressé à l'ensemble des élus. Les dernières mises à jour ont été mises sur l'Intranet (Sesame).

72) Y-aura-t-il des compensations financières pour un correspondant qui ne peut pas travailler en raison du confinement ou d'un arrêt de travail parce qu'il détecté positif au coronavirus ?

Une communication en date du 24 mars est venue préciser les dispositions prises par FMM pour garantir une sécurité de revenus aux correspondant.e.s à l'étranger, pigistes et intermittents.

Pour les correspondant.e.s de FMM à l'étranger rémunéré.e.s à la pige, la Direction a mis en place un système de sécurisation de leurs revenus moyens, répondant au contexte international qui impacte le volume de travail de certains. Il sera calculé sur la base de la moyenne mensuelle de revenus en 2019, et bénéficiera à toutes celles et ceux qui auront travaillé pour les antennes au cours des trois derniers mois.

Par ailleurs, si les correspondants doivent se rendre dans un centre médical et faire face à des frais de santé, ils pourront exceptionnellement être pris en charge, sur facture, dans le cadre du dispositif mis en place par France Médias Monde depuis 2019 pour les frais de santé.
Les factures devront être adressées à la DRH de FMM.

S'agissant des correspondant.e.s à l'étranger collaborant pour France 24 dans le cadre d'une société de production, les minimums garantis par les contrats seront appliqués, même dans le cas où il n'y aurait pas eu de production compte tenu des contraintes sanitaires appliquées dans chaque pays.

Dans l'hypothèse où les contrats ne prévoient pas de minimum garanti, le système solidaire de sécurisation des revenus moyens sera étudié par la Direction de la chaîne au cas par cas.

73) Est-ce qu'un salarié qui revient d'un voyage (privé) est tenu d'en informer son employeur ? S'il ne le fait pas peut-il être sanctionné ?

La communication de la DRH du 4 mars dernier rappelle les mesures concernant les collaborateurs.

Par mesure de précaution, la Direction a demandé à certains collaborateurs de rester à leur domicile en effectuant du télétravail (quand cela est possible). Ces dispositions concernent à ce jour :

- **Les personnels revenant de mission en Iran (et leurs proches si salarié.e.s de FMM)**
- **Les collaborateurs rentrant d'un séjour pour raisons personnelles en Italie**
- **Les personnels résidants dans l'Oise (prestataires compris).**

Pour rappel, les missions dans les zones à risque sont d'ores et déjà suspendues jusqu'à nouvel ordre. Par ailleurs, nos correspondants situés dans les zones à risques ont été invités à ne pas réaliser de reportages de proximité. S'agissant des autres missions, elles seront examinées au cas par cas par l'encadrement au regard des recommandations gouvernementales.

74) Quand on parle de confinement, y-a-t-il des règles spécifiques de confinement : rester cloîtré ? Sortir en prenant des précautions ? Lesquelles ?

La situation sanitaire ayant évolué depuis la réunion de la commission, les mesures ont été renforcées et font l'objet de communications régulières de la part de la Direction.

75) Lors du CSE extraordinaire sur le coronavirus, la direction a déclaré qu'elle « réfléchissait » à des modalités de télétravail liées au risque d'épidémie. Pouvons-nous savoir à quel stade en est cette réflexion au jour où se tient la commission DP ? Comment les salariés seront-ils informés des résultats de cette réflexion ?

La situation sanitaire ayant évolué depuis la réunion de la commission, les mesures ont été renforcées et font l'objet de communications régulières de la part de la Direction.

76) Lors du CSE extraordinaire sur le coronavirus, il a été dit que le ménage a été renforcé. Ce renforcement, est-il rémunéré aux personnels qui font le ménage ?

La situation sanitaire ayant évolué depuis la réunion de la commission, les mesures ont été renforcées et font l'objet de communications régulières de la part de la Direction.

77) Nous avons été informés que la société de sous-traitance en charge du ménage avait retiré le paiement de certains jours à ses salariés qui, à cause des grèves dans les transports, n'avaient pas pu venir à FMM. La direction de FMM peut-elle intervenir pour annuler ces retenues sur salaires ?

FMM n'a pas les moyens d'intervenir en ce sens.

78) Lors des réponses de la dernière réunion la direction nous annonçait que "pour l'année 2016, une action est en cours pour régulariser le déclaratif" en ce qui concerne les comptes pénibilités pour les salariés travaillant de nuit. Pourquoi ne pas inclure aussi l'année 2015 dans cette régularisation comme le prévoit la loi ?

Les années 2015 et 2016 ont été traitées par établissement. Le service administration / paie vérifie les déclarations faites par les équipes en place à l'époque. Une fois ce travail réalisé, la Direction sera en mesure de répondre plus précisément.

79) Le manque de salariés conduit le secrétariat général de France 24 à des demandes totalement illégales et qui mettent en danger la santé des salariés, en particulier précaires sur lesquels on fait pression pour qu'ils acceptent des demandes hallucinantes.

Deux exemples :

Une pigiste assistante d'édition, qui commence à faire un peu de desk. Lors d'une vacation de desk en 10-18h, le planning, ayant connaissance d'une absence à venir sur le poste d'assistant d'édition du débat anglo, lui a demandé en cours de shift de basculer sur le poste Assistant. Sauf que ce poste est en 13h-21h. Elle a accepté (un peu sous pression de se voir pénalisée au cas où elle refuserait), et a demandé d'avoir au minimum une petite prime pour payer ce travail supplémentaire, prime qui lui a été refusée. Elle a donc fait une vacation en 10h-21h sans compensation.

Autre exemple : un assistant d'édition en matinale (3/4h-10h) a été rappelé et la personne au planning lui a dit en gros nous n'avons personne et vraiment besoin que tu reviennes à 14h, ce qu'il a fait et a donc enchaîné sur une double vacation.

Le Secrétariat Général de France 24 précise qu'il s'agit de cas particuliers exceptionnels, qui n'ont pas vocation à se reproduire.

Il est faux de parler de pression, et, ou, de pénalité en cas de refus.

Dans le cas de la journaliste qui effectuait un desk 10h-18h, et qui est par ailleurs assistante d'édition, le planning lui a demandé de remplacer une assistante d'édition travaillant en 13h-21h et qui a fait un malaise en cours de vacation.

Dans les cas où les salarié.e.s acceptent d'effectuer des doubles vacations, une récupération est attribuée aux permanents, et deux vacations sont payées aux pigistes, ainsi que les primes qui vont avec, si ces vacations donnent lieu à des primes. Ces modalités sont convenues lors de la demande.

80) La DRH peut-elle rappeler au secrétariat général de France 24 les règles légales ? En cas de dépassement de la vacation de plusieurs heures, peut-il y avoir rémunération supplémentaire ou au moins un repos compensateur ?

Le Secrétariat Général de France 24 travaille avec la DRH qui peut être amenée, le cas échéant, à préciser les dispositions légales.

La Direction rappelle que les journalistes sont au forfait en jours et non en heures. Les situations évoquées dans la question s'apprécient au cas par cas.

Questions transmisses directement par les élus CGT du CSE

81) Fiche de paie électronique : la direction prévoit-elle pour les salariés demandeurs l'envoi des fiches de paie par mail ?

Une étude est en cours par la DTSI sur la mise en place d'un coffre-fort numérique.

82) Note de frais électronique : quand sera-t-il prévu de traiter électroniquement les notes de frais ?

Une étude sur la mise en place est en cours du traitement dématérialisé des notes de frais.

83) Redaction en chef mag AR : comment la direction justifie-t-elle l'absence d'un Rédacteur en chef au mag AR depuis plusieurs mois ?

La Direction de France 24 a fait le choix pour le moment de confier les fonctions du.de.la rédacteur.trice en chef au sein des magazines arabophones à l'Adjoint chargé de l'antenne arabophone.

84) Procédure en cas de non relève /Chefs d'antenne : serait-il possible à la hiérarchie des Chefs d'antennes de produire noir sur blanc la procédure tant attendue en cas de non relève après une vacation de 8h ou de 12h ?

La procédure a déjà été décrite lors des précédentes réunions de la commission des délégué.e.s du personnel.

85) Quand le Chef d'antenne alors en poste est-il autorisé à quitter son poste si sa relève fait défaut ? Une procédure peut-elle être mise en place avec la Rédaction afin de libérer rapidement le chef d'antenne en question ? Rappelons que les vacations dans ce service impliquent une pénibilité et un impact sur la santé non négligeable : 5h-13h /13h-21h /21h-5h /5h-17h /17h-5h

Il convient de suivre la procédure établie par le chef de service.

86) Automatisation des antennes AR et FR :

Dans la nuit du 3 au 4 mars, suite au mouvement de grève relatif à la réforme des retraites, 2 Chefs d'antenne se sont déclarés grévistes. La direction a ainsi décidé d'automatiser les 2 antennes concernés : la chaine AR et le chaîne FR toute la nuit. En effet, en utilisant certains paramètres dans le logiciel de diffusion, les directs ont pu débuter automatiquement et sans supervision à heure pile pour une durée de 15min, au-delà l'antenne était rendue systématiquement.
Ce scénario a même fait l'objet d'un workflow largement diffusé le soir même.

Tout ceci est très inquiétant et les Chefs d'antenne se posent de nombreuses questions à propos de la légitimité de leurs responsabilités et à propos de leur avenir à moyen terme.

Comment la direction justifie la mise en place de ce type de procédure et dans quels cas précis ce type d'opération sera-t-elle amené à être renouvelée ?

Il faut distinguer la situation de grève, pour laquelle la Direction doit assurer une continuité de sa mission de service public en utilisant tous les moyens légaux dont elle dispose.

Si l'automatisation des antennes devait être mise en place dans le cadre d'une organisation pérenne, il y aurait une présentation de cette organisation devant les instances représentatives du personnel.

87) Des formations SEO au service internet de France 24 sont en cours depuis plusieurs mois, à raison de modules de 2h. Pouvez-vous préciser la teneur/le contenu de ces formations ? Qui coordonne ces formations ? Est-ce que tous les salariés et tous les pigistes sont/seront formés ? Qui gère la planification de ces formations ? Qui sont les formateurs ?

La Direction des Environnements Numériques coordonne et finance ces ateliers SEO.

Les salarié.e.s et pigistes participant à ces ateliers sont proposés par les rédactions.

La planification est gérée conjointement avec les plannings et encadrements RFI/F24/MCD, l'assistante de la DEN et le superviseur numérique des rédactions langues RFI.

La mission de recommandation et d'accompagnement SEO pour les équipes éditoriales de France Médias Monde a fait l'objet d'un cahier des charges détaillé ci-après :

1. **Présentation de la société ePerf Consulting**

ePerf Consulting a été créé mi-2008.

Nous avons quitté Yahoo! afin de développer à notre compte une activité de prestations de services et de conseils avancés en matière d'acquisition de trafic web et plus précisément en optimisation de trafic issu du référencement naturel des sites sur les moteurs de recherche.

Notre expérience au sein de grands sites d'actualités, de portails américains ou de site de e-commerce leaders nous a permis très vite d'accompagner notamment le PMU, ou RTL, dans leur développement stratégique digital en mettant l'accent sur le référencement du site et la stratégie de mise en œuvre de différents canaux d'acquisition de trafic.

Nos valeurs et notre conviction profonde reposent sur le principe que la première et principale action à entreprendre pour tout site internet est de travailler son accessibilité et ses performances techniques de base.

En matière de formations, nous réalisons des prestations auprès de nos clients Médias nationaux ou PQR, et notamment auprès des salles de rédaction : 20minutes.fr, Ouest-France.fr, Les echos.fr, SudOuest.fr, FrancetvInfo.fr…

Nous mettons en œuvre des Ateliers de sensibilisation au comportement de Google, mais également des ateliers plus techniques, relatifs aux stratégies de publication et de couverture par exemple.

2. **Intervenants**

Deux experts SEO animeront à tour de rôle, les ateliers de formation, ils seront accompagnés par des experts sémantiques des langues présentées (Interprète)

Expert 1 :
· Directeur de missions SEO auprès de grands médias (20minutes, Ouest-France, FranceInfo, LesEchos…)
· Expert technique Accessibilité SEO et Contenus
· Enseignant à Sciences Po, dans le cadre du Master Journalistes

Expert 2 :
· Directeur de missions SEO auprès de grands médias en charge notamment de la Stratégie
· Head of Performance chez Yahoo ! (SEO, achats de trafic, monétisation)
· Entrepreneur et créateur de l'agence SEO, ePerf Consulting
· Expert éditorial auprès de Rédactions de grands médias

3. L'offre

Nous distinguons dans cette mission 2 groupes de langues/équipe de rédaction :
· Les 5 langues principales : FR, AR, ES, EN, BR
· Les 5 langues secondaires : CH, VIET, KHMER, RUS, Farsi

Nous vous proposons un accompagnement spécifique pour chacune des équipes de rédaction selon leur langue de travail.

Pour les 5 langues principales, la formation comportera un atelier complet, ainsi que plusieurs jours d'animation au sein même des équipes, dans le cadre de journées standards de publication. Ces animations sont des présences sur site avec des conseils et des analyses en live auprès des rédactions (choix des sujets, titrages, vie des articles, taggage…etc).

Pour les 5 langues secondaires, nous proposons uniquement un Atelier complet, sans accompagnement avancé, supplémentaire des rédactions.

L'atelier : chaque atelier peut être réalisé 2 fois, sous forme de demi-journées. Un Atelier complet dure en moyenne 4 heures. L'Atelier complet est composé de 2 modules.

Détails d'un atelier :

· Module 1 :

1 - Comprendre Google et le comportement des internautes / médias / origine du trafic
2 - Analyse des contenus, des recherches de trafic (mots clé, sujets...)
3 - Le titrage, les balises, le corps des contenus

· Module 2 :

4 - Les techniques de publication, la couverture, les relais sociaux
5 - Outils, organisation, et process
6 - Préparation des événements, de la roadmap éditoriale. Les Live et vidéos

Pour chaque atelier un support dans la langue de travail sera fourni aux participants.

Process des ateliers :

Pour chacune des 9 langues étrangères, nous travaillons avec un traducteur/interprète de la langue locale.

Nous effectuerons un travail préparatoire spécifique par langue : analyse de la sémantique, analyse des recherches des internautes dans la langue, analyse des titres et des contenus publiés, et enfin analyse de la couverture.

Lors des ateliers, nous serons accompagnés par un interprète de la langue qui traduira/complètera l'intervention d'un expert SEO français.

L'animation terrain :

L'animation au sein même de la Rédaction est un accompagnement à la mise en œuvre des recommandations issues de Module 2 de l'Atelier.

Cette présence sur site est destinée à prodiguer analyses et conseils en live auprès des équipes : choix des sujets, travail des mots clé, titrages, vie des articles post publication, taggage…
Nous consacrerons 2 journées d'animation pour les langues principales, FR, EN, ES. Soit 6 jours par les équipes, réparties entre S2 2019 et S1 2020.

Points d'étape tous les 2 mois, sous forme d'un rendez-vous dans vos locaux.

Les membres de la commission des délégué.e.s du personnel saluent la mise en place de cette formation mais relaient :

- **Des problèmes d'organisation (sur temps de travail pendant 2 h, pas vraiment géré par le planning, l'absence visibilité sur qui a été formé ou pas sur les 2 parties…)**
- **L'absence de support de formation à remettre aux personnes formées et de worflow pour les personnels qui n'ont pas pu suivre la formation.**

88) Spéciale Brexit de France 24 (30 janvier) : pourquoi aucun assistant d'édition n'a été shifté pour travailler avec les chefs d'édition sur la spéciale du débat délocalisé ?

La couverture du Brexit les 31 janvier et 1er février a donné lieu à de nombreux renforts et « deshiftage » :

- **plus de vingt postes en renfort sur les deux jours de spéciales pour l'antenne en FR, EN, AR, (édition, assistant d'édition, présentation, présentateur, chroniqueur, journaliste du desk),**
- **Des « deshiftages », notamment 3 jours de préparation pour un.e chef.fe d'édition anglophone pour préparer les conducteurs des spéciales présentées depuis Londres et plus de dix « deshiftages » pour le booking dans les trois langues.**

Les membres de la commission des délégué.e.s du personnel s'étonne qu'il n'y ait pas eu d'assistant d'édition à Paris pour seconder le.la chef.fe d'édition en charge de l'équipe délocalisée.

89) Pour l'année 2019, combien de journées de préparation ont été accordées aux salariés de France 24 pour préparer des émissions spéciales ? A qui ont-elles été données (nombre de personnes et métiers) ?

Des journées de préparation ont été accordées aux salarié.e.s de France 24 pour préparer des émissions spéciales.

L'attribution de journées de préparation s'apprécie au cas par cas.

90) Pour l'année 2019, quelles sont les émissions spéciales de France 24 qui ont bénéficié d'équipes de renfort ? (liste exhaustive)

La mise en œuvre de renforts s'apprécie au cas par cas.

91) Sur quels critères sont appréciés le déclenchement d'équipe de renfort et de journée de préparation ? A préciser en terme quantitatif (nombre d'heures d'antenne, temps d'antenne en direct, ...)

Tous les « deshiftages » (quels postes, combien de temps) sont évalués au cas par cas.

92) Est-il possible d'avoir un rappel des primes de bilinguisme en vigueur à France 24 pour les pigistes ? Pour quels métiers ? Quels montants ? Existe-t-elle à RFI ?

Il existe dans le barème France 24 des piges bilingues pour l'ensemble des fonctions. Il s'applique aux collaborateurs d'intervenant indifféremment sur des antennes de langues différentes.

Ce cas de figure n'existant pas à RFI, il n'existe pas de pige bilingue.

93) Nuit à France 24 : Où en est le prestataire Ericsson dans la mise en place d'une vraie astreinte qui fonctionne ?

La DTSI confirme que l'astreinte est opérationnelle.

94) Les salariés sont sollicités depuis plusieurs mois pour des entretiens professionnels avec des interlocuteurs divers des RH (service formation, recrutement, ...). La direction peut-elle rappeler aux salariés quel est l'objectif de ces entretiens ? pourquoi ne se font-ils pas avec les supérieurs hiérarchiques ? Comment vont être traitées les demandes de formation émises par les salariés ? Ont-elles une chance d'aboutir ?

L'objectif de l'entretien professionnel de bilan a été précisé dans la communication de la DRH du 12 novembre 2019. Il s'agit de formaliser

- **le parcours professionnel,**
- **les perspectives d'évolution en terme de qualification et d'emploi.**

communiqué de la D.R.H.

12/11/19

ÉVOLUTION

FORMATION

EMPLOI

Entretien professionnel de bilan

RAPPEL

Qu'est-ce que l'entretien professionnel de bilan ?

C'est un temps d'échange avec un membre de l'équipe RH qui permet de faire un point sur vos perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi et sur vos éventuels besoins en formation.

Il s'agit de faire un récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié depuis 6 ans.

A quoi sert cet entretien ?

Il formalisera le parcours formation et le parcours professionnel de chaque salarié. Il tracera pour chaque personne rencontrée ses perspectives d'évolution en termes de qualification et d'emploi.

Comment ça se passe ?

Vous recevez par mail de la part de Mélissa Nirin :

- une convocation pour vous proposer une date et heure d'entretien
- la grille servant de support à l'entretien pour vous permettre de le préparer en amont
- un guide détaillant les différents dispositifs de formation

Pour rappel, cet entretien n'a pas pour objectif d'évaluer votre travail. Il s'inscrit dans le cadre des lois du 5 mars 2014, du 8 août 2016 et de la loi Avenir du 5 septembre 2018 et complète le dispositif de l'entretien professionnel annuel prévu dans l'accord d'entreprise du 31 décembre 2015.

Il revêt un caractère obligatoire, nous vous remercions d'en tenir compte.

Les Responsables Ressources Humaines et le Service Formation restent à votre disposition pour répondre aux questions sur le sujet.

Contact convocations : Melissa Nirin

melissa.nirin@francemm.com

écouter et regarder le monde

95) De nombreux salariés désirent connaitre les droits dont ils disposent en termes de formation. La direction peut-elle communiquer à ce sujet aux salariés ? Est-il possible d'expliquer ce que doivent faire les salariés pour utiliser leur droit ?

Un guide détaillant les différents dispositifs de formation est transmis avec la convocation à l'entretien professionnel de bilan.

Cet entretien est l'occasion d'informer les salarié.e.s sur les différents dispositifs sont présentés.

96) Le mercredi 4 mars, une présentatrice de F24 a appris que depuis deux jours, la fontaine d'eau du premier étage cote studio anglophone (poste A1N26) avait de l'eau croupie (stagnante) et que tous les salariés qui buvaient depuis cette fontaine buvaient de l'eau pourrie. Quelqu'un est venu vérifier et a dit que le bac aurait dû être changé depuis très longtemps. Cela constitue un vrai risque pour la santé des salariés.

Les fontaines à eaux sont raccordées sur le réseau d'eau public et possèdent un système de filtration complémentaire ainsi que des UV. En aucun cas, il ne s'agit d'eau croupie. Le bac de rétention sert uniquement à récupérer les eaux d'écoulement et parfois les collaborateurs vident le reste de leur café dedans. Un bidon permet de récupérer les eaux usées qui sont ensuite évacuées et jetées. Il n'y a donc aucun lien entre l'apport d'eau filtré et évidemment de la ville et l'évacuation des eaux usées.

97) Pourriez-vous nous confirmer que cette fontaine a été remise en état d'utilisation ?

Les Services Généraux confirment que la fontaine fonctionne normalement.

98) Qui s'occupe de la maintenance de ces fontaines et pourquoi ce n'était pas fait pour cette fontaine et très probablement d'autres ?

La maintenance est réalisée sur toutes les fontaines suivant un calendrier établi par l'entreprise spécialiste

99) Au sujet des lingettes mises à disposition des salariés depuis plusieurs années : sur les boîtes est indiqué *« Attention. … Provoque une sévère irritation des yeux…. Porter des gants de protection…. EN CAS DE CONTACT AVEC LA PEAU (ou les cheveux) : enlever immédiatement tous les vêtements contaminés. Rincer la peau à l'eau. Se doucher. ... »* Les salariés n'ont pas été informés du caractère nocif du produit mis à disposition. Contrairement aux indications d'emploi, aucun gant n'est mis à disposition des personnes qui utilisent ces lingettes. Certaines ont développé des allergies et des irritations de la peau sur les mains et les doigts.

Dans ce cas, il s'agit d'une exposition professionnelle. La FDS est annexée aux réponses (CF section 8).

100) Une fois la « crise Coronavirus » passée, serait-il possible de rechercher des produits moins toxiques ? ou alors à minima, informer les salariés de la toxicité et leur fournir des gants adéquats pour utiliser le produit ?

Les Services Généraux feront le point sur les produits sur le marché.

101) Cafétéria : pourriez-vous faire le point avec "qui-de-droit" sur le stock de lait de soja pour les cafés à la cafette du rez de chaussé ? Il est toujours en rupture de stock depuis plusieurs semaines.
Pourriez-vous aussi indiquer aux responsables que s'il y a un choix à faire, ce serait mieux d'avoir que le lait de soja en lait végétal. Le lait de coco acheté actuellement est trop épais — c'est plutôt

pour faire la cuisine, pas les cafés! Le lait d'avoine et le lait d'amande seraient mieux adaptés pour les cafés et moins cher.

Par ailleurs, pourriez-vous également leur demander de rajouter sur les pancartes de prix derrière le comptoir une ligne avec "lait végétal" et le prix et non pas sur les écrans qui sont peu vu par les salariés ? Ce serait un moyen beaucoup plus efficace de mettre les salariés au courant que cette option de lait végétal pour les cafés. Merci d'avance.

La cafétéria a réalisé un affichage sur la disponibilité du lait végétal.

QUESTIONS POSÉES PAR LES MEMBRES DE LA COMMISSION DES DÉLÉGUÉ.E.S DU PERSONNEL

RÉUNION DU 28 MAI 2020

1) Depuis 2014, la présentatrice et la productrice du JTA anglophone travaillent selon un rythme de 5/2 modifié (avec 22 RTT, mais sans les récupérations liées aux jours fériés car elles ne sont physiquement à France 24 que 4 jours par semaine. Le “5ème jour” du 5/2 est virtuel et vient compenser la conception et le tournage d'un magazine hebdomadaire produit tout au long de la semaine. Plusieurs présentateurs bénéficient de cette organisation du travail depuis le début de France 24, un statut qui a d'ailleurs été confirmé lors d’une réunion DP (PV de mai 2017, Q2, CFTC, en italique ci-dessous).
   En revanche, le 8 mai 2020, les 2 membres de l’équipe du JTA anglo ont reçu une lettre de la Secrétaire Générale de France 24 les informant que “ce rythme de travail ne parait pas conforme au volume d'activité supplémentaire liée à l'émission” et que le shift allait passer en 4/3 avec 7 jours de RTT par an.
   La présentatrice a répondu par mail en rappelant le temps nécessaire à la préparation de ce magazine et que les 15 RTTs supplémentaires à sa main (pour un total de 22/an) sont l'équivalent de 1/3 de RTT pour chaque magazine hebdomadaire produit. Ce mail est resté sans réponse.
   Peut-être la Secrétaire Générale n'avait-elle pas conscience de la réalité de la charge de travail lorsqu'elle a décidé que ce rythme de travail n'était pas justifié ?

   (Voici la question/réponse du PV de la réunion DP de mai 2017:

   2/ La direction s'obstine à refuser de donner des jours de récupération aux personnels en cycle de France 24 lorsqu'ils travaillent ou sont en repos hebdomadaire un jour férié. Cela est une violation totale de ce qui est stipulé noir sur blanc dans l'accord d'entreprise. Comment le justifiez-vous? Comment expliquez-vous également que selon les chargés de planning certaines personnes en cycle les obtiennent et pas les autres ?

   La direction a clairement indiqué que la récupération d’un jour férié travaillé, pour les collaborateurs de France 24 en cycle, est incluse dans les jours de repos inscrits dans le cycle. Ces jours fériés travaillés sont bien récupérés et leur récupération est organisée dans leur cycle.
   Les situations d’attribution de jours fériés évoquées ne correspondent pas à des situations de journaliste en cycle. Il s’agit des présentateurs qui travaillent en 4/3 et qui ont aussi la responsabilité d’un magazine. Leur charge et leur temps de travail sont assimilés à du 5/2 ce qui explique la récupération libre des jours fériés travaillés.
   Il n’y pas de dérogation aux règles concernant les cycles à France 24.)

Voir réponse à la question 2.

2) Est-ce que les salariées doivent désormais poser un CPJ sur leurs jours OFFs ? Dans le mail de la Secrétaire Générale de France 24 cité ci-dessus, il est dit que la présentatrice doit "poser ses congés conformément au rythme de 5/2…à savoir du lundi au vendredi pour les jours de congé fractionnés.” Si nous convenons qu'une semaine de CP groupés doit être posée sur 7 jours calendaires, l’équipe anglophone du JTA n’étant pas sur un “vrai” cycle de 5/2 — elles ne perçoivent pas les jours de récupération pour les jours fériés travaillés sur les 2 jours de repos hebdomadaire — leur vendredi est toujours considéré comme un jour OFF, dans leur cycle, et ce depuis des années. Si les présentateurs en 5/2 modifié (4/3 + 1 magazine) ne récupèrent pas les jours fériés, et si chaque magazine hebdomadaire produit ne vaut que 0,36 RTT de “plus”, les présentateurs ne devraient pas être obligés de poser un jour de congé fractionné sur leurs jours OFF de vendredi, samedi et dimanche.

A ce jour, les collaboratrices du JTA anglophone bénéficient des RTT en 5/2 bien que travaillant sur une rythmique de 4/3 du lundi au jeudi. Elles doivent donc poser des jours de congés et de RTT comme les personnes qui bénéficient de ce rythme (22 jours de RTT...).

La Direction rappelle qu'il n'est pas possible de cumuler les avantages du 5/2 (22 jours de RTT) et du 4/3 (1 jour off par semaine et 7 jours de RTT).

L'analyse du nombre de jours travaillés (155) sur l'année 2019 par an, majoré des émissions réalisées (39) au cours de l'année, démontre que le volume d'activité de la présentatrice est inférieur aux 204 jours travaillés par les collaborateurs en 5/2 de la rédaction.

Pour mémoire, l'article III/3.3.2 de l'accord d'entreprise définit le nombre de jours annuels travaillés.

"La période de référence est l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre de chaque année. 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 ouvrés de congés payés
- 11 jours de récupération au titre des jours fériés (y compris le 1er mai jour férié chômé)
- 22 jours ouvrés de repos au titre de la réduction du temps de travail
+ 1 jour au titre de la journée de solidarité
_____
= 204 jours travaillés sur l'année civile

Par ailleurs, ce rythme de travail associant une activité en 4/3 et de RTT en 5/2 pose question à la Direction de France 24 qui ne le considère pas conforme au volume d'activité supplémentaire liée à l'émission. Aussi, la direction entend revoir cette organisation du travail et revenir au rythme initial 4/3 avec 7 jours de RTT. Cette évolution de la planification sera mise en œuvre après concertation avec les collaboratrices.

3) À quelle date la Direction envisage-t-elle une réouverture partielle du Restaurant d'entreprise ?

La réouverture du restaurant d'entreprise n'est pas prévue en phase 1, fixée jusqu'au 8 juin 2020.

4) Lors du CSE, la direction a annoncé le maintien de la prise en charge des frais de taxi pour les salariés ayant des trajets longs ou difficiles :

- À partir de quelle distance un trajet est-il considéré comme long ?
- Les référents chargés d'évaluer la difficulté du trajet domicile-lieu de travail et de décider de la prise en charge des frais de taxis ont-ils été nommés ? Quand et comment les salariés seront-ils informés ?

La prise en charge des taxis n'est pas liée uniquement à la distance. Des critères de pénibilité du trajet (nombre de changement) peuvent être pris en compte.

La longue distance correspond à la grande banlieue.

Les référents sont les responsables hiérarchique ou les Secrétaires Généraux. En cas de différends, la DRH peut être sollicitée pour une médiation.

5) Est-ce qu'on pourrait mettre du plexiglass entre les bureaux commun (comme c'est fait en régie). Par exemple, pour séparer les bureaux partagés au 2eme ou 3eme comme le bureau partagé par Actuelles/Elémentaire/Paris des Arts ? Dans les open-spaces et dans les espaces d'accueil, il est préconisé d'éviter le face-à-face et d'utiliser des parois de plexiglas en séparation. Pourriez-vous nous fournir la liste exhaustive des espaces de travail où la distanciation physique ne peut être respectée ?

Ce plan d'occupation des espaces de travail a été communiqué au CSE.

L'agencement prévoit qu'un bureau sur deux soit condamné ce qui permet d'organiser les espaces de travail en diagonal pour le respect de la distanciation sociale.

6) Est-ce que les salariées pourraient porter les gants au travail ? Est-ce que France 24 pourrait fournir les gants aux salaries et si non, est-ce que les salariées peuvent amener/porter leurs propres gants sur le site ?

Le port des gants n'est pas préconisé par le ministère du travail et la médecine du travail. Il convient de rappeler que les mains se lavent plus facilement que des gants.

Les salarié.e.s de France Médias Monde doivent respecter les consignes diffusées dans l'entreprise t notamment via la vidéo d'information (lien ci-joint).

https://www.youtube.com/watch?v=ALT2KQJOZOw&feature=youtu.be

7) Pendant le confinement, les CDI qui n'effectuent plus leurs vacations perçoivent les éléments variables de paie (primes) auxquels ils avaient normalement droit. Est-ce que c'est égal à un prime par shift (si par exemple la salariée faisait d'habitude que les nuits), ou est-ce que c'est calculé via un moyen des primes sur les mois/ l'année avant le confinement ?

La prime initialement prévue pour une vacation est maintenue même si la vacation effectuée est modifiée du fait de la planification liée au confinement. Par exemple, la Direction a maintenu le montant de la prime de nuit liée à la vacation intiale d'un.e salarié.e même s'il ou i elle travaillait sur une autre vacation moins avantageuse.

8) Depuis le début du confinement, les deskers de France24 travaillant sur site, viennent au rythme de 3 shifts par semaine en moyenne, avec d'autres jours en "réserves." Est-ce que le planning garde un comparatif du nombre de jours travaillé par chaque journaliste afin de s'assurer que le nombre de jours travaillés par les journalistes est égal et équilibré ? Est-ce que cette "moyenne" de travailler 3 jours par semaine serait appliqué également aux journalistes travaillant en mag?

Le secrétariat général de France 24 planifie dans un souci d'équilibre entre les salariés.

Dans la mesure du possible, les salarié.e.s ne sont pas planifié.e.s plus de 4 jours <u>consécutifs</u> sur site, en news comme aux magazines.

9) Pourriez-vous nous donner le calcul pour savoir combien de jours de RTT et de congé serait "perdu" pour ceux qui ont pris le congé "garde d'enfant" en mars/avril ? Par exemple, si une salariée a pris 14 jours de congé maladie, elle va "perdre" combien de RTT en 2020 et combien de congé en 2021 ?

Les RTT sont calculées au prorata du temps de présence sur le mois.
Dans la situation évoquée dans la question, le.la salarié.e en 5/2 se verra attribuer 0,97 jours pour le mois d'avril :
30 jours calendaires - 14 jours d'arrêt= 16 jours travaillés /30 = 53% * 22 jours de RTT par an /12 = 0,97.
Si le total du cumul des RTT n'est pas un nombre « rond », il est procédé à l'arrondi au 0,5 supérieur.

10) Est-ce que le planning pourrait s'assurer que les 2 directeurs adjoints sur site sont dans la mesure de possible un anglophone/un francophone et ne pas deux francophones à chaque fois pour que la chaine anglophone pourrait avoir un référent parlant couramment anglais sur site ?

Lorsque les adjoints anglophones au directeur ne sont pas sur site, ils sont en télétravail et joignables par mail ou sur leur téléphone professionnel.
Aucun incident n'a été remonté à ce jour.

Les membres de la commission insistent sur cette demande. La présence sur site facilite la communication et la réactivité.

11) Est-ce que la direction appliquera le nouveau forfait mobilité durable ? Et à partir de quand

Cette question a déjà été posé lors d'une réunion CSE. L'application du nouveau forfait mobilité durable doit faire l'objet d'une négociation.

12) Est-il envisagé une prime exceptionnelle pour les personnes venues sur site ?

L'attribution d'une prime exceptionnelle pour les personnes venues sur site n'est pas envisagée.

13) A quel moment sera renégocié l'accord sur le télétravail ?

Les négociations sur le télétravail reprendront prochainement.

14) La direction envisage-t-elle une indemnité compensatrice pour les personnes en télétravail afin de compenser les charges liées à la connexion (EDF, portable perso, papier et cartouches imprimante…)

L'attribution d'une indemnité compensatrice pour les personnes en télétravail n'est pas prévue dans le cadre de la situation actuelle.

15) Quel est l'état des lieux de la demande de pose de congés ?

La question des congés est discutée dans le cadre des réunions hebdomadaires avec les organisations syndicales.

16) Pourquoi des jours de RTT posés ont-ils été refusés ? Et seront-ils perdus ?

Les RTT peuvent être posées tout au long de l'année civile, 6 jours peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année n+1. Les jours de RTT dont la dépose aurait été refusée pour des raisons de service pourront être posées ultérieurement dans la limite des règles en vigueur.

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

RÉUNION DU 11 JUIN 2020

1) Pourquoi la modification du planning des chefs d'antenne se poursuit-elle sans accord des salariés en question ?
Organisation du temps de travail et son amplitude auparavant / 4 x 8h25 = 33h depuis le début du confinement 3 x 12h25 = 36h75
De plus en temps normal le week-end (en nuit) : 1 x 8h25 et 2 x 12h25 = 32h75 … à partir de la semaine prochaine 3 x 12h25 = 36h75 !!!!
Le prétexte « de venir moins souvent sur site » a servi à légitimer le passage à 12 heures sans concertation.
Cette modification « temporaire » a été annoncé comme devant se prolonger jusqu'à « pas de date » mais bien que les vacations soient « moins dense », quand on travaille, la présence sur site est bien réelle et l'amplitude horaire ne semble pas respecter le temps de repos compensatoire supplémentaire.
Les chefs d'antenne ne veulent plus subir cette organisation du travail.
A quand une concertation avec le service au pire un retour au planning qui a précédée à l'organisation lié à la période du confinement ?

La direction de la production tient à remercier les chef.fe.s antennes pour leur adaptabilité dans ces moments exceptionnels de pandémie et de confinement. Ce changement d'organisation est lié à l'interruption temporaire de l'émission « Paris-Direct » demandant une attention et une concentration particulière.

Ce dispositif permet d'éviter en priorité la multiplication des déplacements des chef.fe.s d'antenne et facilite les remplacements des personnes absentes.

La direction de la production prévoie d'effectuer un prochain point d'étape le 22 juin.

Conscient des désagréments que certaines personnes peuvent rencontrer, La Direction a toujours travaillé avec le Secrétariat Général sur l'aménagement des plannings suivant les attentes de chacun.

En parallèle, La direction de la production reprend les travaux engagés ces derniers mois autour de la refonte du planning permettant de proposer un cycle à l'ensemble des chef.fe.s d'antennes sur le principe de l'auto-remplacement. Les différents entretiens et ateliers réalisés avec les chefs d'antennes permettrons de proposer des solutions de planning dans les prochaines semaines.

2) Quand les jours flottants (2) apparaitront-ils sur optiweb ?

Les jours flottants sont attribués au plus tard le mois qui suit le fait générateur.

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

Il convient de rappeler que la compensation des jours fériés est d'ores et déjà intégrée dans les cycles de France 24.

3) Comment les salariés peuvent-ils prendre le 1 de 1,46 jour de récupération ?

Comme déjà évoqué lors de précédentes réunions, les collaborateur.trice.s peuvent poser cette journée.

Optichannel attribue les récupérations calculées sur la durée prévisionnelle de la vacation divisée par 7.45 heures (norme prévue par l'accord d'entreprise de FMM. Le compteur permet addition des jours de récupération. Le cumul des chiffres après la virgule (0,46) permet à termes de déposer des journées entières.

4) Pourquoi les bulletins de paye ont-ils du retard ?

Dans les conditions de travail actuelles, les bulletins de salaire sont adressés avec un délai normal.

5) Plusieurs journalistes rémunérés à la pige s'interrogent concernant l'aide financière solidaire versée en cette période de crise sanitaire, certains constatent une variation de revenus et/ou aboutissent à des résultats différents d'après leurs calculs. Comment est calculée l'aide financière solidaire dans le détail ? Nous savons qu'elle est basée sur la moyenne des revenus en 2019, hors variables. Est-ce que le 13ème mois fait partie des variables ? Les CDD effectués en 2019 sont-ils pris en compte ? Les primes de fin de CDD sont-elles également comptabilisées ?

Comme indiqué dans la communication du 8 avril dernier, la direction a mis en place un système de sécurisation pour garantir a minima un revenu moyen dans le contexte national et international actuel qui impacte le volume de travail de certains correspondants, pigistes et intermittents.

Ce revenu de référence été calculé sur la base de la moyenne mensuelle des revenus bruts (hors éléments variables de paie) perçus en 2019. Il est garanti à toutes celles et ceux qui auront travaillé pour les antennes au moins une fois au cours des trois derniers mois (entre le 1er janvier et le 31 mars 2020).

Les éléments variables de paie correspondent au du 13ème mois, au 10ème, la prime d'ancienneté, les primes de nuit, la prime de priorité radio, la prime de précarité …

Il convient de rappeler que la compensation de salaire entre dans l'assiette de calcul du 13ème et du 10ème. Ainsi, la compensation de salaire majore donc ces 2 éléments.

Les rémunérations perçues dans le cadre de contrats à durée déterminée entrent dans le calcul de la moyenne de référence cumulées aux prestations rémunérées à la pige.

La prime de précarité est exclue de la moyenne s'agissant d'un élément variable.

6) Dans une situation où le salarié n'a pas travaillé toute l'année 2019 mais uniquement 6 mois. L'aide financière solidaire est-elle calculée sur la moyenne des 6 mois travaillés, ou sur les 12 mois de 2019 (incluant ainsi dans le calcul les 6 mois où le salarié n'a pas travaillé) ?

La moyenne est calculée sur 12 mois.

Si l'interruption est à l'initiative du de la salarié.e., le calcul de la moyenne est maintenu sur 12 mois.

Les autres situations sont examinées au cas par cas.

7) L'aide financière solidaire pour les journalistes rémunérés à la pige est maintenue pour le mois de juin. Etant donné que le calendrier de paiement des salaires pour les journalistes rémunérés à la

pige s'établit du 8 juin au 12 juillet, est-ce qu'une partie de cette aide financière solidaire sera payée sur la paie de juillet ?

Comme indiqué dans la communication du 8 avril dernier, la direction a mis en place un système de sécurisation pour garantir a minima un revenu moyen dans le contexte national et international actuel qui impacte le volume de travail de certains correspondants, pigistes et intermittents.

Ce revenu de référence été calculé sur la base de la moyenne mensuelle des revenus bruts (hors éléments variables de paie) perçus en 2019. Il est garanti à toutes celles et ceux qui auront travaillé pour les antennes au moins une fois au cours des trois derniers mois (entre le 1er janvier et le 31 mars 2020).

La rémunération prévue pour les mois d'avril, mai et juin a été analysée (prestations effectuées et/ou planifiées) :

- **Si cette dernière est supérieure à la rémunération moyenne mensuelle 2019, il n'y aura pas de versement de compensation ;**
- **Si cette dernière est inférieure à la rémunération moyenne mensuelle 2019, l'écart avec cette moyenne mensuelle sera versé ;**
- **S'il n'y a pas de rémunération prévue pour le mois (ni piges effectuées, ni piges planifiées), la rémunération moyenne mensuelle 2019 sera versée.**

En revanche, les piges annulées par les pigistes et intermittents eux-mêmes ne seront pas payées et ils ne bénéficieront pas du système de sécurisation.

D'autre part, les secrétariats généraux sont très sensibilisés à la situation des non-permanents afin de leur procurer de l'activité et parfois les redéployer dans d'autres secteurs que ceux pour lesquels ils collaborent habituellement.

Aussi, la compensation versée sur le salaire de juin 2020 correspondra au delta entre le revenu de référence de l'année 2019 et les prestations réalisées entre le 12 mai et le 10 juin.

- **Lors de la paye d'avril, nous avons compensé la période entre la mi-mars et la mi-avril**
- **Lors de la paye de mai, nous avons compensé la période entre la mi-avril et la mi-mai**
- **Lors de la paye de juin, nous compenserons la période entre la mi-mai et la mi-juin**

Le dernier versement de cette compensation aura lieu en juillet. Ce versement compensera la période mi-juin, mi-juillet.

8) Certains sujets réalisés par des journalistes rédacteurs francophone en rédaction TV sont ensuite utilisés pour illustrer des articles du site internet. Certains de ces sujets sont diffusés sur le web sans les noms des intervenants, et sans la signature du journaliste à la fin du sujet. Certains journalistes rédacteurs se demandent pourquoi leur nom n'est pas apparu en fin de sujet. S'agit-il d'un simple oubli ou d'une consigne donnée à la rédaction web ?
Voici deux exemples de sujets sans la signature des journalistes rédacteurs auteurs du sujet :

https://www.france24.com/fr/20200603-covid-19-l-oms-annonce-la-reprise-des-essais-sur-l-hydroxychloroquine

Il s'agit d'un problème technique :

- **les sujets remontés et utilisés par le web sont sans synthé**
- **l'outil de publication ne prévoit qu'un seul signataire.**

9) Dans le contexte actuel beaucoup de salariés regrettent de ne pas avoir un accès direct à leur CET...quand sera-il possible d'y avoir accès sans avoir à passer par plusieurs intermédiaires ?

Le solde du CET figure sur le bulletin de salaire.

Le développement dans optiweb a été retardé pendant la période de COVID.

Depuis la relocalisation de la maintenance de l'outil optiweb en France nous a apporté une meilleure qualité de service. Néanmoins certains dossiers sont en transition dont celui du CET.

10) Même si cela a déjà été évoqué en CSE, les salariés en télétravail ou sur site espèrent une prime, un geste de la part de la direction ...

Cette question est régulièrement posée en instance. Le versement d'une prime n'est pas envisagé pour les salarié.e.s en télétravail.

11) Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail ?

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salarié.e.s. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (articles L.4121-1 et s. du code du travail).

12) Est-ce que l'employeur peut obliger ses salariés à faire des tests sérologiques Covid-19 ou PCR ?

La réponse est non sur le principe. Le gouvernement a été clair sur ce point : les tests ne peuvent pas être organisés par l'employeur.

13) Est-ce que l'employeur peut obliger ses salariés à prendre leur température ou faire des contrôles de température ?

Aux termes du protocole national de déconfinement établi par le gouvernement, les entreprises peuvent organiser un contrôle de la température des personnes entrant sur leur site. Ces mesures doivent être proportionnées à l'objectif recherché et offrir toutes les garanties requises aux salarié.e.s concernés tant en matière d'information préalable, d'absence de conservation des données que des conséquences à tirer pour l'accès au site.

En l'occurrence, la mise en place de ce dispositif a fait l'objet d'une information du CSE ainsi que de plusieurs communiqués à destination des salarié.e.s. Les données de santé recueillies ne sont pas conservées par l'entreprise. Lorsque la température excède 37,8°C, l'accès au site est refusé et le.la salarié.e est conduit.e vers la médecine du travail ou vers son médecin traitant. Le refus d'accès au site n'entraine aucune pénalité d'absence et de salaire. Le contrôle de température n'a pas de caractère obligatoire et le.la salarié.e est en droit de le refuser. Le refus du.de la salarié.e ne peut entrainer aucune pénalité d'absence et de salaire (cf plan de reprise FMM).

14) Le médecin du travail peut-il être prescripteur des tests ?

Dans l'hypothèse où le.la salarié.e n'arrive pas à prendre un rendez-vous rapidement avec son médecin traitant, le médecin du travail peut prendre la relève. Cette option n'est pas

systématique et est ouverte lorsque le.la salarié.e rencontre des difficultés pour voir son médecin généraliste.

15) En matière de santé, quelles informations peuvent-être portées à la connaissance de l'employeur ?

Les salarié.e.s ayant des symptômes Covid-19 doivent se manifester auprès de la médecine du travail ou de leur responsable, conformément à leur obligation de veiller à préserver leur propre santé/ sécurité mais également celle de leurs collègues de travail (art L.4122-1 code du travail).

Dans ce cadre, l'employeur ne peut recueillir que les données strictement nécessaires à la mise en place de mesures adéquates de protection, en application de son obligation générale de préserver la santé et la sécurité de ses employés (art 6.1 c du RGPD). La CNIL précise que "peuvent être traités par l'employeur les éléments liés à la date, à l'identité de la personne, au fait qu'elle ait indiqué être contaminée ou suspectée de l'être ainsi que les mesures organisationnelles prises."

16) Si un salarié refuse de faire ces tests est-ce un motif pour le sanctionner ou pour lui refuser l'entrée de l'entreprise ?

CF question 12.

17) Pourquoi le temps de travail de chefs d'antenne, qui a été modifié en raison de la crise avec passage à des vacations de 12h au lieu de 8, doit-il être maintenu en 12h en phase 2? C'est une "Modification temporaire" qui a été imposée et et qui est encore imposée en phase 2 dont on ne sait pas quand elle va se terminer.

Cf. réponse question 1

18) Pourriez-vous éclaircir l'indemnité des frais kilométriques quand on prend sa voiture pour aller à France 24.
D'après les derniers communiqués RH les salariés utilisant leur voiture pour venir sur site en journée sont remboursés en fonction du nombre de kilomètres effectués pour le trajet maison-domicile. Est-ce le cas pour les salariés en horaires décalés (à partir de 23h) qui étaient jusqu'à présent remboursés sur une base forfaitaire (ex 7,50€ pour la zone 1). Est-ce que le mode de remboursement a changé ?

Les modalités temporaires de traitement des indemnités kilométriques ont été précisées mardi 9 juin aux organisations syndicales et sont maintenues jusqu'au 22 juin 2020.

Les salarié.e.s qui perçoivent déjà des indemnités kilométriques doivent soumettre une demande avec le nouveau formulaire et se verront rembourser sur la base appliquée à tous durant cette période. Leur gestionnaire devrait leur envoyer un mail pour les en prévenir. Si un remboursement a déjà été passé en paie, il sera déduit du remboursement calculé selon les nouvelles règles applicables.

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

RÉUNION DU 9 JUILLET 2020

1) Dans une ordonnance du 1er avril, le gouvernement a modifié la date limite et les conditions de versement de la prime défiscalisée d'un montant de 1 000 euros maximum créée, en décembre 2018 : l'objectif de cette « prime Macron » est de permettre à toutes les entreprises qui le souhaiteraient de verser cette somme exceptionnelle à leurs salariés et, en particulier, à ceux qui continueraient de travailler durant la crise. Quand les salariés de FMM qui ont travaillés sur site percevront-il cette prime ou une mesure exceptionnelle ?

   Cette question est régulièrement posée en instance. Le versement d'une prime n'est pas envisagé.

2) Quand les salariés en télétravail percevront-ils une indemnité forfaitaire ?

   Cette question est régulièrement posée en instance. Le versement d'une prime n'est pas envisagé pour les salarié.e.s en télétravail.

3) Quel est le critère pour qu'un salarié soit sur site ?

   Les critères sont définis dans le plan progressif de retour à la normal - Phase 2 et phase 2bis de transition avec les grilles d'été. Ces critères ont été rappelés dans le Communiqué Interne paru le 17 juin 2020.

   Depuis le 22 juin les salariés placés en télétravail complet depuis le début du confinement (notamment les services supports et certaines fonctions éditoriales) reviennent sur site selon le principe 80% en télétravail et 20% en présentiel. Ce retour s'inscrit dans le cadre d'un planning validé préalablement établi avec la hiérarchie qui contacte les salariés concernés.

   Certains présentateurs, chroniqueurs et personnels techniques, maquilleurs/euses, coiffeurs/seuses reviennent également sur site selon les planifications communiquées par chaque média et service.

   Le principe que seuls les personnels planifiés se rendent sur site reste en vigueur. Aucune venue de salarié n'est autorisée sans accord formel de sa hiérarchie.

   Les collaborateurs revenant pour la première fois après une longue période doivent répondre à un auto-questionnaire de santé afin :

   - **d'évaluer leur état de santé quelques jours avant leur retour,**
   - **de s'assurer que cette reprise ne présentera pas de risque de contamination pour soi et les autres,**
   - **et d'être orienté vers le service de santé au travail si nécessaire.**

   En vigueur depuis le début de la phase 2, ce questionnaire est transmis par la hiérarchie aux salariés concernés, il est également disponible sur Sésame.

   Pour faciliter l'appropriation des nouvelles règles dans l'entreprise et leur respect par tous les collaborateurs présents sur site, la Direction invite les salariés à visionner la vidéo illustrant le parcours type à France Médias Monde. Cette vidéo a été réalisée avec le médecin du travail.

4) Quel est le critère pour qu'un salarié soit en télétravail ?

Les critères ont été définis dans le Plan de retour progressif à la normale présenté en CSE.

5) Les organisations du travail avec des postes en télétravail vont-elles perdurer et avec quel modalités et amplitudes ?

Les modalités et les amplitudes sont redéfinies dans la phase 3, présenté en CSE du 23 juillet 2020.

6) Tout est fait sur site pour éviter le contact, mais aux cabines d'inserts quand on doit enregistrer un son, on est obligé de mettre le casque de la cabine. Dans qu'elle mesure cela ne contrevient pas aux efforts de prévention et de protection ? Quelles solutions proposées ?

Les cabines et les studios sont équipés d'embase de 6,35 pour connecter les casques. Aussi, les casques distribués par le parc de prêt sont équipés de connecteur 3,5 avec un adaptateur 6.35. Il n'y a donc aucun problème mécanique pour connecter son casque personnel dans les cabines et les studios.

7) Pourquoi les salariés n'ont toujours pas d'accès direct à leur CET ?

Le solde du CET figure sur le bulletin de salaire.

Le développement des compteurs de CET dans optiweb a été retardé pendant la période de COVID.

8) À France 24 pourquoi le statut de « réserviste » reste en place pour certains salariés et pas d'autres ? (des plannings envoyés pour le mois de juillet ne mentionnent aucun jour réserviste et 4 jours de présence sur site toutes les semaines)

Le secrétariat général a veillé à répartir équitablement ces réserves entre les journalistes concernés, avec une vision sur l'ensemble du mois.

9) La règle des 3 ou 4 jours Max de présence sur le site en fonction des cycles reste t-elle en vigueur pour juillet et août ?

Cette question a été évoquée lors du CSE présentant la phase 2 Bis du Plan de retour progressif à la normale.

Pour rappel, la règle en vigueur pendant le confinement et au début du déconfinement était, dans la mesure du possible, de ne pas faire venir sur site un salarié plus de quatre jours consécutifs.

L'application stricte de cette règle cette règle n'a plus cours depuis fin juin.

10) Comment se passe la gestion des congés pour ceux qui ont besoin de les garder pour le dernier trimestre ?

La visibilité sur l'organisation des congés est essentielle pour la gestion des effectifs de l'entreprise. Cette anticipation permet une meilleure gestion des congés.

11) Certains salariés journalistes n'ont pas encore récupéré leur carte presse renouvelée. Où et comment retirer sa carte 2020 ?

Les journalistes doivent s'adresser à leur gestionnaire de paie en leur envoyant un email au préalable pour vérifier que la carte a bien été reçue et quels sont les jours de présence dudit gestionnaire de paie pour pouvoir la récupérer. Cette carte peut également être récupérée auprès du PC sécurité.

12) Une journaliste MCD s'est manifestée plusieurs fois pour reprendre son émission, traitant de l'actualité. La reprise de son émission semble être écartée par sa hiérarchie pour des raisons non objectives. Pourquoi cette mise à l'écart ?

L'émission a été suspendue durant la période de COVID 19 puis durant la grille d'été.
La reprise de cette émission sera examinée pour la rentrée.

13) Quel est précisément le rôle des cabinets en charge de suivre la consultation interne sur le télétravail ? Et quel budget est accordé à cette mission ?

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

14) A l'heure où le recours au numérique est de plus en plus important, quelles sont les différentes actions mises en place par Direction en matière de droit à la déconnexion ? Un droit que beaucoup de salariés à FMM ont du mal à faire valoir en interne.

La Direction rappelle qu'une charte sur le droit à la déconnexion a été mise en place le 26/11/2019 pour l'ensemble des salariés de FMM. Elle est disponible sur l'intranet de l'entreprise.

15) Des stagiaires ont rejoint FMM en pleine crise du Covid. Comment La Direction s'assure-t-elle de leur intégration/suivi au sein de l'entreprise ?

Seuls les stages rémunérés ont été maintenus durant la période COVID. Les stages ont été effectués en télétravail (à l'exception des stages d'assistanat rédaction en chef à partir du 11 mai - première phase de déconfinement).

Les managers / tuteurs ont tout mis en œuvre pour accompagner les stagiaires et leur communiquer les conditions sanitaires mises en place sur site en cas de retour un jour par semaine sur site.

16) Y-a-t-il un maintien des primes pour les salariés qui ont été contraint d'utiliser l'arrêt de travail pour garde d'enfant spécialement pendant la 1re partie de la crise du Covid 19 ?

L'arrêt de travail pour garde d'enfant, mis en place par le gouvernement, est considéré comme un arrêt de travail. Il n'y a pas de maintien des primes de nuit pendant les arrêts de travail. Le maintien de primes de nuit n'est assuré que lorsque le changement de planification est à l'initiative de l'employeur.

17) La direction de France 24 a proposé à une salariée de faire du télétravail à partir du 1er mai, après la fin de la période d'arrêt de travail pour garde d'enfant permis au début du Covid. Ce télétravail a été présenté à l'initiative du secrétariat général, en recherche de solution pour combler un manque de sujet du service magazine. A aucun moment une alternative au télétravail pour les mag (comme continuer en matinale, présence sur site, chronique depuis son domicile par exemple) n'a été proposée à cette salariée.
Cette salariée est en cycle de matinale depuis six ans, et à trois reprises, les membres du service planning lui ont assuré que son cycle serait suivi et les primes maintenues comme pour tous les salariés qui ont vu leur planning bouleversé par la crise.
Or, la salariée a appris qu'elle ne toucherait pas ses primes pour mai et juin, car le choix de la mettre en télétravail pour les mag a été révisé comme une convenance personnelle au bénéfice de la salariée (qui a 2 enfants en bas âge).
Alors que ça aurait été plus facile pour la salariée de revenir sur son cycle de matinale, grâce aux jours de "réserves" par exemple, mais cette option ne lui a jamais été proposée.
Ceci est d'autant plus étonnant, qu'un autre journaliste homme également cyclé en matinale, travaillant en journée en télétravail a lui bien conservé ses primes.
Donc pourquoi pas le même traitement pour cette salariée ? Est-ce que c'est parce que c'est une femme ?
Est-il possible de régulariser sa situation en accord avec les dispositions que la direction a prises depuis le début de la crise ?

La Direction a effectivement indiqué que les primes d'horaires décalés seraient versées aux salariés dont la planification était modifiée par l'allègement ou l'aménagement des grilles consécutifs au COVID 19 et au confinement.

Dans le cas de la journaliste citée dans la question, le changement de cycle n'est pas lié à ces aménagements, il n'est pas à l'initiative de l'employeur. En effet, elle a souhaité, pour des raisons d'ordre personnel, être affectée sur des vacations de journée alors que les vacations de matinales prévues dans son cycle étaient maintenues.

Par conséquent, le maintien des primes de matinales n'a pas à s'appliquer.

La situation de l'autre journaliste est différente car le changement de cycle est à l'initiative de l'employeur.

Un entretien téléphonique sera organisé entre la salariée concernée, le secrétariat général et le RRH pour mettre à plat la situation et les différents points de vue.

18) F24 : pourquoi y-a-t-il un décalage d'une semaine entre la reprise de la grille de rentrée midinale-soirée et celle de la matinale ?

Le décalage entre la reprise de la grille de rentrée midinale-soirée et celle de la matinale existe tous les ans lors de la mise en place de la grille d'été.

Pour faciliter l'organisation, la reprise débute par les minimales-soirales puis une semaine plus tard les matinales.

19) F24 : Y-aura-t-il un retour complet des équipes Internet avant la rentrée de septembre ? Si non, quelle est la date de retour complet envisagé ?
(Question qui s'applique à de nombreux services, non dépendant des grilles estivales)

L'organisation de la phase 3 sera présentée en CSE du 23 juillet. Elle prévoit notamment le retour des salariés selon le principe d'une organisation à 40% de collaborateurs en télétravail et 60% en présentiel étendu à l'ensemble des services. La date de début de cette phase 3 sera arrêtée à la rentrée.

20) Une salariée a constaté que les points de retraite complémentaire ne figurent pas dans son relevé de carrière depuis 2017, est-ce un cas isolé ? Comment procéder pour le rectificatif ?

AUDIENS nous a confirmé par mail du 20 janvier dernier que nos déclaratifs 2017 (déposés en janvier 2018) viennent d'être traités :

« *Nous vous confirmons avoir intégré la DADS-U 2017 des salariés de France Médias Monde selon les informations présentes dans cette DADS-U, et que leur droits retraite 2017 ont été (ou serons très prochainement) actualisés en conséquence.* »

Bien évidemment, la DRH effectue le lien entre Audiens et les salariés, si des situations particulières nécessitent d'être réglées. Par ailleurs, la DRH conseille à tous les salariés souhaitant préparer leur retraite ou faire le point sur leur carrière et leur cotisation de prendre contact avec l'assistante sociale à cet effet. Cette dernière est salariée d'Audiens.

21) Question orale : La Direction prévoit-elle de payer les récupérations ayant expiré selon des dispositions de l'accord d'entreprise ?

Le paiement n'est pas envisagé à ce jour. La Direction souhaite privilégier la prise des récupérations.

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

RÉUNION DU 15 septembre 2020

Télétravail :*

1) Les élus demandent une clarification en ce qui concerne les postes et personnes pour lesquels les dernières dispositions de la direction pour faire face à la crise sanitaire (un jour de Télétravail par semaine) ne sont pas applicables et pourquoi ? Pour les rédactions l'équation est plutôt évidente, Mais pour les services de documentation, maintenance téléphonie et prêt matériel de FMM, elle l'est moins.
    a.

La communication du 26 août dernier précise le cadre dans lequel s'inscrit le télétravail.

Ainsi, France Médias Monde a adapté son organisation à compter du lundi 31 août afin de permettre le fonctionnement durable de ses activités tout en maintenant un niveau élevé de prévention sanitaire, au regard de l'évolution des indicateurs faisant état d'une circulation préoccupante du virus en France, tout particulièrement en Île-de-France, et dans de nombreux pays, et conformément aux recommandations des pouvoirs publics.

Cette nouvelle étape dans notre organisation du travail, a été présentée par la direction aux représentants du personnel le 25 août 2020.

En cohérence avec le reste du secteur de l'audiovisuel public, elle se traduit, dans un premier temps, par une mise en œuvre partielle de la phase 3 du plan de retour à la normale permettant la poursuite du renforcement des antennes, tout en continuant de privilégier le travail à distance à chaque fois que possible.

Afin de limiter l'augmentation des effectifs du site, conformément aux recommandations des pouvoirs publics, le travail à distance continue à être privilégié. Le principe général de la proportion 80% en télétravail et 20% sur site (soit 4 jours / 1 jour) aujourd'hui en vigueur pour les activités non critiques est maintenu pour les salariés concernés et fait l'objet d'une organisation concertée avec la hiérarchie.

Cette règle générale peut être adaptée en fonction des nécessités du service, notamment dans le cadre du développement de certains projets. En outre, en cas d'urgence et à la demande de leur hiérarchie, les salariés en télétravail doivent être en mesure de rejoindre leur poste sur site, aux jours et aux heures de leur activité, dans un délai raisonnable ne pouvant excéder une demi-journée. A priori le télétravail n'est pas toujours adapté aux services cités dans la question (maintenance téléphonie, prêt de matériel).

L'organisation pourra être amenée à évoluer en fonction du contexte sanitaire au cours des prochaines semaines.

2) La direction peut-elle identifier les postes indispensables tous les jours du cycle ?

Afin de limiter l'augmentation des effectifs sur site, conformément aux recommandations des pouvoirs publics, le travail à distance continue à être privilégié. Le principe général de la proportion 80% en télétravail et 20% sur site (soit 4 jours / 1 jour), aujourd'hui en vigueur, est maintenu pour les salarié.e.s concernés et fait l'objet d'une organisation concertée avec la hiérarchie.

Cette règle générale peut être adaptée en fonction des nécessités du service, notamment dans le cadre du développement de certains projets. En outre, en cas d'urgence et à la demande de leur hiérarchie, les salarié.e.s en télétravail doivent être en mesure de rejoindre leur poste sur site, aux jours et aux heures de leur activité, dans un délai raisonnable ne pouvant excéder une demi-journée.

Sous réserve que l'activité le permette et que ceux-ci soient organisés avec la hiérarchie, des horaires de travail décalés pourront être mis en place.

<u>Pour mémoire, la mise en œuvre partielle de la phase 3</u> prévoit :

Pour RFI

- **reprise des journaux double cibles et double présentateurs de la grille en français à 8h30, des vacations de présentateurs dédoublées entre la matinale et la mi-journée, et des sessions d'information du soir avec débat et décryptage ;**
- **augmentation des effectifs au sein des rédactions de langues, avec notamment la reprise des trois émissions bi-médias en espagnol et de la seconde demi-heure d'antenne en brésilien (à compter du 7 septembre) ;**
- **maintien d'un nombre maîtrisé d'invités en studio pour garantir les protocoles sanitaires ;**
- **maintien de la règle d'une journée hebdomadaire de présence sur site pour les collaborateurs pour les services concernés.**

Pour FRANCE 24

- **reprise des « Paris direct » sur les chaînes en français, en anglais et en arabe (midinale et soirale à partir du 31 août, et matinale à partir du 7 septembre) ;**
- **reprise des « Débats » sur les chaînes en français, en anglais et en arabe ;**
- **retour de l'ensemble des chroniqueurs internationaux, économie, sports, revue de presse ;**
- **réinstallation de l'information dans les studios du 1er étage et les régies du 2ème étage pour améliorer la capacité d'enregistrements de magazines en semaine ;**

- **maintien d'un nombre maîtrisé d'invités en studio pour garantir les protocoles sanitaires**
- **maintien de la règle d'une journée hebdomadaire de présence sur site pour les équipes de la rédaction web, des Observateurs, d'InfoMigrants, du service Invités, des prévisions et du Secrétariat général.**

Pour MCD

- **retour des présentateurs des journaux et des magazines ;**
- **maintien d'un nombre maîtrisé d'invités en studio pour garantir les protocoles sanitaires.**

Pour la DTSI

En conséquence, la présence de personnels techniques supplémentaires sur site accompagnera la montée en puissance des offres éditoriales comme prévu en phase 3.

Comme jusqu'alors, la présence des collaborateurs à France Médias Monde continuera à s'inscrire dans le cadre d'un planning validé, préalablement établi avec la hiérarchie.

Il est rappelé que la planification sur site établie avec vos responsables hiérarchiques revêt un caractère obligatoire de présence à France Médias Monde.

3) Le nombre d'effectifs par service est dépassé dans plusieurs cas. La direction peut-elle rappeler la règle et les jauges par open space et par service ?

La Direction est attentive à l'occupation de l'espace notamment dans les open-spaces.
Il convient d'établir un planning des présences sur site pour éviter la "surcharge". Il est possible que des enregistrements nécessitent une présence plus importante. Aussi, il est possible d'utiliser des espaces non occupés en lien avec les secrétariats généraux ou les chef.fe. s de service concerné.e.s.

4) A FMM il existe, en général, un manque de communication entre les encadrants et leurs équipes. En ce moment même il est plus que nécessaire d'échanger et de s'organiser ensemble. Or la répartition du télétravail et du travail en présentiel est souvent floue et faite au cas par cas. Le télétravail éloigne aussi les collaborateurs de la vie de l'entreprise. La direction peut-elle faire en sorte que le message soit clair et qu'il soit bien relayé par les responsables et encadrants N+1 ? un échange ou une brève réunion d'équipe sont largement suffisant.

Il convient de rappeler le contexte exceptionnel dans lequel se trouve actuellement France Médias Monde et qui a nécessité de revoir nos pratiques professionnelles et managériales pour nous adapter.

Des formations ont été mises places dès le mois de juin pour accompagner les managers dans cette nouvelle relation de travail.

La Direction a donné pour consigne aux managers de maintenir le lien avec les salarié.e.s en télétravail.

5) Les élus demandent que les mesures de la direction visant à favoriser le télétravail soit suivies d'une mise à disposition de matériel fiable aux collaborateurs. Le télétravail a pointé des inégalités matérielles entre les journalistes et techniciens qui ont eu accès à un PC reportage et ceux qui doivent faire avec leurs propres moyens.

Des budgets ont été débloqués pour faire face aux besoins de matériels adaptés pour les collaborateur.trice.s.

6) En attendant, et face à l'échec de Citrix (dans certains cas les journalistes n'ont pas pu l'utiliser car défaillant pendant toute la durée de la crise), la direction peut-elle doter certains collaborateurs d'une licence Dalet sur leur ordinateur personnel ?

Il n'est pas envisageable de déployer des licences DALET sur des postes externes en raison des licences et des droits d'exploitation uniquement autorisés en interne. Les personnes qui ont des problèmes pour se connecter à CITRIX peuvent appeler le support informatique. Des solutions ont déjà été trouvées.

7) Où en est la direction en ce qui concerne le plan de départ dans les rédactions en langue de RFI et MCD ? Qu'en est-il du redéploiement rédactionnel ? Quel est le projet éditorial de la direction ?

Un calendrier social a été diffusé aux élu.e.s du CSE.

8) Après des mois pendant lesquels les collaborateurs sont venu sur le site à Vélo, ne faudrait-il pas réfléchir à une meilleur indemnisation et/ou a un moyen de promouvoir ce moyen de transport ?

Aujourd'hui, l'abonnement Velib est remboursé au même taux que le pass navigo (55%). Ce remboursement se cumule avec le remboursement pass navigo.

9) Les budgets de mission n'ont pas été utilisés dans leur totalité suite aux restrictions de mobilité en France et à l'étranger qui ont duré plusieurs mois et qui durent encore avec la fermeture de certaines frontières. Ce budget sera-t-il reporté pour l'année suivante ?

Cette question ne concerne pas la commission des DP, toutefois la Direction rappelle que l'impact de la COVID sur les budgets s'apprécie au niveau global de la société.

En effet, certains budgets sont reportés, d'autres sont en économie (missions) et d'autres en surcoût (services généraux).

10) Pendant la grille allégée de Rfi le service Afrique et Monde ont mis en commun certaines prestations, dans le but de faire face à la crise sanitaire et pour une meilleure organisation. Ces dispositions, ainsi que d'autres restrictions rédactionnelles seront-elles pérennisées après la crise? (si on est encore là et si on arrive a voir la fin de la crise bien entendu!!)

La Direction rappelle qu'il n'y a pas de restrictions rédactionnelles.

Depuis la rentrée, un journal supplémentaire a été ajouté en matinale Afrique, le.la présentateur.trice dédié.e d'Afrique midi est revenu.e, le Débat, le Décryptage et les Dessous de l'Infox ont repris.

Les 2 anchorman.woman Monde et Afrique ont été maintenu.e.s. Ils interviennent actuellement sur une antenne commune.

11) Concernant les demandes d'acompte (ou avance sur salaire), pouvez-vous détailler la procédure que le salarié doit suivre pour que sa demande soit acceptée ? (à qui l'adresser, les délais, ...etc)
Qui valide la demande ?
Est-ce qu'une demande d'avance peut-être refusée ? Si oui, sur quel critère ?
Quelle est la personne référente pour ces demandes ?
Est-il possible de faire une communication aux salariés pour expliquer tout ceci ?

Les demandes d'acomptes sont à adresser par les salarié.e.s à leur gestionnaire de paie au plus tard le mardi pour un paiement le jeudi.
Les acomptes sont acceptés chaque semaine sauf celle du virement de la paie, ce qui signifie qu'une demande reçue le mercredi de la semaine précédant le virement de paie puisse être refusée.

12) Concernant les récupérations périmées, lors de la dernière réunion DP vous nous disiez que la direction ne souhaitait plus les payer. Pouvez-vous donc nous confirmer que les récupérations qui apparaissent comme expirées dans optiweb peuvent être posées par le salarié ?

La Direction rappelle que les récupérations ont pour vocation à être prises par les salarié.e.s.
L'accord d'entreprise prévoit un délai pour prendre les récupérations :

- **Les récupérations sont prises à l'initiative du salarié dans un délai maximum de trois 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 dans les deux mois suivants est proposée par le salarié.**

Passé ce délai, les récupérations doivent être prises rapidement, même si elles ne sont plus "posables" dans Optiweb. Comme leur dépose après ce délai nécessite un traitement manuel, la demande doit être faite auprès du planning.

13) Des salariés se voient refuser des remboursements de notes de frais correspondant à des dépenses de transport faites avant le 16 mars (donc la période covid), apparemment parce qu'ils les auraient déposer trop tardivement.
Pouvez-vous rappeler quels sont les délais impartis pour déposer une note de frais ?
Même si ces délais n'ont pas été respectés, cela revenait pour ces salariés à déposer des notes de frais en mars ou en avril, en plein confinement, et en plein bouleversement, tant professionnel que personnel, et alors même que certain venait travailler.
Compte-tenu que les priorités de cette période étaient bien autres que de pointer une note de frais (tant pour les salariés que pour les secrétariats généraux), est-il possible de faire exception à ces délais, ne serait-ce que par respect pour l'engagement des salariés à travailler dans des conditions particulièrement dégradées ?
Parallèlement il y a un énorme retard sur le remboursement des frais de missions ou de transport. Comment l'expliquer ? Comment refuser des notes de frais aux salariés alors même que les remboursements ne sont pas faits dans les délais ? Est-il possible de rappeler à l'ordre les services concernés car les frais engagés notamment pour les missions sont conséquents et avoir un remboursement 2 mois après le dépôt n'est tout simplement pas normal.

Le délai limite pour déposer ses notes de frais est de trois mois. Les secrétariats généraux appliquent une certaine tolérance pour les salarié.e.s en prenant en compte la crise covid et la survenue du confinement.

Cependant, certaines notes de frais déposées cet été pour des frais remontant avant le confinement, à décembre ou janvier, ont été rejetées.

En règle générale quand un.e salarié.e dépose au service mission une note de frais en retard, la première fois, il est averti.e par mail qu'il.elle est hors délai mais que sa demande sera traitée. La deuxième fois, la demande est refusée.

Avec la prise en charge par FMM des frais kilométriques pendant et après le confinement, les demandes de remboursement ont fortement augmenté. Par ailleurs, la charge de travail des chargés de planning était aussi plus forte du fait de la réorganisation de la rédaction. Pour ces raisons le secrétariat général de France 24 a effectivement pris du retard dans le traitement des demandes de remboursement. Ce retard est en cours de résorption.

14) Pour un salarié avec un statut d'invalidité, en cas d'arrêt maladie en lien avec l'invalidité, est-ce que la subrogation de salaire fonctionne ? (ou un système similaire)

Si oui, sur quelle durée ? Pour quel montant ?
Si non, pouvez-vous expliquer pourquoi ?
Si non, quel dispositif l'entreprise met-elle en place ?
Quel rôle joue la Prévoyance dans ce cas de figure ?

Dans le cas où un salarié subirait une perte de revenu importante malgré tout, qu'est-ce que l'entreprise peut mettre en place pour accompagner le salarié ?
Dans le cas où rien ne serait fait, pourquoi y-aurait-il une différence de traitement entre les salariés malades « en mode Sécu » et les salariés malades « en mode invalidité » ?

France Médias Monde opère la gestion des longues maladies et invalidités dans le strict respect du code du travail, du code de la sécurité sociale, et des accords conventionnels en vigueur.

Ces règles impliquent que dans certaines situations, une perte très partielle de revenus puisse survenir et également que la subrogation ne soit pas étendue à l'intégralité des revenus du.de.la salarié.e.

L'assistante sociale est là pour conseiller les salarié.e.s et les informer des aides auxquelles ils ont droit.

La subrogation ne fonctionne pas lorsque le.la salarié.e est en invalidé à temps partiel thérapeutique avec en parallèle le versement d'une pension d'invalidité.

15) Nettoyage des postes de travail - Selon les informations et protocoles reçus par mail pour préparer la rentrée, les chroniqueurs sont responsables de nettoyer leur espace avant et après leur passage à l'antenne. La première semaine d'expérience a montré la limite de l'exercice. Comment imaginer qu'une personne se saisisse d'un spray et de lingette pendant qu'à 1m50 de lui.elle le direct continue et le.la présentateur.trice continue d'égrainer l'info ? Ne serait-il pas judicieux que comme pour les invités, ce soit l'assistant plateau qui gère le nettoyage de ces espaces au moment le plus opportun pour l'antenne ?

Les protocoles de désinfection ont été mis en place avec la Direction de la production et le médecin du travail. Des tranches horaires ont été mises en place pour assurer le passage du service nettoyage pour une désinfection. Le reste du temps chaque personnel est responsable de son poste de travail et doit nettoyer son espace.

- **Le protocole de désinfection des postes de travail en Studios A & B, et en plateaux News, a été établi avec le Dr Genty. Il est de la responsabilité de chaque journaliste (présentateur / chroniqueur) de garantir la bonne désinfection de son poste de travail.**
- **Cette mesure sanitaire consiste à désinfecter son matériel, avant utilisation, avec des lingettes mises à disposition sur les caissons en studios, ou au poste de l'assistant plateaux.**

16) Les équipes du service de nettoyage passent-elles encore au moment des changements de vacations des différents métiers comme c'était le cas les mois précédents ? Si non, quand passent-elle ?

Un planning de disponibilité des espaces a été mis en place par la DTSI. Les équipes du service de nettoyage passent en fonction de ces disponibilités.

16) La mise en place des plexiglas sur certain poste de travail permet-elle de s'affranchir du port du masque ?

La mise en place des plexiglas sur certains postes de travail ne permet pas de s'affranchir du port du masque. La règle prévalant est le port du masque en entreprise.

Pour les postes proches ne permettant pas un espacement de plus de 1m50 les services généraux ont installé un plexiglas en complément.

17) La climatisation marche à plein régime à certains postes de travail. Des salariés qui se sont plaint d'avoir trop froid et ont fini par s'enrhumer à cause de ça se sont vus demander de faire un test PCR...
Est-il possible de régler une fois pour tous ces problèmes de climatisation qui durent depuis de nombreuses années ?
Est-il opportun en période de COVID d'utiliser la climatisation surtout quand celle-ci est défaillante depuis de nombreuses années ? Le ministère de la santé et l'OMS préconisent, afin de garantir un renouvellement de l'air et l'évacuation des pollutions, une aération par ouverture des fenêtres. Pourquoi les fenêtres ne sont plus ouvertes à FMM ?

Entre mai et août, tous les filtres de climatisation ont été remplacés à FMM, les grilles nettoyées, les moteurs contrôlés. Une soixantaine de moteurs défaillants (sur plus de 1000 installés à FMM) ont été identifiés et seront remplacés avant la fin de l'année.

Le système existant à FMM, dit "CVC", combine à la fois le Chauffage, la Ventilation, et la Climatisation.

En fonction du paramétrage des boitiers de climatisation, et du logiciel de contrôle à distance (GTB), ce système CVC alterne le froid et le chaud, un flux d'air faible ou important. Une fois les températures de consigne atteintes, il se met en veille.

Si les consignes sont souvent modifiées, ou les boitiers éteints puis rallumés quelques temps après, le système CVC fonctionne à plein régime, sans aucune stabilisation possible. Cela se produit principalement dans les secteurs où les salarié.e.s ont des besoins différents (certains ont trop chauds, d'autres trop froids).

Les ressentis de chacun.e peuvent être très différents en matière d'ambiance thermique.

De surcroît, en fonction du positionnement d'un poste de travail vis à vis des grilles de soufflage, la réception des flux d'air est extrêmement différente.

Idéalement, il conviendrait de figer une fois pour toutes les paramétrages des systèmes CVC. Hélas, ces paramétrages ne conviendraient pas à tous.

C'est pour cette raison que des boitiers de climatisation ont été mis à disposition des salarié.e.s, et qu'en cas de soucis récurrents, les salarié.e.s peuvent adresser un courriel à

l'équipe de maintenance Engie Cofely via l'adresse suivante : Support.climenergie@ francemm.com

Toutes les demandes sont traitées par les techniciens.

L'ouverture des ouvrants pose une question de sécurité et perturbe le fonctionnement du système de clim. Un système de CVC ne peut pas fonctionner correctement dans un bâtiment lorsque des ouvertures sur l'extérieur sont activées.

18) Comment le salarié doit procéder avec FMM lorsque son enfant est mis en quatorzaine pour cause de fermeture d'école ou de crèche et que le parent salarié ne peut pas télétravailler ? Que prévoit FMM pour ce cas de figure ?

Ces situations sont toutes étudiées au cas par cas.

19) Est-il judicieux et pertinent qu'un.e directeur.rice se permette de dire au management intermédiaire qu'il.elle les « autorise à hurler (sic) sur les salariés qui ne porteraient pas de masque » et qu'il.elle leur « donnait sa bénédiction » ?
Est-ce une nouvelle directive de management de nourrir un climat de tension et d'agressivité entre collaborateurs et entre subordonnés ?
(Merci de ne pas répondre que c'était certainement de l'humour ….)

La Direction de France 24 ne voit pas à quel événement cette question fait allusion

Le port du masque figure dans le règlement d'entreprise, à chacun de le respecter et de le faire respecter.

La culture de la tension ou de l'agressivité n'a jamais fait partie de la culture d'entreprise.

20) A la suite des visites périodiques organisées par la médecine du travail, le médecin édite une fiche d'aptitude médicale. A qui est-elle transmise dans l'entreprise ?

La fiche d'aptitude médicale est transmise à la DRH. Si à l'issue de la visite il y a des restrictions particulières, elles sont transmises à la hiérarchie, les secrétariats généraux et le RRH.

21) Les salariés du service Distribution, ont été très surpris du silence total de la Présidence suite au départ de Marc Fonbaustier. Aucun email pour leur signaler vers qui se diriger alors que chez CFI Thierry Delphin est en intérim. Les salariés en question se sentent de ce fait très peu considérés. Pouvez-vous expliquer cette absence de communication ?

En attendant le recrutement du nouveau directeur de la stratégie, Les salariés du service "distribution" doivent se retourner vers leurs directeurs.

Serge SCHICK succède à Marc FONBOSTIER au poste de Directeur du développement international et des ressources propres, et devient ainsi membre du comité exécutif à compter du 17 septembre 2020 (cf. Communication interne du 16 septembre 2020).

22) Comment s'effectue l'attribution du don de congés d'un salarié à un autre ? Quelle est la procédure ?

Le don de congés doit viser un salarié identifié. Le salarié souhaitant faire un don à un autre salarié en fait la demande à l'employeur (ex : RRH), en précisant le nombre et la qualification des jours donnés.

Pour rappel, le dispositif de don de jours permet à un.e salarié.e de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris (jours correspondant à la 5ème semaine de congés payés, RTT, jours CET et tout autre jour de récupération non pris) au profit :

- d'un.e collègue qui doit assumer la charge d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;

- d'un.e collègue qui vient en aide à une personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité, à condition que cette personne soit son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un PACS, un ascendant, un descendant, un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L.512-1 du code de la sécurité sociale, un collatéral jusqu'au 4ème degré, un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au 4ème degré de son conjoint, son concubin ou partenaire lié par un PACS, une personne âgée ou handicapée présentant un lien avec le salarié etc.

Le.la salarié.e bénéficiaire d'un don de jours de repos peut s'absenter pour la durée des jours qui lui ont été cédés, sans durée maximale pour cette absence. La prise peut être continue ou fractionnée. Son salaire est maintenu pendant son absence.

Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif et le.la salarié.e conserve tous les avantages qu'il avait acquis avant son absence.

23) Si un salarié fait un don de jours sans identifier le bénéficiaire, comment ses jours sont-ils distribués ?

Le don de congé doit viser un.e salarié.e identifié.e.

24) Certains collaborateurs journalistes rémunérés à la pige chez France 24 bataillent depuis plusieurs mois pour obtenir le paiement de leur 13ème mois sachant qu'ils remplissent les conditions, à savoir être titulaire de la carte de presse. Quelle démarche doivent-ils faire pour obtenir régularisation de leur situation ?

Il est rappelé que les pigistes doivent fournir l'attestation de carte de presse à leur gestionnaire dès obtention pour permettre le versement du 13ème mois.

A réception, le.la gestionnaire fait le nécessaire en paie pour le mois en cours et à venir. En revanche, le rappel de salaire nécessite un calcul manuel qui nécessite un délai de traitement.

La rétroactivité est plafonnée à 3 ans à date de réception de la demande par le gestionnaire paie.

25) Une fois la régularisation effectuée, est-ce que la régularisation sera rétroactive au mois d'obtention de la carte de presse ?

Réponse à la question 24.

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

RÉUNION DU 8 octobre 2020

1) Il y a des salariés qui ont constatés des erreurs sur le nombre de jours sur leur CET, comment obtenir la rectification ?

Les salarié.e.s qui ont constatés des erreurs sur le nombre de jours sur leur CET doivent prendre contact avec leur gestionnaire de paie.

2) A quand l'ouverture de négociation sur le télétravail ?

L'ouverture de négociations sur le télétravail est prévue et devra se caler dans un calendrier social chargé. Les réunions de négociation ne se tiendront pas pendant les vacances scolaires.

3) Un voir plusieurs cdd ont été attribués à l'édition à F24 sans aucun appel à candidature ... comment l'expliquer ?

Les remplacements de plus de 3 mois au sein de la rédaction de France 24 font l'objet d'un appel à candidature sauf cas exceptionnels.

4) Pourquoi des pigistes récemment recrutés passent-ils devant des pigistes qui collaborent depuis plusieurs années ? Sur quels critères ?

Les pigistes sont employé.e.s en fonction des besoins de l'entreprise, de leurs compétences et de leur disponibilité compte tenu de la multitude de leurs employeurs.

5) Pourquoi la direction n'accuse-t-elle pas réception des candidatures pour les salarié.e.s en interne qui font acte de candidature sur un poste ? Quelle est la procédure pour les candidatures externes ?

Un accusé de réception automatique est envoyé lorsque les candidatures sont adressées sur l'adresse mobilité interne.
En ce qui concerne les candidatures externes, les personnes qui postulent via notre outil de gestion « Multiposting », reçoivent un accusé de réception automatique.
Par ailleurs, lors de candidatures spontanées, une réponse est adressée soit par mail ou par courrier postal aux candidat(e)s en l'absence d'adresse mail mentionnée sur la candidature.

6) Comment sont traitées les indemnités kilométriques pour les personnes qui habitent loin et qui sont perdantes depuis le passage au forfait ?

La DRH recevra personnes concernées. Il s'agit uniquement de collaborateur.trice.s de l'ex-entité RFI habitant en dehors des 5 zones et qui auraient pu avoir des pertes suite à l'instauration du nouveau barème.

7) Combien de personnes par jour à la cantine par rapport aux salariés sur site

Sur une semaine, le nombre de collaborateur.trice.s à la cantine est

- **matin : 71 personnes en moyenne**
- **midi : 230 personnes en moyenne**
- **soir : 82 personnes en moyenne**

8) La direction a-t-elle revue le contrat avec le prestataire du restaurant d'entreprise ? Quelles conséquences pour FMM ?

Le contrat avec le prestataire du restaurant d'entreprise n'a pas été revu.

9) L'hypothèse d'une ionisation par UV est-elle en réflexion ? Y- a-t-il un calendrier pour la nébulisation ?

Aucune ionisation par UV n'est pas prévue à ce jour. Il n'y pas de calendrier arrêté pour la nébulisation.

10) Comment les salariés récupèrent ils leur EVP ? Pour certains salariés les primes ont été retirées de leurs fiches de paye alors que c'est à l'initiative de la direction qu'ils ont été déplanifiés.

La direction a maintenu les primes habituelles malgré le remaniement des vacations en grille « Covid ». Certain.e.s salarié.e.s ont demandé à changer de vacation pour leur organisation familiale ou personnelle pendant le confinement. Les primes n'ont pas été maintenues dans ce cas s'agissant d'une modification à la demande du.de la salarié.e et non de l'employeur.

11) Dans une ordonnance du 1er avril, le gouvernement a modifié la date limite et les conditions de versement de la prime défiscalisée d'un montant de 1 000 euros maximum créée, en décembre 2018 : l'objectif de cette « prime Macron » est de permettre à toutes les entreprises qui le souhaiteraient de verser cette somme exceptionnelle à leurs salariés et, en particulier, à ceux qui continueraient de travailler durant la crise. Quand les salariés de FMM qui ont travaillés sur site percevront-il cette prime ou une mesure exceptionnelle ?

Le versement de la prime défiscalisée n'est pas prévu à ce jour.

12) Quand les salariés en télétravail percevront-ils une indemnité forfaitaire ?

Il n'est pas prévu de verser une indemnité forfaitaire aux salarié.e.s en télétravail.

13) La commission de la carte réponds : Lors du renouvellement, si la demande parvient à la Commission avant le 31 mars et si le demandeur exerce une activité régulière et salariée, la part qui incombe à l'entreprise sera directement réclamée par la Commission à l'employeur principal (ou aux deux principaux dans le cas de collaborations multiples). Quelle est la procédure à suivre ?

Le.la salarié.e ne paie que la part salarié.e, la part employeur est recouvrée ultérieurement par la CCIJP.

14) Un cas de Covid 19 a été déclaré récemment à la rédaction arabophone de FR24. Quelles sont les mesures prises pour avertir les cas contacts ? Y a-t-il de nouveaux cas détectés ? Y a-t-il une suspicion de cluster à FMM ?

Comme à chaque fois, quand une personne est positive, il lui est demandé d'envoyer la liste des cas contacts au DRH adjoint, leur hiérarchie et le Médecin du travail. Ils évaluent qui est contact et qui ne l'est pas. Chaque personne considérée "cas contact" est ensuite informée par le DRH adjoint ou la hiérarchie qu'il.elle doit contacter le médecin du travail. FMM n'a pas à la date de la réunion de la commission de cas secondaire rapporté.

15) Depuis le 31 août, l'antenne TV a repris à 100% des effectifs présents sur site et à 100% de production des antennes de news. Ce qui fait que le 1er étage de France 24 a un taux d'occupation identique à la période pré-covid (alors que la plupart des autres étages côté F24 et côté RFI sont quasiment vides). Face aux statistiques et aux alertes des autorités françaises, et malgré les plexiglas, de nombreux salariés travaillant quotidiennement dans cet espace surchargé s'inquiètent de plus en plus et se demandent quand est-ce que la direction décidera à nouveau de désengorger cet espace de travail ?

Une étude est en cours pour aménager les espaces de travail du 1er étage pour augmenter la distanciation.

16) Lorsqu'un pigiste ou un intermittent est testé positif ou s'il est désigné 'cas contact', comment la direction traite-t-elle sa situation ? Est-ce que les piges/vacations prévues sont annulées ? Sont-elles payées ? Y a-t-il une indemnisation prévue durant la semaine de quarantaine et donc pendant cette période où le salarié n'est plus employable ?

La direction a apporté une réponse aux élu.e.s du CSE sur différents cas de figure par courriel de Laurence Barrière en date du lundi du 2 novembre 2020.

<u>Cas numéro 1</u>
Un/Une pigiste sollicite la médecine du travail par souci de bien faire face à de légers symptômes de rhume. La médecin du travail demande au pigiste de rester chez lui/elle pendant 24h.

Conséquence : le/la pigiste perd une pige. Pour 24h, la pigiste ne peut pas être couverte par un arrêt de travail. Donc c'est une perte nette de salaire.

Si le.la pigiste dispose d'un courriel du médecin du travail, FMM prend en charge la pige du jour (avant un éventuel arrêt maladie)

<u>Cas numéro 2</u>
La médecin du travail analyse la situation d'un/une pigiste potentiellement cas contact de cas contact (pas encore confirmé) qui attend la réponse du test du cas contact : elle le renvoie chez lui/elle jusqu'au résultat du cas contact (environ 7 jours), en l'invitant à demander un arrêt de travail à son médecin généraliste. Or le médecin généraliste du pigiste refuse de donner un arrêt au pigiste, car n'est pas d'accord avec l'analyse de la médecine du travail.
Conséquence : le/la pigiste perd 5 piges.
Sachant que, même si la/le pigiste avait pu bénéficier d'un arrêt de travail pour couvrir la décision de précaution de la médecine du travail, le niveau de la couverture sociale, même amélioré par l'accord unilatéral de FMM, ne permet pas de s'approcher du montant d'une pige.

Si le.la pigiste dispose d'un courriel du médecin du travail et d'une attestation de son médecin traitant indiquant que les symptômes sont sans lien avec la Covid, FMM prend en charge les piges planifiées.

<u>Cas numéro 3</u>
Un/Une pigiste attrape le covid (Test positif) et tombe malade. Son médecin traitant lui fait un arrêt maladie de 2 semaines, il/elle doit annuler 5 piges prévues. Avec les 3 jours de carence en vigueur, la perte financière est colossale.

S'il y a un arrêt maladie, comme pour tout arrêt maladie, les piges ne sont pas prises en charge. En revanche, le.la pigiste doit adresser son arrêt maladie à FMM afin que FMM puisse envoyer

la déclaration de salaire à la CPAM. Un décret vient de paraitre supprimant le délai de carence de 3 jours.

Cas numéro 4
Un/une pigiste, considérée comme personne à risque, est cas contact. Son médecin lui fait un arrêt de travail ; Il/elle annule ses 4 piges en matinale par exemple. Avec les 3 jours de carence en vigueur, la perte financière est colossale.
Le délai de carence a été supprimé pour les cas contact. Un télé service a été ouvert pour solliciter un arrêt de travail en ligne : https://declare.ameli.fr/cas-contact/conditions

Cas numéro 5
Un.e pigiste est cas contact après un tournage pour France 24 avec une salariée de la maison qui a été testée positive. Il/elle contacte le Dr genty qui lui dit d'annuler ses 2 piges prévues en attendant le résultat de son test : A-t-elle doit au paiement de ces 2 piges ?

Dans le cas d'un arrêt maladie, France Médias Monde respecte l'article 36 de la CCNTJ. Pour cela, il faut que le.la pigiste transmette à son gestionnaire de paie son arrêt maladie afin qu'il.elle puisse faire l'attestation de salaire puis son décompte des Indemnités Journalières perçues.

Pour l'autre cas, il me semble correspondre au cas numéro 1

17) Durant la période Covid, 1 vacation par langue a été ajoutée le week-end pour les équipes news TV de France 24. Ce qui équivaut donc à 6 vacations supplémentaires par week-end (en tout pour les 3 langues), donc 6 ressources supplémentaires. Cette création de moyen, appréciée des équipes, a pu être justifiée financièrement par l'utilisation à la baisse de ressources du lundi au vendredi, permettant une opération neutre financièrement. Il a été dit aux élus et aux OS lors de plusieurs réunions que cette mesure s'arrêterait à la rentrée lors de la reprise à la normale des grilles et que les ressources du lundi au vendredi reviendraient à la normale. Nous sommes début octobre. Et ces vacations supplémentaires existent toujours. Cela signifie-t-elle qu'elles ont été pérennisées ? Comment sont-elles financées aujourd'hui ?

La Direction confirme que cette organisation sera prolongée jusqu'à la fin de l'année.

Les élu.e.s de la commission saluent la mise en place de cette vacation mais regrettent qu'elle soit maintenue durant cette période car elle consomme des ressources actuellement sous tension et augmente le nombre de week-end travaillé. Pour les élu.e.s, il aurait préférable d'attendre l'arrivée de nouvelles ressources pour maintenir cette vacation.

18) Le rédacteur en chef du site internet est absent depuis plusieurs semaines et il a été remplacé. Or jusqu'à ce jour, ses absences (congés, formation, …) n'avaient jamais été remplacées et ce sont les REMS qui coordonnent en son absence. Des collaborateurs s'interrogent sur cette décision. Pourquoi l'avoir fait cette fois ci ? Pourquoi ne pas avoir fait appel à un REM par exemple pour assurer la continuité ? L'absence de concertation de l'équipe est vécue comme un signe de défiance par certain.

Il s'agissait d'une situation exceptionnelle, le rédacteur en chef a été absent durant un mois.

Les élu.e.s de la commission regrettent que la Direction n'ait pas informé les REM en amont de la décision.

19) La pénibilité des cycles des REM F24 : les REM en charge des sites FR et EN travaillent en horaires décalés et un week-end sur trois, sans aucun horaire de jour. La fatigue et l'épuisement s'accumulent. Un changement de planning peut-il être envisagé afin de leur éviter l'épuisement ? SI oui, comment/quand entamer les discussions ? A titre de comparaison, les REM arabophones travaillent uniquement en horaire de journée (10-19) et ont un cycle de travail beaucoup moins chargé : en moyenne deux jours de plus de repos par mois. Sur l'année cela représente plus d'une vingtaine de jours en moins. Comment expliquer cette différence de traitement ?

La Direction rappelle que :

- **les REM Arabophone travaillent un week-end sur deux également,**
- **la mention "sans horaire de jour" n'est pas exacte en ce qui concerne les REM Francophone et anglophone : l'horaire de la vacation week-end est 9h-17h, et il y a un "jour dossier" un jour toutes les trois semaines. Soit 25% des vacations du cycle en horaires de jour.**

Il n'est pas prévu à ce jour de faire évoluer les cycles des REM.

20) Est-ce que l'on a une date pour les négociations annuelles obligatoires ? À quelle date les automatismes feront-ils payés (2%) ?

Les négociations annuelles obligatoires et la mise en œuvre des automatismes (2%) interviendront avant la fin de l'année 2020.

21) Depuis plus d'un an, la direction et les IRP évoquent la question du maintien des EVP quand un salarié prend une récupération ? La direction peut-elle nous donner les conclusions de son analyse ? Quand la mesure prévue par l'accord d'entreprise entrera-t-elle enfin en vigueur ? Qu'en est-il de la rétroactivité ?

Comme déjà indiqué, le paiement des EVP lors de prise de récupérations n'est pas prévu et budgété.

22) Est-ce que le médecin de travail à l'autorité de refuser la demande d'un confrère généraliste de permettre à une salariée dont il s'occupe et qui a une maladie chronique, de faire du télétravail ?

Le médecin du travail a le droit de ne pas être d'accord avec un avis de médecin traitant. Le médecin traitant ne connait pas les conditions de travail, d'exercice, et les mesures de prévention sur site et donne un avis par rapport à la pathologie. Il peut donc manquer une composante dans son jugement. En pratique, le refus est exceptionnel.

Le médecin traitant peut éventuellement contacter le médecin du travail pour échanger sur la santé d'un.e salarié.e mais seul ce dernier est compétent pour proposer des adaptations du poste de travail. Le médecin traitant ne dispose pas de prérogative pour décider de placer un.e salarié.e en télétravail.

23) Est-il possible de rediscuter la possibilité de mettre en place des tickets resto pour laisser plus de latitude aux salariés dans leur choix d'alimentation et avoir une alternative au restaurant d'entreprise ?

(on peut penser notamment à ceux qui ne peuvent pas d'y rendre en cas d'antenne surchargé ou de breaking par exemple, si l'antenne est non-stop. Dans ces cas, les salariés doivent se sustenter sans la contribution de l'employeur, et à des prix bcp plus élevé).

Les salarié.e.s qui ne peuvent pas avoir accès au restaurant d'entreprise du fait de leur organisation (liste prédéfinie) bénéficient du versement d'une prime panier de 8€.

Les élu.e.s de la commission déplorent la qualité des repas du weekend et du soir et souhaiteraient que la liste des emplois postés éligibles à la prime panier à l'édition.

24) De plus en plus de salariés se déplacent à vélo pour se rendre à FMM. Est-il possible de mettre à disposition des casiers pour les cyclistes-salariés pour qu'ils aient un endroit où mettre leurs affaires pendant leur journée de travail ? Ceci est d'autant plus utile pour les salariés n'ayant pas de bureau individuel ou lorsqu'il pleut par exemple. Est-il possible d'équiper aussi bien le 80 que le 62 ?

Il n'est pas prévu pour l'instant d'équiper les bâtiments de casiers.

25) Il semblerait que l'entreprise puisse accorder des sortes de prêts aux salariés. Pouvez-vous détailler le fonctionnement, les modalités ? Pouvez-vous faire une communication aux salariés pour les informer ?

Le prêt au.à la salarié.e est une mesure exceptionnelle permettant d'accorder un prêt de 750€ sans intérêts remboursable sur 10 mois par prélèvement sur le salaire.
Ce prêt est accordé au cas par cas selon l'urgence appréciée par la DRH et l'assistante sociale. Revêtant le caractère d'avance, il est accordé à la discrétion de FMM.

<u>Précisions par rapport aux réponses données aux questions DP de septembre :</u>

26) En ce qui concerne le remboursement à 50% des abonnements Velib : est-ce que cela concerne tous les abonnements ? est-ce que l'abonnement au Velib électrique est concerné ?

L'employeur prend en charge 55% de l'abonnement Velib (tout abonnement confondu) sur présentation de la facture.

27) En ce qui concerne les demandes d'acompte, vous avez écrit en septembre : « les demandes d'acomptes sont à adresser par les salarié.e.s à leur gestionnaire de paie au plus tard le mardi pour un paiement le jeudi. Les acomptes sont acceptés chaque semaine sauf celle du virement de la paie, ce qui signifie qu'une demande reçue le mercredi de la semaine précédant le virement de paie puisse être refusée. »

    Est-ce que cela signifie qu'un salarié peut envoyer un mail de demande jusqu'à 23h59 le mardi pour que sa demande soit prise en compte ?

Le système FMM s'apparente à une avance, ce que l'employeur peut toujours refuser, car les dates d'acomptes sont placées avant le 15 du mois et le travail pour lequel le.la salarié.e perçoit la somme n'est pas encore réalisé.

Les dispositions légales prévoient un seul et unique paiement d'acompte au 15 de chaque mois, et uniquement à concurrence du travail déjà réalisé sur le mois en cours par le salarié.

28) Est-ce qu'une demande d'avance peut être refusée ? Si oui, sur quel critère ? Quelle est la personne référente pour ces demandes ? Est-il possible de faire une communication aux salariés pour expliquer tout ceci ?

Une avance est apparentée à un prêt car elle correspond à une somme payée au titre d'un travail non encore effectué par le.la salarié.e. En conséquence, l'employeur peut tout à fait la refuser sans justification.

29) Nettoyage des espaces en lien avec la crise sanitaire : Peut-on avoir le « planning de disponibilité des espaces mis en place par la DTSI » ? (Votre réponse de septembre est un peu flou …)
Lors de la réunion de septembre, vous écrivez : « Les équipes du service de nettoyage passent en fonction de ces disponibilités. » Est-ce que ça signifie que ce n'est pas systématique ou que c'est aléatoire ?

Le nettoyage traditionnel est établi en fonction d'un planning lié au contrat (dépoussiérage, nettoyage avec désinfectant, des bureaux.)
La désinfection supplémentaire comme dans les studios, régies, restaurant a été planifiée avec les services demandeurs.
Il y a également des permanences de désinfections qui tournent au sein de FMM et qui interviennent pour des demandes ponctuelles.

Le planning des interventions et protocole établi entre chaque équipe.

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

RÉUNION DU 19 novembre 2020

1) Pendant le confinement afin d'améliorer les conditions de travail des salariés qui télé travaillent à 100%, ceux qu'ils le souhaitent seront-ils autorisés à emprunter leur siège professionnel ? Et si oui à qui et comment en faire la demande ?

   Le personnel en télétravail est susceptible de venir sur site suivant les règles établies par FMM. Le siège professionnel reste donc utile dans l'entreprise pour des venues sur site.

2) La Direction fournira-t-elle un calendrier social avant la fin d'année 2020 ?

   Le calendrier des prochaines réunions de négociations sera communiqué prochainement.
   La Direction précise qu'il n'aura pas réunion durant les vacances de fin d'année.

3) Quand auront lieu les négociations pour le télétravail ?

   Les négociations seront programmées en début d'année 2021

4) Est-ce qu'un salarié à qui la direction refuse du télétravail alors que le gouvernement a dit : « un travailleur qui peut effectuer toutes ses tâches en télétravail doit le faire 5 jours sur 5 » pour obtenir ce télétravail, le salarié peut-il saisir l'inspection du travail ?

   L'inspection du travail est effectivement compétente pour ce type de situation. Toutefois, si le télétravail a été refusé en totalité ou en partie, c'est pour des raisons objectives soit techniques soit liées au poste de travail.

   Les Directions des Chaines de France Médias Monde favorisent le télétravail lorsque qu'il permet d'assurer le même niveau d'antenne qu'en présentiel.

   Par ailleurs avant d'accorder du télétravail les Directions sont aussi vigilantes :

   - **à ce qu'il ne mette pas en difficulté les personnes présentes sur site en déportant sur elles des tâches supplémentaires à effectuer,**
   - **à ce que la DTSI puisse équiper les outils des personnes devant télé-travailler.**

   La conformité aux critères permettant d'accepter le télétravail est apprécié au niveau de la Direction des chaines. Bien évidemment dans le contexte actuel les consignes données par la Direction de l'entreprise sont de favoriser, autant que possible, le télétravail, tout en répondant aux contraintes d'antenne.

   Pour mémoire, la communication du 29 octobre 2020 précise le cadre du télétravail durant ce second confinement :

   Afin de limiter les effectifs sur site, le travail à distance est largement privilégié. Le principe général de la proportion 80% en télétravail et 20% sur site (soit 4 jours en télétravail / 1 jour sur site), aujourd'hui en vigueur, est maintenu pour les salariés concernés. Les seules adaptations à cette rythmique d'une journée maximum par semaine sur site ne peuvent intervenir qu'après validation formelle de la hiérarchie.

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

5) Dans quel cadre la direction va-t-elle accorder la prime annoncée en CSE ? Qui va-t-elle concernée ? Est-ce que ce sera une décision unilatérale de la direction ?

Une réunion avec les organisations syndicales sera organisée la semaine du 23 novembre à ce sujet.

6) A quel moment va –t-elle être versée ?

A priori, le versement interviendra sur la paie de décembre 2020.

7) Quelle sont les primes qui peuvent être versées sur le CET ?

Seule une fraction du 13ème mois peut être versée sur le CET. Aucune autre prime ne peut alimenter le CET.

L'article IV/1.2 de l'accord CET du 28 décembre 2016 (en annexe) détaille les modalités de calcul de l'alimentation du CET par le versement d'une fraction du 13ème mois

8) Est-ce qu'il y a un dispositif de salaire minimum de prévu pour les pigistes pendant ce 2ème confinement ?

Le second confinement n'a pas entrainé de baisse d'activité – maintien des grilles - sauf pour les maquilleur.se.s intermittent.e.s qui bénéficieront du dispositif identique à celui du 1er confinement.

9) Depuis mars 2020, le paiement des récupérations payables et non posables est entre parenthèses. La direction s'était engagée à négocier sur le sujet avec les organisations syndicales, cela n'est pas prévu pour l'instant alors quand ces récupérations seront-elles payées aux salariés ?

Ce sujet fait actuellement l'objet d'une négociation avec les Organisations Syndicales.

10) Si un responsable hiérarchique refuse des congés (CP) seront-ils reportés en 2021 ?

Comme les années précédentes, aucun report de congés payées ne sera accordé. La direction a rappelé tout au long de l'année aux salarié.e.s qu'ils.elles devaient veiller à bien anticiper leurs prises de congés en cette année exceptionnelle. La décision d'une mesure générale de report n'est donc nullement justifiée.

11) Et si ce sont les jours de fractionnement ou jours flottants qui sont refusés seront-ils reportés en 2021 ?

Comme chaque année, aucun report des jours de fractionnent ou flottants ne sera accepté.
Les jours de fractionnement peuvent être déposés sur le CET, ainsi que le jour flottant spécial année bissextile. L'alimentation du CET est limitée à 5 jours maximum par an.

12) Plusieurs salariés demandent si on pourrait commencer à réfléchir à fournir les bureaux modulables qui permettent de travailler debout.
Peut-être pourrait-on remplacer les bureaux actuels au fur et à mesure ?
Sinon, est-ce qu'une salariée pourrait demander d'avoir un bureau modulable si elle a des problèmes physiques (ie du dos) comme c'est déjà fait avec des claviers spéciaux pour des problèmes de poignet ?

[A titre d'information : Les employés restent en moyenne 5 h 30 par jour assis sur leur chaise, d'après une étude de la British Psychological Society. Or, rester en position assise de façon prolongée entraîne des conséquences sur la santé. L'inactivité est ainsi responsable de 27 % des cas de diabète, de 95 % des douleurs dorsales. Elle ralentit l'irrigation sanguine du cerveau et favorise l'obésité.]

Le médecin du travail peut si cela s'avère nécessaire préconiser des adaptations du poste de travail. **En revanche, le remplacement des bureaux n'est pas à l'ordre du jour.**

13) Pourriez-vous confirmer que le jour flottant pour l'année bissextile est attribué à tous les salariés en 5/2 ? (Y compris les salariés qui font leur 5/2 en faisant 5 shifts sur 4 jours en présentiel) ?

La notion de télétravail n'intervient pas dans l'attribution du jour flottant pour l'année bissextile. Les règles d'attribution sont précisées dans le communiqué RH du 5 novembre 2020.

Les "salariés qui font leur 5/2 en faisant 5 shifts sur 4 jours en présentiel" ont bénéficié du jour flottant pour l'année bissextile.

……..

ATTRIBUTION D'UN JOUR FLOTTANT EN 2020 - Dispositif spécial année bissextile

L'année 2020 étant une année bissextile, un jour flottant supplémentaire sera attribué aux salariés non cyclés. En effet, ce jour supplémentaire permet d'éviter le dépassement de la durée annuelle du travail de 204 jours ou 1582 heures définie dans l'accord d'entreprise FMM du 31 décembre 2015.

<u>Qui est concerné</u> ?

Votre compteur Optiweb sera crédité d'un jour flottant si :

- Vous êtes salarié en CDI ou CDD sans discontinuité depuis le 1er janvier 2020 ;
- Vous travaillez à temps plein ou temps partiel ;
- Votre organisation du travail prévoit effectivement 204 jours ou 1582 heures de travail par an (vous ne travaillez pas en cycle) et vous travaillez en 5/2 ou 5/2 glissant ;
- Votre temps de travail effectif n'a pas été réduit par une suspension de contrat ou la prise d'absence non rémunérée depuis le 1er janvier 2020 (congés sabbatiques, congés sans solde, congés pour création d'entreprise, etc.) ;
- Vous n'êtes pas membre du comité exécutif de France Médias Monde.

IMPORTANT : Ce jour flottant sera rendu **disponible** dans **Optiweb** à compter du **6 novembre 2020** et **devra être posé avant le 31 décembre 2020**, date après laquelle il sera perdu, sans possibilité de report.

En revanche, il peut être déposé sur le CET comme les jours flottants attribués automatiquement selon les règles de l'accord d'entreprise de France Médias Monde. Enfin, ce jour flottant ne pourra pas être rémunéré à l'occasion d'une sortie des effectifs avant le 31 décembre 2020.

Votre gestionnaire de paie se tient à votre disposition pour vous apporter tout complément d'information.

……

14) Le communiqué de la Direction du 5 novembre précise que le jour flottant pour l'année bissextile ne sera pas attribué si le temps de travail effectif n'a pas été réduit par une suspension de contrat ou la prise d'absence non rémunérée depuis le 1er janvier 2020. Est-ce que les salariés qui ont été contraints d'utiliser l'arrêt pour garde d'enfant du 1er confinement ont droit à ce jour flottant ?

Les arrêts pour garde d'enfant ont été assimilés à du temps de travail effectif pour l'acquisition de ce jour flottant.

15) Est-il possible de faire un rappel d'information aux salariés au sujet du compte professionnel de prévention ?
Nombreux sont ceux qui ne sont pas au courant de leur droit et ne sont pas en mesure de vérifier si tout est en ordre.

Les collaborateurs concernés ont reçu un courrier de la CPAM avec le nombre de points comptabilisé. Le salarié peut contester le nombre de point attribué pendant 2 ans auprès de son employeur et l'entreprise a un an supplémentaire pour engager les démarches auprès de la caisse.

Les critères d'attribution sont détaillés ci-après :

Dès lors qu'un salarié est exposé à l'un des facteurs de risques professionnels inclus dans le C2P au-delà des seuils réglementaires, un compte lui est ouvert et il acquiert des points au titre de son exposition. Les droits constitués sur le compte restent acquis au salarié jusqu'à leur liquidation ou son admission à la retraite.

Les risques professionnels:
1°L'environnement physique agressif
Ouvrent des droits aux salariés les expositions à un environnement physique agressif liées :
- aux activités exercées en milieu hyperbare, telles que définies à l'article R. 4461-1 du code du travail ;
- aux températures extrêmes ;
- et au bruit.

2° Les rythmes de travail particuliers
Permet également d'acquérir des points l'exposition aux facteurs de risques liés aux rythmes de travail particulier :
- le travail de nuit tel que défini dans le code du travail (C. trav., art. L. 3122-29 à L. 3122-31) ;

- le travail en équipes successives alternantes, par exemple les organisations en 3 × 8 ou en 24 × 48 ; et le travail répétitif, qui se caractérise par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie d'un membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

France Médias Monde est concerné par deux critères : le travail de nuit et le travail en équipe successive alternante.
Concernant le travail de nuit, il faut avoir accompli une heure de travail entre 24h et 5h, au moins 120 nuits par an.
S'agissant du travail en équipe successives alternantes, celui-ci doit impliquer au minimum une heure de travail entre 24h et 5h, au moins 50 nuits par an.

Pour les salariés titulaires d'un contrat de travail dont la durée est supérieure ou égale à l'année civile, la déclaration annuelle des expositions aux facteurs de risques professionnels donne lieu à l'inscription de :
- 4 points lorsqu'il est exposé à un seul facteur de risque professionnel ;
- 8 points lorsqu'il est exposé à plusieurs facteurs de risques professionnels.

Le titulaire du C2P peut décider d'affecter en tout ou partie les points inscrits sur son compte à une ou plusieurs des trois utilisations suivantes :
- la prise en charge de tout ou partie des frais d'une action de formation professionnelle continue ;
- le financement d'un passage à temps partiel ;
- le financement d'une majoration de durée d'assurance vieillesse et d'un départ en retraite avant l'âge légal de départ à la retraite de droit commun.

En principe, le salarié peut affecter à sa guise les points de son compte à l'une des 3 utilisations susvisées. Cependant, par exception, les 20 premiers points inscrits sur le compte sont réservés à la prise en charge de tout ou partie d'une action de formation professionnelle continue.

France Médias Monde déclare tous les ans, via la déclaration sociale nominative (DSN), le ou les facteurs de risques professionnels auxquels les travailleurs ont été exposés au-delà des seuils fixés pour chacun de ces risques au cours de l'année civile considérée.
La déclaration est transmise aux caisses de retraite (Carsat) chargées de la tenue des C2P.
Le salarié est informé tous les ans par courrier du nombre de points déclarés sur son compte.

Attention, FMM n'a pas accès aux compteurs personnels des salariés et n'est jamais informé du nombre de points réellement affectés sur le compteur. Seuls les salariés peuvent remonter les éventuelles erreurs sur le compteur.

16) Est-il possible que le compteur des récupérations sur Optiweb soit configuré pour les afficher annuellement ? Aujourd'hui le compteur les efface au fur et à mesure et rend difficile le suivi mais aussi les vérifications et les points d'étape avec le planning par exemple.

Un état récapitulatif des récupérations a été mis en place sur optiweb pour améliorer l'information aux salariés. Un historique des congés déposée est également disponible sur optiweb.

17) Les journalistes ont pu recevoir par email cette communication de la part de la Commission de la carte de presse :
"La saison des renouvellements 2021 démarre le 3 novembre 2020 et comme vous le savez la demande de carte est maintenant dématérialisée.
Sauf changement de situation professionnelle (contactez la Commission si vous avez alors des questions), vous présenterez votre demande de renouvellement de carte par l'intermédiaire de votre employeur.
Il est impératif d'attendre que ce dernier vous informe qu'il vous a porté(e) sur sa demande collective avant de procéder à votre renouvellement."

Est-ce que FMM est organisé pour pouvoir mettre en œuvre cette nouvelle procédure ? Quel service gère cette demande collective en ligne ? Par qui les journalistes seront-ils informés ? Quel calendrier est prévu pour cette procédure ?

France Médias Monde s'est organisée. L'espace employeur de la CCIJP est annoncé ouvrir lundi 16 novembre. Une communication RH a été adressé aux salariés le 19 novembre. Les gestionnaires de paie gèrent cette question. Toutefois il n'est absolument pas nécessaire que les salariés se mettent en rapport avec eux sur ce sujet pour obtenir leur carte de presse.

……..

DÉMATÉRIALISATION DES DEMANDES DE CARTES DE PRESSE 2021

NOUVEAU : cette année, la Commission de la Carte de Presse (CCIJP) a modifié le processus des demandes de renouvellement de cartes de presse. Les demandes et paiements se feront dorénavant en ligne, tel qu'indiqué ci-dessous.
À ce titre, la Commission vous a déjà adressé des courriers notifiant les modalités d'activation de votre compte CCIJP.
Nous attirons votre attention sur le fait de bien suivre la procédure suivante :

- **<u>RENOUVELLEMENT</u> :**

❶ France Médias Monde crée la demande collective de renouvellement des cartes sur le site de la CCIJP pour les journalistes CDI (et CDD de plus d'un mois) qu'elle emploie (ouverture de l'espace employeur à partir du 16 novembre2020) ;
NB : si vous êtes pigistes, comme les autres années, vous voudrez bien vous rapprocher de vos gestionnaires de paie pour votre renouvellement de carte de presse.

❷ vous recevez un courrier de la DRH vous invitant à vous connecter sur le site de la CCIJP pour effectuer votre demande de renouvellement ;

❸ ATTENTION : dès que vous avez reçu ce courrier, vous pouvez alors créer votre espace personnel sur le site de la CCIJP, faire votre demande de renouvellement de carte et effectuer le règlement en ligne de la part journaliste.

À noter : dans le cadre de cette nouvelle procédure, votre gestionnaire de paie ne gère plus les demandes de renouvellement de cartes de presse, mais reste à votre disposition pour tout renseignement.

- **1ère DEMANDE :** Vous êtes CDI, CDD de plus d'un mois et pigistes

❶ Vous devez faire une « demande individuelle » en suivant les instructions figurant sur la page « Demandes individuelles » du site internet de la CCIJP :
http://ccijp.net/article-19-demandes-individuelles.html

La procédure complète est décrite dans le document à télécharger :
http://ccijp.net/upload/pdf/guide_1D.pdf

❷ Votre gestionnaire de paie vous fournira, sur demande, les justificatifs nécessaires à l'appui de votre demande.

Toutes les informations sont disponibles sur le site de la CCIJP :
http://www.ccijp.net

18) Les entretiens professionnels annuels 2020 (couplés aux entretiens individuels spécifiques) vont-ils être organisés ? A partir de quand ?

La Direction lancera une campagne d'entretien pour l'année 2021.

Dans cette période particulière, la direction invitera les managers à y apporter une attention particulière. Les entretiens pourront se tenir en présentiel ou par Teams.

Concernant l'entretien de suivi de la charge de travail, des rubriques pour le télétravail ont été ajoutée dans le formulaire.

19) Pouvez-vous rappeler les règles de fonctionnement du calcul de l'ancienneté dans l'entreprise et du déclenchement de la prime sous-jacente ?
Est-elle calculée à la date anniversaire de la date d'entrée dans l'entreprise ? Ou au 1er jour de l'année civile en question par exemple ?
Est-ce que le palier d'ancienneté s'acquiert lorsqu'on est dans "l'année palier" ou lorsque le nombre d'années d'ancienneté est révolue ?
(exemple : un salarié a signé son contrat le 1er juin 2010. Atteint-il le palier des 10 ans d'ancienneté à partir du 1er juin 2020 (il entre dans sa 11e année) ou 2019 (il entre dans sa 10e année) ? Dans le cas de 2020, touche-t-il la prime à partir du 1er juin 2020 ou du 1er janvier 2020 ?)

L'article II/1.3.2 de l'accord d'entreprise précise les modalités de calcul de la prime d'ancienneté des PTA :

La prime d'ancienneté, calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, est de 1 % par année de présence dans la limite de 35 ans. Elle est calculée sur la base du salaire minimal du 1er groupe de classification de chaque emploi, soit sur la base de l'Annexe 6-B (Bases de calcul de la prime d'ancienneté pour chaque groupe de classification), quel que soit le sous-groupe du collaborateur dans son groupe de classification.

Lorsque le salarié doit bénéficier d'une augmentation de sa prime d'ancienneté au cours de l'année N, celle-ci lui est attribuée dès le 1er janvier de l'année N; la revalorisation de la prime est versée dès la paie du mois de janvier.

L'article III/1.3.2 de l'accord d'entreprise précise les modalités de calcul de la prime d'ancienneté des journalistes :

La prime d'ancienneté est calculée à raison de 5 % pour 5 années d'ancienneté professionnelle en qualité de journaliste dans la limite de 35 ans. Ces dispositions viennent en substitution des dispositions prévues par l'article 23 de la C.C.N.T.J. Elle est calculée sur la base du 1er groupe de classification de chaque emploi, soit sur la base de l'Annexe 6-B (Bases de calcul de la prime d'ancienneté pour chaque groupe de classification), quel que soit le sous-groupe du journaliste dans son groupe de classification.

Lorsque le journaliste doit bénéficier d'une augmentation de sa prime d'ancienneté au cours de l'année N, le bénéfice lui en est acquis dès le 1er janvier de l'année N; la revalorisation de la prime est versée dès la paie du mois de janvier.

20) Vous écrivez dans les réponses aux questions d'octobre : Les salarié.e.s qui ne peuvent pas avoir accès au restaurant d'entreprise du fait de leur organisation (liste prédéfinie) bénéficient du versement d'une prime panier de 8€.
Peut-on avoir cette liste prédéfinie ?
Par ailleurs, vous n'avez pas répondu à la partie de la question qui évoque la situation des salariés liée à l'antenne qui n'ont pas de pause déjeuner prévue dans leur organisation du travail et qui sont régulièrement en incapacité de se rendre à la cantine pour chercher un plateau, notamment en cas d'antenne surchargé ou de breaking news par exemple, ce qui est très communs. Comment la direction pense-t-elle pallier ces situations ? La prime-panier semble répondre à leur impératif de travail à eux aussi : "Les salarié.e.s qui ne peuvent pas avoir accès au restaurant d'entreprise du fait de leur organisation"

Les salariés concernés par la prime-panier sont :

- **Journalistes Newscoord**
- **Chefs d'antenne**
- **Opérateurs du trafic**
- **Chefs de production opérateurs du trafic pour les vacations effectuées au Trafic**
- **Journalistes et PTA sur de vacation postées de RFI (présentateur/rédacteur en chef et adjoint mi-journée).**

Les salariés bénéficiant de la prime panier ne doivent pas bénéficier des subventions liées à la restauration d'entreprise.

21) Dans les réponses aux questions du mois d'octobre, vous n'avez pas répondu à la question "Quelle est la personne référente pour les demandes d'avance (ou d'acompte) ?"

Les demandes d'acomptes sont adressées par les salariés à leur gestionnaire de paie. Il n'y a pas de personne référente mais des règles claires qui ont été précisées à de nombreuses reprises. Ainsi le seul respect de ces règles suffit à décider si une demande d'acompte peut être acceptée ou non. En cas de différend, le.la salarié.e peut contacter la Responsable Paie Adjointe & ADP ou le Responsable Paie & ADP.

22) Dans les réponses aux questions du mois d'octobre, vous écrivez en ce qui concerne les demandes d'avance (ou d'acompte) "l'employeur peut tout à fait la refuser sans justification." Pouvez-vous préciser qui est "l'employeur" ici ? En d'autres termes, quelle est la (ou les) personne (s) qui est amené à faire cet arbitrage ?

Les règles sont claires, précises et maintes fois communiquées, les demandes d'avance (ou d'acompte) sont adressées au gestionnaire de paie qui si besoin fera arbitrer par son responsable de service.

23) Dans les réponses aux questions du mois d'octobre, au sujet du nettoyage des espaces en lien avec la crise sanitaire, vous n'avez pas répondu à la question (qui était elle-même une demande précision à une question de septembre) : "peut-on avoir le « planning de disponibilité des espaces mis en place par la DTSI » ?" Vous écrivez en résumé que tout est planifié avec qui de droit. Il y a donc bien un/des plannings établi/s. Cette information, vous la savons déjà. Ce n'est pas ce que nous demandons. Les élus demandent d'avoir accès à ces plannings, afin être informés des horaires et des plages de nettoyage, tels que c'est prévu.
Des modèles de planning ont été établis afin d'organiser des pauses (reprise de l'antenne par la régie finale) permettant le nettoyage des postes de travail en régies de production à chaque changement d'équipe, éditoriale et/ou technique.

Les modèles sont en pièces jointes.

Ces modèles sont adaptés à chaque fois qu'une modification du plan de production ou de(s) la grille(s) antenne intervient.

Les protocoles sanitaires indiquent que chacun doit nettoyer son propre poste de travail avant son utilisation.

Concernant l'exploitation des régies, les plannings sont joints en annexe :

- **Planning des magazines en studios.**
- **Changements des équipes France 24 & Ericsson – antenne Franco**
- **Changements des équipes France 24 & Ericsson – antenne Anglo**
- **Changements des équipes France 24 & Ericsson – antenne Arabo**

Pour la Post-Production

- **Montage 1 :**
    - **Désinfection avant 9h du lundi au vendredi**

    - **Désinfection avant 15h samedi et dimanche**
- **Montage 2 & 3**
    - **Désinfection avant 8h30 lundi au vendredi**
    - **Désinfection de 17h30 à 18h du lundi au vendredi**
- **Mixage 1**
    - **Désinfection avant 7h30 du lundi au vendredi**
    - **Désinfection de 16h30 à 17h du lundi au vendredi**
- **Mixage 2**
    - **Désinfection avant 10h du lundi au vendredi**

En complément l'équipe de nettoyage pilotée par la DAG intervient plusieurs fois par jour dans chaque espace pour un nettoyage approfondi. Ainsi, il y a le nettoyage/désinfection du contrat en plus du nettoyage mis en place pour le Covid. Il y a également un nettoyage journalier et un passage supplémentaire si besoin avec les permanences.

24) Quel a été le processus de "sélection" des équipes qui ont travaillé à Paris, sur la chaîne anglo, la nuit des élections américaines pour la Spéciale ? Quels critères ont été privilégiés dans le choix des présentateurs et chroniqueurs ? A-t-il été accordé plus d'importance à la nationalité qu'à l'expérience ?

Le choix a été de maintenir les équipes habituelles sur ces tranches matinales, journées, soirées et nuit avec des renforts pour assurer l'antenne durant l'évènement.

25) Au moment du breaking "victoire de Biden" du samedi 7 novembre, les chroniqueurs internationaux ont-ils été appelés du côté anglophone ? Pourquoi le Directeur de la rédaction anglophone a-t-il fait office de chroniqueur à l'antenne ?

Les chroniqueurs de la rédaction anglophone ont été sollicités, soit ils étaient déjà planifiés ce jour-là soit ils n'étaient pas disponibles
Le directeur de la rédaction anglophone est détenteur d'une carte de presse. Il s'est tenu à disposition du rédacteur en chef.

26) A FRANCE 24 à MCD et à RFI, les jauges sont dépassées de manière ponctuelle ou régulière, quels sont les droits des salariés qui se sentent lésés par cette situation ?

Après échange avec les membres de la commission, la direction rappellera aux chef.fe.s de service les possibilités d'organisation dans l'immeuble qu'il est possible de mettre en place, notamment délocaliser les équipes dans des espaces inoccupés.

27) Lorsque dans un même service, un journaliste est programmé durant la semaine, sur une tâche qui peut être réalisée en télétravail, certains responsables demandent une présence de 2 à 3 fois par semaine. Comment faire, sachant que le communiqué de la DRH est clair : "le travail en présentiel ne peut être exigé qu'une fois par semaine" ?

Les seules adaptations à cette rythmique d'une journée maximum par semaine sur site ne peuvent intervenir qu'après validation formelle de la hiérarchie.

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

28) lorsqu'un journaliste occupe le poste de responsable numérique a-t-il droit à une prime, au même titre que quand il remplace un responsable d'édition ?

Un.e journaliste occupe le poste de responsable numérique bénéficie de la prime de dite « SDR », sauf s'il.elle est déjà positionné.e sur un groupe de niveau égal ou supérieur au poste de REN – groupe 8

29) Normalement les récupérations non prises au bout de 5 mois sont payées. Est-ce que ça veut dire qu'en absence d'une demande de paiement les récups sont tout simplement perdues ?

Voir réponses à la questions 9

30) Manque de transparence pour l'attribution des missions importantes telles que les élections américaines 2020, à tous les étages, notamment au service Anglo de France 24. La direction est-elle capable d'assurer une égalité des chances à tous les journalistes ? indépendamment de leurs origines, de leur situation sociale, familiale, ou de leurs affinités ? et de leur communiquer ses décisions dans un délai raisonnable quand les missions sont des prévisibles ?

Voir réponses aux questions 24 et 25

31) Les pigistes sont-ils éligibles aux missions à l'étranger ?

RFI s'appuie en priorité sur ses ESP et son réseau de correspondant. Aussi, seul.e.s les journalistes engagés sur de CDD de longues durées sont éligibles aux missions.

A France 24, les pigistes peuvent effectuer des missions à l'étranger en fonction de leurs compétences et la disponibilité des uns et des autres.

32) Beaucoup de journalistes de MCD FRANCE 24 et RFI se plaignent de ne pas avoir la possibilité de changer de service ou de chaîne, malgré leur expérience et expertise, et se plaignent d'un manque de mobilité dans un système de "postes de journalistes figés". Le questionnaire professionnel annuel sert-il à faire bouger les choses ? Certains pensent que ce questionnaire est un leurre. Qu'en pense la direction ?

Les possibilités de mobilité sont limitées du fait d'un faible "turnover" à FMM. L'entretien professionnel est un moment privilégié pour faire un point sur les souhaits de formation d'évolution.

Les entretiens sont analysés et les souhaits d'évolution peuvent être pris en compte dans les mouvements internes au sein des directions.

La direction rappelle que les postes vacants font l'objet d'appels à candidatures permettant aux collaborateur.trice.s d'exprimer leur souhait de mobilité.

33) Un remplacement d'un CDI sur un même poste par un autre CDI une fois par semaine, et jusqu'à nouvel ordre, est-il considéré comme régulier ? ou occasionnel ?

Après que les membres de la commission ont précisé la question, il apparait que dans la situation énoncée, il s'agit pour l'employeur de s'efforcer de fournie une activité à temps plein à un.une collaborateur.rice bénéficiant d'un contrat à temps plein. Les activités proposées figurent dans la fiche de poste.

34) Au sujet des dépassements d'horaires de travail, l'accord d'entreprise prévoit des précisions à l'**Article II/2.2.5.3 Dérogations.**

- Qu'est-ce qui constitue un cas **de force majeure ?**

- Est-ce qu'un collègue qui prévient au dernier moment de son absence en est un ?

- Après une vacation de 12h15**, jusqu'à quand** la direction considère que l'on doit rester en place, le temps de trouver un remplacement – ou pas ? 13 heures ? Plus encore ?

- Que faire si l'on doit enchaîner une autre vacation de 12h15 plus tard dans la journée, voire le lendemain ?

- Est-ce que la limite d'une amplitude exceptionnelle maximale de travail de 13 heures sur une journée ne concerne que les salariés qui ont un forfait annuel en jours ?

Le cas de force majeure est défini comme suit : Un événement extérieur à l'employeur, qui est imprévisible et irrésistible (ne peut pas être empêché).

Dans l'exemple figurant de la question, il ne s'agit pas d'une situation relevant de ce cadre mais de l'application de l'obligation de continuité d'antenne imposée par notre mission de service public, prévu également par l'article II/2.2.5.3 cité.

35) Plusieurs pigistes de France 24 ont eu des piges annulées par le planning ces dernières semaines, en raison de la réorganisation des vacations dans le cadre du contexte sanitaire, et parce que, dixit le planning, des salariés permanents étaient disponibles pour assurer ces mêmes vacations. Quel délai doit respecter l'employeur pour annuler une pige sans devoir payer cette dite pige à la personne concernée ?

Les règles n'ont pas évolué durant cette période particulière de confinement :

- **Une pige annulée (par l'employeur) à moins de 48 heures est payée.**
- **dans le cadre des réorganisations actuelles liées à la pandémie Covid et au nouveau confinement, le service planning peut substituer ou remplacer les piges.**

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

RÉUNION DU 11 décembre 2020

1) Certains collaborateurs de France 24 sous CDI assistant d'édition font ponctuellement des remplacements en tant que journaliste rédacteur au desk. Existe t-il des primes de remplacements, au même titre qu'il en existe lorsqu'un journaliste rédacteur fait un remplacement à la présentation, ou encore lorsqu'un assistant d'édition fait un remplacement comme chef d'édition ?

   Il n'existe pas de mécanisme de primes pour les assistant.e.s d'édition qui assurent des remplacements au desk.

2) Chez France 24, le protocole de retour de mission pour les journalistes engagés sur le terrain impose une mise en quarantaine de 7 jours avant tout retour dans les locaux de l'entreprise. Pour un pigiste, cela signifie l'annulation de piges planifiées auparavant. Ces annulations étant appliquées indépendamment de la volonté journaliste, les piges prévues sont-elles malgré tout payées ?

   La Direction confirme que les piges annulées dans le cadre du protocole de retour de mission pour les journalistes engagés sur le terrain (qui impose une mise en quarantaine de 7 jours avant tout retour dans les locaux de l'entreprise) sont payées.

3) La prime de brigade de réserve indemnise la gêne occasionnée par des emplois du temps reçus à la semaine. Les techniciens de reportage sont également gérés de manière identique.
   La prime de reportage des techniciens a longtemps été légèrement supérieure à celle des techniciens de la brigade de réserve. Sans dévaluer le travail de ces derniers, peut-être considérait-on, à raison, que les contraintes et les risques encourus par les techniciens de reportage étaient bien supérieurs.
   Si la prime de brigade de réserve a été réévaluée, celle de reportage n'a pas bougé, et ce, depuis des années. De ce fait, la prime des techniciens de reportage, aujourd'hui, est largement inférieure.
   Pourtant les terrains de reportage ont largement évolué. Et pas dans le bon sens, nous le savons que trop bien.
   Comment la Direction compte-elle solutionner ce problème ? Doit-on laisser les techniciens de reportage continuer à penser à une Direction indifférente à leur travail ?

   Une réflexion est en cours sur le sujet de l'harmonisation.

4) Un journalise, un TCR ou tout autre salarié de FMM ont-ils un ordre de mission quand il part en mission ?

   Un.e journalise, un.e TCR ou tout.e autre salarié.e de FMM doit disposer d'un ordre de mission quand il.elle part en mission.

   En fonction de la zone ou du sujet traité, la mission doit être validée sur le plan sécuritaire.

5) Comment sont-ils assurés au cours de leurs missions ?

   Les salarié.e.s et les collaborateur.trice.s en mission et les invité.e.s* bénéficient d'un contrat d'assistance rapatriement souscrit auprès d'AXA CORPORATE SOLUTIONS N°XFR0083180GP (N° de Convention : 720 4300).

Pour une demande d'assistance ou d'hospitalisation (en cas de maladie, blessure, accident sur bagages et/ou tout type d'assistance d'urgence en mission), contacter préalablement AXA ASSISTANCE joignable 24h/24, 7j/7 :

Téléphone : +33 1 70 95 94 07

Télécopie : +33 1 55 92 40 50

En indiquant le numéro de convention : 720.4300

Et le numéro de contrat : XFR0083180GP / FRANCE MEDIAS MONDE

6) Quels sont les conditions d'exercice du droit de grève en télétravail ?

Les conditions d'exercice du droit de grève en télétravail sont identiques à celles en entreprise.

Le.la salarié.e doit informer sa hiérarchie de l'exercice de son droit de grève dès la prise de sa vacation (s'il.elle est lié.e à l'antenne).

Pour rappel, le télétravail ne modifie que le lieu d'exercice du travail.

7) Est-ce que le document unique peut être consulté par tous les salariés de FMM ?
Si oui ou peut-il le trouver ?

Le document unique est consultable par tous les salarié.e.s de FMM auprès du service juridique de la DRH.

8) Concernant le paiement des jours de récupération. A quel moment cette demande doit-elle être faite? Y a –t-il un dead-line après lequel le paiement ne peut plus être fait si la demande n'a pas été effectuée dans les temps par le salarié?

A l'inverse de toute autre opération de paie, les demandes de paiements de récupérations sont saisies dans le logiciel Optichannel et non dans le logiciel de paie. En effet les compteurs de récupérations sont gérés dans Optichannel car dépendant de la planification.

Les demandes dovient être formulée auprès des secrétariats généraux et des services planning.

Le suivi des récupérations des heures de délégations est assuré par le service juridique de la DRH. Ces récupérations sont créditées dans Optichanel/Optiweb pour pouvoir être posées. Elles conservent néanmoins leur statut particulier en matière de monétisation.

9) Concernant la prime octroyée aux salariés ayant travaillé durant le premier confinement. Qui sont les salariés concernés : ceux ayant travaillé en présentiel et en télétravail ? Quelles sont les dates exactes prises en compte par la direction pour cette période? Quand cette prime sera-t-elle versée et quel est son montant ?

La prime dite « COVID » sera versée en décembre aux collaborateur.trice.s du site. Elles concernent essentiellement les présences sur site durant la première période de confinement (mars à mai) de

quelques collaborateur.rices au titre de leur contribution au maintien des activités critiques sur site ou à distance ou d'une contribution exceptionnelle jour et nuit pour trouver des solutions pour le télétravail par exemple. Il ne s'agit donc pas d'une prime exceptionnelle ayant un caractère général.

10) Les correspondants et pigistes pourront-ils prétendre à la prime au même titre que les salariés durant ce premier confinement ? En sachant qu'ils ont été très sollicités et que beaucoup d'entre eux ont dû effectuer des reportages et n'ont pas lésiné sur les risques encourus pour leur santé en cette période de pandémie. Par ailleurs beaucoup ont dû aussi investir à leurs propres frais (masques, gel, perche, combinaison, visière…)

La direction rappelle les mesures mise en place à l'attention de ses correspondants.

Dès le mois d'avril, un système de sécurisation a été mise en place pour garantir a minima un revenu moyen dans le contexte national et international qui pouvait impacter le volume de travail de certains correspondants, pigistes et intermittents. Ce revenu moyen a été calculé sur la base de la moyenne mensuelle des revenus bruts (hors éléments variables de paie perçus en 2019. Il était garanti à toutes celles et ceux qui avaient travaillé pour les antennes au moins une fois au cours des trois premiers mois de l'année 2020 (entre le 1er janvier et le 31 mars 2020). Initialement prévu jusqu'en mai, ce système a été prolongé sur les mois de juin et de juillet.

Le coût de cette mesure représente pour les non-permanents de RFI 195 k€ dont 165 k€ pour les correspondants à l'étranger.

FMM a proposé également la prise en charge de frais médicaux liés à la COVID pour des correspondants qui auraient pu être affectés par la maladie.

Malgré les allègements des grilles, les antennes de RFI ont été adaptées afin de créer des produits spécifiques permettant à ses correspondants de continuer à travailler, comme le Tour du monde des correspondants.

FMM a également participé aux frais de rapatriements de ceux d'entre vous qui ont légitiment souhaité rentrer temporairement en France au printemps dernier.

Par ailleurs, France Médias Monde consacre 15% de l'évolution de masse salariale constatée depuis 2018 à des mesures pour les pigistes, correspondants et intermittents ce qui a permis :

- **d'augmenter certains barèmes de piges ou de reportages,**
- **de verser une prime d'ancienneté,**
- **de proposer participation au financement d'une couverture sociale pour l'ensemble des correspondants, dont le plancher de déclenchement a été abaissé durant cette période de pandémie.**

A cet effet, une négociation sera menée pour définir les mesures au titre de 2020 pour les personnels non permanents et dont les correspondants seront également bénéficiaires, alors que parallèlement France Médias Monde du fait de restrictions budgétaires importantes décidées par les autorités de tutelle, n'accordera aucune mesure individuelle aux personnels permanents en 2020 (hors cas de mobilité interne).

11) Beaucoup de salariés ont été choqués par la participation du directeur de la chaîne France 24, Marc Saïkali, au débat qui a eu lieu à Beyrouth suite à l'explosion dans le port. Est-ce la place d'un directeur de chaîne comme protagoniste dans un débat avec des spécialistes? N'y a-t-il pas un problème déontologique ? Cela fait en tout cas débat au sein des rédactions.

    Cette question ne relève pas des prérogatives de la commission DP.

    Conformément aux dispositions de l'article 10 de l'accord CSE du 11/09/2019, les membres de la commission des délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

12) Durant cette crise nous avons pour la plupart été amenés à être en télé travail. Est-ce que la direction commence à réfléchir au monde d'après ? Est-ce que le télé travail pourra être une option pour les salariés volontaires ?

    Une négociation sera menée sur le 1er trimestre 2021 pour définir les modalités de télétravail hors période de pandémie.

13) Le compte-rendu de la SDJ de France 24 a mis en lumière des propos de la direction de France 24 qui ont choqué de nombreux salariés.
    Voici un extrait (page 8) : *"Marc Saikali : la prochaine fois qu'on n'a personne à l'antenne, je vous le dis quel que soit l'événement, quelle que soit l'heure, la prochaine fois qu'on n'a pas quelqu'un à l'antenne puisque c'est comme ça, moi je prends des sanctions parce que c'est une faute grave. La prochaine fois que moi je suis obligé de remplacer des gens à l'antenne, ceux qui sont absents, considérez ça comme une faute grave."*
    Marc Saikali reprochant ouvertement l'absence totale de chroniqueurs anglos pour annoncer la victoire de Joe Biden le samedi 7 novembre.
    Nous rappelons bien sûr ici, qu'aucun chroniqueur n'était shifté ce jour là, qu'aucun d'entre eux n'a été appelé par le planning (alors que plusieurs se tenait prêt), qu'il n'existe aucun astreinte non plus (leur présence le week-end relève du volontariat) et qu'il y a une procédure de breaking news créée à l'initiative de la direction qui permet de gérer ce genre d'événement sur un fonctionnement commun et compris par tous.

    1re question : la direction de FMM approuve-t-elle ce genre de prise de parole agressive et menaçante de la part du management à l'égard des salariés ?

    La Direction de FMM ne cautionne jamais les paroles agressives et menaçantes d'où qu'elles viennent.

    2e question : la direction de FMM peut-elle préciser sur quelle disposition légale et/ou conventionnelle en vigueur reposent ces affirmations de la direction de France 24 ?

Les sanctions ne peuvent être prise que dans le cadre légal, telles que décrites dans l'Accord d'entreprise. Une personne refusant de venir travailler sur un jour non planifié ne peut pas être sanctionnée.

3e question : est-ce que le protocole de Breaking News mis en place à France 24 est toujours valide ? Ou a-t-il été modifié ? Peut-il être communiqué à nouveau à l'ensemble des salariés de F24 ?

Le protocole de Breaking News est toujours valide, des adaptations peuvent être proposées si besoin.

14) Dans les réponses à la question 25 de novembre, vous écrivez :

Les chroniqueurs de la rédaction anglophone ont été sollicités, soit ils étaient déjà planifiés ce jour-là soit ils n'étaient pas disponibles.

Après vérification auprès des intéressés, ces affirmations sont fausses. Sur les 4 personnes concernées, 1 seule était planifiée, les 3 autres n'ont reçu aucun appel le jour J, toutes ayant exprimé leur disponibilité. Comment expliquer cette "interprétation" différente des faits ?

En tant qu'élus, nous sommes choqués de constater la manière avec laquelle les salariés sont pris à partie et inquiets d'une parole écrite faussée et loin de la réalité. Cette situation témoigne selon nous de tensions grandissantes entre la rédaction et ses managers, et d'une perte de confiance, d'une défaillance dans la communication, menant à une défiance de plus en plus grande.

Comme déjà évoqué lors la précédente réunion de la commission, la Direction de France 24 a cherché à planifier sur site des chroniqueurs internationaux en français, en anglais et en arabe pour tout le week-end, afin de pouvoir faire face à un éventuel "breaking". Le vendredi, les chroniqueurs susceptibles de pouvoir être planifiés sur une vacation sur site ont été contactés par le Secrétariat général ou la direction de France 24.

Les rédacteur.trice.s en chef ont reçu par mail la liste des salarié.e.s shifté.e.s pour le week-end, ainsi que la liste des chroniqueurs qui avaient répondu être disponibles pour le week-end en cas de breaking et de spéciale.

15) Cette fin d'année marque pour tous les salariés le solde de leurs congés payés. Certains ont reçu une directive pour le moins particulière du secrétariat général de France 24 qui leur impose lorsqu'ils ont 2 semaines de congés payés groupés à solder de le faire sans prendre en compte les jours off.
Par exemple un salarié qui pose du lundi au dimanche 1 semaine de CP groupés, qui est off les lundi mardi et mercredi suivants pose depuis le début de France 24 sa deuxième semaine groupée du jeudi au mercredi d'après. Le secrétariat général refuse désormais cette manière de poser et impose au salarié de poser du lundi au dimanche, lui expliquant que "les jours off ne comptent pas" et que "c'est dans l'accord".
Pourtant, lors du CSE du 1er décembre, la question a été posée par un élu et Laurence Barrière a clairement répondu qu'il s'agissait là d'un usage à France 24 et qu'il perdurerait temps qu'il ne serait pas dénoncé. La DRH a également précisé qu'une négociation devrait s'ouvrir à ce sujet.

Pour rappel, la dénonciation d'un usage doit répondre à une procédure bien précise qui n'est à ce jour pas mise en œuvre.
Les salariés sont mis sous pression et sont contraints de se soumettre aux demandes du secrétariat général, alors qu'elles n'ont aucune raison d'être à ce jour.
Nous demandons une intervention de la direction de FMM en urgence afin de clarifier et pacifier la situation.

Ce point a été abordé en CSE du 18 décembre 2020 et sera abordé lors de la CSSCT du 15 décembre 2020. Des solutions ont été trouvées pour les congés de fin d'année 2020.

La direction rappelle qu'un usage doit s'appliquer à tous et pas uniquement à quelques salarié.e.s ce qui semble être le cas dans la situation exposée dans la question.

16) Le secrétariat général de F24 prend l'initiative de "repostitionner" à des dates différentes des congés posés par le salarié. Ce sont des méthodes jamais utilisées auparavant à F24.
Comment interpréter cette action ? Est-ce que cela signifie que les congés sont refusés ?

Le secrétariat général a dit que ce n'était pas un refus mais un repositionnement donc pas de report.

Sur quelle base légale et/ou conventionnelle s'appuie cette initiative ?
La direction peut-elle définir quelles différences fait-elle entre repositionnement de congé, refus de congé, report de congé ? Et quels sont les droits et les devoirs de chaque partie en la matière ?

Il s'agit d'une incompréhension entre le.la salarié.e concerné.e et le service planning qui a été levée et réglée depuis.

Les congés n'ont pas été repositionnés. Il s'agissait bien d'un refus motivé par des raisons de service. Dans ce cadre uniquement, les congés refusés ont été reportés.

17) Dans quel délai la pose des congés de fin d'année ou des vacances d'été doit-elle être validée par les secrétariats généraux ?

En concertation, les secrétariats généraux de RFI et France 24 ont adressé le 13 octobre dernier un courriel fixant la date limite de pose de congés de fin d'année.

Pour la bonne organisation des services, la date limite de dépose des souhaits de congés pour la période des fêtes de fin d'année 2020 a été fixée au <u>vendredi 30 octobre</u>.

Au-delà de cette date, nous ne pourrons pas garantir la prise en compte des demandes.

Nous vous remercions de bien vouloir renseigner vos demandes sur Optiweb.

Pour rappel, les congés (CPG et CPJ) ne peuvent pas être reportés.

Vous avez toutefois la possibilité de reporter jusqu'à 6 RTT après le 31 décembre, et à prendre avant le 31 mars 2021. Vous pouvez aussi porter jusqu'à 5 RTT par an sur votre CET.

Les membres de la commission des Délégué.e.s du personnel indiquent qu'il serait préférable de fixer la date limite de dépose de congés de fin d'année à fin septembre pour mettre aux salarié.e.s et aux services planning de s'organiser et de proposer des alternatives en cas de refus.

18) A moins de 3 semaines des congés de fin d'année, de nombreux salariés de France 24 se sont vu refuser leurs congés ou imposer des modifications.
Nous rappelons que la direction a encouragé fortement les salariés de FMM à poser ces congés très tôt dans l'année (avant l'été) pour faciliter l'organisation de l'entreprise à cause de la crise sanitaire.

Comment vous paraît-il acceptable d'avoir soumis les salariés à cette contrainte et à moins de 3 semaines desdits congés, décider d'appliquer des nouvelles règles de pose, de repositionner les congés sans accord du salarié, …. etc ?

Est-il possible de revenir à un peu de bon sens et de respect dans l'organisation du travail et la gestion des congés ? Si des règles doivent être changées, une information en bonne et due forme à l'écrit, semble, à minima, la procédure à suivre. Mettre les salariés sur le fait accompli ne semble pas constructif et contribue à élever le niveau de défiance entre salariés et management.

Cf. Question 15

19) Nous rappelons par ailleurs que l'article D3141-6 du Code du travail stipule l'obligation d'information relative aux congés payés. A cet égard, il énonce l'obligation de l'employeur d'informer le salarié par rapport à l'ordre des départs congé, cela **dans un délai d'un mois précédant le jour de la prise des congés**.
Comment FMM applique-elle cette directive ?

Cf. Question 17

20) Dans un communiqué de la DRH en date du 3 décembre il est stipulé :

"Rappel : Le remboursement s'applique aux abonnements indispensables aux salariés pour se rendre sur le lieu de travail. Si vous cumulez plusieurs abonnements de transport (exemple : Pass Navigo + abonnement velib') un seul mode de transport vous sera remboursé."

Or lors de la réunion du 15 septembre Pierre Martinez nous a répondu la chose suivante :
"Aujourd'hui l'abonnement Velib est remboursé au même taux que le pass navigo (55%). Ce remboursement se cumule avec le remboursement pass navigo" (extrait du compte rendu envoyé par les RH).

Que doit-on comprendre ?

Le remboursement s'applique aux abonnements obligatoirement utilisés par le.la salarié.e pour se rendre sur son lieu de travail.

Par exemple, un.e salarié.e qui a le choix entre le métro et le velib pour se rendre au travail ne peut se faire rembourser qu'un seul de ces deux abonnements.

En revanche, un.e salarié.e qui aurait besoin de prendre un vélib pour rejoindre la station de métro ou gare la plus proche pourra se faire rembourser ses 2 abonnements (vélib et navigo). Evidemment, cela supposerait que la station de métro ou gare en question ne puisse être rejointe à pieds ou par un moyen de transport auquel le pass navigo donne droit (bus).

21) Les nettoyages des régies et des plateaux entre les équipes sont parfois aléatoires, lorsqu'il y a des enregistrements d'émissions en plus par exemple. Peut-on s'assurer que l'équipe de nettoyage ait un planning préparé en amont par la prod interne par exemple pour chaque jour afin d'assurer ce nettoyage ?
Est-il possible de fournir toutes les régies en matériel désinfectant ?
Les salariés qui utilisent les régies sont régulièrement en incapacité de le faire car il n'y a pas le matériel adéquat.

Les plannings indiquant les pauses durant lesquelles le nettoyage pouvait être effectué ont été communiqués avec les réponses aux questions de la réunion de novembre 2020.

Il est néanmoins rappelé que chaque salarié.e est responsable du nettoyage de son propre poste.

Les services généraux ont des produits à disposition des salarié.e.s en cas de besoin.

Les membre de la commission des Délégué.e.s du personnel demande à la direction de s'assurer les produits nécessaires soient bien disponibles dans chaque régie.

22) Est-ce que les personnels en régie ont été rappelés à l'ordre sur le port du masque suite au rapport du CSSCT ? Si ce n'est pas le cas il est urgent de le faire, si c'est le cas cela n'a visiblement pas été entendu par tous…

Un rappel sur le port du masque a été effectué par la direction de Red Bee à ses salarié.e.s. Les responsables de site passent régulièrement en régie pour s'assurer que la consigne est bien suivie.

23) Quel est le dispositif que prévoit la Direction en cas de déconfinement le 15 décembre ?

Dans ce contexte actuel, les grands principes d'organisation actuellement en vigueur à France Médias Monde sont maintenus pour l'essentiel jusqu'au 20 janvier, date actuellement envisagée par le gouvernement pour un possible allègement des mesures nationales si les indicateurs sanitaires le permettent. Toutefois, le déconfinement progressif amorcé le 15 décembre et qui devrait franchir une nouvelle étape début janvier permettra quelques ajustements pour améliorer le confort des antennes à compter de la semaine du 4 janvier. (cf communication interne du 14 décembre 2020).

24) Jusqu'à quelle date les salariés peuvent-ils suivre les E-modules « Gestion des émotions au travail » ?

Le service formation de France Médias Monde propose une formation par Teams d'une durée de 4h30 (2h30 le matin et 2h l'après-midi) ouverte à tous mais qui se fait en petits groupes de 15 personnes.

Cette formation permet de sensibiliser aux risques psychosociaux et à la gestion des émotions face à la pandémie, que ce soit pour le.la salarié.e ou pour soutenir un.e collègue, les autres en général.

Il s'agit d'un « classe virtuelle » et non elearning. Cette session est surtout un espace d'échanges confidentiels où le.la salarié.e peut librement s'exprimer sur son ressenti vis-à-vis de la crise sanitaire, la manière dont il.elle a vécu les périodes de confinement tant sur le plan personnel que professionnel, ou encore l'organisation, la manière dont il.elle envisage l'avenir.

Pour le mois de décembre, trois dates sont programmées, les 7, 10 et 17 décembre 2020. Les dates à partir de janvier seront mises en ligne prochainement

Modalités d'inscription :
https://doodle.com/poll/cvag7hpbmxviycqd?utm_source=poll&utm_medium=link

Important : toute demande de formation doit être validée par le responsable hiérarchique ou le service de planification.

25) Il y un sérieux problème d'aération de l'air et de la régulation de la température dans les rédactions numériques de France 24 et la DEN. Les services techniques de FMM soulignent que les boîtiers doivent être déclenchés. Mais quand et comment ? La Direction peut-elle communiquer la procédure aux salariés des secteurs concernés ?

Suite à des demandes concernant la température durant le week-end du 5 et 6 décembre, le responsable de maintenance a effectué un contrôle au 2ème nord côté France 24.

Quasiment tous les boitiers de commande des climatisations étaient à l'arrêt, empêchant le renouvellement d'air et le chauffage correct des locaux.

Ces boîtiers, positionnés dans les plafonniers jusqu'en 2017, ont été "descendus" depuis, et mis à disposition des collaborateur.trice.s.

Ces dernier.ère.s sont ainsi en mesure d'effectuer à leur convenance, de façon basique , des réglages de températures et de puissance de ventilation.

Rappel de la procédure à suivre :

- Pour actionner ces boitiers (photo jointe), un interrupteur symbolisé par une maison, et situé en bas de la commande, permet d'effectuer cette manœuvre marche/arrêt.

Off : la led rouge témoin est éteinte

On : la led rouge est allumée.

- Réglage des températures : + ou - chaudes , via le bouton du haut symbolisé par un thermomètre.

- Réglage des flux d'air : + ou - forts, via le bouton du milieu symbolisé par une hélice.

Pour mémoire, il est impératif de maintenir ces boîtiers allumés 24h/24, afin d'éviter tout problème permanent d'aération et de températures.

26) La prime de brigade de réserve indemnise la gêne occasionnée par des emplois du temps reçus à la semaine. Les techniciens de reportage sont également gérés de manière identique.
La prime de reportage des techniciens a longtemps été légèrement supérieure à celle des techniciens de la brigade de réserve. Sans dévaluer le travail de ces derniers, peut-être considérait-on, à raison, que les contraintes et les risques encourus par les techniciens de reportage étaient bien supérieurs.
Si la prime de brigade de réserve a été réévaluée, celle de reportage n'a pas bougé, et ce, depuis des années. De ce fait, la prime des techniciens de reportage, aujourd'hui, est largement inférieure.
Pourtant les terrains de reportage ont largement évolué. Et pas dans le bon sens, nous le savons que trop bien.
Comment la Direction compte-elle solutionner ce problème ? Doit-on laisser les techniciens de reportage continuer à penser à une Direction indifférente à leur travail ?

Cf. réponses aux questions 3

27) Concernant la prime panier de 8€/les tickets restaurants : nous vous demandions en octobre puis à nouveau en novembre comment vous comptiez palier les situations des salariés liés à l'antenne qui sont en direct pile aux heures des repas (midi et soir) et pour qui rien n'est prévu. Nous n'avons toujours pas de réponse. Nous vous rappelons que les salariés liées à l'antenne n'ont pas de pause

déjeuner prévue dans leur organisation du travail et qu'ils sont régulièrement en incapacité de se rendre à la cantine pour chercher un plateau (trop de temps d'attente pour récupérer le plateau, encombrant au poste de travail alors même qu'il faut travailler en même temps qu'on mange), notamment en cas d'antenne surchargé ou de breaking news par exemple, ce qui est très commun. La prime-panier semble répondre à leur impératif de travail puisqu'elle est attribuée aux : " salarié.e.s qui ne peuvent pas avoir accès au restaurant d'entreprise du fait de leur organisation".

De plus concernant la liste prédéfinie des personnes qui y ont droit à France 24, il est important de rappeler qu'elle a été déterminée au début de la chaîne alors même que nous n'étions pas en tranche de direct comme actuellement mais sur un rythme d'un JT toutes les heures ce qui bien évidemment change tout.

La possibilité d'élargir la prime panier à certain.e.s salarié.e.s sera examinée en 2021.

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

RÉUNION DU 12 décembre 2019

Questions SNJ

1- Éléments sur la publicité sur RFI et France 24 :

Le web de RFI-France24 transformé en homme-sandwich ?

Résumé : La place de la pub sur RFI prend une place démesurée.
Vidéos imposées au lecteur (cf capture écran 1), pubs pour des remèdes miracles (cf capture écran 4), promotion de l'hebdo Marianne en ouverture de l'application (malgré une ligne éditoriale lointaine de celle de RFI)… Nous avons même relevé jusqu'à 18 encarts publicitaires par pages sur le site de RFI francophone (cf capture 2) dont certains au milieu de l'article. Parfois, il est impossible de faire la différence entre pubs et articles de RFI qui ont exactement la même charte graphique au sein des « blocs pubs automatiques » (cf. capture 3). La quantité, le contenu et la visibilité de la pub deviennent excessifs sur RFI et France24.

---QUESTIONS :

- Certains journalistes de FMM sont excédés de travailler ou de consulter leur propre outil de travail ! Visionner chaque jour des dizaines de pub génère fatigue et stress supplémentaire : le service informatique peut-il recommander l'installation de bloqueurs de pub sur les ordis de la maison ?
- Quels sont les revenus générés par la pub sur RFI ?
- Est ce qu'ils justifient réellement une telle place prise sur notre site ?
- Pourquoi y a t'il beaucoup plus de pub sur les sites de FMM que sur ceux des autres radios publiques ?

---BACKGROUND : la question de la pub est régulièrement soulevée à la direction du web de rfi. Certains journalistes ont remarqué des pubs à caractère sexistes ou sensationnalistes sur le site (voir capture écran 25 nov 2019 « Cette voyageuse a été expulsée d'un vol à cause de son décolleté », voir capture 4). Le service publicité de RFI est à l'écoute lorsqu'il faut retirer une pub. Mais la place de la pub augmente malgré tout.

Capture 1 :

exprimant sa solidarité envers les "proches de ces héros".

Des dissidents de l'ex-guérilla Farc, qui ont rejeté l'accord de paix de 2016, ainsi que l'Armée de libération nationale (ELN), dernière rébellion du pays, et des gangs de narcotrafiquants se disputent le contrôle du Cauca, qui compte de vastes narcoplantations et d'où partent d'importantes cargaisons de drogue vers les tats-Unis par l'océan Pacifique.

Cette région a été l'épicentre des assassinats récents de leaders communautaires indigènes et de défenseurs des droits.

Avec AFP

COLOMBIE IVAN DUQUE

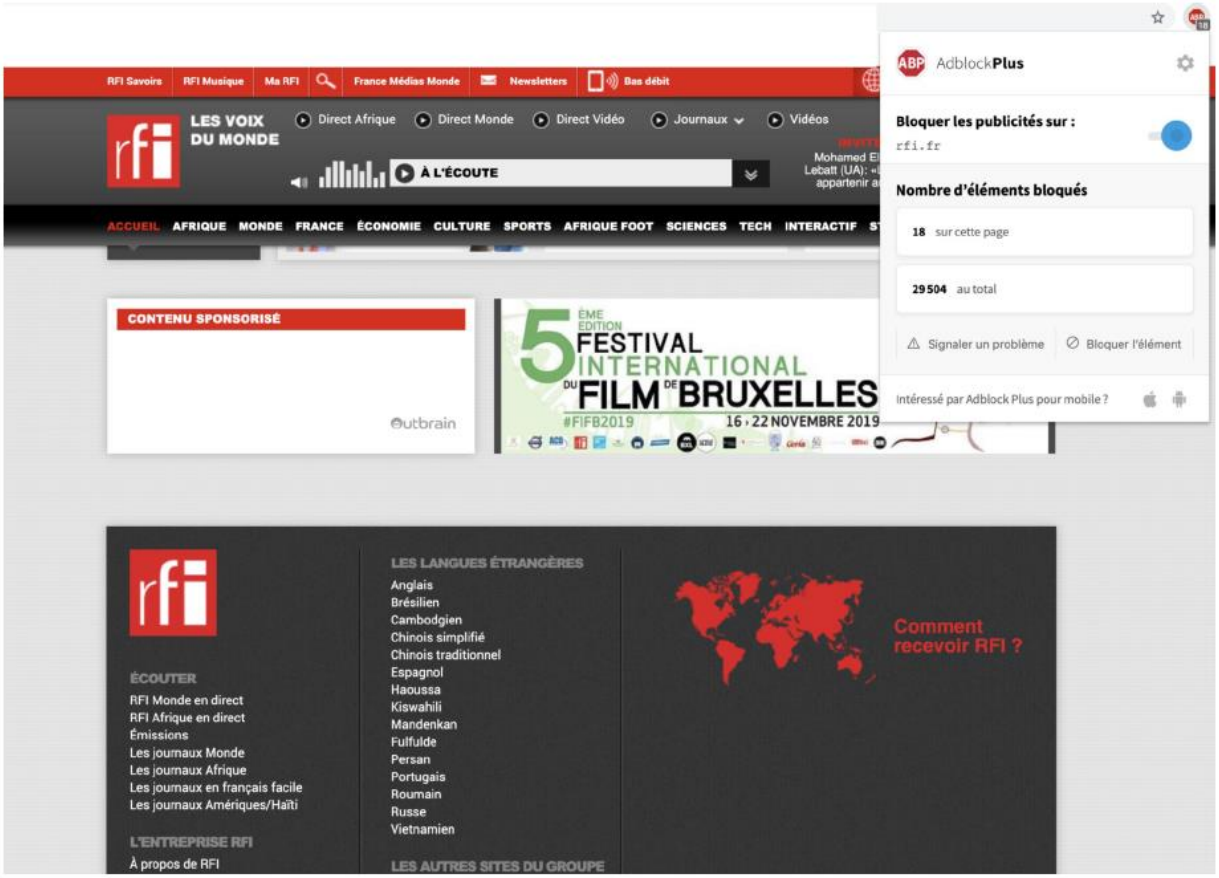
CONTENUS LIÉS

Claudia Lopez, écologiste et les-bienne, première femme élue maire de Bogota

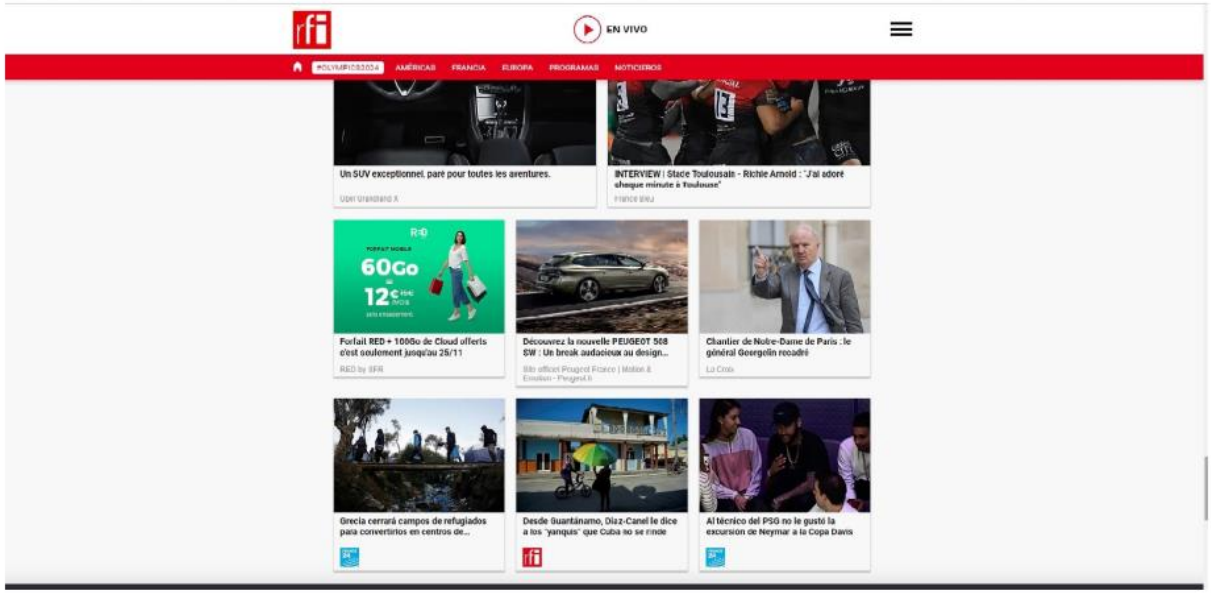
Mouvements populaires en Amérique du Sud : "Il existe des revendications communes"

En Colombie, une rale contre le préside

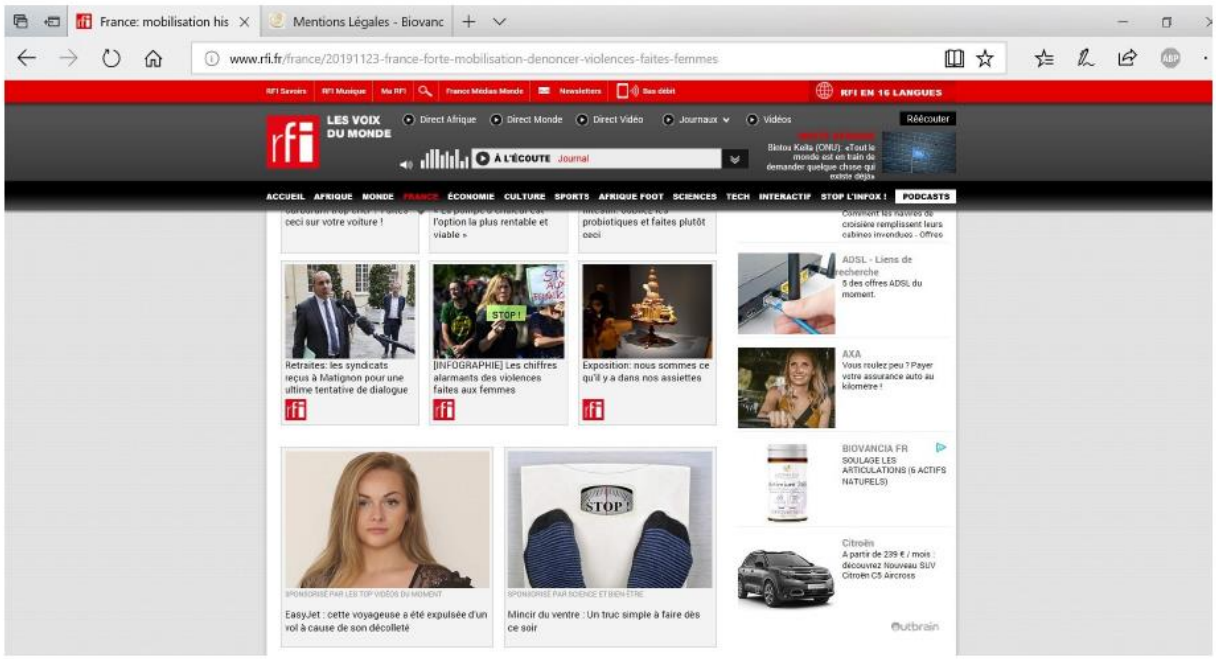
Capture 2 :



Capture 3 :



Capture 4 :



La Direction rappelle que l'augmentation de nos ressources propres fait partie des objectifs du COM de France Médias Monde et la publicité est un des principaux leviers. En 2019, l'objectif fixé par la Direction Générale pour la Direction des environnements numériques est de 1.3 M€ (1.4 M€ en 2020). Ce chiffre d'affaire retombe intégralement en central pour l'entreprise et participe au financement du fonctionnement de nos médias.

Extrait du COM 2016 - 2020

> ***"Développer les ressources propres : Malgré la conjoncture économique mondiale et les limites du champ de commercialisation des espaces publicitaires qui s'imposent aux médias d'information, les ressources propres devraient connaître une hausse entre 2015 et 2020 avec un objectif de progression des ressources propres de +15 % sur cette période. Malgré un contexte peu favorable, l'entreprise poursuivra ses efforts afin de faire progresser ses ressources propres. Les gains escomptés en matière de notoriété du fait de la redynamisation de la stratégie marketing, l'accès à la publicité de marque pour RFI, à l'instar de la décision prise pour Radio France, impliquant une modification du cahier des charges ainsi que la monétisation de la présence des médias de FMM sur les réseaux sociaux peuvent permettre une progression de l'ordre de 1 M€ des ressources propres sur la période. Enfin, la mise en place d'un décrochage élargi aux programmes de France 24 à destination de l'Afrique permet le développement des recettes issues des parrainages de certains magazines »***

Dans un marché dominé par Google et Facebook, qui captent plus des 2/3 des investissements, et le marché programmatique qui prend le dessus sur les ventes directes, les sites ont de plus en plus de difficultés à générer des revenus.

La pression publicitaire sur nos sites reste limitée par rapport aux autres sites médias en général, le nombre de formats publicitaires est inférieur à la moyenne.

- **Concernant les autres sites de service public, on observe par exemple chez Radio France sensiblement la même pression publicitaire : bannière en haut et bas d'article, pavé 300x600 en colonne de droite et bloc de recommandations de contenu Outbrain (cf. exemple en fichier joint) : France Médias Monde a une architecture publicitaire similaire à celle de son homologue de Radio France : les formats display classique ou programmatique ainsi que la recommandation de contenu Outbrain sont autant utilisés par FMM et Radio France ;**
- **Les formats publicitaires vidéo sont utilisés aussi bien par FMM, Radio France et France TV, que ce soit principalement en « Instream » sous forme de pré-roll systématique pour France TV ou en « Outstream » pour Radio France (du fait de l'inventaire disponible) ;**
- **La BBC et TV5 Monde ont une architecture publicitaire plus légère : ils utilisent le display et les prérolls (jusqu'à 45sec) mais n'ont pas recours à l'outstream et au format natif.**
- **Ils développent davantage leur activité de Contenu de marque, plus rémunératrice et mieux acceptée par l'utilisateur que les formats classiques ;**
- **La RTBF et la Deutsche Welle n'utilisent que du display classique en programmatique ;**
- **RTS ou Arte n'affichent aucune publicité display sur leurs environnements numériques (seul des prérolls pour Arte).**

Il est à noter que le nouveau contrat passé avec Outbrain en partenariat avec Radio France sur la recommandation de contenu permet à FMM de générer des revenus en 2019 grâce à des RPM (revenu pour mille page) garantis.

Ce bloc que vous pouvez voir en bas des pages intègre par ailleurs les contenus propres de FMM. Il permet ainsi de la recommandation croisée et optimise le taux de rebond interne et donc le nombre de pages vues par visite grâce à son algorithme performant.

Le display classique (bannière, pavé et inread), opéré par les équipes de la DEN, génère 400 k€ à l'année.

La publicité programmatique représente l'essentiel de l'inventaire.

Pour assurer la qualité, FMM a bloqué via notre outil de diffusion des publicités les catégories d'annonces publicitaires suivantes : Argent Facile, Contenu faisant référence au sexe et à la sexualité, Jeux vidéo, Magie noire, Astrologie et ésotérisme, Médecine et chirurgie esthétique, Médicaments et compléments, Nudité partielle, Politique, Régimes amaigrissants, Religion, Rencontres, Santé sexuelle et procréation, Sensationnalisme.
Malgré toutes ces précautions, certaines annonces peuvent effectivement passer à travers les filtres (cf. capture d'écran n°4 citée en référence).
Dans ce cas, il faut envoyer le screenshot et le lien de redirection à grp_den_ads pour que FMM puisse bloquer ce type de publicité indésirable.

La campagne Marianne est quant à elle une campagne commercialisée en direct avec des CPM (coût pour mille impressions) bien plus élevés. Les formats sont par ailleurs limités à 2 impressions par jour et par visiteur.

Les campagnes directes permettent de valoriser au mieux l'inventaire de FMM et sont à développer pour suivre les objectifs de revenus fixés par le COM.

De même, la vente de contenu de marque, qui n'est pas mis en avant chez FMM mais qui est utilisée par d'autres médias publics, pourrait être un réel levier d'optimisation de chiffre d'affaire.

Toutes les publicités présentent sur nos environnements numériques respectent les normes de l'IAB :
https://www.iabfrance.com/edito/les-formats-standards-de-la-publicite-digitale

Cependant il est tout à fait possible de bloquer les publicités en installant un adblocker sur son poste et limiter le stress qu'elles pourraient générer : cf.
https://fr.wikipedia.org/wiki/UBlock_Origin
https://adblockplus.org/fr/

Enfin, la DEN utilise autant que possible d'autres leviers de monétisation : la syndication de contenu sur les plateformes externes (ex. : YouTube, Facebook, Twitter...), la vente de contenu et la vente de service (mise à disposition de contenus auprès d'opérateurs téléphoniques sous forme audio (accès au live ou à l'OD) ou texte (SMS)).

Ces derniers leviers contribuent à plus de 50% à la réalisation du CA de la DEN.

Questions FO

1. Les salariés qui utilisent leur véhicule personnel pour venir travailler qui habitent loin et qui auparavant bénéficiaient d'indemnités kilométriques supérieures à celle actuellement appliquées attendent toujours une réponse. Quand auront-ils cette réponse de la direction concernant le maintien financier de l'indemnité kilométrique les concernant ?

   Le DRH adjoint rencontrera, au cours du 1er trimestre, les salariés de RFI concernés pour déterminer au cas par cas les modalités de compensation

2. Quand seront effectué le paiement des heures/jours de récupération qui ont atteint les 5 mois et qui sont passés dans la case « payable » ?

   Les salariés sont invités à adresser leurs demandes de paiement à leur service de planification. Le paiement est effectué au plus tard le mois suivant la demande.

   Les récupérations en attente de paiement suite à l'audit seront payées en décembre.

   Pour des raisons d'organisation et répartition de la charge de travail de leurs équipes, les secrétariats généraux et les services planning déterminent le rythme des paiements (mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel).

3. FMM va-t-elle changer de banque ?

   A ce jour, FMM n'a pas prévu de changer de banque

4. Pourquoi les directeurs ont-ils été informés quand il y a du retard ou un problème de paiement des salaires et pas l'ensemble des salariés de l'entreprise ?

   Les directeurs sont informés des retards ou des problèmes de paiement de salaires car l'encadrement est aussi un relai de communication au personnel.

5. Serait-il possible que les ordres de virements de salaire soient effectués plus tôt ? Et au plus tard le 28 du mois (sauf pour le mois de février) ?

   Les ordres de virement sont planifiés au plus tard l'avant dernier jour ouvré de chaque mois, laissant ainsi un jour de marge en cas d'erreur de la banque. En 2020, sur la moitié des mois de l'année, la marge est portée à 2 jours ouvrés ou plus.

6. Que se passe-t-il avec les remboursements des missions ? La déclaration sur l'honneur est-elle possible ? Si oui dans quel cas de figure ?

   Comme prévu dans la procédure missions, Article 5.2, en cas d'absence de justificatifs, le(la) salarié(é) doit rédiger une attestation sur l'honneur, contresignée par le Directeur hiérarchique COMEX et par le Directeur financier.

   Ces déclarations sur l'honneur ne peuvent être acceptées que pour des frais engagés hors d'Europe et pour tous frais d'hébergement, de restauration et de taxis.

   L'attestation sur l'honneur doit être manuscrite (et non informatisée) et ce n'est pas un justificatif. Le supérieur hiérarchique peut valider la demande de remboursement du collaborateur, en tenant compte d'une situation exceptionnelle rencontrée sur le terrain.

7. Quel est le taux de change appliqué pour un remboursement de mission ? Qui arbitre ?

   Le taux de change appliqué est celui du jour du paiement, le service mission utilise le site www1.oanda.com pour avoir l'historique des taux de change.

8. Est-ce que le salarié en arrêt maladie avant le départ en congés à droit au report de ses congés payés après la date de reprise du travail ?

   Le(la) salarié(e) qui, au moment de son départ en congé, est en arrêt de travail pour raisons de santé (maladie, maladie professionnelle, accident du travail) a droit au report de ses congés payés.

9. Est-ce que les congés payés acquis non pris sont-ils perdus ? Si non, l'employeur devra-t-il accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours dans l'entreprise ou au-delà ?

   Les congés payés non pris au 31 décembre sont perdus.

10. Quelle est la date de la réunion concernant les mesures individuelles de 2019 ?

    La réunion sur les mesures individuelles de 2019 s'est tenue le 11 décembre 2019.

11. Où seront transcrites les questions et les réponses motivées de l'employeur après la réunion de la commission DP ?

    Comme convenu lors de la réunion de commission des délégués du personnel du 12 décembre dernier, le calendrier annuel des réunions ainsi que les réponses aux questions seront adressés à tous les membres du CSE dans les délais prévus à l'article 10 de l'accord CSE du 11/09/2019.

    Pour mémoire, les membres de la commission des délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur, ou son représentant, les réclamations individuelles ou collectives

relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

La commission se réunit 11 fois par an à un rythme mensuel. Les membres de la commission sont réunis sur convocation de la DRH adressée au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion.

Les membres de la commission transmettent les questions à la direction au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion.

Les réponses de la direction sont communiquées aux membres de la commission des délégués du personnel et du CSE au moins 8 jours calendaires avant la tenue de la réunion suivante.

Les questions traitées en commission des délégués du personnel n'ont pas vocation à être examinées en réunion du CSE.

12. Les heures/jours de récupérations sont bloqués pour certains salariés, pourquoi ?

    Depuis la fin de l'audit, le paiement des heures/jours de récupérations n'est plus bloqué. La Direction invite les élus à faire remonter les situations de blocage.

13. Des salariés ont reçu un courrier qui leur explique que les heures ou jours de récupération ont été payés sans être déduits du compteur. Ils n'ont aucune info sur la période concernée, ni sur le montant du versement, ni de rendez-vous d'explications, pourquoi ?

    Comme proposé dans le courrier, les salariés destinataires (au nombre de 32) peuvent rencontrer la DRH pour passer en revue les pièces justificatives ayant conduit à ces conclusions.

14. Les congés qui n'ont pas été validés sont-ils refusés ?

    Les différentes directions s'efforcent à répondre aux demandes des salariés dans les meilleurs délais.

    Les services sont en train de répondre aux toutes dernières demandes de congés qui n'ont pas encore été acceptés ou refusées formellement. La plupart du temps il s'agit de poses de congés "non conformes" (tardives, mal posées ou pour des salariés qui ont épuisé tous leurs compteurs). Cela ne concerne que quelques salariés.

    Pour mémoire, les conditions de prise de congés sont définies dans l'accord d'entreprise FMM aux articles II/2.6.5 et III/3.5.5.

Questions CFTC

1. Ce 5 décembre était le premier événement ponctuel qui rentrait dans le champ d'application de l'accord sur le Télétravail. L'occasion de se rendre compte qu'un accord sans moyen technique/technologique adapté rend l'application de l'accord quasiment impossible. La direction peut-elle préciser où en est la DTSI quant au développement des technologies et des sécurités adéquates à l'application de l'accord ?

   Comme le précise l'accord, les activités qui peuvent s'exercer en télétravail sont pour l'instant limitées pour les salariés n'ayant pas d'ordinateur portable, à l'utilisation du pack office (word, excel,…).

   Au vu des attaques subies en juin sur les accès VPN, l'extension de ce mode d'accès à d'autres outils dans l'entreprise n'est pas envisagée, mais son remplacement progressif par des accès à des machines virtuelles est à l'étude. Le planning de déploiement reste à définir sur 2020.

2. Télétravail : Si un nouveau cas de figure ponctuel - tel qu'envisagé dans l'accord sur le Télétravail- se présentait à l'avenir, la direction de FMM peut-elle s'engager à communiquer les modalités du télétravail au moins 8 jours avant l'événement (lorsque la date est connue bien sûr) afin de permettre aux salariés et aux supérieurs hiérarchiques de s'organiser ?

   La DRH a effectivement communiqué tardivement parce que le processus se mettait en œuvre. Elle communiquera à nouveau autant de fois qu'il le faudra et le plus en amont possible d'un évènement du type de celui que nous connaissons actuellement.

3. Télétravail à France 24 : nous saluons la bonne volonté des managers et du secrétariat général qui ont finalement permis que de nombreuses personnes puissent s'organiser en télétravail, permettant ainsi d'assurer la continuité des services. Et ce, malgré une fausse information qui a circulé et qui a empêché une meilleure anticipation du processus. La direction de FMM peut-elle s'assurer après de l'ensemble des directions et des chefs de service que le périmètre de l'accord a été bien compris et qu'en aucun cas « tous les journalistes de FMM sont exclus de l'accord » ?

   cf réponse ci-dessus

4. Télétravail : il est précisé dans l'accord et dans les mails de la direction que pour pouvoir bénéficier du télétravail il faut une « Formation en cyber sécurité réalisée *(brochure et/ou e-learning) ».* La direction peut-elle préciser les modalités de cette « formation » ? Et en informer les salariés afin qu'ils puissent s'organiser pour être à jour lors d'un prochain épisode de grève impliquant le télétravail ?

   La formation à distance n'est pas finalisée à ce jour. Pour cette raison, la DRH dans ses communications a transmis un dépliant qui est consultable et/ou imprimable. Ce document est également accessible sur intranet. Lorsque la formation à distance sera finalisée, une communication sera adressée à l'ensemble du personnel.

5. La période de grève nationale actuelle impacte les salariés et les antennes à plusieurs niveaux : trajets compliqués, parfois impossibles, incertitudes sur les horaires, chroniques supprimées de l'antenne, invités annulés donc complications pour l'antenne, invités bloqués à F24 car impossibilité de booker un taxi, ...etc. Une antenne difficile à tenir compte tenu des effectifs réduits et un certain coût quand le taxi était accordé aux salariés. Est-ce que la mise en place d'une grille allégée ne serait pas pertinente pour ajuster l'antenne à la réalité des effectifs et des contraintes du moment ?

   Les directions gèrent au mieux l'attribution des codes taxi, réservés aux collaborateurs cumulant une obligation impérative de présence à l'antenne et des difficultés de transport. L'attribution des codes taxi est gérée au cas par cas et ne peut être généralisée pour des raisons de coût.

6. La salariée occupant le poste de Chargée de la qualité de vie au travail a quitté l'entreprise il y a plusieurs semaines, après avoir œuvré de manière positive à plusieurs niveaux au sein de l'entreprise et auprès des salariés. Est-il prévu qu'elle soit remplacée ? Si non, la direction peut-elle préciser ses priorités et ses choix stratégiques en termes de qualité de vie au travail à FMM ?

   La DRH mène une réflexion sur le contour des activités, et à ce stade compte axer sa recherche vers la gestion des risques psycho-sociaux. Le poste sera donc pourvu.

7. OpenMedia semble faire son grand retour à France 24. La direction peut-elle préciser les contours de ce retour ? Qu'est-ce qui est prévu pour assurer une adéquation entre les contraintes techniques qu'engendrent le logiciel et les contraintes imposées par l'antenne ? Et à ce jour, quel est le calendrier prévu ?

   Une présentation était prévue en CSE le 18/12/2019. Au regard des débats sur les autres points de l'ordre du jour, ce point a été reporté lors d'une prochaine réunion du CSE.

8. De nombreux changements semblent se préparer au sein des équipes Ericsson et des régies de France 24. Réduction d'effectifs la nuit, mais aussi réflexions en cours sur le métier de sondier… La direction de FMM peut-elle communiquer auprès des salariés de F24 afin qu'ils soient prévenus en amont de ces changements (plutôt que de la découvrir au moment de leur prise de poste) ? La direction de FMM a-t-elle fait évaluer l'impact de ces changements sur les équipes d'édition de France 24 ? Est-il possible de préciser quelles actions devraient réaliser les équipes F24 pour compenser ce changement d'organisation ?

   Le nouveau contrat RedBee intègre des pistes d'optimisations optionnelles qui pourront être mises en œuvre au cours du contrat. Elles devront cependant être évaluées en détail, et en particulier leurs impacts sur les équipes de France 24, avant d'être approuvées.

   La première d'entre elles, qui consiste en la suppression du poste de TRP entre 00h45 et 5h45 est en cours d'évaluation, une partie des équipes concernées ont pu participer à des réunions pour en évaluer l'impact, et une période de test sera mise en œuvre prochainement, les TRP étant présents mais en retrait, pour identifier les difficultés éventuelles.

9. La réduction des moyens attribuée à la production de l'antenne de nuit est inquiétante pour les salariés. Peut-on imaginer que la direction de FMM, tout comme celle de TV5 Monde, a comme intention de faire une croix sur tranche horaire de production d'info en direct ?

   Cette question n'est pas d'actualité à ce jour.

10. Afin de permettre aux salariés de FMM d'accéder à une alternative aux modes de transports plus polluants et coûteux, la CFTC appelle la Direction à engager une réflexion dès que possible pour soutenir le choix de l'éco-mobilité à FMM. L'indemnité kilométrique vélo » (IK vélo) ou une participation aux frais de location/achat de VAE (vélos à assistance électrique) sont des pistes parmi d'autres qui suscitent un vif intérêt auprès des salariés.

    La direction engagera une négociation sur les questions de mobilité en 2020. Ces sujets seront traités dans ce cadre.

11. Deux chargés d'animation réseaux sociaux ont reçu un mail menaçant de la part du directeur de la DEN qui leur impose la gestion de bout en bout d'un nouveau projet Facebook et dont ils n'ont ni les moyens, ni le temps de le mener à bien. Les Social Media Editors sont de plus en plus sollicités et le manque de moyens rend très compliqué l'exercice de leurs missions qui ne font que s'accumuler. La Direction est-elle consciente de leurs conditions de travail ? Comment éviter qu'ils/elles continuent à être sollicité(e)s en dehors de leur temps de travail ? Qu'envisage la direction pour réguler leur charge de travail ?

    Il convient de tempérer le mail auquel il est fait référence dans la question ainsi que la demande formulée par la Direction des Environnements numérique sur la gestion du projet.

    En effet, la responsable hiérarchique a demandé à 2 journalistes de travailler sur un projet éditorial (scripter le reportage, le découper en unités afin qu'il puisse faire l'objet d'un chiffrage). En aucun cas il ne s'agit de la gestion d'un projet de bout en bout. Cette demande étant restée sans réponse, il a été rappelé à l'oral et à l'écrit à ces 2 journalistes que leur participation n'était pas facultative.

    Il est utile de rappeler ici que ce travail de reportage répond à des aspirations exprimées lors d'entretiens individuels. Le statut de journaliste acquis cette année par ces 2 responsables d'animation des réseaux sociaux doit les aider à se projeter dans cette dimension plus éditoriale de leur travail.

    Ce travail exceptionnel qui permet à FMM d'obtenir un financement pour ces reportages n'a pris que quelques heures. Ces activités connexes doivent être absorbées en dé priorisant d'autres tâches du flux quotidien.

    Quant aux moyens, un budget de piges a été mis en place depuis l'an dernier et la responsable des réseaux sociaux a mis en place remplacements et renforts là où il n'y en avait pas auparavant. La charge de travail n'est donc pas plus importante que par le passé.

    Si les personnels des réseaux sociaux sont sollicités en dehors du temps de travail, ils n'ont pas à répondre à ces demandes sauf cas exceptionnel. Si des demandes répétées ont lieu, Il convient de les faire remonter à la Direction des Environnements numériques pour qu'elle puisse corriger cette situation.

12. Un chantier technique est en cours pour raccourcir les délais d'édition et de déclaration des AEMs. Qu'en est-il ?

    La transmission des AEM est passée en EDI (Echange de Données Informatisées) depuis le mois de septembre 2019.

    Les déclarations de septembre et octobre ont permis de corriger quelques bugs et la déclaration de novembre a été transmise avec succès le 2 décembre, avec 4 rejets (gérés manuellement) sur 562 AEM.

    Les AEM sont également passées en V5 depuis septembre conformément aux exigences de Pôle Emploi. Le service administration paie travaille maintenant à améliorer la transmission d'une copie papier de leurs AEM aux intermittents eux-mêmes, transmission actuellement assurée de manière peu qualitative par notre éditeur de logiciel de paie.

13. Quand les salariés de France Médias Monde pourront enfin consulter leur compte épargne temps ?

    La gestion du CET va être intégrée au logiciel de paie en décembre 2019 avec une visualisation du solde dans Optiweb début janvier puis dans un second temps la possibilité de poser des absences CET depuis Optiweb sera possible.

14. Un changement de prestataire en charge de la modération des commentaires sur nos environnements numériques a eu lieu le mois dernier. Pourquoi le CE/CSE n'a pas été informé de ce changement et de ses modalités ?

    Cette prestation a fait l'objet d'un appel d'offres public. Les modalités de ce contrat sont disponibles auprès du service des achats. Le nouveau prestataire reprend le périmètre de l'ancien et comporte dorénavant la modération des pages YouTube principales.

15. L'inquiétude s'installe chez de nombreux salariés en raison de rumeurs sur l'avenir incertain de France 24. Est-ce que l'intégrité des 4 médias (FR, EN, AR, ES) est en péril face aux restrictions budgétaires imposées par les tutelles ? Quelles sont les pistes envisagées par celles-ci ?

    Ces questions seront abordées lors du CSE du 18 décembre 2019.

16. Les rédacteurs en chef soirée terminent à 00h30 le week-end alors qu'il est écrit 16h-00h. Cette erreur induit une prime de 20€ alors que c'est une prime de 30€ qui devrait être attribuée. Il s'agit d'une erreur d'écriture déjà reconnue par le secrétaire général qui avait dit qu'il ferait la modification avec rétroactivité. Or ce n'est toujours pas le cas. Quand peut-on voir ce changement s'opérer et avec quelle rétroactivité ?

    Les rédacteurs en chef soirée terminent bien à 00h30 les samedi et dimanche.
    Le secrétariat général intégrera la modification d'horaires, dès le mois de janvier sur les plannings des rédacteurs en chef.
    La question de la rétroactivité est soumise à l'arbitrage de la Direction générale.