



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 12 JANVIER 2024

- 1) De nombreux divers problèmes techniques persistent au niveau de l'édition, ce qui pèsent énormément sur les équipes:

Les équipes de la DTSI rappelle que ce type de questions sont du ressort des résolutions d'incidents techniques et du workflow.

Un système de gestion des incidents techniques permet de les déclarer dans l'outil Pythéas.

La procédure internet est disponible sur : [PYTHEAS FMM UTILISATEURS - usages et mode d'emploi \(sharepoint.com\)](#)

Par ailleurs, la DTSI rappelle que le service workflow travaille étroitement avec la rédaction

Le service de maintenance broadcast TV est disponible pour creuser les sujets.

- depuis la rentrée septembre, un problème technique côté France Télévisions rend absents de leur export les synthés des sujets. Depuis cette date, un système D s'est instauré de manière plus ou moins explicite : à savoir que certains exigent du chargé d'édition de visionner le replay du journal en question. Un système D particulièrement chronophage, qui induit au préalable d'avoir créé un compte personnel sur le compte de France Télévisions, avant de pouvoir visionner plusieurs (très longues) publicités, et enfin noter manuellement chacun des synthés et les retaper entièrement dans Maestro en les timant un par un. Le problème a été remonté à de maintes reprises mais il n'est toujours pas résolu.

Ce problème relève d'un dysfonctionnement interne à France Télévisions. Les équipes de la DTSI ont tenté de contacter FTV pour résoudre cette situation sans succès à ce jour. Mi-décembre 2023, le problème de la VI absente a été résolu. Le problème de synthé est également interne à FTV. FTV n'a pas de solution aujourd'hui pour extraire les synthés et les fournir à France 24.

- Les chargés d'édition fonctionnent actuellement avec deux systèmes graphiques: Maestro (pour Openmedia) et Viz (pour Avid). Certaines cartes sont dans Maestro et pas dans Viz, ce qui nuit particulièrement pour les rustines quand nous devons recoucher une carte dans un timing très serré. Une fois encore, le problème a été remonté et nous attendons que le plug-in Mastro soit disponible dans Avid. Mais quand?

L'infrastructure Avid actuelle est vieillissante. Le plugin Maestro, compatible avec cette version, ne correspondant pas aux attentes de la DTSI en terme de performance (calcul des synthé trop lent). L'infrastructure Avid est en cours de renouvellement (fin 2024 / début 2025). Ce renouvellement permettra d'utiliser la dernière version du plugin Maestro et d'avoir des performances correspondantes aux besoins. Dans l'attente, il est possible pour certaines cartes de demander à l'infographie de les créer dans Viz et dans Maestro si besoin.

- Les cartes zones sensibles que nous sommes obligés de faire dans Viz car Maestro ne permet pas de faire des cartes précises disparaissent (ou sont purgées) au bout de 24h. Les CAD ne peuvent pas réencoquiller tous les jours les mêmes cartes. Ce problème est lié au problème du dessus avec les deux systèmes graphiques.
- **Les cartes Maestro ne sont pas purgées au bout de 24h. Une partie des cartes sont intemporelles donc jamais purgées et d'autres purgées sont purgées au bout de 60 jours (carte temporelle). L'infographie et le service habillage peuvent décider de la durée de validité de chaque carte.**

- Les différentes cartes créées (historique des DataElement créés) sont disponibles depuis une recherche Open Media. Cela permet d'éviter de refaire le DataElement dans MCCUX à chaque besoin si quelqu'un l'a déjà fait.

Exemple pour le FR : Il existe plusieurs jours de carte et 785 DataElement disponible dans OM pour glisser dans le conducteur.

The screenshot shows the Maestro software interface. On the left, there is a sidebar with 'NEWS FRA' and a list of items: 'Conducs - Spéciales FRA', 'Synthés Noms FRA', 'Synthés Carto FRA' (highlighted with a green arrow), and 'Synthés Titres-Thèmes FR'. The main window displays a table of news items. The table has columns: Lang, Titre, Créé le, CSA_Genre, CSA_Role, à suppr, and Dur.Média. The table lists various news items from different locations in France and other countries, with dates ranging from 01/02/2024 to 01/09/2024. The status bar at the bottom indicates '25%' and '785 of 785'.

Lang	Titre	Créé le	CSA_Genre	CSA_Role	à suppr	Dur.Média
FRA	CARTO/FR_SYRIE_BEIT_JINN/ Mosart=F	mardi, 01/09/2024 10:00				00:00:01
FRA	CARTO/FR_FRANCE_BOBIGNY/ Mosart=F	mardi, 01/09/2024 07:49				00:00:00
FRA	CARTO/FR_BELGIQUE_LIEGE/ Mosart=F	lundi, 01/08/2024 21:11				00:00:00
FRA	CARTO/FR_SENEGAL_DAKAR/ Mosart=F	lundi, 01/08/2024 20:22				00:00:00
FRA	CARTO/FR_ETATS_UNIS_LAS_VEGAS/ Mosart=F	lundi, 01/08/2024 16:35				00:00:00
FRA	CARTO/FR_FRANCE_TOULOUSE/ Mosart=F	lundi, 01/08/2024 15:43				00:00:00
FRA	CARTO/FR_FRANCE_TOULOUSE/ Mosart=F	lundi, 01/08/2024 15:43				00:00:00
FRA	CARTO/FR_LIBAN_BEYROUTH/ Mosart=F	lundi, 01/08/2024 12:33				00:00:00
FRA	CARTO/FR_IRAN_TEHERAN/ Mosart=F	dimanche, 01/07/2024 18:30				00:00:00
FRA	CARTO/FR_BELGIQUE_BRUXELLES/ Mosart=F	dimanche, 01/07/2024 18:27				00:00:00
FRA	CARTO/FR_FRANCE_PARIS/ Mosart=F	dimanche, 01/07/2024 13:38				00:00:00
FRA	CARTO/FR_FRANCE_PARIS/ Mosart=F	dimanche, 01/07/2024 13:38				00:00:00
FRA	CARTO/FR_INDE_NEW_DELHI/ Mosart=F	dimanche, 01/07/2024 13:36				00:00:00
FRA	CARTO/FR_INDE_NEW_DELHI/ Mosart=F	dimanche, 01/07/2024 13:36				00:00:00
FRA	CARTO/FR_COREE_DU_SUD_SEOUL/ Mosart=F	dimanche, 01/07/2024 11:32				00:00:00
FRA	CARTO/FR_COREE_DU_SUD_SEOUL/ Mosart=F	dimanche, 01/07/2024 11:32				00:00:00
FRA	CARTO/FR_COREE_DU_SUD_SEOUL/ Mosart=F	dimanche, 01/07/2024 11:32				00:00:00
FRA	CARTO/FR_ETATS_UNIS_WASHINGTON/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 16:28				00:00:00
FRA	CARTO/FR_ETATS_UNIS_WASHINGTON/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 16:28				00:00:00
FRA	CARTO/FR_LIBAN_BEYROUTH/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 13:44				00:00:00
FRA	CARTO/FR_LIBAN_BEYROUTH/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 13:44				00:00:00
FRA	CARTO/FR_TURQUIE_ANKARA/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 12:49				00:00:00
FRA	CARTO/FR_TURQUIE_ANKARA/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 12:49				00:00:00
FRA	CARTO/FR_FRANCE_MARSEILLE/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 11:18				00:00:00
FRA	CARTO/FR_FRANCE_MARSEILLE/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 11:18				00:00:00
FRA	CARTO/FR_FRANCE_MARSEILLE/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 11:18				00:00:00
FRA	CARTO/FR_FRANCE_MARSEILLE/ Mosart=F	samedi, 01/06/2024 11:18				00:00:00
FRA	CARTO/FR_ETATS_UNIS_WASHINGTON/ Mosart=F	vendredi, 01/05/2024 23:34				00:00:00
FRA	CARTO/FR_IRAN_TEHERAN/ Mosart=F	jeudi, 01/04/2024 04:42				00:00:00
FRA	CARTO/FR_UKRAINE_KIEV/ Mosart=F	mercredi, 01/03/2024 05:59				00:00:00
FRA	CARTO/FR_LIBAN_BEYROUTH/ Mosart=F	mercredi, 01/03/2024 05:58				00:00:00
FRA	CARTO/FR_UKRAINE_KIEV/ Mosart=F	mardi, 01/02/2024 07:40				00:00:00
FRA	CARTO// Mosart=F	mardi, 01/02/2024 07:40				00:00:00

La création des cartes spécifiques (zones « disputées ») dans Maestro, a pris du temps en raison d'une remise à plat des besoins avec la rédaction et a été réalisée le temps que les équipes internes montent en compétences sur le nouvel outil. La mise en production de plusieurs zones « disputées » a été réalisée en décembre par le Workflow et le service habillage. Maintenant que la procédure est connue et maîtrisée, de futures « zones disputées » pourront être mises en place en fonction des disponibilités du service habillage.

- Pour créer une nouvelle carte dans Maestro, il faut sélectionner le modèle de cartographie puis faire une recherche avec le nom de la ville. Quand on veut filtrer par langue (ex: FR), des cartes dans une autre langue apparaissent (ex: AR), est-il possible de corriger ce problème?

Il existe 2 méthodes pour trouver une carte et réaliser un DataElement avec MCCUX

1) Par dossier :

Si une carte EN est dans le dossier FR = le problème correspond à une erreur d'exploitation de l'infographie.

Lors du rangement de la carte dans MCCUX, il peut arriver qu'elle soit glissée dans le dossier de la mauvaise langue.

L'infographie peut corriger cette erreur en glissant la carte dans le bon dossier et en la supprimant du mauvais dossier.

A date et après examen, aucune mauvaise affectation n'a été constatée.

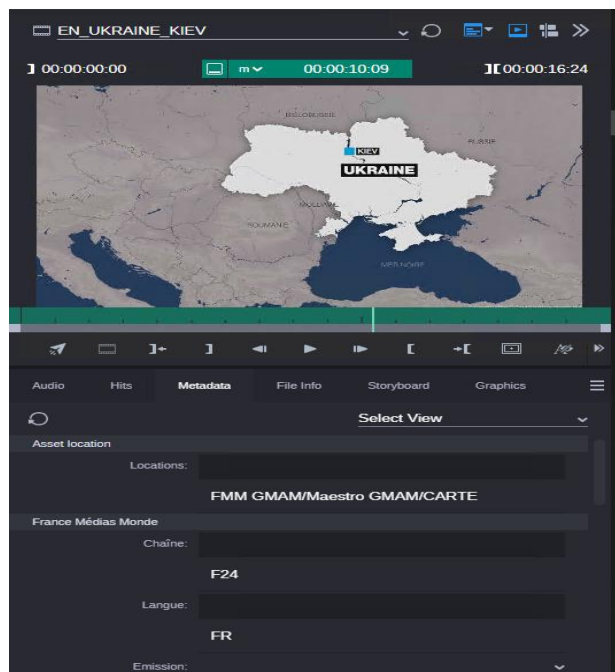
2) Par recherche :

Si dans la recherche, le nom d'une carte indique EN alors que la langue est FR = le problème correspond à une erreur d'exploitation de l'infographie.

Lors de la création de la carte, il est indiqué EN dans le nom du fichier alors que la langue du logiciel était en Français (et donc les pays/ville en FR).

Dans ce cas, l'infographie doit supprimer la carte erronée et générer un nouvel export.

Exemple ci-dessous (il y en a quelques-unes en FR et EN aujourd'hui)



- Des retards d'enregistrement de l'antenne arrivent de manière régulière ce qui empêchent les CAD de faire des rustines (par exemple, à 17h15, nous n'avons souvent que la première minute du journal). Le problème a été remonté aux acquisitions qui expliquent que les serveurs ne peuvent pas enregistrer plus de X programmes en même temps. Mais le problème est seulement apparu il y a 2-3 ans.

La maintenance a cherché des solutions à ce problème à maintes reprises. Des problèmes techniques ont nécessité de doubler certains enregistrements. Désormais, ce doublement n'est plus nécessaire. Le nombre de canaux d'enregistrement est de 30 depuis plusieurs années. Si les besoins d'enregistrements ont augmenté, ils seront couverts par la modernisation du projet AVID.

- 2) En cas d'arrêt maladie d'un permanent, qui est régulièrement renouvelé, quelles sont les règles qui s'appliquent au salarié remplaçant en CDD ? Ses congés lui sont obligatoirement payés à la fin du CDD, mais peut-il choisir d'en bénéficier ?

Le.la collaborateur.trice en CDD peut demander à bénéficier des congés acquis. Il appartient à l'employeur d'accepter ou non cette demande, notamment si le bon fonctionnement du service le permet ou si la durée de son contrat le permet.

Au même titre qu'un.e salarié lié.e par un CDI, le.la salarié.e sous CDD a droit à un congé annuel dans les conditions prévues aux articles L. 3141-1 et suivants (notamment : 2.5 jours ouvrables par mois de travail effectif soit 30 jours ouvrables pour une année d'activité). Le.la salarié.e ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année va acquérir des congés devant être pris entre le 1^{er} janvier et 31 décembre de l'année suivante.

- 3) Des collègues demandent si il est envisageable pour les Cdd renouvelés de « stocker » des jours de congés ?

Cette règle ne peut pas s'appliquer. En effet, il appartient à la fin de chaque contrat à l'entreprise de solder les droits attachés au contrat.

- 4) Un CDD d'un an est-il possiblement renouvelable ?

Un CDD d'accroissement temporaire d'activité ou remplacement d'un.e salarié.e absent.e peut être renouvelé dans la limite de 18 mois et de 2 avenants.

- 5) Certains correspondants pigistes affirment ne pas avoir reçu de paiement rétroactif sur leur paie, suite à la revalorisation annoncée en cours d'année 2023. Est-ce un simple oubli ?

Les rappels ont été appliqués en paie de novembre 2023.

- 6) Certains pigistes sollicités régulièrement, notamment pour des missions et reportages, se plaignent de devoir payer leurs trajets domicile/entreprise et autres dans leur intégralité. Les remboursements partiels des Navigo ne s'appliquent qu'aux abonnements mensuels et annuels. Est-il envisageable d'élargir cette règle aux forfaits « Navigo liberté » sur facture mensuelle ?

Notre participation est obligatoire à condition que le.la salarié.e possède l'un des titres suivants :

- **Une carte ou un abonnement annuel, mensuel, hebdomadaire ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité ou illimité émis par la SNCF, la RATP, une entreprise de transport public ou autre régie de transport public**
- **Un abonnement à un service public de location de vélos.**

En revanche, les titres de transport achetés à l'unité ne sont pas remboursables.

- 7) En ce qui concerne la cantine, les accompagnements sont maintenant différents à chaque station. Cela oblige à faire la queue plusieurs fois. Sont particulièrement affectés les végétariens qui doivent aller à trois stations pour avoir un plat complet. Peut-on revenir à l'ancienne formule ? Tous les accompagnements à toutes les stations.

Chaque plat est accompagné de son légume. Seul le féculent sera identique sur plusieurs stands.

Il n'est pas possible de multiplier les légumes par stand. En effet, cette solution entraînerait beaucoup de perte.

- 8) Toujours au sujet du restaurant d'entreprise. Depuis deux semaines environ, les salariés du prestataire et les employés de FMM, affrontent des températures polaires à la cantine. Le problème de climatisation va-t-il être résolu ? De nombreux signalements ont été faits en vain.

Le problème de climatisation est désormais résolu.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 9 FEVRIER 2024

- 1) Les pigistes (français et étrangers) s'inquiètent des répercussions du nouveau système « **une pige, un bulletin de salaire** ». Ce nouveau fonctionnement ne risque-t-il pas de complexifier le renouvellement des cartes de séjour ? La recherche de logement ?

La direction est bien consciente des difficultés rencontrées par certains pigistes à l'occasion du passage au nouveau système de paye en janvier 2024 et communique régulièrement pour répondre aux besoins ainsi qu'aux questions des pigistes.

Les erreurs sont malheureusement inévitables compte tenu de l'ampleur des changements opérés et des contraintes réglementaires (avec France Travail notamment) qui s'imposent à nous.

L'enjeu majeur était évidemment que tous les salarié.es de FMM soit payé.e.s en temps et en heure et tout le service de paye a travaillé d'arrache-pied pour y parvenir.

Les équipes RH s'attachent à présent, en lien avec les élu.e.s du personnel, à rectifier les éventuelles erreurs et à répondre aux besoins exprimés notamment par les pigistes.

Tout est mis en œuvre pour surmonter les difficultés inhérentes à cette phase de transition et poursuivre les efforts pour l'amélioration des conditions de travail des pigistes et des correspondants à l'étranger.

France Médias Monde doit d'appliquer les évolutions réglementaires attendues par les organismes sociaux. C'est le cas concernant les bulletins de paie.

Aujourd'hui, de nombreux.ses pigistes se plaignent des délais de production des AED ("Attestation d'Emploi Dématérialisée") : Le déclaratif France Travail (ex Pôle Emploi) étant réalisé manuellement sur le site internet de France Travail, les AED ne sont pas toujours produites dans un délai satisfaisant, ce qui peut créer des difficultés pour justifier de périodes d'emploi et se voir accorder les indemnisations auxquelles il.elle.s peuvent prétendre ; le nouveau logiciel de paie ouvre la possibilité d'automatiser cette production dès lors que France Travail l'autorisera pour les pigistes.

Le service paie est mobilisé sur la production des AED qui seront déposées aussitôt que possible dans les coffres forts électroniques.

Pour les intermittents, les AEM ont déjà été transmises électroniquement à France Travail (ex Pôle Emploi) Spectacle et seront également déposées sur les coffres forts électroniques sous peu.

Pour aider les pigistes à mieux justifier leur revenus, FMM va travailler à la réalisation d'un « document mensuel récapitulatif ». Sa mise en place devrait être effective d'ici à fin juin au plus tard. Ainsi, les pigistes disposeront d'un document officiel attestant formellement de leur activité et des revenus qu'elle a générés, mois par mois.

Par ailleurs, le relevé mensuel de piges est maintenu et sera mis à disposition dans les prochains jours sur le coffre-fort électronique.

Enfin, la DRH reste bien évidemment à la disposition des salarié.e.s non permanent.e.s pour établir les attestations demandées régulièrement.

Concernant l'accès au coffre-fort électronique, certain.e.s collaborateur.trice.s de France Médias Monde ont rencontré des difficultés de connexion. Ces dysfonctionnements ont été résolus.

Vous trouverez ci-après la procédure à suivre scrupuleusement.

Attention, il faut absolument suivre cette procédure et ne pas utiliser pas le mail qui vous aurait été adressé par Digiposte.

[Procédure d'adhésion](#)

NB : Concernant votre matricule, il s'agit bien de 8 caractères (selon les cas : uniquement 8 chiffres ou R + 7 chiffres)

NB 2 : **Merci de vous connecter uniquement via la procédure ci-dessous et éviter de vous connecter via le mail Digiposte envoyé le 07/2 soir.**



communiqué de la D.R.H.

Le 05/02/24

**COFFRE-FORT ÉLECTRONIQUE SALARIÉ :
RÉACTIVATION DE VOTRE COFFRE-FORT**



Si vous n'avez pas encore pu réactiver votre coffre-fort Digiposte, nous vous invitons à suivre les instructions ci-dessous :

Si vous avez rencontré un problème, comme par exemple : adresse email d'identification

de rattachement au coffre-fort non reconnue ; envoi de code de vérification erroné ; pas d'envoi de code de vérification du tout :

[/#]**connectez-vous [ici](#), puis suivez la procédure d'activation**  **[ici](#)**

Si vous avez reçu un email le 31 janvier à votre adresse professionnelle, de la part de Digiposte, **n'en tenez pas compte** :

connectez-vous [ici](#), puis suivez la procédure d'activation  **[ici](#)**

Enfin, si, après cette opération vous **ne visualisez pas votre historique** contenant vos bulletins de paie 2023 dans votre coffre-fort, cela signifie que la réactivation n'a pas fonctionné.

Dans ce cas vous trouverez [ici](#) la procédure à suivre.

NB : il est recommandé de lier votre coffre-fort Digiposte à votre adresse mail personnelle.

En cas de problème, vous avez toujours accès au service client de Digiposte [ici](#) .

Dans certaines situations particulières, votre gestionnaire de paie pourra exceptionnellement vous imprimer votre ou vos bulletin(s) de paie de janvier 2024.

- 2) Quelles sont les règles en vigueur à FMM pour les congés sans solde, les congés création d'entreprise ? Est-ce que le nombre d'années est calculé à partir de la signature du CDI ou de l'ancienneté prenant en compte les années à la pigne ?

Le salarié a droit à un congé sabbatique pendant lequel son contrat de travail est suspendu.

Le salarié qui souhaite bénéficier d'un congé sabbatique doit remplir toutes les conditions suivantes.

Ancienneté dans l'entreprise :

Le salarié doit avoir une ancienneté d'au moins 36 mois dans l'entreprise.

L'ancienneté prise en compte peut être considérée sur plusieurs périodes de travail non consécutives dans l'entreprise.

Années de travail :

Le salarié doit avoir effectué 6 années d'activité professionnelle.

Délai de carence entre 2 congés :

Le salarié doit respecter un délai de carence.

Le salarié ne doit pas avoir bénéficié dans l'entreprise, à la date de départ en congé, au cours des 6 années précédentes :

- **Soit d'un projet de transition professionnelle (PTP) d'une durée d'au moins 6 mois**
- **Soit d'un congé pour création ou reprise d'entreprise**
- **Soit d'un précédent congé sabbatique**

Le lien ci-après détaille le dispositif de congé sabbatique :

[Le congé sabbatique - Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion \(travail-emploi.gouv.fr\)](https://travail-emploi.gouv.fr/)

- 3) Quelles sont les règles pour les personnels permanents en cas de collaboration extérieure en parallèle à leur activité au sein de FMM ? Les salariés peuvent-ils obtenir des permissions pour des collaborations extérieures régulières ?

Les règles sont précisées le guide à l'attention des collaborateur.trice.s sur le rappel des règles et recommandations relatives aux partenariats, aux collaborations et activités extérieures le guide est disponible sur sésame

[Direction des ressources humaines - Rappel règles et recommandations partenariats collab et activités extérieures FMM.pdf - Tous les documents \(sharepoint.com\)](#)

- 4) A France 24, quelles sont les règles claires établies pour les conditions d'octroi de la pige senior ? Sont-elles liées à l'ancienneté effective sur un poste ou à l'appréciation de la direction et du Secrétariat général ?

La différence entre les deux niveaux a pour objet de valoriser l'expérience.

L'application des barèmes est appréciée par la hiérarchie et la DRH au regard de l'expérience et les parcours professionnels individuels.

- 5) à RFI, Le cabinet Médianes a rendu ses conclusions. Cet audit a été demandé par le directeur de RFI sans passer par le CSE. Quel a été le coût de la prestation du cabinet *Medianes* ?

Cette question ne relève pas des prérogatives de la commission des DP.

Le recours au cabinet s'est fait dans le respect des règles en matière de marché.

- 6) A France 24, plusieurs salariés s'étonnent de remarques insistantes, reproches et pressions de la part de rédacteurs en chef, en cas de légers retards. Or, les postes ne sont pas toujours libres au

début des vacances (déficit de postes) et les « sujets » au desk notamment, sont très régulièrement distribués avec du retard. En outre, les collaborateurs précisent qu'ils continuent souvent de travailler bien après la fin de leur vacation. Un salarié peut-il refuser des demandes des rédacteurs en chef dès lors que sa vacation est terminée ?

Il convient de rappeler que les journalistes sont en forfait jours et que les horaires des vacances tiennent compte des impératifs d'antenne et de production.

Aussi, les rédacteur.trice.s en chef sont dans leur rôle lorsqu'il.elle.s rappellent le cadre de travail

- 7) Il fait très froid à la rédaction le week-end, certains travaillent même avec leurs gants. Est-ce que la direction a demandé à baisser le chauffage le week-end? Si c'est pour faire des économies, pourquoi ne pas compartimenter les baisses de chauffage aux étages où il n'y a personne le weekend?

Un communiqué de la DTSI a été adressé à l'ensemble des collaborateurs sur site à France Médias Monde rappelant aux salariés qu'ils doivent impérativement maintenir les boîtiers de commande du système CVC (clim/ventilation/chauffage) allumés, sinon les résistances qui sont toutes incluses dans les coffres de ventilo-convecteurs situés au-dessus des espaces de travail sont à l'arrêt, et ne produisent pas de chauffage.

Il n'y a pas de mise à l'arrêt du système CVC en semaine et le week-end dans les zones occupées par les salariés.

Par ailleurs, tous les relevés de températures effectués par l'équipe de maintenance sauf exceptions (à proximité de certaines baies vitrées) affichent des températures supérieures à 19°C.

- 8) Quelles sont les conditions pour prendre une année sabbatique quand on est en CDI?

Cf. question 2

- 9) Les pigistes s'inquiètent de la mise en place de feuilles de paye pour chaque pige. Outre le fait de compliquer et de précariser la vie des pigistes (avoir un nombre incalculable de feuilles de paye à présenter pour les démarches administratives par exemple), cela multiplie le risque d'erreurs qui arrivent assez fréquemment. Pourquoi avoir changé le système? Il est étrange que le nouveau système ne prévoit pas d'envoyer une feuille de paye mensuelle. Qui a décidé de cette mise à jour du logiciel?

Cf. question 2



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 8 MARS 2024

- 1) Les primes de remplacement sont payées de manière mensuelle et ce depuis au moins l'été dernier. Avez-vous communiqué sur ce changement? Il est impossible de vérifier qu'aucune prime n'a été oubliée (les oublis sont fréquents...) car la date des remplacements payés n'est pas indiquée sur la feuille de paye.

La mensualisation du versement est intervenue à compter du mois d'octobre 2023.

Le nombre de remplacements figure sur le bulletin de salaire. En revanche, la date des remplacements n'est pas indiquée sur la feuille de paye, comme pour les primes de nuit.

La mensualisation permet de vérifier plus aisément les éventuels oublis d'un mois sur l'autre.

- 2) L'imprimante MFP113-C01 de la rédaction (celle à côté des équipes d'édition de matinale) est en panne depuis au moins 2 mois. Un papier indique que des pièces ont été commandées pour en remplacer des défectueuses. Savez-vous ce qu'il en est?

Le Support Bureautique est informé et va changer l'imprimante.

- 3) Depuis la rénovation des studios A et B, les grands écrans de retour à disposition des présentateurs ont été changés par de plus petits écrans, positionnés sur le côté (et non de face). Il est très difficile pour les présentateurs de lire ou de mettre à jour des lancements et simultanément de voir les urgents dont ils ont besoin pour l'antenne. De plus, les microphones sont positionnés de telle façon que cela bloque la vue des écrans de retour qui sont maintenant sur le côté. Si le présentateur n'a pas pu imprimer ses textes (et c'est fréquent avec les problèmes d'imprimantes) et que le prompteur lâche, il est quasiment impossible de lire depuis ces nouveaux écrans. Ces changements essentiels dans le studio ont été faits sans concertation avec les premiers concernés. Cela est très inconfortable pour les présentateurs qui doivent pouvoir réagir rapidement à l'antenne sur divers sujets. Pouvez-vous remettre les écrans d'avant la rénovation svp? Si la réponse est que les anciens écrans ne passent pas dans la nouvelle configuration du plateau central, cela aurait dû être pris en compte dans le cahier des charges.

La Direction ne prévoit pas de modifier les studios A et B qui viennent d'être rénovés. Par ailleurs, la taille des écrans n'avait pas posé de problème jusqu'à présent et après 7 mois de mise en production des studios.

Pour information, le remplacement des prompteurs est prévu au cours de l'été. La DTSI a d'ores et déjà demandé à la Direction de France 24 de désigner un référent parmi les présentateur.trice.s de la chaîne afin de valider le modèle retenu.

4) Chefs de production

« Dans le cycle des Chef de Production, les 2 premières semaines, du lundi au vendredi, sont consacrées aux productions extérieures. Assez classiquement, le week-end entre la semaine 1 et la semaine 2 n'est pas travaillé... puisqu'on ne peut tout de même pas demander aux gens de travailler 12 jours d'affilée.

Pour autant, lorsque lorsque les chefs de production sont indisponibles ce week-end là (en d'autres termes, lorsqu'ils bénéficient de leur repos hebdomadaire), on leur demande de poser des congés payés sur la semaine précédente ou la semaine suivante.

Sur quel(s) fondement(s) cette directive repose-t-elle ?

Par ailleurs, les Chefs de production ont pour consigne de ne pas poser de jours de congés sur ces 2 semaines d'extérieur sans poser la semaine entière. Les conditions de pose des congés payés ont-elles été modifiées par accord d'entreprise sans que nous nous en apercevions ? À nouveau, sur quel(s) fondement(s) cette directive repose-t-elle ? »

Depuis 2013, le cycle des chef.es de production est construit avec notamment 2 semaines d'affilé, du lundi au vendredi, sur l'activité « Productions extérieures », sur un total de 9 semaines dans le cycle. Les chef.es de production planifié.e.s sur ces deux semaines sont les premier.ère.s sollicité.e.s pour prendre en charge des préparations ou des productions de tournages. Ces deux semaines successives permettent la gestion et le suivi d'une opération de 5 jours ou plus par le.la même chef.e de production, elles sont donc constamment planifiées selon l'actualité, avec des jours et des horaires modifiés en fonction des besoins opérationnels et éditoriaux, elles sont de ce fait indissociables, une opération pouvant être déclenchée à n'importe quel moment de la semaine.

Régulièrement et en accord avec leur activité, les chef.es de production sont donc sollicité.e.s pour partir en mission et bénéficient de temps de récupération si les jours initialement planifiés comme repos hebdomadaires sont travaillés.

Sur la base de cette organisation, il est difficile d'accepter des congés ou absences fractionnés sur les deux semaines de « Productions extérieures » car seul un remplacement d'un.e chef.e de production sur la totalité de la semaine permet de maintenir l'organisation en place.

Cet usage est en vigueur de longue date et a fait l'objet d'information en réunion de service. Toutefois, le secrétariat général de la DTSI ainsi que la hiérarchie sont à l'écoute de toute situation qui nécessiterait de s'absenter avec des absences fractionnées, sur les semaines en question.

Pour les mêmes raisons, un.e chef.e de production qui refuserait à plusieurs reprises de partir en mission sur ces semaines de « productions extérieures » se verrait proposer de poser des congés ou d'être planifiés sur d'autres vacances disponibles, sans toutefois l'imposer, ceci afin de permettre à un.e autre chef.e de production d'être planifié.e à sa place et de pouvoir répondre favorablement aux besoins des rédactions.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 5 AVRIL 2024

- 1) Pouvez donner la marche à suivre pour les journalistes pour qui il est difficile d'obtenir le paiement de leur récupération ? Qui sont leurs interlocuteurs ? Leur gestionnaire de paie ? Le secrétariat général ? Quels sont les délais pour la demande et pour paiement ?

L'accord d'entreprise définit aux articles Article II/2.2.9 et III/3.2.8 les modalités de gestion et de prise des droits à récupération.

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

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

Ces récupérations sont prises en principe à la journée.

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 salarié.e 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 salarié.

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

Dans les faits, les salarié.e.s peuvent demander aux services planning:

- **de poser les récupérations dites « expirées » à leur place**
- **Se les faire payer une fois par an.**

- 2) **Quelle est la règle pour RFI France 24 et MCD. Est-il permis d'utiliser le nom complet du Hamas sur les antennes, à savoir "mouvement de résistance islamique" ?**

Cette question éditoriale ne relève pas des prérogatives de la Commission des Délégué.e.é.s du Personnel.

- 3) **Quand sont programmées les NAO? Quelle sera l'enveloppe ? Il y a-t-il des priorités pour la direction pour cette années?**

La direction envisage de débiter les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) après les vacances de printemps. L'enveloppe et les orientations seront présentées lors de ces réunions.

- 4) **Beaucoup d'inquiétudes sur la charge de travail dans le cadre de la nouvelle grille. La direction est-elle ouverte à voir au cas par cas les journalistes qui se sentiraient surchargés.**

Le mouvement de grève des équipes techniques de Redbee ne permet pas à ce stade d'évaluer en situation réelle la charge de travail.

La Direction est prête à examiner au cas par cas les situations individuelles.

La commission de suivi de la réforme a été mise en place à cet effet. La prochaine réunion se tiendra le 24 avril 2024.

- 5) La coordinatrice des langues de rfi part bientôt à la retraite. Son poste est libre dès aujourd'hui. La direction pense -t-elle la remplacer ? Il y aura-t-il un appel à candidature ? Quand ?

La Direction mènera une réflexion sur les modalités de remplacement. En tout état de cause, il n'interviendra pas avant la rentrée.

- 6) Quels sont les délais légaux pour refuser un projet de formation ? Quels sont les éléments qui permettent à la direction de refuser un projet de formation ?

Dans le cadre du plan de développement des compétences, il n'y a pas de délai légal. L'accord est donné ou pas en fonction de l'intérêt que l'entreprise a à donner suite au dit projet.

Dans le cadre du CPF, pas de délai particulier non plus puisqu'il s'agit avant tout d'une demande d'absence sur congés ou RTT pour suivre une formation en dehors du temps de travail.

En ce qui concerne le projet de transition professionnelle (ex CIF) le délai de réponse est de 30 jours à réception de la demande (la demande doit être faite par écrit et mentionner l'intitulé de la formation, le cadre de financement : projet de transition pro, les dates de formation, l'organisme et si la formation est temps plein ou temps partiel).

Le refus strict n'est possible qu'à une de ces 2 conditions (jamais remplies à ce jour) :

- au moins 2% des effectifs de l'entreprise (pas de son service ou de sa direction) sont en formation sur un projet de transition professionnelle à la même période

OU

- l'absence du collaborateur.trice est préjudiciable au bon fonctionnement de l'entreprise (pas de son service ou de sa direction)

La hiérarchie ne pouvant pas refuser strictement le projet de formation, il lui est possible de demander au.à la collaborateur.trice de reporter sa demande. Ce report est de 9 mois maximum (ou prochaine session pour les formations qui n'ont lieu qu'une fois par an). Elle ne pourra pas refuser ou demander un nouveau report quand la demande lui reviendra dans la mesure où le. la collaborateur.trice souhaite effectuer la même formation dans le même organisme.

Dans ce cas, le. la collaborateur.trice n'a besoin que d'informer sa hiérarchie de son dépôt de demande de financement. Si le financement est accordé par Transition Pro, il partira suivre sa formation sur son temps de travail.

Dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, le salaire chargé du. de la collaborateur.trice est pris.e en charge pour le volume horaire réel de formation + stage d'application s'il est obligatoire. C'est à dire que pour une formation à temps plein, FMM est remboursée à l'issue de la formation du salaire sur une base 5-2 (5 jours remboursés par semaine de formation).

- 7) Le chargé de planning de France 24 a-t-il un pouvoir décisionnaire dans le recrutement ou dans le reclassement de journalistes au service reportage ?

La planification s'effectue en lien avec la cheffe du service reportage en fonction des compétences des collaborateur.trice.s.

- 8) Les journalistes de France 24 qui sont concernés par la nouvelle planification travaillent en VSD pendant 4 jours, et ce pendant 3 semaines consécutives. Ce n'était pas l'accord prévu en amont. Pourquoi ? Quels sont les recours existants ?

Si un.e salarié.e a 3 jours de remplacement un mois donné (4 journalistes ont été dans ce cas en mars), il.elle n'aura pas plus de deux jours le mois suivant

- 9) Dans le cadre de la réforme du planning à France 24 les journalistes qui étaient à cheval sur deux postes (desk+présentation) ont vu leur salaire baissé de 7000 euros/an pour certains. La direction a-t-elle prévu de pallier à ce manque à gagner?

Les situations doivent être portées à la connaissance de la DRH et feront l'objet d'un examen.

- 10) Plusieurs journalistes des rédactions de France 24 se trouvent depuis peu en mi-temps thérapeutique entraînant une inquiétude quant à la surcharge de travail des personnes planifiées, et au sujet du recours aux pigistes. Dans quel mesure la direction remplacera les ½ temps thérapeutiques par des piges ou CDD?

Les mi-temps thérapeutiques sont remplacés par des pigistes ou par les salarié.e.s n'ayant pas de planification fixe à l'édition.

En aucun cas, il n'y a de surcharge de travail pour les autres journalistes planifié.e.s.

- 11) Lors de la dernière réunion, vous nous expliquiez que les primes de remplacement étaient désormais payées de manière mensuelle. Or beaucoup sont encore sous le système trimestriel. Pourquoi est-ce le cas ? Quand est-ce que cela va être régularisé ?

La Direction confirme que les primes de remplacement des journalistes de France 24 sont désormais payées tous les mois (avec un mois de décalage comme les autres éléments variables de paie.

- 12) L'imprimante couleur a enfin été remplacée mais maintenant c'est une autre qui pose problème.... L'imprimante IMP 113-17, qui malgré les très nombreuses sollicitations au service compétent, ne fonctionne pas. Serait-il possible de régler le problème rapidement ?

Le support bureautique indique ne pas avoir identifié d'anomalie à leur niveau sur l'imprimante IMP 113-17.

S'il y a des problèmes d'impression sur cette imprimante, il convient de contacter le 01 84 22 78 40.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 10 mai 2024

1) Comment s'organiserait le cycle VSD+ d'un salarié qui travaillerait à :

- 50%
- 70%
- 75%
- 80%

Nombre de jours planifiés et nombre de jours travaillés. Peut-il choisir le ou les jours où il ne souhaite pas travailler ?

Le tableau ci-après détaille en fonction du taux d'activité (50%, 70%, 75%, 80% et 100%) :

- le nombre de jours travaillés annuels,
- le nombre de jours travaillés sur un cycle,
- le nombre de jours planifiés par cycle.

VSD 4h-11h			
% d'activité	Jours travaillés/an	Jours travaillés/cycle (7 semaines)	Jours planifiés par cycle
100%	141	22.5	22,5 jours de planifiés sur 7 semaines (VSD + 1,5 jours remplacement/préparation le jeudi)
50%	70.5	11.25	11,25 jours de VSD
70%	98.5	15.75	15,75 jours de VSD
75%	105.75	16.875	16,875 jours de VSD
80%	112.8	18	18 jours de VSD

VSD 7h15h/11h-19h/15h-22h			
% d'activité	Jours travaillés/an	Jours travaillés/cycle (7 semaines)	Jours planifiés par cycle
100%	164	26	26 jours de planifiés sur 7 semaines (VSD + 5 jours remplacement/préparation le lundi ou jeudi)
50%	82	13	13 jours de VSD
70%	114.8	18.2	18,2 jours de VSD
75%	123	19.5	19,5 jours de VSD
80%	131.2	20.8	20,8 jours de VSD

	VSD 18h-1h		
% d'activité	Jours travaillés/an	Jours travaillés/cycle (10 semaines)	Jours planifiés
100%	159	36	36 jours de planifiés sur 10 semaines (VSD + 6 jours remplacement/préparation le jeudi)
50%	79.5	18	18 jours de VSD
70%	111.3	25.2	25,2 jours de VSD
75%	119.25	27	27 jours de VSD
80%	127.2	28.8	28,8 jours de VSD

- 2) Le secrétariat général de France 24, peut-il mettre un jour de récupération à un permanent qui travaille sur un jour off plutôt que lui décaler son jour OFF (RH-RHL-OFF) ?

Il arrive, en cas d'urgence, de créditer des jours de récupération à un.e CDI qui travaille sur un jour off. Quoi qu'il en soit, le service Planning consulte toujours les journalistes pour leur demander si la solution proposée leur convient

- 3) Concernant les non-permanents, la direction envisage-t-elle prochainement de revenir au modèle «collaborations mensuelles/fiche de paie unique » ?

La mise en place du nouvel outil de paie en janvier 2024 a eu pour conséquence de multiplier le nombre de bulletins de paie que vous recevez chaque mois.

La direction de France Médias Monde a pris conscience de certaines difficultés que vous avez rencontrées et s'était engagée sur la réduction du nombre de bulletins dans la limite de ce que permettent les nouveaux outils.

Dans ce cadre, une première étape a été franchie pour la paie de mai conformément à ces engagements.

En effet, toutes les prestations (piges ou cachets effectués pour France médias monde et les correspondances de RFI) effectuées sur un mois donné et pour une même rédaction ou un même service ont été regroupées dans un seul et unique bulletin. Néanmoins, chaque changement de rédaction/service dans la période de paie déclenche un nouveau bulletin de paie.

En revanche, le détail des prestations n'est pas encore disponible sur vos bulletins de paie, détail bien évidemment repris pour la période de paie dans le « relevé de piges » déposé sur votre coffre-fort Digiposte à la fin de chaque mois.

Les dates de début et de fin de la période couverte par les bulletins de paie figurent en tête de ceux-ci. Elles permettront aux pigistes de savoir quelles prestations sont incluses dans le bulletin.

Cette solution temporaire, mise en place en urgence pour répondre au plus vite aux besoins exprimés par les pigistes, est amenée à évoluer dans les mois qui viennent. L’affichage du détail des prestations sur le bulletin de paie est évidemment une priorité.

- 4) Existe-t-il à France 24 des postes spécifiques configurés pour certains salariés à leur demande (raisons de santé etc) en open space ou dans des salles de travail ? Ces postes précis sont-ils «réservés» ?

Il n’existe pas de postes spécifiques réservés à des salariés pour raisons de santé ou autre. En revanche, au cas par cas, la direction cherche des solutions ponctuelles.

- 5) La sortie de secours du 80 qui donne dans la rue Camille Desmoulins est souillée par de l’urine et autres déjections. L’odeur remonte jusqu’au troisième dans les escaliers. Quelle solution peut-on mettre en place pour éviter cela ?

L ’issue de secours se trouve sur la voie publique. Aussi, France Médias Monde ne peut malheureusement pas intervenir.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 12 JUILLET 2024

1) Demande de prestation non discriminatoire vis-à-vis des végétariens :

Au-delà du retour au système précédent, le système actuel part du postulat que les légumes sont des accompagnements.

Le site Mangerbouger.fr mentionne sur sa page dédiée à la restauration collective (cantine ou restaurant) : **En plat principal** : viandes, volaille, poissons ou œufs peuvent être des composants du plat principal mais non l'élément dominant. Ils sont à accompagner de légumes, féculents, légumes secs (lentilles, pois chiches, haricots...). En version végétarienne, prenez une assiette de légumes avec des féculents et des légumes secs. Lorsque ces deux derniers sont associés, ils fournissent une excellente source de fibres et de protéines végétales. Sur ce site officiel, les légumes sont un plat à part entière et en sus des féculents mentionnés dans votre réponse, gagneraient à être associés à des légumes secs, ce qui fait défaut actuellement.

Plutôt qu'anticiper que l'accès aux légumes en un seul point entraînerait beaucoup de perte, voici une proposition : mettre en place un stand avec accès libre aux légumes, féculents non frits et légumes secs.

Avantages : les personnes souhaitant manger un plat végétarien peuvent composer un **plat principal** équilibré, en décidant des quantités qui leur conviennent et ce, sans avoir à passer devant leurs collègues ou faire la queue plusieurs fois. Cette solution cesserait également la discrimination que sous-entend le terme "accompagnements" vis à vis des personnes qui font des choix nutritionnels qui excluent potentiellement viandes, volaille, poissons, œufs, fromages ou autres produits laitiers, gluten etc.

Cette solution s'inscrit également dans une démarche écologique et responsable. La mettre en place est une question de volonté de la part de la Direction, et de méthode via sa mise en place pendant une période avant de mesurer la satisfaction des personnels et de l'améliorer ou la supprimer, le cas échéant où beaucoup de perte serait réellement générée.

Les salarié.e.s végétariens sont pris en compte au restaurant d'entreprise.

Les légumes sont des accompagnements de plats et sont à disposition sur chaque stand.

Cependant, la direction attache une grande importance à l'offre végétarienne et considère qu'elle fait partie à part entière de l'offre au même titre que le poisson ou la viande.

Aussi, le service restauration propose chaque jour un plat végétarien complet sur un stand.

Il y a également au stand grillade un steak de soja ou de lentilles chaque jour.

2) Question DP clim

Nous avons alerté plusieurs fois sur le fait que les filtres ne sont pas changés aux bonnes dates et qu'il y a beaucoup de retard (pour les clim fixes, ces filtres doivent être changés 2 fois par an) et nous sommes loin du compte.

Il est vrai qu'en ce moment nous ne tablons pas sur une potentielle canicule, mais si celle-ci arrive fin juillet ou courant du mois d'août, il serait très dommageable que les clim ne fonctionnent pas correctement à cause d'une négligence ou peut être par manque de temps (dans ce cas là, nous aimerions en être informés).

Envisagez-vous de respecter le calendrier du changement des filtres et par la même occasion la santé des salariés de FMM ?

En 2024, comme chaque année, la maintenance préventive sur la climatisation a bien démarré en mai à FMM.

Dans les secteurs occupés 24h/24, une deuxième opération de nettoyage sera, comme les années passées, programmée en novembre.

Le 25 mai, la campagne 2024 a commencé par le remplacement de tous les filtres des CTA (centrales de Traitement d'Air), ce qui garantit une arrivée d'air très améliorée dans nos bâtiments, par rapport à l'air extérieur que l'on peut respirer à Issy-Les-Moulineaux.

Au 10 juillet, le nettoyage des grilles de soufflage et de reprise, les remplacements des filtres au niveau des VC (ventilo-convecteurs) , et le lavage des filtres sur les VC en allège (posés au sol) sont achevés à 95%.

Pour mémoire, la dernière étude QAI (qualité de l'Air Intérieur), effectuée en janvier dernier à FMM par l'Apave, soulignait que la maintenance préventive était faite de façon satisfaisante à FMM.

Les relevés et analyses figurant dans le rapport, conformes aux normes en vigueur, l'attestent d'ailleurs.

Tout l'équipe de techniciens se mobilise toute l'année, 24h/24 et 7j/7, afin de garantir aux collaborateurs un environnement de travail le plus satisfaisant possible.

En revanche, le service climatisation rappelle qu'arrêter les boîtiers de climatisation, ou les ventilo-convecteurs en allège la nuit, est à proscrire car cela nuit à la santé des salarié.e.s .

- 3) Pouvez-vous clarifier la mesure "pouvoir d'achat" qui a été adoptée/évoquée pendant les NAO? Beaucoup de salariés sont encore confus sur la mesure. S'appliquera-t 'elle même aux personnes ayant eu une augmentation? Quand ce dispositif sera mis en place?

La mesure pouvoir d'achat, sera mise en paie en juillet, (protocole d'accord).

Elle s'appliquera également aux personnes ayant eu une augmentation en NAO s'il.elle.s répondent aux conditions de l'accord NAO soumis à la signature des organisations syndicales. Dans ce cas, la mesure pouvoir d'achat passe au 1 janvier 2024 puis la mesure NAO vient s'appliquer au salaire augmenté de la mesure pouvoir d'achat

Ex : 2 500€ au 01/01/2024 + 100€ (1 300€ / 13 mois) = 2 600€ + 5% de 2 600€ = 130€ et donc 2 600€ + 130€ = 2 730€ au final

La DRH s'efforcera de passer en paie de juillet l'ensemble des mesures CDI.

Pour les CDD, la mise en paie dépend des fonctionnalités de pléiades et des capacités de calcul de rétroactivité.

Extrait de l'accord ci-dessous :

Les salaires de base seront revalorisés au 1^{er} janvier 2024 en fonction de la tranche de rémunération annuelle définie comme suit et aux conditions suivantes :

- Etre salarié sous contrat à durée indéterminé au jour de la signature du présent accord (hors alternant gérés dans un cadre salarial spécifique) et avoir une ancienneté entreprise de 6 mois minimum au 1^{er} janvier 2024
- Etre salarié en contrat à durée déterminée et avoir une ancienneté de 6 mois minimum au 1^{er} janvier 2024
- Ne sont pas concernés par la mesure de pouvoir d'achat, les salariés ayant quitté l'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2024 quel que soit le motif de ce départ (démission, licenciement, rupture conventionnelle, fin de collaboration etc).

Tranches de rémunération annuelles (salaire de base + prime d'ancienneté + droits d'auteurs + prime de sujétion + part variable + primes fixes – hors prime de parentalité et hors éléments variables de paie)	Valeur de l'augmentation annuelle en euros
inf. 30 000 €	1 300
30 000 à inf. 35 000 €	1 300
35 000 à inf. 40 000 €	1 200
40 000 à inf. 50 000 €	900
50 000 à inf. 60 000 €	600

Pour les personnels en CDI, la tranche de rémunération annuelle de référence est composée des éléments de paie suivants : Salaire de base + prime d'ancienneté + droits d'auteur + prime de sujétion + part variable + primes fixes. Ne sont pas prises en compte les primes de parentalité, de brigade et de reportage.

Pour les personnels en CDD, la tranche de rémunération est déterminée comme suit : Le salaire de base et la prime d'ancienneté mensuels à temps plein sont pris en compte puis annualisés (X13) pour déterminer la rémunération annuelle de référence.

Les salaires de base seront revalorisés au 1^{er} janvier 2024 en fonction de la tranche de rémunération annuelle définie comme suit et aux conditions suivantes :

- Etre salarié sous contrat à durée indéterminé au jour de la signature du présent accord (hors alternant gérés dans un cadre salarial spécifique) et avoir une ancienneté entreprise de 6 mois minimum au 1^{er} janvier 2024
 - Etre salarié en contrat à durée déterminée et avoir une ancienneté de 6 mois minimum au 1^{er} janvier 2024
 - Ne sont pas concernés par la mesure de pouvoir d'achat, les salariés ayant quitté l'entreprise entre le 1^{er} janvier et le 31 juillet 2024 quel que soit le motif de ce départ (démission, licenciement, rupture conventionnelle, fin de collaboration etc).
- 4) Pourriez-vous nous rappeler les règles pour la récupération des jours fériés travaillés pour un salarié en 5/2, particulièrement les jours fériés qui tombent un jour off/RTT?

Les dispositions sur les jours fériés sont précisées dans l'accord d'entreprise :

Article II/2.6.6 Jours fériés (PTA) :

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

En l'état actuel de la législation, les jours de fête légale sont les suivants :

- 1^{er} janvier ;
- Lundi de Pâques ;
- 1^{er} mai (fête du travail) ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- Lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août ;
- 1^{er} novembre ;
- 11 novembre ;
- 25 décembre.

Le travail le 1er mai, jour férié et chômé, donne lieu à une indemnité de 100 % du salaire journalier du collaborateur. Par ailleurs, il donne lieu à une récupération temps pour temps. Les salariés ayant effectué au moins 3 heures de leur vacation ou de leur journée de travail un jour férié bénéficient d'une indemnité forfaitaire de 100 euros bruts. Cette indemnité ne peut être perçue qu'une fois pour un même jour férié

Ils bénéficient, en outre, d'un temps de récupération temps pour temps pour la totalité des heures travaillées un jour férié.

Cette majoration de salaire se cumule avec les majorations et indemnités prévues aux articles II/2.2.6 (Travail du dimanche), II/2.2.7.4 (Indemnisation du travail de nuit), II/2.2.8.3 (Prise en compte du temps d'intervention lors de l'astreinte) et II/2.3.2 (Heures supplémentaires).

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

Lorsque le salarié ne souhaite pas travailler un jour férié alors qu'il est planifié, il doit adresser sa demande à son supérieur hiérarchique dans les meilleurs délais et au minimum 3 jours avant cette date. Si sa demande est acceptée, le salarié aura bénéficié du jour férié ; aucun autre type de droit à absence n'est débité. L'employeur motive par écrit tout éventuel refus d'absence du salarié.

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

Article III/3.5.6 Jours fériés

Les jours fériés et les jours chômés (1er mai) n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les journalistes planifiés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de

force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée et choisis à tour de rôle.

En l'état actuel de la législation, les jours de fête légale sont les suivants :

- **1^{er} janvier ;**
- **Lundi de Pâques ;**
- **1^{er} mai (fête du travail) ;**
- **8 mai ;**
- **Ascension ;**
- **Lundi de Pentecôte ;**
- **14 juillet ;**
- **15 août ;**
- **1^{er} novembre ;**
- **11 novembre ;**
- **25 décembre.**

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

Tout journaliste ayant travaillé un jour férié bénéficie d'un temps de récupération équivalent. Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de repos hebdomadaire, les journalistes bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ». Pour ces salariés, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant ».

Lorsque le journaliste ne souhaite pas travailler un jour férié alors qu'il est planifié, il doit adresser sa demande à son supérieur hiérarchique dans les meilleurs délais et au minimum 3 jours avant cette date. Si sa demande est acceptée, le salarié aura bénéficié du jour férié ; aucun autre type de droit à absence n'est débité. L'employeur motive par écrit tout éventuel refus d'absence du salarié.

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

- 5) **Après cette première expérience des stagiaires de seconde, est-ce qu'on pourrait envisager une mise en place plus organisée pour l'année prochaine? Peut-être consolider la préparation et créer une vraie rotation avec des ateliers dans des départements différents? Ou peut-être les limiter à une semaine au lieu de deux?**

La DRH proposera une nouvelle organisation pour les stages de 2025.

- 6) **Pouvez-vous nous donner les effectifs du support informatique sur 24h ? Nous nous retrouvons très souvent à devoir les solliciter, le parc informatique de France 24 n'étant pas le plus performant, la réponse est presque toujours la même : « 1 seul technicien pour l'ensemble du site qui est déjà en intervention » les délais sont donc très longs et nous sommes tous dans l'urgence. Pourquoi avoir réduit au fur et à mesure des années ces effectifs indispensables ? Une amélioration est-elle envisageable ?**

L'ensemble du parc métier France24 va être renouvelé dans les prochains mois dans le cadre du projet ISE (Ingest Storage Editing), projet de grande ampleur de renouvellement des plateformes de fabrication de France 24.

Les postes plus bureautiques « VIS » (postes de visionnage classique de F24, similaires à des pc bureautiques) le seront dans un second temps lors du déploiement de Windows 11.

Concernant les équipes, il faut distinguer le support bureautique (prestataires de 5h à 21h) et le support ATS (24h/24 pour les postes de montages MCS/MCL/GFX).

Le Support Bureautique est staffé en fonction des Service Level Agreements détaillés dans le marché publique, le nombre de technicien variant au cours de la journée pour répondre aux besoins.

Sur les horaires les plus calmes (05h – 07h) un seul technicien est effectivement présent, mais leur équipe est composée de 13 personnes.

Les effectifs n'ont pas été réduits.

- 7) Les mouches pullulent dans la rédaction (1er et 2ème étage) les remontées sont quasi quotidiennes. Une solution a-t-elle été réellement envisagée ?

Les services généraux ont identifié l'origine du problème. La présence des mouches est causée par les souillures sur les poubelles à déchets.

Pour limiter la prolifération des mouches, le nettoyage de ces poubelles a été renforcé et porte ses fruits.

Questions complémentaires : Etat des lieux des primes de remplacement à France 24 :

Les différentes primes de remplacement de France 24 sont versées tous les mois.

- Primes pour les remplacements Assistant.e/Chargé.e d'édition -> Chef.fe d'édition
 - Formation : le.la salarié.e doit effectuer 30 remplacements (inclus les doublons) pour commencer à percevoir des primes
 - 31ème au 99ème remplacements = 30 € par remplacement
 - A partir du 100ème remplacements = 60 € par remplacement
- Primes pour les remplacements Journaliste rédacteur.trice -> Présentation nuit OU Présentation journée/soirée
 - Formation : le.la salarié.e doit effectuer 30 remplacements (inclus les doublons) pour commencer à percevoir des primes
 - 31ème au 99ème remplacements = 30 € par remplacement
 - A partir du 100ème remplacements = 60 € par remplacement
- Primes pour les remplacements Journaliste rédacteur.trice -> Chroniqueur.se
 - Formation : le.la salarié.e doit effectuer 30 remplacements (inclus les doublons) pour commencer à percevoir des primes
 - 31ème au 99ème remplacements = 30 € par remplacement
 - A partir du 100ème remplacements = 60 € par remplacement

- **Primes pour les remplacements à la Rédaction en chef / REM**
- **Formation : le/la salarié.e doit effectuer 15 remplacements (inclus les doublons) pour commencer à percevoir des primes**
 - **Du 16ème au 80ème remplacements = 80 € par remplacement**
 - **A partir du 81ème remplacements = 100 € par remplacement**

Pour les remplacements de plus d'un mois, le montant de la prime est de 550 € bruts par mois.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 13 DECEMBRE 2024

- 1) Serait-il possible de penser aux personnes qui vont travailler pendant les fêtes de Noël et qui n'auront pas la chance de partager un succulent repas en famille ?

Des mets qui sortent de l'ordinaire seront très appréciés.

De plus, l'année dernière était gentiment offert par FMM un « brunch » le 1^{er} janvier au matin mais à 8h du matin, il n'y avait déjà plus RIEN. Pourra-t-il y avoir cette année assez de victuailles pour TOUT le MONDE ?

Comme chaque année, des repas différents sont bien prévus pour les réveillons. Le chef est sensibilisé sur la quantité à prévoir.

Le service communication prend en charge les brunchs de fin d'année pour les convives. Le room service est d'ores et déjà informé.

- 2) Qualité de l'air à FMM pendant les travaux

Depuis quelques semaines, il y a des travaux sur les paliers des RFI, à l'accueil de France 24 et RFI... et ça engendre beaucoup de poussières et des odeurs peu communes (odeurs chimiques). Y a-t-il eu des analyses de la qualité de l'air pendant les travaux ? Car à chaque passage ou pour les bureaux qui ne sont pas très éloignés des paliers, il y a des odeurs de peinture, de colle, de dissolvants et plusieurs salariés s'en plaignent car ces endroits ne peuvent pas être aérés.

Si aucune analyse n'a encore été faite, serait-il possible d'en commanditer une en urgence ?

Il est difficile de faire une analyse de la qualité de l'air sur des zones concernées par des travaux temporaires.

En effet, la dégradation potentielle de la qualité de l'air est temporaire et disparaîtra à l'issue du chantier.

Une étude de QAI, après travaux, au niveau des zones concernées, et à proximité, pourra être réalisée afin de s'assurer que tout est rentré dans l'ordre.

- 3) Pourriez-vous nous donner plus de clarté sur la récupérations des jours fériés pour les salariés en cycle et en 5/2? Certains salariés ont vu les jours de récupération apparaître sur leurs comptes Optiweb et d'autres pas. Pourriez-vous nous confirmer que tous les salariés ont le droit aux jours fériés soit en off, soit en jours de récupération ?

Depuis la mise en place de la nouvelle organisation de France 24 au 4 mars 2024, un jour férié tombant sur un jour de repos hebdomadaire ou de repos hebdomadaire légal des journalistes en cycle donne lieu à l'attribution d'un jour dit « flottant ».

Une communication explicative sera adressée aux salarié.e.s dans le courant du mois de janvier 2024 .

Pour 2024, la situation de chaque salarié.e.s concerné.e.s est en cours de régularisation au niveau du planning.

- 4) Plusieurs nouveaux deskeurs recrutés pour la chaîne anglo ne sont pas des anglophones natifs et ils ont des vrai soucis d'accent/prononciation au point à ce que ce ne soit pas compréhensible A l'antenne. Du coup, leurs sujets sont systématiquement revoicés par d'autre deskers, ce qui provoque une perte de temps et d'énergie pour les équipes. Nous comprenons les soucis de staffing de la chaîne anglophone, mais la solution n'est pas de prendre des journalistes qui n'ont pas un niveau d'anglais suffisant bon pour l'antenne. Ce n'est pas un souci d'accent, mais un vrai souci de prononciation qui rend les sujets impossibles à comprendre. Est-ce que ces nouvelles recrues sont encore en période d'essai ? Il y a au moins deux voire trois non-natifs anglophones qui ont des vrais soucis de prononciation et qu'il faut absolument recaser ailleurs. Leur niveau d'anglais n'est pas assez bon pour l'antenne et la transition avec les sujets voicés correctement est trop brutale et même risible. Dans l'avenir, nous conseillons au DRH d'ajouter un test "oral" aux candidats anglophones où il/elle enregistre un sujet, écouté et validé par les REC anglophones, afin de voir si la voix est correcte pour l'antenne. La compréhension dans un entretien de vive voix face à face n'est pas du tout pareil que d'écouter une voix seule avec des vrais problèmes de prononciation. Si ce n'est pas compréhensible les auditeurs vont tout de suite partir.

Les candidatures sont validées après un test écrit et un entretien par la direction éditoriale avant la formation aux outils « métier » de France 24. Il y a ensuite une phase de doublon qui permet aux nouvelles recrues de s'aguerrir, d'être accompagnées par les rédacteur.trice.s en chef et le cas échéant de les repositionner sur un autre poste.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 13 JANVIER 2023

- 1) « Est-ce qu'un pigiste avec carte de presse touche le 13^{ème} mois quand il est en doublon ou formation ? Si non, pourquoi ? »

Le versement du 13^{ème} mois est prévu par l'article 25 de la CCNTJ, applicable aux journalistes professionnels. Pour attribuer la carte de presse, la CCIJP est amenée à rechercher pour chaque demande si le collaborateur est un journaliste professionnel.

La Direction rappelle la règle de gestion consistant à fournir l'attestation délivrée par la commission de carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels (CCIJP) appliquer l'article 25 de la CCNTJ et déclencher le versement du 13^{ème} mois des pigistes.

Dès réception, le service paie fait le nécessaire pour le versement et accorde une rétroactivité.

- 2) « Lorsqu'une personne change de poste et passe de France 24 à RFI ou l'inverse (en gardant la même classification), elle ne doit d'après la convention collective, pas perdre d'argent. Tous les EVP qu'elle a eu auparavant doivent se répercuter sur sa nouvelle paie. Comment se fait-il que certaines personnes puissent bénéficier de ce droit et d'autres non ? » (ne nous répondez pas qu'il faille passer par la médecine du travail, car les contre-exemples sont nombreux)

La garantie du maintien de salaire lors d'un changement de poste concerne uniquement la rémunération contractuelle. Les Eléments Variables de Paie ne sont pas contractuels car ils sont liés à l'organisation du travail et au planning. Leur maintien n'est pas garanti notamment si le nouveau poste sur lequel le salarié.e est affecté.e génère à nouveau des EVP.

Par ailleurs, la compensation répond à des critères intégrant la durée d'activité sur le poste avec EVP et l'initiateur du changement (salarié.e / employeur).

Une négociation sur le sujet a été engagée en 2022 et devrait reprendre dans les prochains mois.

- 3) Des personnels de la DTSI nous ont alertés sur des soucis liés à leur planning par ex : Le recours systématique de prestataires pour pallier au manque de personnel.
Certains chefs de service n'ont pas d'autre choix que de faire appel à des prestataires externes (Askida et Redbee).
En conséquence ils s'interrogent sur l'avenir de leur métier : Va-t-on vers l'externalisation totale de ces services à long terme ? Cela pourrait entraîner une perte de visibilité sur l'organisation par ex : sur le planning des techniciens il peut y avoir noté Askida 1,2 ou 3 ce qui les obligerait à se référer à deux plannings différents pour savoir avec qui ils seront en doublon, celui des techniciens rfi et celui du prestataire.
Leur sentiment est de devenir de plus en plus dépendant des prestataires externes.

La Direction n'a aucune volonté d'externaliser le service de la maintenance.

Le recours aux prestataires est la dernière option quand aucune ressource interne n'est disponible pour pallier les absences liées notamment aux arrêts maladie, aux postes vacants et aux détachements des techniciens sur des projets d'ingénierie.

Des recrutements sont en cours à la maintenance radio qui renouvelleront une partie de l'effectif et devraient permettre de limiter le recours aux prestataires.

- 4) Il y a souvent des techniciens chargés de réalisation, des brigadiers, des techniciens de maintenance ou encore des administrateurs techniques qui sont amenés à sortir de leur planning

et sont détachés pour travailler sur des projets en qualité de « technicien chargé de projet », pourquoi cette qualification est-elle inexistante ?

Il serait logique de valoriser leur travail en requalifiant leur fonction.

Question complémentaire :

Il semblerait qu'un assez grand nombre de personnels de la DTSI partagent le titre d'administrateur technique ce qui ne laisse pas beaucoup de possibilités d'évolution et donne une impression de catégorie fourre-tout.

Il serait pertinent de dissocier les métiers des maintenances et les métiers de l'I.T. par exemple ajouter des catégories telles que

1- Administrateur système et réseau (junior/senior), junior au départ et passage senior dans les 3 ans sur validation lors des entretiens individuels.

2- Ingénieur système et réseau (junior/senior).

Idéalement il faudrait mettre en place un plan de carrière sur 5 ou 10 ans lors de l'embauche en se référant à ces nouvelles catégories.

Des techniciens de maintenance ou des administrateurs techniques sont régulièrement détachés sur des projets d'ingénierie, sur la base du volontariat. Ce système vertueux permet aux salariés de travailler en amont sur des outils qu'ils maîtriseront d'autant mieux en exploitation. Les éléments variables de paie sont maintenus pendant les périodes de détachements et les jours de travail supplémentaires sont récupérés.

L'évolution de la nomenclature des emplois ne relève pas de la compétence de la commission des délégué.e.s du personnel.

- 5) Pourquoi a-t-on une différence de traitement au sein de la DTSI pour les personnels envoyés à l'étranger ?

Certains de ces personnels se voient octroyer des forfaits mission, des récupérations en heures et bénéficient d'une reconnaissance. D'autres n'ont aucune valorisation pour leur déplacements, missions dont ils ne sont parfois informés que tardivement au péril de leur stabilité familiale et/ou sociale.

Les missions de très longue durée liées aux antennes avec de très longues amplitudes horaires donnent lieu à compensation pour les technicien.ne.s de production de la DTSI.

D'autres salariés cadres sont amenés à effectuer des missions dans l'intérêt de l'entreprise, dans des conditions prévues dans leur contrat de travail et ne donnant pas lieu à compensation.

- 6) Certains pigistes n'ont pas leur remboursement de transport : Quels sont les droits des pigistes en matière de remboursement de transport. Quelles sont les conditions pour y avoir droit ?

Les pigistes bénéficient du remboursement du transport Navigo au même titre que les autres collaborateur.trice.s. Il.elle.s doivent adresser leur justificatif auprès de leur gestionnaire de paie qui déclenchera le remboursement. le remboursement se calcule en fonction du nombre de piges effectuées.

- 7) Un tract de fin d'année a causé de nombreuses réactions et la confusion chez les pigistes. La direction peut-elle éclairer le mystère du 13^{ème} mois ? Est-ce que le pigiste doit avoir une carte de Presse pour obtenir son 13-ème mois ?

Le versement du 13^{ème} mois est prévu par l'article 25 de la CCNTJ, applicable aux journalistes professionnels. Pour attribuer la carte de presse, la CCIJP est amenée à rechercher pour chaque demande si le collaborateur est un journaliste professionnel.

La Direction rappelle la règle de gestion consistant à fournir l'attestation délivrée par la commission de carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels (CCIJP) appliquer l'article 25 de la CCNTJ et déclencher le versement du 13^{ème} mois des pigistes.

Dès réception, le service paie fait le nécessaire pour le versement et accorde une rétroactivité.

- 8) Les attestations d'employeurs pour Pôle Emploi arrivent souvent avec beaucoup de retard (jusqu'à 6 mois de retard parfois), provoquant des situations financières délicates, ce qui engendre plus de précarité. Pourquoi ? quels sont les délais ? la direction peut-elle s'engager à respecter ces délais ?

A ce jour, l'élaboration des AED accuse un retard de 2 mois. Les AED de novembre 2022 sont en cours de réalisation.

Dans l'immédiat, Sarah Chegra (MCD et France 24) et Meryem Salimi (RFI) établissent sur demandes des collaborateurs pigistes les AED urgentes pour leur permettre de mettre à jour leur droit pôle emploi.

Une solution plus pérenne est à l'étude afin de rattraper et d'éviter les retards.

- 9) Quelles sont les règles quant au paiement pour les pigistes malades. Sont-elles les mêmes que pour les CDI ? IL n'y a pas de subrogation pour un seul jour d'arrêt maladie pour un pigiste par exemple ? (Demande de précision sur la question posée le mois dernier)

Pour rappel, il n'y a pas de subrogation pour les pigistes et seuls les arrêts de travail de plus de 3 jours donnent lieu à compensation.

En revanche, la carence de 3 jours ne s'applique pas si l'arrêt de travail est lié à un état de grossesse ou à un accident du travail.

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

- pendant 2 mois à plein tarif puis les 2 mois suivants à 50 %, si le journaliste peut justifier de 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ;
- Pendant 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif après 1 an de présence ;
- pendant 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif, après 5 ans de présence ;
- pendant 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif au-delà de 15 ans.

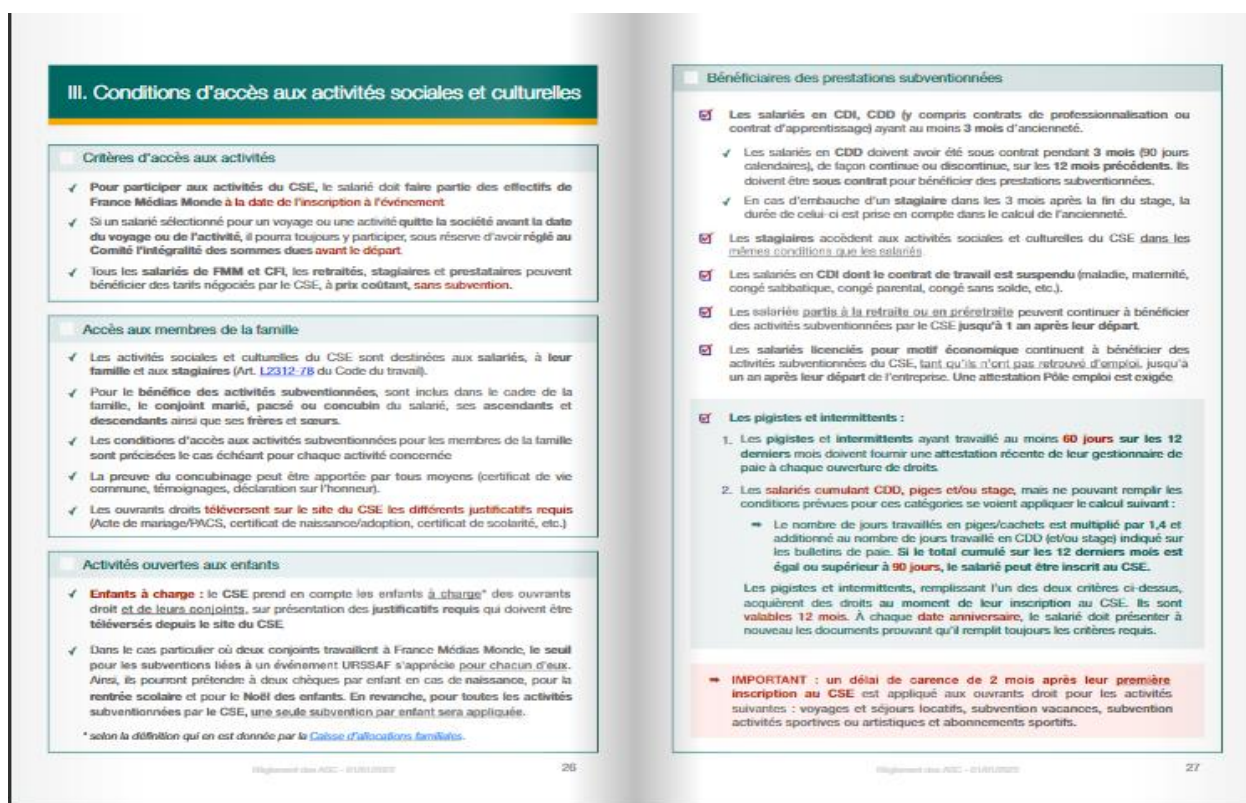
Après analyse de la jurisprudence, la présence dans l'entreprise est caractérisée par au moins une pige par mois, pendant 6 mois consécutifs.

Le maintien de la rémunération du/de la pigiste se base sur les rémunérations moyennes versées les 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail puis de déduire de cette moyenne le montant des indemnités journalières versées par la CPAM.

Pour les arrêts supérieurs à 45 jours, les indemnités journalières sont complétées par la prévoyance.

10) La direction peut-elle rappeler les droits d'accès aux services du CSE pour les pigistes ?

Les conditions d'accès des pigistes figurent dans le règlement des activités sociales et culturelles du CSE (pages 26 et 27) disponible sur le site du CSE ou via Sésame.



11) A France 24

Quelles sont les conditions pour obtenir les primes de présentation et quels sont les montants de primes proposés. Malgré la réponse de drh lors de la dernière réunion DP, et le détail des conditions pour être éligible à certaines primes de remplacement, certains journalistes ont l'impression que celles-ci sont variables et ne correspondent pas toujours aux conditions présentées/ Qu'en est-il ?

Les règles ont été rappelées dans les réponses aux questions de la réunion du 9 décembre 2022. Pour toute question ou réclamation, les collaborateur.trice.s peuvent contacter le service planning.

12) A France 24

Il existe une différence sur le montant de la pige. Le barème différencie un niveau 1 et un niveau 2. Tous les pigistes ne sachant pas à quoi cette différence correspond, la direction peut-elle

rappeler en quoi consiste cette différence sur le montant de la pige, et qui des journalistes est éligible au barème 2 ? quelles sont les conditions pour avoir les 20 euros de plus qu'un journaliste niveau 1 ?

La différence entre les deux niveaux a pour objet de valoriser l'expérience.

L'application des barèmes est appréciée par la hiérarchie et la DRH au regard de l'expérience et les parcours professionnels individuels.

13) A France 24

Le « très prisé » Service Reportage ne répond pas aux critères de parité de FMM, surtout du côté arabophone. La direction a-t-elle l'intention d'ouvrir ce service à plus de journalistes femmes ?

A ce jour, aucun poste de reporter n'est vacant au sein du service reportage.

La direction est vigilante et attentive à la parité femmes/hommes quels que soient les secteurs.

14) A France 24

Dans plusieurs services la prime de bilinguisme n'est pas attribuée alors que le travail est fourni dans deux langues voir plus. La question a été soulevée le mois dernier et la direction s'est engagée à verser la prime aux journalistes concernés par la couverture de la coupe du monde. Quid des autres événements et des autres journalistes (arabo, mag etc)? Pourquoi la prime n'est pas automatique ?

La pige bilingue est versée dès lors que le bilinguisme est exercé et prévu dans la vacation : vacation bilingue (éco, mag, ...) ou vacation dans une autre langue.

15) A RFI

Les journalistes de la rédaction en persan, ont appris officiellement le 16 décembre, le nom du chef de service et de son adjointe, en même temps. (Deux nouveaux journalistes arrivées récemment au sein de la rédaction).

Ce qui confirme les informations extra officielles de la part d'un proche de la direction avant que les 5 candidats n'aient été reçus en entretien (Cf question DP de décembre 2022.)

La direction compte-t-elle officialiser ces 2 nominations ?

Pourquoi n'y a-t-il pas eu d'appel à candidature pour le poste de responsable adjoint ?

Sur quel(s) critère(s) la direction a fait ces choix ?

Lors de l'appel à candidature, de nombreux journalistes de la rédaction en persan se sont porté.e.s candidat.e.s.

L'actuel adjoint ne souhaitant pas poursuivre cette mission, la direction a profité de l'appel à candidature au poste de chef.fe de la rédaction pour sélectionner le.la chef.fe et son adjoint.e et ainsi stabiliser l'organisation de la rédaction en persan.

La direction a retenu le critère des compétences.

16) A RFI

Certains journalistes de la rédaction chinoise doivent travailler 1 week-end sur 3. Ils sont pourtant en rythme 5/2.

La direction s'était engagée en mai dernier à ne pas figer cette situation jugée temporaire en cherchant de nouveaux pigistes. Cependant Les plaintes continuent de remonter. Quelle est le délai de la direction pour débloquer cette situation ?

(Pour info et récap : cette situation n'est pas normale et ne correspond pas aux usages observés dans les autres rédactions. Les journalistes qui sont amenés à travailler fréquemment le week-end sont en effet en 4/3 ou en 4/5/5.

Par ailleurs, les journalistes de la rédaction chinoise qui travaillent samedi et dimanche se voient obligés de poser un jour de repos obligatoire. Alors que certains souhaiteraient simplement scinder leur week-end en deux (se reposer vendredi et lundi par exemple), comme le prévoit l'accord d'entreprise si le salarié en fait la demande)

Les salarié.e.s de la rédaction en chinois ont une organisation en 5/2 glissant intégrant 22 jours de RTT. Le nombre de week-end travaillé revient moins régulièrement que pour les journalistes en 455 ou en 4/3 Pour mémoire, les collaborateur.trice.s en 455 travaillent un week-end sur deux et ont 6 jours de RTT et ceux.celles en 4/3 travaillent tous les week-ends et n'ont pas de RTT.

L'article III/3.2.3.2 de l'accord d'entreprise prévoit que le repos hebdomadaire, en principe de deux jours consécutifs, doit être assuré. Les jours de repos hebdomadaire sont normalement pris consécutivement mais pas nécessairement placés en fin de semaine.

Dans le cas exceptionnel où le journaliste ne pourrait bénéficier du deuxième jour de repos hebdomadaire, une journée de récupération lui sera assurée si possible dans la semaine qui suit et au plus tard dans un délai ne pouvant excéder 15 jours. Cette dérogation n'est pas possible pour les travailleurs de nuit.

Par ailleurs, il convient de rappeler que le sourcing des journalistes pour la rédaction en chinois n'est pas aisé et les possibilités de « fidéliser » des pigistes sont limitée. En effet, l'effectif du service a été dimensionné pour assurer un auto-remplacement. Pour information, un étudiant sortie de science po a collaboré cet été mais n'a pas souhaité poursuivre sa collaboration.

- 17) Sur les magazines. Comment est réparti le budget entre les magazines ? Pouvons-nous avoir des données précises sur le budget de chacun ? De grosses disparités sont ressenties notamment sur le rapport audience-budget (ex: Paris des Arts qui fait environ 1500 vues sur Youtube par rapport à d'autres magazines qui ont plus de vues).

Cette question relève de la compétence du CSE et non de la commission des DP.

- 18) Sur la prime du 13ème mois pour les pigistes. Alors que les permanents ont perçu le 13ème mois en décembre, beaucoup de pigistes s'inquiètent du versement de leur 13ème mois en janvier. Beaucoup ne l'ont pas reçu depuis plusieurs années et se retrouvent à quémander quelque chose qui leur est dû. Pourquoi n'est-ce pas payé automatiquement ? Quelle rétroactivité peut être appliquée ? Pouvez-vous rappeler les modalités de ce 13ème mois pour les pigistes svp ?

Le versement du 13^{ème} mois est prévu par l'article 25 de la CCNTJ, applicable aux journalistes professionnels. Pour attribuer la carte de presse, la CCIJP est amenée à rechercher pour chaque demande si le collaborateur est un journaliste professionnel.

La Direction rappelle la règle de gestion consistant à fournir l'attestation délivrée par la commission de carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels (CCIJP) appliquer l'article 25 de la CCNTJ et déclencher le versement du 13^{ème} mois des pigistes.

Dès réception, le service paie fait le nécessaire pour le versement et accorde une rétroactivité.

- 19) Des salariés ont remarqué que les voitures électriques se garent régulièrement sur les places réservées aux personnes en situation de handicap. Malgré de nombreuses remarques au service sécurité, rien ne change. Complaisance ?

Plusieurs salariés sont choqués de ce manque de respect. Et rappellent qu'une place handicapée n'est pas un privilège, c'est une aide. Et seuls ceux qui en ont vraiment besoin peuvent en bénéficier. Des panneaux de stationnement existent pour rappeler que :

Image

Peut-être qu'il serait intéressant d'investir ?

Que peut faire la direction face à ce manque d'incivilité ? (Merci de penser aux 2 parkings, du 80 et du 62 rue Camille Desmoulins)

Pendant les rondes ou si cette incivilité est remontée par les collaborateurs, le PC sécurité prévient le propriétaire du véhicule concerné pour le déplacer.

Par ailleurs, un marquage au sol permet d'identifier les places handicapées.

Si une personne venait à ne pas respecter plusieurs fois les places handicapées, la direction pourrait envisager d'adresser un rappel aux règles. Ce cas de figure ne s'est jusqu'à présent jamais produit.

- 20) Les salariés en déplacement à l'extérieur sur des émissions spéciales ou des événements et qui travaillent en horaire décalé ne touchent aucune prime d'horaire décalé. Alors que lorsqu'ils sont en horaire décalé dans les locaux de FMM, cette prime est perçue. Or il s'agit du même travail éditorial, que les salariés soient sur site ou en déplacement.

Dans certains cas, certains salariés perdent ainsi dans cette situation de l'argent parce qu'ils acceptent des missions en extérieures.

Comment expliquez-vous cette différence de traitement entre salariés sur site et en extérieur ?
Est-il possible d'y remédier ?

Les primes de nuit sont versées uniquement pour les vacances postées prévues dans les plannings.

- 21) Prime de reportage : le service des sports de RFI touche une prime de reportage, mise en place pour remédier justement et notamment à la perte des EVP des salariés sur le terrain. Les salariés de France 24 se demandent pourquoi ne peuvent-ils pas eux non plus en bénéficier, considérant qu'il s'agit de circonstances totalement identiques ? Et que dans un souci d'équité dans une entreprise au socle social commun les mêmes règles devraient s'appliquer ?

Quand est-ce que les salariés de France 24 pourront bénéficier de cette prime de reportage, à l'instar de leurs collègues de RFI ?

La Direction précise qu'il n'y a pas de prime reportage au service des sports de RFI.

La direction a versé une prime pour compenser la perte des EVP pour les journalistes en mission durant la coupe du monde au Qatar.

- 22) Concernant les remboursements kilométriques pour les salariés terminant à 22h il n'y a toujours pas de réponse. Vous dites dans les réponses écrites que le remboursement du taxi est pris en charge ce que nous savions déjà, mais notre question concernait justement ce problème d'équité entre les taxis remboursés et les frais kilométriques refusés. Pourquoi faire une différence entre les salariés en taxi et ceux en voiture ? Depuis la dernière réunion certains salariés se sont vus octroyés cette possibilité après de nombreux mails au secrétariat général, encore du cas par cas, pourrait-on enfin avoir la même mesure pour tout le monde ?

La Direction maintient la position énoncée dans la réponse à la question n°15 de la réunion de la commission des délégué.e.s du personnel du 9 décembre 2023.

La règle en matière de remboursement de frais de transport (taxis ou indemnités kilométriques) est la même, à savoir un remboursement uniquement pour les vacations commençant et terminant entre 23h et 7h.

La règle existe pourtant depuis toujours à France 24 et à RFI, même si des remboursements de taxis G7 ont ponctuellement été effectués ces dernières années pour les journalistes de France 24 en vacation 15/22H.

Le Secrétariat de France 24 a communiqué le 17 novembre 2022 à ce sujet et indiqué que « en attendant une remise à plat de ces règles, notamment dans le cadre de la réforme de la planification, les taxis continueront à titre exceptionnel, sur décision de la directrice de France 24, à être remboursés entre 22 et 23H. »

Pour rappel, les procédures et les règles des remboursements des missions et notes de frais sont disponibles sur la page d'accueil de Notilus, en haut à droite ; cliquer sur "Information" puis "Aide Notilus et Procédures FMM".



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 10 FEVRIER 2023

- 1) Des retards de paiement des salaires arrivent de manière très régulière alors que les échéances à payer ne peuvent pas être repoussées. Que pouvez-vous proposer pour que cela n'arrive plus?

La Direction rappelle qu'il n'y a eu aucun incident de paiement en 2022.

Le calendrier de paie a été respecté conformément à la règle de virement, à savoir un jour ouvré avant le dernier jour ouvré du mois.

En 2023, le service Administration / Paie a avancé d'un jour la règle de virement, à savoir deux ouvrés avant le dernier jour ouvré du mois.

En revanche, France Médias Monde n'est pas responsables des délais de traitement imposés par les différentes banques.

- 2) Quelles sont les modalités d'acquisition et d'accès aux droits à la formation pour les non permanents ?

Il existe différents dispositifs selon les statuts des non-permanents détaillés ci-après :

- Pour les intermittent.e.s :

Il convient de se référer au lien suivant : [Intermittents du spectacle et de l'audiovisuel | Afdas](#)

En effet, l'Afdas est l'interlocuteur principal pour cette catégorie de personnel. Un plan de développement des compétences est élaboré spécifiquement pour les intermittent.e.s par les services de l'Afdas, après discussions avec les organisations représentant cette catégorie de personnel.

D'autres dispositifs sont accessibles : [Les autres dispositifs pour élargir vos champs de compétences | Afdas](#)

Le Compte Personnel de Formation est alimenté chaque année sur la base des données transmises par leurs différents employeurs. L'acquisition maximale cumulée est la même que pour toutes les personnes disposant d'un CPF : 500€ par an dans la limite de 5000€ à partir d'une collaboration à mi-temps (800€ par an et 8000€ au max pour les salariés faiblement qualifiés (non titulaires d'un diplôme ou titre de niveau CAP ou d'une certification reconnue par une convention collective de branche).

L'Afdas est pour ce dispositif aussi l'interlocuteur privilégié des intermittent.e.s.

Pour toutes questions relatives au CPF, les intermittent.e.s doivent donc contacter un conseiller Afdas.

Les intermittent.e.s ont également accès au Conseil en Evolution Professionnelle (CEP), au bilan de compétences et au Projet de Transition de Professionnelle (PTP).

- Le CEP (Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit, personnalisé et confidentiel. Il est accessible à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle, notamment si elle envisage un projet de reconversion, ou un projet de reprise/création d'activité. Il peut être mis en œuvre tout au long du parcours professionnel. L'accompagnement dans le cadre d'un CEP est réalisé sur le temps libre.
- Le bilan de compétences est une prestation d'accompagnement permettant d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, d'une formation. La durée d'un bilan de compétences ne peut excéder 24 heures, réparties sur plusieurs semaines. Un bilan de compétences peut être préconisé à l'occasion d'un Conseil en Evolution Professionnelle.
- Le projet de transition professionnelle est un « nouveau » dispositif, créé par la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui remplace le Congé Individuel de Formation (CIF) depuis le 1er janvier 2019. Le PTP permet de financer une formation certifiante, avec maintien de tout ou partie de sa rémunération, dans un objectif de changement de métier ou de profession.

D'autre part, le plan de développement des compétences de France Médias Monde est ouvert aux intermittent.e.s notamment quand les formations sont rendues obligatoires pour poursuivre la collaboration dans l'entreprise (exemple : formation au maquillage pour la HD en 2015).

Les personnels intermittent.e.s peuvent également participer aux formations proposées par l'entreprise (ex. secourisme) sous réserve de la validation du service qui les emploie. Les formations suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de France Médias Monde le sont sur temps de travail. La participation d'un personnel non permanent à une telle formation implique sa rémunération pour la durée de la formation.

- Pour les pigistes

Les conditions d'accès sont similaires à celles des intermittent.e.s.

L'Afdas dispose aussi d'un plan de formation spécifique et ciblé sur certaines actions déterminées par les représentants de la profession.

L'Afdas propose également un catalogue de formations qui vient compléter l'offre ci-dessus pour développer les compétences dites transverses (langues, bureautique, etc.).

Pour bénéficier d'un financement dans le cadre du plan de développement des compétences de l'Afdas, il faut :

- Être titulaire de la carte de presse avec la mention pigiste en cours de validité le jour de la demande de formation
- Et justifier d'au moins un bulletin de salaire en qualité de pigiste sur les 12 derniers mois.

Les filières prioritaires déterminées par la profession :

- **Journalisme**
- **Conception réalisation médias numériques**
- **Image/lumière (formation prise de vue, photo,...)**
- **Education aux médias et à l'information**

En complément des filières de formation prioritaires dédiées, les pigistes ont accès au catalogue de formation « Clé en main » pour développer les compétences transverses. Le catalogue est disponible à l'adresse suivante : [Le catalogue "clé en main" sélectionné par l'Afdas | Afdas](#)
Certaines formations proposées dans l'offre clé en main sont certifiantes.

Si le projet ne s'inscrit dans aucune des filières prioritaires ni dans le catalogue « Clé en main », les personnels pigistes ont la possibilité de soumettre leur demande à l'appréciation de la commission Pigistes. Cette commission paritaire est composée des représentants de votre profession. Son rôle est notamment de suivre les budgets réservés aux financements de la formation des journalistes rémunérés à la pige, de fixer les axes prioritaires de formation et les règles de gestion.

L'objectif de la formation doit cependant permettre d'évoluer ou de développer des compétences dans le champ des métiers de l'information ou dans le secteur de la presse.

D'autre part, les pigistes ont accès aux formations proposées dans le cadre du plan de développement des compétences de France Médias Monde à leur demande (secourisme par exemple). Dans ce cas, l'inscription ne pourra être réalisée qu'après accord du service qui les emploie puisque les formations suivies dans le cadre du plan de développement des compétences de France Médias Monde sont sur temps de travail. La participation d'un personnel non permanent à une telle formation implique sa rémunération pour la durée de la formation.

Par ailleurs, l'accès au plan de développement des compétences de France Médias Monde est possible dès lors que la formation est rendue obligatoire pour poursuivre la collaboration (tout type de formations métiers : caméra, écriture web, etc. sur proposition des rédactions).

- 3) Est-ce que les salariés et les pigistes qui prennent les transports occasionnellement pour venir travailler peuvent se faire rembourser leurs trajets à l'unité (ceux qui n'ont pas l'utilité d'un pass navigo) ?

France Médias Monde ne rembourse pas les tickets de transport à l'unité mais uniquement les abonnements mensuels et/ou annuels.

- 4) Pourriez-vous nous préciser la personne à contacter pour les manques de savon, etc. dans les toilettes à FMM? Les toilettes femmes du premier étage côté rédaction sont systématiquement en manque de savon. Pour info, il y a également un souci de pression d'eau qui est très faible. À réparer également.

Il faut contacter la direction des affaires générales : grp_affaires-generales@france24.com.

Les Services Généraux vont prévenir le prestataire de nettoyage et Cofely.

- 5) Pour les pigistes, est-ce payé en demi-pige? Sinon comment est-elle rétribuée ?

Le planning a demandé à un pigiste d'enchaîner la formation et un shift juste après sa formation sans pause, cela revient à une plage horaire de 12h. Faut-il s'inquiéter de ce genre de demandes qui étaient en partie une doléance du mouvement de 2021?

Une formation Reportage en zone d'ordre public dégradé a été organisée de 10h à 14h.

Le planning a proposé à certain.e.s collaborateur.trice.s souhaitant impérativement participer à cette formation mais ne pouvant pas être remplacé.e.s d'enchaîner leur vacation (programmée de longue date) et de leur accorder une compensation en temps (½ récupération) ou en argent (½ pige).

Il.elle.s pouvaient prendre leur pause déjeuner à la suite de leur formation.

Questions transmises par les élu.e.s CGT aux membres de la commission des délégués du personnel :

- 1) Sur quels textes officiels, la direction de FMM se base pour faire dépendre le 13ème mois (pour les journalistes pigistes) à la présentation de la carte de presse sachant que ni la CCNTJ, ni l'accord d'entreprise ne prévoit une telle disposition ?

Le versement du 13èmemois est prévu par l'article 25 de la CCNTJ, applicable aux journalistes professionnels. Pour attribuer la carte de presse, la CCIJP est amenée à rechercher pour chaque demande si le collaborateur est un journaliste professionnel.

La Direction rappelle la règle de gestion consistant à fournir l'attestation délivrée par la commission de carte d'identité professionnelle des journalistes professionnels (CCIJP) appliquer l'article 25 de la CCNTJ et déclencher le versement du 13èmemois des pigistes.

Dès réception, le service paie fait le nécessaire pour le versement et accorde une rétroactivité.

- 2) Depuis quand la direction de FMM établit des "lettres d'engagement" à des journalistes pour une seule journée avec pour rémunération un forfait ? D'où vient ce forfait ? Dans le document que nous avons, il est écrit que la journaliste est payée en qualité de "chroniqueur sportif". Dans quel accord d'entreprise ou engagement unilatéral ou encore documents officiels de la direction il est question de ce genre de lettre et de rémunération au forfait pour des journalistes pigistes ?

La lettre d'engagement à laquelle la question fait référence est un ancien modèle de contrat qui ne devrait plus être utilisé aujourd'hui. En effet, certaines de ses dispositions ne sont plus d'actualité ou sont erronées.

Ce modèle de contrat est issu du logiciel Optichannel et destiné aux salarié.e.s de France 24 rémunéré.e.s à la pige. Malgré certaines dispositions inexactes, cela n'entraîne aucun préjudice pour les salarié.e.s concerné.e.s.

La DRH a entamé le travail de mise à jour des données contractuelles après les congés d'été mais l'organisation des élections puis les divers dossiers à traiter n'ont pas permis de finaliser ces travaux à ce jour.

La DRH travaille aujourd'hui à la mise à jour des modèles de contrats.

Dans ce document, il est effectivement renseigné un intitulé d'emploi sans précision de classification dans la mesure où les classifications de l'accord d'entreprise du 31/12/2015 ne s'appliquent pas aux journalistes rémunéré.e.s à la pige.

- 3) De la même façon, comment vous pouvez affirmer que le "montant forfaitaire brut journalier comprend la prime d'ancienneté" alors que la prime d'ancienneté est OBLIGATOIREMENT à part du montant de la pige ?

L'article de la lettre d'engagement portant sur la prime d'ancienneté est effectivement inexacte et sera supprimé dans la nouvelle mouture du contrat.

En effet, l'engagement unilatéral de la Direction datant de 2019 a instauré à effet au 1^{er} janvier 2018 une prime d'ancienneté pour les pigistes au siège et les correspondants à l'étranger de France Médias Monde payés à la pige. Cette prime est assise sur la valeur du SMIC et augmente donc au même rythme que ce dernier.

- 4) Toujours dans le contrat que nous avons en notre possession, comment pouvez-vous faire signer à certains journalistes cette phrase "le présent contrat et de tout autre qui pourra être conclu pour y donner suite sont strictement confidentielles et elles s'engagent à les maintenir comme tel vis-à-vis de tiers" ? Cet article ne devrait pas exister puisqu'il n'est pas possible d'empêcher, un salarié, journaliste ou non, de faire valoir ses droits.

L'article portant sur la confidentialité est inapplicable en l'état et sera donc modifié ou supprimé sur le nouveau modèle de lettre d'engagement.

- 5) Depuis quand établissez-vous cette fois des bulletins de paie pour des journalistes pigistes avec pour emploi "Chroniqueur" (emploi qui existe bien dans l'accord d'entreprise) mais qui n'a pas d'équivalent en pige, pourquoi ? Et pourquoi vous proposez pour rémunération un "forfait jour" qui n'existe nulle part ?

L'intitulé d'emploi indiqué sur les bulletins est désormais Journaliste Classification Pigiste. Depuis 2022, la Direction n'établit plus de bulletin avec un intitulé « Journaliste chroniqueur » pour les pigistes de France 24.

- 6) Comment expliquez-vous que plusieurs journalistes "pigistes" touchent avec beaucoup de retard ou ne touchent pas leurs droits d'auteur et ce, pour certains, depuis 3 ans ? Y-a-t-il à nouveau des dysfonctionnements quant à l'enregistrement de la diffusion des éléments de 2'30 et plus où est-ce un autre problème ? Qui en a la charge ? Comment comptez-vous y remédier ? Si les journalistes concernés doivent se faire connaître et donner la liste des productions concernées, à qui doivent-ils s'adresser ?

Il n'y a pas de dysfonctionnements connus dans l'enregistrement de la diffusion des éléments. Il est possible que certaines déclarations soient omises auprès de la SCAM . Les collaborateurs concernés peuvent faire des remontées auprès la collaboratrice chargée de ces déclarations au sein de la Direction du Développement International et des Ressources Propres de France Médias Monde.

- 7) La plupart des journalistes pigistes ont de sérieux problèmes avec les déclarations à l'assurance chômage. Ils ont toujours du mal à recevoir les AED voire ils ne les reçoivent pas. Ils sont très largement pénalisés et se trouvent confrontés soit à des retards de remboursement soit à des interruptions d'allocation. Le manque à gagner est très important. Comment et quand comptez-vous y remédier ?

Depuis la réunion de la commission de janvier 2023, l'équipe paie a été renforcée temporairement pour rattraper le retard dans l'élaboration des AED.

Les AED de novembre 2022 sont désormais terminées. Celles de décembre 2022 et janvier 2023 sont en cours de réalisation et sont déposées au fur et à mesure sur les coffres forts des salariés.

L'automatisation des AED est en cours pour 2023.

- 8) Pourquoi sur les AED des journalistes pigistes, il est inscrit qu'ils sont « non-cadre » ?

Sur les AED des journalistes, il est effectivement inscrit qu'il.elle.s sont non-cadre. En effet, en application de la convention AGIRC-ARRCO et selon les préconisations d'AUDIENS, les journalistes rémunéré.e.s à la pige cotisent aux caisses de retraite complémentaires non-cadre. Même lorsque France Médias Monde déclarait les cotisations pigistes sous le statut cadre, celles-ci étaient systématiquement corrigées par AUDIENS pour rediriger ces cotisations vers l'ARRCO. Ainsi, les pigistes ne sont pas « cadre » au sens du régime des retraites complémentaires.

- 9) Plusieurs journalistes payés à la pige et travaillant à l'étranger ne comprennent pas pourquoi depuis quelque temps, ils sont inscrits au pôle emploi expatrié et ils ne saisissent pas les conséquences pour eux ? Pourriez-vous donner des précisions à ce sujet ?

Les correspondants à l'étranger hors UE/EEE cotisent depuis le mois de juillet (suite notamment à la signature de l'accord d'entreprise sur la protection sociale des correspondants) au pôle

emploi des « expatrié.e.s ». Les cotisations sont les mêmes mais sont redirigées vers un autre organisme de collecte de Pole Emploi réservé aux personnes travaillant à l'étranger.

Pôle emploi indique qu'en cas d'inscription à leur retour en France, les cotisations chômage à tous les régimes d'assurance chômage confondus seront examinées. Il conviendra de justifier d'au moins 546 jours d'affiliation au cours des 24 mois qui précèdent le retour en France.

- 10) Pourquoi la direction de FMM ne respecte pas les dispositions de l'accord d'entreprise ? Pourquoi par exemple au service Politique de RFI, vous n'avez pas privilégié les journalistes pigistes qui travaillent depuis des années dans l'entreprise ? De la même façon pourquoi avez-vous privilégié la candidature d'un journaliste venu de l'extérieur pour prendre la tête du service persan alors qu'il y avait des journalistes en CDI qui postulaient ? Pourquoi ne respectez-vous pas les dispositions de l'accord d'entreprise suivantes qui stipulent :

Les postes vacants ou créés sont portés à la connaissance des salariés et des délégués du personnel par courriel et publication dans l'intranet de l'entreprise. France Médias Monde favorise la mobilité et l'embauche au sein de l'entreprise (tous types de contrats confondus) et la communication sur le sujet le plus largement possible. Tout recrutement doit faire l'objet d'une recherche systématique et prioritaire de mobilité interne. Pour tout recrutement externe la Direction s'engage à examiner de façon prioritaire les candidatures de collaborateurs embauchés sous contrat à durée déterminée (CDD de droit commun, d'usage, pigistes en France ou à l'étranger).

La direction a diffusé un appel à candidature au service Politique à la rentrée suite au départ d'un CDI et a rencontré l'ensemble des candidats CDI et CDD.

Concomitamment, le service France de RFI a eu besoin de remplacer une salariée en congé maternité. Aussi, la Direction a répondu à des souhaits de mobilité en affectant temporairement une journaliste CDI du service politique au service France et en affectant temporairement au service Politique de RFI une journaliste CDI de France 24 (candidate en septembre 2022 au poste en CDI).

Concernant le service en persan, la direction a fait un appel à candidature et retenue une candidature d'un CDI du service.

- 11) ***De la même façon, les postes vacants à titre temporaire pour une durée égale ou supérieure à 3 mois, nécessitant un remplacement, sont portés à la connaissance des salariés selon les mêmes modalités. France Médias Monde s'efforce de favoriser la mobilité au sein de l'entreprise pour ces remplacements. Si ce remplacement est effectué par un salarié permanent, ce dernier peut être remplacé par un CDD. Tout recrutement en contrat à durée indéterminée nécessite au moins deux entretiens menés par des personnes différentes. Un représentant de la Direction des Ressources Humaines et de l'encadrement de proximité participent au moins à l'un des entretiens. Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement, la Direction***

encourage, dans la mesure du possible, la présentation d'au moins une candidature féminine sur les postes d'encadrement à pourvoir, tant en interne qu'en externe.

La direction diffuse régulièrement des appels à candidature.

- 12) Pourquoi tous les pigistes et les CDD ne reçoivent pas tous les communiqués RH et les appels à candidature ?

Des adresses génériques sont utilisées pour les courriels envoyés par la Communication RH ou Mobilité Interne. Les pigistes et les CDD qui ne reçoivent pas ces communications doivent se rapprocher du Support Bureau pour intégrer ces groupes de diffusion (ex : MCD_Global, All_Users_RFI ou France24_All).

- 13) Appliquez-vous la Déduction forfaitaire spécifique aux journalistes pigistes et CDD quand ils n'ont pas expressément refusé ? Et comment procédez-vous ? Comment cela apparaît dans leur fiche de paie ?

La Déduction forfaitaire spécifique aux journalistes (DFS) est appliquée aux pigistes par défaut à chaque début d'année sauf refus express du/de la salarié.e tel que mentionné dans le courrier explicatif qu'ils reçoivent chaque année.

Pour les pigistes qui alternent CDD et contrat de pige, cette disposition n'est pas applicable car il n'est pas possible de suivre le cumul de la DFS sur les cumuls de contrat.

La DFS se matérialise sur le bulletin de paie par un abattement de 30% des assiettes de cotisations URSSAF et retraite.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 10 MARS 2023

- 1) Certains correspondants se sont vu refuser des médicaments utiles pour leur mission tels que le vaccin contre le paludisme, sous prétexte qu'ils ne résidaient pas en France. La Direction peut-elle préciser dans quelle mesure les médicaments obligatoires ou nécessaires pour effectuer le travail de correspondant dans un pays étranger sont pris en charge par FMM ?

Conformément à l'accord d'entreprise relatif à la protection sociale des correspondants à l'étranger, France Médias Monde peut rembourser des factures de soins/hospitalisations à l'étranger si aucune couverture sociale ne peut être mise en place dans le pays d'exercice d'activité du correspondant.

L'objectif de l'accord d'entreprise relatif à la protection sociale des correspondants est de leur permettre:

- soit de s'affilier au régime local de sécurité sociale, lorsque cela est possible,
- soit d'adhérer à une mutuelle locale ou internationale (qui peut leur rembourser leurs médicaments)
- soit d'adhérer à la CFE.

France Médias Monde ne souhaite pas rembourser directement aux correspondants des médicaments, quelque soient les raisons du traitement et se substituer à la sécurité sociale française ou étrangère et traiter des demandes de remboursements de médicaments.

- 2) Est-ce que la direction compte rendre la visite médicale annuelle obligatoire aux CDD correspondants et pigistes ?

Aujourd'hui, il n'y a pas de visite annuelle obligatoire à FMM.

Les salariés sont classés en trois types de surveillance médicale :

- surveillance simple (tous les 5 ans),
- surveillance adaptée des collaborateur.trice.s exposé.e.s aux images et sons violents, haine en ligne, travailleurs de nuit, RQTH/salariés en invalidité (tous les trois ans),
- surveillance renforcée des collaborateur.trice.s envoyé.e.s régulièrement dans des zones à risque (tous les deux ans).

Actuellement, les collaborateur.trice.s pigistes travailleur.se.s de nuit ou effectuant des missions à l'étranger dans des zones à risques sont déjà suivis par la médecine du travail.

La période de Covid et la carence de médecin a entraîné du retard dans l'organisation des visites médicales.

Les CDD longs doivent être vus par la médecine du travail lors d'une visite d'embauche.

Les correspondants ne sont pas suivis par la médecine du travail mais peuvent contacter le médecin du travail en cas de besoin.

- 3) Est ce que la direction compte mettre fin au fractionnement des cycles entre plusieurs pigistes dans le but de remplacer un salarié en 4-5-5 ou 5-2 ?

La commission DP du 9 décembre 2022, la direction respecte les rythmes de repos des 455 et les intègre dans les contrats à durée déterminée proposés.

En revanche, la direction propose des piges en cas d'absences isolées au cours d'un cycle de 4 ou de 5 jours (maladie, congés, ...).

Ce phénomène est plus fréquent en fin d'année lorsque les salarié.e.s soldent leurs congés.

- 4) Est-ce que la direction compte élargir le versement des primes de naissance mariage et Pacs au collaborateurs de plus de trois bulletins de paie consécutifs ? (3 revendications des précaires de FMM)

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

- 5) Dans certaines rédactions en langues étrangères de RFI (Portugaise et Brésilienne) le manque de SDR dilue la responsabilité de l'antenne et du site internet, et contribue à la confusion des tâches. Présentateur "sans filet" et publication de contenus avec des erreurs, traduction d'articles entiers d'autres médias. Que compte faire la direction pour éviter ces dérives ?

Les rédactions en langues étrangères de RFI n'ont pas de « SDR » mais dans certains cas (espagnol) des « chef.fe d'édition » et dans d'autres cas (espagnol, brésilien, chinois) des « R.E.N » responsables d'éditions numériques.

Les responsabilités sont donc :

- soit clairement définies par ces postes,
- soit, quand il n'y a pas de postes spécifiques, exercées alternativement selon le support (antenne, environnements numériques).

A l'échelle des rédactions de langues, il n'est pas possible de créer des postes de relecteur .trice (11 langues). Cette action doit être prise en charge par l'auteur, et/ou le REN, et/ou le chef.fe de service.

La direction précise qu'il n'y aucune « traduction » d'articles d'autres médias. Seuls les contenus d'autres rédactions de FMM peuvent être traduits d'une langue (français compris) à une autre.

Des accords de partenariats existent qui rendent possible la publication, sur une base volontaire et sur des choix éditoriaux souverains, pour enrichir notre offre, d'articles disponibles en langues :

- The Conversation (anglais, espagnol),
- ou du Monde Diplomatique (anglais, espagnol, russe, persan, portugais, brésilien).

6) La direction peut-elle communiquer le calendrier des prochaines NAO?

La direction a communiqué aux représentants du personnel le calendrier des réunions consacrées aux NAO.

⇒ **NAO 2023 (Répartition du budget et négociation d'une mesure générale CDI + CDD) :**
Réunion 7 le vendredi 17 février de 9h30 à 12h30

⇒ **NAO 2023 Personnels non-permanents :**
Réunion 1 : le vendredi 17 février de 14h30 à 17h00
Réunion 2 : le jeudi 9 mars de 14h30 à 17h00
Réunion 3 : le mardi 14 mars de 10h00 à 12h30
Réunion 4 : le mercredi 22 mars de 10h00 à 12h30

⇒ **Analyse des écarts de rémunérations et situations spécifiques :**
Réunion 1 : le vendredi 10 mars de 14h30 à 17h30
Réunion 2 : le mercredi 15 mars de 09h30 à 12h30
Réunion 2 : le lundi 20 mars de 14h30 à 17h30

⇒ **Réunions de mesures individuelles :**

		Mercredi 12-avr	Jeudi 13-avr	Vendredi 14-avr	Lundi 17-avr	Mardi 18-avr	Mercredi 19-avr
PTA	DRH	11h00					
	PRESIDENCE	12h00					
	DIRECTION DES ETUDES	14h30					
	DIRECTION JURIDIQUE	15h00					
	DIRECTION DU DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL ET DES RESSOURCES PROPRES	15h30					
	DAF	16h30					
	DTSI		10h00				
	DIRECTION DE LA COMMUNICATION, DES RELATIONS INSTITUTIONNELLES ET DE LA RSE			10h00			
	PERSONNELS PTA DES REDACTIONS ET DE LA DEN			11h00			

		Mercredi 12-avr	Jeudi 13-avr	Vendredi 14-avr	Lundi 17-avr	Mardi 18-avr	Mercredi 19-avr
JOURNALISTES	REDACTION DE France 24	14h30					
	PERSONNELS JOURNALISTES AFFECTES DANS LES FONCTIONS SUPPORT	10h00					
	PERSONNELS JOURNALISTES DE LA DEN	10h30					
	REDACTION DE MCD	11h30					
	REDACTION DE RFI	10h00					

- 7) La direction peut-elle informer sur la procédure pour que les salariés puissent présenter leur candidature et à qui ?

La direction a communiqué le 23 mars dernier sur les NAO – communiqué annexé.

Les salarié.e.s peuvent adresser leur demande à leur hiérarchie et à leur Responsable des ressources humaine qui examineront leur demande.

- 8) Seuls les salariés qui auront écrit une lettre de candidature seront sélectionnés ?

La Direction et le management examinent l'ensemble des situations.

- 9) La direction a-t-elle un calendrier précis sur la réforme du planning des rédactions de France 24 ?

Le calendrier de la réforme de la planification de France 24 sera précisé prochainement notamment via une négociation d'un accord de méthode dont la 1^{ère} réunion est fixée au 6 avril 2023.

- 10) Serait-il possible de faire une fiche pratique pour les nouveaux arrivants internationaux sur les démarches à faire en arrivant en France (obtenir un numéro de sécurité sociale permanent etc.) ? De nombreux internationaux se retrouvent complètement perdus et n'ont personne vers qui se tourner.

La DRH travaille actuellement à la mise à jour du livret d'accueil.

Les salariées peuvent le cas échéant contacter l'assistante sociale :



: Sabah.ELMOSTEFA@france24.com



: 06 44 29 03 19 (uniquement les vendredis)

- 11) Pourrait-on rappeler au planning de ne pas mettre des doublons avec des personnes qui viennent de commencer (qui ont moins de 6 mois d'expérience par ex.)? Les nouveaux peuvent se sentir découragés/stressés par cette charge de travail en plus et ils risquent de donner des informations erronées.

Le secrétariat général de France 24 confirme qu'il y a pu avoir quelques ratés. Le nécessaire sera fait pour améliorer la planification des doublons, avec des journalistes expérimenté.e.s

- 12) Que pouvez-vous proposer pour éviter les oublis et erreurs récurrents du service de paie quant au nombre de piges, de congés, de primes à payer etc? Cela impacte énormément les salariés qui ne sont pas payés en temps et en heure pour le travail fourni.

Les piges sont transmises par le planning via l'interface Optichannel au service paie qui met en paiement les informations reçues.

Quand les chargé.e.s de planning remontent une régularisation pour oubli de piges ou de primes, le service paie l'intègre dans la paie du mois en cours et dans la majorité des cas, un acompte est versé au.à la salarié.e.

- 13) Concernant le calendrier de paiement. A quel moment de la journée le virement est-il fait? Vous nous avez indiqué que depuis 2023, les paiements se faisaient désormais 2 jours ouvrés avant le dernier jour ouvré du mois. Hors, en janvier et en février, les salariés ont eu leur salaire sur leur compte au minimum 2 jours ouvrés plus tard (3 si l'on compte le samedi car les banques sont ouvertes). Il n'y avait pas ce genre de délai avant (ou de manière très occasionnelle) et les banques n'ont probablement pas unanimement allongé leur temps de traitement.

Le calendrier de paie 2023 a été établi de la même manière que celui de 2022. La clôture de paie est effectuée 3 jours ouvrés avant le dernier jour du mois et les bandes de virement sont envoyées à la Direction Financière le jour de la clôture qui effectue le virement 2 jours ouvrés avant le dernier jour du mois soit le lendemain de la clôture.

- 14) Concernant les envois d'équipe sur le terrain. Pourquoi n'ont-ils pas systématiquement un producteur (field producer) qui coordonne les directs et gère les contacts sur place ou un caméraman afin de soulager les personnes envoyées qui doivent souvent jongler avec les directs (et souvent dans des conditions très difficiles)? C'est le cas des tournages aux magazines.

La présence d'un.e chef.fe de production n'est pas systématique. La Direction étudie en fonction des missions et des contraintes budgétaires la possibilité de mobiliser un chef.fe de production.

La présence d'un.e chef.fe de production est fréquent sur les missions prévisibles à l'avance (anniversaires, élections) comme lors de la dernière opération spéciale du 24 février sur les « un an après le début de l'offensive russe en Ukraine ».

- 15) Quelle est la compensation pour les équipes se rendant sur des terrains dangereux et dans des conditions difficiles ?

Pour toutes les missions en Ukraine depuis un an, tous les CDI et CDD ont bénéficié d'un jour de récupération par semaine sur le terrain (en plus évidemment des week-ends).

Nous pouvons envisager d'augmenter les jours de récupération (à prendre impérativement au retour) pour les missions les plus dangereuses et difficiles.

Pour les pigistes, un tarif de pige « rédacteur en chef » a été accordé lors des missions en Ukraine.

- 16) Pigiste et prime de naissance : dans l'accord unilatéral sur les pigistes, il est écrit que pour l'obtention de la prime de naissance, le pigiste doit « être présent dans le mois de l'évènement ouvrant droit à la prime ou lorsque l'article IV.4 du présent accord s'applique. ».

Etant donné qu'il n'y a pas d'article IV.4 dans cet accord, à quoi la direction fait-elle référence ?

Et comment la salariée pigiste pourrait-elle être présente dans l'entreprise le mois précédent la naissance, compte-tenu du congé maternité ?

L'engagement unilatérale en annexe du 1er janvier 2020 précise à la page 1 les conditions d'attribution :

L'article IV.3 renvoie à l'alinéa 3 de la page 4 (Grossesse-Maternité).

Ainsi, la salariée pigiste percevra la prime lorsqu'elle aura transmis l'acte de naissance de son enfant.

- 17) Tarif de pige : dans le barème de pige en vigueur, il existe une catégorie « rédacteur de niveau 1 » et rédacteur de niveau 2 ». Comment un rédacteur peut-il passer de niv 1 à 2 ? Quels sont les critères définis par les RH pour classer les pigistes dans chaque catégorie ?

La différence entre les deux niveaux a pour objet de valoriser l'expérience. L'application des barèmes est appréciée par la hiérarchie et la DRH au regard de l'expérience et les parcours professionnels individuels.



communiqué de la D.R.H.

Le 23/03/23

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2023 DES MESURES SPÉCIFIQUES DE LUTTE CONTRE L'INFLATION

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire et de la mise en œuvre de mesures spécifiques visant à protéger le pouvoir d'achat pour l'année 2023, la direction de France Médias Monde et les organisations syndicales se sont rencontrées à plusieurs reprises sans qu'un accord majoritaire puisse être trouvé.

La direction appliquera unilatéralement les dispositions ci-dessous sur la paie de mars 2023 rétroactivement au 1^{er} janvier 2023.

Un budget total en augmentation significative permet cette année de mettre en œuvre ces mesures :

	Tranches de rémunération annuelle (salaire de base + prime d'ancienneté + droits d'auteur + prime de sujétion + part variable + primes fixes – hors prime de parentalité)	Valeur de l'augmentation annuelle en €
AUGMENTATION GÉNÉRALE pour tous les personnels en CDI* et CDD* *avec une ancienneté de 6 mois minimum au 01/01/23. NB : Cette mesure ne s'applique pas aux contrats en alternance.	inf. 30 000 euros	1 400
	30 000 à inf. 35 000 euros	1 300
	35 000 à inf. 40 000 euros	1 200
	40 000 à inf. 50 000 euros	1 000
	50 000 à inf. 60 000 euros	950
	60 000 à inf. 70 000 euros	900
	70 000 à inf. 80 000 euros	800
	80 000 à inf. 95 000 euros	700
	Sup 95 000 euros	600

AUGMENTATION du remboursement des titres d'abonnements aux transports publics, qui passe de 55% à **65%**

AUGMENTATION du défraiement télétravail, qui augmente de plus de **40%** (de 1,85€/jour à 2,60€/jour)

NOUVEAU un budget spécifique alloué à une négociation sur la mobilité durable

Les réunions pour les **mesures individuelles** se tiendront du **12 au 19 avril**.

Enfin, la négociation se poursuit avec les organisations syndicales afin de proposer des **mesures aux personnels pigistes, correspondants et intermittents**, dans le cadre, là aussi d'un budget en augmentation significative.

Retrouvez [ici](#) tout le détail de ces mesures dans le Procès-Verbal relatif à la Négociation annuelle obligatoire 2023.



ENGAGEMENT UNILATERAL 1^{er} Janvier 2020

MISE EN ŒUVRE DES PRIMES A CARACTERE SOCIAL ET AVANTAGES SOCIAUX POUR LES PIGISTES DE FRANCE MEDIAS MONDE

La direction de France Médias Monde a engagé des négociations avec les organisations syndicales représentatives concernant les conditions de collaboration des journalistes rémunérés à la pige exerçant leur activité en France, ci-après dénommés « journalistes pigistes ». Dans le cadre de ces négociations il était prévu de mettre en œuvre le versement de primes à caractère social pour les journalistes pigistes, à compter du 1^{er} juillet 2018.

Cependant, faute d'accord majoritaire l'entreprise a décidé les dispositions détaillées dans le présent document de façon unilatérale.

Le présent engagement unilatéral rappelle également divers avantages sociaux et la couverture sociale dont peuvent bénéficier les journalistes pigistes.

Le présent engagement unilatéral se substitue de plein droit à l'ensemble des dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux, usages, etc...

I) Primes à caractère social

Trois primes sont identifiées et versées sur présentation de justificatif daté. Le versement de ces primes à caractère social est mis en œuvre avec effet rétroactif au 1^{er} juillet 2018. Aucun événement antérieur à cette date ne pourra faire l'objet d'un versement. Le versement est associé au règlement du premier salaire suivant la remise d'un justificatif conforme.

➤ **La prime de naissance**

La prime de naissance est fixée à 800 euros bruts à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans vivant au foyer.

Pour en bénéficier, le journaliste pigiste doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir effectué au moins 60 jours de piges au cours des 12 derniers mois ;
- Etre présent dans le mois de l'évènement ouvrant droit à la prime ou lorsque l'article IV.3 du présent accord s'applique.

Dans l'hypothèse où un salarié aurait été engagé, sur la période de référence, par le biais de différents types de contrats (CDD, engagement à la pige, contrat au cachet, contrat intermittent technique, ...), le cumul de ses jours de collaboration est pris en compte au titre de ses différents types de contrats.

La prime est versée au prorata du temps de présence par rapport à une année (glissante).

Exemple : Un pigiste ayant collaboré 8 mois sur les 12 derniers mois bénéficie d'une prime de : $800 \times (8/12) = 533\text{€}$

Lorsque les deux parents sont collaborateurs de France Médias Monde, une seule prime est versée à l'occasion de chacun des événements ci-dessus.

En cas de naissances multiples, la prime est versée pour chaque naissance.



➤ La prime de mariage - PACS

La prime de mariage ou de PACS est fixée à 800 euros bruts.

Pour en bénéficier, le journaliste pigiste doit remplir les conditions suivantes :

- Avoir effectué au moins 60 jours de piges au cours des 12 derniers mois ;
- Etre présent dans le mois de l'évènement ouvrant droit à la prime.

Dans l'hypothèse où un salarié aurait été engagé, sur la période de référence, par le biais de différents types de contrats (CDD, engagement à la pige, contrat au cachet, contrat intermittent technique, ...), le cumul de ses jours de collaboration est pris en compte au titre de ses différents types de contrats.

La prime est versée au prorata du temps de présence par rapport à une année (glissante).

Le mariage entre deux collaborateurs employés au sein de France Médias Monde entraîne le versement de la prime à chacun.

➤ Indemnité de garde d'enfants

L'indemnité de garde d'enfants est fixée à 6,25 euros bruts par jour de garde, sous réserve de justificatifs.

Elle est destinée à compenser les frais de garde, dans une crèche ou chez une nourrice agréée, d'un enfant à charge de moins de trois ans ou de moins de quatre ans en cas de difficultés d'admission dans les écoles maternelles.

Lorsque les parents collaborateurs de la même entreprise peuvent chacun prétendre au versement de l'indemnité de garde, celle-ci est versée à un seul parent.

Pour percevoir cette indemnité, le journaliste pigiste doit répondre aux conditions suivantes :

- Justifier d'une présence dans l'entreprise depuis au moins 6 mois, la présence étant considérée comme au moins 1 pige par mois pendant 6 mois consécutifs.
- Justifier d'une rémunération mensuelle totale brute inférieure à 2 500 euros tout employeur confondu (soit 30 000 euros bruts annuels hors éléments variables de paie).

Le critère de rémunération est apprécié pour chaque enfant au moment de la première attribution de l'indemnité.

Lors de sa première demande, le journaliste pigiste devra certifier sur l'honneur de ne pas percevoir plus de 2.500€ par mois puis devra communiquer chaque année son avis d'imposition au service paie pour pouvoir continuer à bénéficier de l'indemnité de garde d'enfants.

Le paiement d'une indemnité de garde d'enfants est associé au paiement d'une pige pour France Médias Monde. Elle est réglée pour chaque jour travaillé.

Les primes indiquées ci-dessus sont identiques à celles prévues dans l'accord d'entreprise de FMM du 31 décembre 2015 applicable au personnel employé en contrat à durée indéterminée et déterminée. Toute modification de ces primes s'appliquera aux journalistes pigistes.



II) Autres avantages sociaux

➤ Accès au Restaurant d'entreprise

Les journalistes pigistes exerçant leur activité au siège de France Médias Monde bénéficient d'un accès au restaurant d'entreprise.

France Médias Monde prend en charge une contribution employeur.

➤ Remboursement transport

Le journaliste pigiste utilisant les abonnements RATP ou vélo en libre-service par abonnement pour effectuer le trajet entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, bénéficie d'une prise en charge à hauteur de 55% du montant de l'abonnement.

La prise en charge s'effectue sur présentation du justificatif auprès du service paie et au prorata du temps de présence, en 21,75.

➤ Accès au CSE

Cet accès est ouvert aux journalistes pigistes selon les normes arrêtées par les membres de cette instance.

III) Suivi médical et couverture sociale

➤ Suivi médical

Le suivi médical des journalistes pigistes (visites médicales d'embauche, périodiques et de reprise) est assuré par le Service au Santé au travail de France Médias Monde.

➤ Absence pour maladie/accident du travail

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

- pendant 2 mois à plein tarif puis les 2 mois suivants à 50 %, si le journaliste peut justifier de 6 mois à un an de présence dans l'entreprise ;
- Pendant 3 mois à plein tarif et 3 mois à demi-tarif après 1 an de présence ;
- pendant 4 mois à plein tarif et 4 mois à demi-tarif, après 5 ans de présence ;
- pendant 5 mois à plein tarif et 5 mois à demi-tarif, après 10 ans de présence ;
- pendant 6 mois à plein tarif et 6 mois à demi-tarif au-delà de 15 ans.

La présence dans l'entreprise est caractérisée par au moins une pige par mois, pendant 6 mois consécutifs.



En cas d'arrêt, France Médias Monde complète l'indemnité versée par la Sécurité sociale au journaliste pigiste sur la base du salaire moyen perçu à France Médias Monde pendant les 12 derniers mois.

Un délai de carence de 3 jours est respecté en cas d'arrêt maladie. Toutefois, si l'arrêt de travail est lié à un état de grossesse ou à un accident du travail, la carence de 3 jours ne sera pas appliquée.

Afin de pouvoir percevoir le complément de rémunération, le journaliste pigiste doit fournir la déclaration d'arrêt maladie et le décompte des IJSS de la CPAM.

➤ **Grossesse-Maternité**

Conformément à la CCNTJ, pendant son congé maternité, la journaliste pigiste reçoit le paiement intégral de sa rémunération, sous déduction des prestations en espèces de la sécurité sociale, et, le cas échéant, de tous autres régimes collectifs pour lesquels l'entreprise cotise.

France Médias Monde complète l'indemnité versée par la Sécurité sociale au journaliste pigiste sur la base du salaire moyen perçu à France Médias Monde pendant les 12 derniers mois.

Afin de pouvoir percevoir le complément de rémunération, la journaliste pigiste doit fournir le décompte des indemnités journalières de la CPAM au service paie.

➤ **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**

Après la naissance de son enfant ou de celui de sa conjointe ou partenaire Pacs, ou de la personne vivant maritalement avec lui, le(la) journaliste peut bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant et, sous certaines conditions, percevoir des indemnités journalières pendant ce congé.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est ouvert à tout salarié à l'occasion de la naissance d'un enfant :

- s'il est le père de l'enfant, quelle que soit sa situation familiale : mariage, pacte civil de solidarité (Pacs), union libre, divorce ou séparation ;
- s'il n'est pas le père, s'il est marié à la mère ou lié à elle par un Pacs ou qu'il vit maritalement avec elle, dès lors qu'il peut produire la ou les pièces justificatives dont la liste est fixée par arrêté ;
- quel que soit le lieu de naissance ou de résidence de l'enfant (en France ou à l'étranger) ;
- que l'enfant soit ou non à sa charge.

La durée légale du congé de paternité et d'accueil de l'enfant est de 11 jours pour la naissance d'un enfant, et de 18 jours en cas de naissance multiple. Il doit débiter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant. Il n'est pas fractionnable.

Sous réserve de remplir les conditions requises, la sécurité sociale lui versera des indemnités journalières pendant toute la durée de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 14 AVRIL 2023

- 1) Des personnels de la DTSI souhaite savoir s'ils peuvent connaître le budget annuel de leur service, est-ce possible ?

Cette question ne relève pas de la compétence de la commission des DP mais du CSE.

- 2) Les employés de France médias monde ont et ce depuis plusieurs années le sentiment que les bornes de recharges électriques situées dans le parking sont accessibles à tous ce qui semblerait logique compte tenu de la transition écologique.
Cependant il a été reproché à un employé d'FMM d'en avoir fait l'usage.. est-ce normal ?

Les bornes de recharge viennent seulement d'être installées et seront mises en service dans quelques semaines.

Les salariés se connectaient, de façon tolérée et non due, sur des prises de service (nettoyage notamment) qui ne sont pas calibrées pour recharger des véhicules.

Cette pratique faisait disjoncter régulièrement les Tableaux électriques.

Pour info, les bornes qui seront mises en service prochainement permettront à tous de recharger leurs véhicules.

Une communication interne sera diffusée lors de la mise en service effective.

- 3) Existe-t-il une prime pour « surcharge de travail » dans le cas d'un remplacement congé mat, arrêt maladie longue durée ou autre par un collègue du même service et est-ce possible de demander une rétroactivité lorsqu'un personnel n'en a pas bénéficié alors qu'il s'est retrouvé dans ce cas de figure ?

A l'occasion d'un surcroît durable d'activité consécutif à une absence de salarié.e.s non remplacé.e.s supérieure à 4 semaines, n'ayant pas donné lieu à des heures supplémentaires ou majorées, la direction peut accorder un complément de salaire sous forme d'une prime exceptionnelle correspondant à un pourcentage du salaire mensuel individuel.

Les situations sont appréciées au cas par cas et soumises à validation de la Direction générale. Il n'y a pas de rétroactivité possible.

- 4) Pouvez nous dire à quelle date a eu lieu la dernière négociation avec Gras Savoy?

La dernière négociation du contrat de prévoyance date de 2019. Le contrat avec le groupe Audiens court sur la période de 2020 -2024.

- 5) Certains personnels de FMM ayant un solde d'heures supplémentaires n'excédant pas les 50 heures ont le sentiment que la direction ne souhaite pas leur racheter car leur cas pourrait faire jurisprudence pour les employés ayant un solde d'heures de plus de 100 heures ?

Les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur sont systématiquement payées aux salarié.e.s.

Si la question concerne plutôt les heures de récupération, celles-ci doivent être posées conformément à l'accord d'entreprise.

Pour les PTA - Article II/2.2.9 : Modalités de gestion et de prise des droits à récupération

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

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

Ces récupérations sont prises en principe à la journée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les journalistes - Article III/3.2.8 Modalités de gestion et de prise des droits à récupération

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

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

Ces récupérations sont prises en principe à la journée.

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 journaliste dans un délai maximum de trois mois suivant l'ouverture du droit.

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

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

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

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

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

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

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

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

A l'issue de ce processus, la Direction peut, sous certaines conditions, payer quelques heures de récupération aux collaborateur.trice.s non prises et expirées.

- 6) Certains TCR se plaignent de ne pas avoir accès au télétravail alors même que leur Hiérarchie leur a ouvert un compte leur permettant de poser des jours de télétravail sur optiweb, les jours posés ont donc été refusés ce qui engendre une grande frustration surtout dans la mesure où d'autres techniciens chargés de réalisation en ont la jouissance.. est-ce normal ?

Le télétravail s'applique conformément à l'accord d'entreprise. Certaines activités sont éligibles au télétravail d'autres non.

Aussi, un.e salarié.e. amené.e à travailler sur différentes activités peut télétravailler selon son planning si l'activité est éligible et toujours en accord avec son manager.

Par ailleurs, le/la manager.euse peut donc accorder ou refuser du télétravail en fonction des activités exercées.

- 7) Pour revenir à cette prime de remplacement longue durée est-ce normal qu'à travail égal certain TCR ont touché 1000 euros et d'autre seulement 200 euros pour le même temps de remplacement ?

La Direction n'est pas en mesure de répondre à cette question s'agissant de situations individuelles.

- 8) « Lorsqu'on ne souhaite pas bénéficier de la mutuelle à FMM et qu'on préfère être rattaché à celle de son conjoint, il faut le déclarer auprès de la direction.
Le formulaire doit être rempli annuellement or il n'y a aucun rappel de la part de la direction à ce sujet contrairement aux prélèvements retraite des journalistes. Ce qui peut mener à des prélèvements indus et pénaliser le salarié de plusieurs centaines d'euros par an.
Serait-il possible de mettre en place un système où la déclaration se fait une fois seulement ? Si le salarié souhaite à nouveau être rattaché à la mutuelle FMM, il doit en faire la demande. »

Par principe, la mutuelle d'entreprise est obligatoire pour tou.te.s les salarié.e.s de l'entreprise.

La dispense d'adhésion doit résulter d'une demande écrite du/de la salarié.e et explicite, précisant le cadre dans lequel il/elle demande à être dispensé.e, la dénomination de l'organisme

assureur auprès duquel il.elle a souscrit le contrat lui permettant de solliciter cette dispense et, le cas échéant, l'échéance du contrat individuel.

Aujourd'hui, la législation ne précise pas si la demande formulée initialement par le.la salarié.e suffit ou si l'employeur est tenu de solliciter son.sa salarié.e chaque année pour vérifier que ce.tte dernier.ère se trouve toujours dans la situation qui lui a permis de solliciter la dispense.

Le code de la sécurité sociale peut laisser penser que la déclaration initiale du.de la salarié.e est suffisante. Le Bulletin Officiel de la Sécurité Sociale (BOSS) indique seulement que le.la salarié.e doit informer son employeur de tout changement de situation et ayant un impact sur la dispense (BOSS-PSC-930).

Par précaution, France Médias Monde préfère de solliciter les salarié.e.s chaque année. Le suivi est effectué par les gestionnaires de paie.

La Direction communiquera sur ce sujet comme elle le fait pour la communication des justificatifs de transport.

L'insertion d'un message automatique est envisagée dans le futur portail RH mis en place avec le nouveau logiciel paie.

- 9) Est-ce que le montant de la prime d'ancienneté est calculé sur le premier groupe de classification de chaque emploi, soit le groupe a ? Est-elle bien calculée sur le montant du groupe A de chaque emploi ? La prime d'ancienneté évolue-t-elle si l'on passe au sous groupe b ?

La prime d'ancienneté est calculée sur la base du salaire minimal du 1er groupe de classification de chaque emploi et définie dans l'accord d'entreprise du 31/12/2015 :

- Pour les PTA - Article II/1.3.2

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.

- Pour les journalistes - Article III/2.3.2

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. Le taux horaire ou

journalier est déterminé sur la base du salaire mensuel brut ainsi défini. 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 1^{er} janvier de l'année N ; la revalorisation de la prime est versée dès la paie du mois de janvier.

Les bases de calcul de la prime d'ancienneté pour chaque groupe de classification sont détaillées à l'article Annexe 6-B :

Indépendamment du sous-groupe de rattachement de chaque collaborateur (a, b, c ou d), la prime d'ancienneté est calculée selon les bases annuelles définies ci-après, en fonction du Groupe de classification auquel ils sont rattachés

Groupe de classification	Base de calcul de la prime d'ancienneté
Groupe 1	23 000 €
Groupe 2	24 500 €
Groupe 3	26 000 €
Groupe 4	27 500 €
Groupe 5	30 000 €
Groupe 6	32 500 €
Groupe 7	35 000 €
Groupe 8	38 000 €
Groupe 9	41 000 €
Groupe 10	45 000 €
Groupe 11	49 000 €
Groupe 12	53 000 €

- 10) Existe-t'il des indemnités conventionnelles (pour le temps de maquillage pour les présentatrices par exemple) à FMM ? Si oui, quelles sont les conditions requises ? Si non, pourquoi ?

Il n'existe pas des indemnités conventionnelles pour le temps de maquillage pour les présentatrices.

Les vacances intègrent d'ores et déjà des temps de préparation.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 12 MAI 2023

- 1) Il y a toujours une pénurie de télécommande à la rédaction, et ce malgré plusieurs demandes auprès du support bureautique. Le support bureautique a envoyé un mail le 8 mars pour nous dire que la commande avait bien été effectuée, mais aucune nouvelle depuis.

Les télécommandes ont été livrées à France 24. La DTSI réfléchit au moyen d'installer un système de fixation pour éviter qu'elles ne disparaissent et de re-commander une cinquantaine d'exemplaires par an.

- 2) Pourriez-vous nous confirmer que les maquilleuses peuvent échanger leurs shifts si les shifts ont les mêmes horaires mais sur des journées différentes ?

La DTSI a été saisie de cette demande et examine la faisabilité.

- 3) Est-ce qu'une maquilleuse en cycle qui a 50 ans et qui ne fait que les matinales (4:30-12h), mais pas les nuits pour raison médicale, touche le TPA pénibilité de deux jours par an? Si oui, comment fait-elle pour déclencher ce TPA ?

D'après l'accord d'entreprise, à partir de l'âge de 50 ans, les travailleurs de nuit bénéficient de 2 jours de repos supplémentaires par an.

Si la maquilleuse en question remplit les travailleuses de nuit à savoir :

- **Soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 22h00 et 7h00 ;**
- **Soit accomplit, pendant une période de douze mois consécutifs, 270 heures de travail entre 22h00 et 7h00.**

Les services planning sont chargés de planifier ces deux jours complémentaires, étant à même de vérifier que les conditions de travailleur de nuit sont remplies.

- 4) Quelles sont les montants des cotisations de mutuelle pour l'année 2023 ? Où ces informations sont-elles consultables ?

L'accord d'entreprise sur les régimes frais de soin de santé et de prévoyance de France Médias Monde, disponible sur Sésame (lien ci-après), définit le tarif et la répartition des cotisations entre le salarié et l'employeur (article 3.3.1).

[Accord d'entreprise Régimes frais de santé et prévoyance signé \(12.01.2016\).pdf](#)

La cotisation obligatoire frais de soin de santé (assuré + enfants) correspond à un % du plafond mensuel de la sécurité sociale qui évolue au 1^{er} janvier de l'année.

Au 1^{er} janvier 2023, cette cotisation se répartit comme suit :

- **Part employeur : 55 % soit 65,99 €**
- **Part salariale : 45 % soit 54,26 €**

- 5) Quelles sont les modalités d'accès (obligation, dispense, montants) des CDD à la mutuelle d'entreprise ?

Les dispenses d'adhésion sont définies à l'article 2 de l'accord d'entreprise sur les régimes frais de soin de santé et de prévoyance de France Médias Monde.

Le principe est l'adhésion obligatoire de l'ensemble des salarié.e.s (CDI et CDD de droit commun) au régime frais de soin de santé toutefois seront dispensé.e.s, s'il.elle.s le souhaitent :

- **Les salarié.e.s et/ou apprenti.e.s bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée inférieur à 12 mois,**
- **Les salariés qui bénéficient par ailleurs d'une couverture collective obligatoire en tant qu'ayant droit sous réserve de fournir annuellement un justificatif à la DRH.**

- 6) Comment les CDD sont-ils informés de tout ce qui concerne l'accès à la mutuelle de l'entreprise ?

Les CDD dont le contrat est supérieur à 12 mois sont informé.e.s par leur gestionnaire de paie.

Sans réponse de la part du.de la salarié.e, la cotisation frais de soin de santé obligatoire est automatiquement prélevée.

- 7) Lorsqu'un salarié signe un CDI, à quel moment est-il informé des conditions d'accès et des différentes formules ? Et comment en est-il informé ?

Les collaborateur.trice.s sous CDI sont informé.e.s par leur gestionnaire de paie lors de la constitution du dossier administratif.

Sans réponse de la part du.de la salarié.e, la cotisation frais de soin de santé obligatoire est automatiquement prélevée.

- 8) Lors d'un congé maternité, est-ce que les EVP forfaitaires (issus de la sortie du travail de nuit par exemple) sont inclus dans le maintien de salaire par subrogation

Les Eléments Variables de Paie forfaitaires ou non sont inclus le salaire servant de base de calcul à l'indemnisation (salaire des 3 dernier mois) et par conséquent dans le maintien de salaire par subrogation.

- 9) Pourriez-vous nous en dire un peu plus sur cette annonce lors d'une réunion sur la nouvelle planification de France24 disant que les salariés en cycle perdront tous leur RTT dans la nouvelle planification ? Comme vous pouvez imaginer, ca inquiète beaucoup de salariés qui se soucient maintenant de perdre ces jours de RTT qu'ils ont depuis des années.

Ce point est à l'étude de la Direction.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 9 JUIN 2023

- 1) La question a été abordée en réunion DP de mai mais avez-vous des nouvelles concernant le sujet des RTT dans la réforme de la planification ? Comme nous vous le mentionnions, c'est un sujet de grande préoccupation pour les salariés.

Cette question sera traitée dans le cadre du projet de nouvelle organisation et les dispositions arrêtées par la direction seront présentées et discutées dans le cadre du CSE.

- 2) Il y a un micro-climat dans le couloir 3ème étage bâtiment 62. Il fait très chaud avec les climas des bureaux individuels qui rejettent la chaleur dans le couloir. Quelles solutions peuvent être apportées ?

Ce problème a été identifié et réglé.

Il s'agissait d'un dysfonctionnement de la climatisation dans le secteur Aphelion qui relève de la compétence du propriétaire de l'immeuble.

Ainsi, le gestionnaire de l'immeuble a fait face à une défaillance d'un prestataire pour mettre à disposition des pièces de rechange. Cette défaillance l'a obligé à consulter un autre partenaire ayant la possibilité de trouver les pièces détachées auprès de ses fournisseurs à l'étranger afin de remettre en fonctionnement l'installation.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 21 JUILLET 2023

- 1) Pouvez-vous nous donner un calendrier précis de la réforme de la planification de France 24. Janvier est-il le délai pour commencer à mettre en œuvre la nouvelle organisation ?

Le calendrier figure dans l'accord de méthode sur le projet de modification des organisations du travail des journalistes au sein des rédactions de France 24 du 19 mai 2023.

**La 4^{ème} réunion du CSE initialement prévue le 13 juillet est reportée en septembre.
La date définitive sera communiquée prochainement.**

Comme indiqué en CSE et en CSSCT, les nouveaux cycles de travail devraient être effectifs début 2024 dans le respect de l'information/consultation des instances et compte-tenu des délais techniques de mise en œuvre.

En conséquence, le calendrier spécifique à ce projet est arrêté comme suit :

Date	Réunion
jeudi 27 avril 2023	1 ^{ère} réunion du CSE Point de départ du délai de consultation Vote d'une expertise pour projet important ayant pour objet d'établir les incidences du projet de réorganisation sur les conditions de travail et désignation de l'expert (ci-après « Expertise Projet »)
Mardi 23 mai 2023	Réunion CSSCT
Mercredi 31 mai 2023	2 ^{ème} réunion du CSE
mercredi 21 juin 2023	3 ^{ème} réunion du CSE
Jeudi 13 juillet 2023	4 ^{ème} réunion du CSE
vendredi 22 septembre 2023	Remise du rapport d'expertise
Jeudi 28 septembre 2023	5 ^{ème} réunion du CSE présentation de l'expertise au CSE
Lundi 9 octobre 2023	Réunion CSSCT
Jeudi 12 octobre 2023	6 ^{ème} réunion et avis CSE

- 2) Est-il possible que la Direction rappelle les règles sur toutes les formes de harcèlement au sein de l'entreprise ? Pas seulement par mail mais en mettant des affiches dans les locaux ? A des endroits clé ?

Les dispositions au sein de l'entreprise en matière de harcèlement sous toutes ses formes sont d'ores et déjà affichées au 1^{er} étage et au 8 étage de l'immeuble de France Médias Monde.

Elles sont également disponibles sur sésame (onglet RPS / QVT – lien ci-joint).

[RPS-QVT - Home \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com)

D'autre part, les salarié.e.s peuvent se rapprocher du responsable de RPS qui a rejoint FMM en juin dernier ou des équipes RH.

- 3) Existe-il des pénalités pour les chefs de service qui n'organisent pas d'entretien annuel depuis 2 ans ? Quels sont les recours pour les salariés qui sont en demande ?

La Direction rappelle l'importance de l'entretien annuel et de l'entretien de charge de travail qui est un moment d'échange privilégié entre le.la salarié.e et son manager.

- 4) La direction a-t-elle un moyen d'évaluer si la parité est respectée à l'antenne et en ce qui concerne les expert(e)s invités dans les émissions (sans charger sur les personnes qui bookent les invités déjà assez surchargées)

Le suivi de la représentation des femmes et des hommes relève d'une obligation suivie par l'Arcom depuis plusieurs années. Cette obligation pèse sur toutes les chaînes de télévision et de radio publiques comme privées. France Médias Monde doit communiquer à l'autorité de régulation les statistiques de représentation des femmes sur nos antennes en français.

Au-delà de l'obligation légale (2 mois tests), France Médias Monde a mis en place une politique volontariste en la matière avec un suivi de ces données tout au long de l'année.

Un outil de comptage a été mis en place permettant aux référents des émissions de renseigner les données de représentation F/H de leurs émissions. Cela permet de sensibiliser au plus près. L'obligation de comptage porte uniquement sur les antennes en FR.

Les statistiques sont disponibles sur Sésame (onglet RSE – lien ci-joint).

[Parité hommes-femmes sur les antennes - Accueil \(sharepoint.com\)](#)

- 5) Quelle est la mission du poste de Directrice des stratégies et coopérations éditoriales et transverses ? La direction peut-elle préciser au-delà du communiqué que les salariés ont reçu au moment de la nomination?

La création du poste de Directrice des stratégies et coopérations éditoriales et transverses a fait l'objet d'une information le 23 mars et d'une consultation du CSE le 20 avril 2023.

Comme indiqué dans le document présenté en CSE, la stratégie de coopérations éditoriales est l'un des axes stratégiques dont France Médias Monde souhaite conforter le développement dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens 2024-2028.

Il s'agit de

- **poursuivre les synergies déjà avancées au sein du secteur public audiovisuel, dans lesquelles France Médias Monde apporte son expertise et sa signature internationale, dans le respect de ses spécificités multilingue en veillant à ne pas assujettir ses missions à une seule approche nationale francophone ;**
- **participer activement aux nouvelles coopérations à construire avec le reste du secteur public audiovisuel national en termes d'offres éditoriales tournées vers la France (lutte contre les infox ; recherche et développement...) ;**
- **impulser et assurer le suivi des coopérations éditoriales transverses aux chaînes de FMM sur tous les supports (broadcast et numérique) en lien avec les directions des chaînes, la direction des environnements numériques et les responsables des offres éditoriales spécifiques (InfoMigrants, ENTR,...) ;**
- **répondre à l'ensemble de ces objectifs, la Présidente Directrice Générale de FMM a souhaité créer auprès d'elle et au sein du Comité Exécutif de la société, un poste de direction des**

stratégies et coopérations éditoriales de France Médias Monde. Ce poste est financé dans le cadre du budget 2023.

Les principales missions de ce nouveau poste sont les suivantes :

- **Impulser et assurer le suivi des coopérations éditoriales transverses aux chaînes de FMM sur tous les supports, en lien avec les directions des chaînes et les responsables des offres éditoriales spécifiques (InfoMigrants, ENTR...) et en coordination avec la Direction de la communication, des relations institutionnelles et de la RSE. Il s'agit par exemple des travaux autour du changement climatique et de l'environnement, des délocalisations « barnum », des Jeux Olympiques 2024, etc...**
- **En lien avec les directions de chaînes, la DEN et la DTSI participer au développement des grands axes de la stratégie numérique des chaînes de FMM (offres, supports, formats). Travailler en priorité à développer la complémentarité et la coordination entre les offres numériques de RFI/F24, en maintenant des marques identifiées.**
- **En lien avec la Direction du développement international et des ressources propres, participer au développement de projets à « financements extérieurs », par exemple ENTR Afrique. CSE FMM séance 04 – mars 2023 page 2**
- **Rechercher des moyens créant des liens et le travail collectif entre chaînes de FMM, en lien avec la DRH, le service formation, et les secrétariats généraux des chaînes (exemple formation à l'OPEN DATA).**
- **Engager des réflexions autour des process de partages, tels qu'Open Media**
- **Pérenniser un rendez-vous mensuel de suivi des audiences linéaires et numériques par espaces géographiques et linguistiques transmédiés en lien avec les objectifs du Contrat d'Objectifs et de Moyens.**
- **Préparer les comités stratégiques avec la PDG et la direction les relations institutionnelles.**
- **Participer au groupe de pilotage du renouveau des implantations dans nos locaux**
- **Assurer le suivi des opérations et projets transverses avec les autres sociétés de l'audiovisuel public, des médias partenaires francophones (LMFP) et des médias partenaires étrangers (DG8) en lien avec la Direction des relations institutionnelles et des partenariats la DDIRP et/ou les Directions de chaînes.**

- 6) Quel est le délai pour poser des rtt? Les jours fériés ? Est-ce que pendant les vacances scolaires (été et autres) les règles changent ?

Les règles restent inchangées durant les congés.

- 7) Concernant les nouvelles poubelles de tri. Les personnes de l'équipe d'entretien mettent le contenu des différentes poubelles dans un seul sac poubelle. Une personne a indiqué qu'ils faisaient le tri ensuite au -1. A quoi sert donc les nouvelles poubelles si le tri n'est ensuite pas respecté ? Serait-ce possible d'en mettre également près de l'équipe d'édition arabophone svp? Ils se retrouvent à devoir faire de nombreux aller/retour pour aller aux poubelles les plus proches (à côté des rédacteurs en chef).

Par ailleurs, l'ouverture pour la poubelle papier est trop petite.

Les services généraux ont été alertés il y a 1 semaine et un point a été fait avec le prestataire.

Concernant le point d'apport au niveau de l'édition arabophone, il y a un point d'apport papier au niveau des Redacteur.trice.s chefs, au niveau du photocopieur et au niveau du studio près de l'édition arabophone.

Il est possible d'ouvrir la trappe de la poubelle pour y mettre une plus grande qté de papier.

Des poubelles supplémentaires et dédiées uniquement au papier (couvercle bleu) ont été disposées au plus près des imprimantes.

- 8) Concernant les mouches dans la rédaction et dans les studios. Pourrait-on envisager des solutions efficaces et moins nocives que le spray pour se débarrasser des insectes volants qui peuvent déranger les présentateurs à l'antenne (des autocollants par exemple)?

Les services généraux étudient cette proposition.

- 9) Quand est-ce que les nouveaux grands écrans dans la rédaction seront mis en service? Par ailleurs, serait-ce possible de réinstaller rapidement l'horloge au-dessus du nouvel écran près de l'équipe d'édition arabophone svp? C'est un outil indispensable pour ne pas manquer le début d'un jt.

La DTSI attendait la livraison d'une nouvelle horloge à double affichage pour l'installer.

Compte tenu de la remarque des membres de la commission, la DTSI a demandé à Engie de réinstaller l'horloge simple au milieu du plateau.

- 10) Est-ce qu'il est possible de soit réapprovisionner soit d'enlever les distributeurs de gel hydroalcoolique?

Les distributeurs de gel hydroalcoolique ne sont plus de réapprovisionnés. Cette décision a été prise en commission sanitaire.

Les services généraux vont étudier la demande de désinstallation.

- 11) Point sur les télécommandes. Apparemment une commande a été effectuée mais la semaine dernière, il n'y avait qu'une commande pour 7 téléviseurs. Pourriez-vous remonter ce manque aux affaires générales svp?

Le Support Bureautique va refaire un point (télécommandes / piles) la semaine du 24 juillet, et seulement si nécessaire passer une nouvelle commande.

- 12) La question suivante posée par un confrère pigiste :

Il aurait vu passer des mails sur une hausse des barèmes 2 à 3,5% du montant sans plus de précisions, depuis il constate que leur montant n'a pas augmenté et il n'a rien lu de nouveau à ce sujet. Il veut donc savoir si ces revalorisations sont toujours prévues et à quelle date ?

Les NAO des non-permanents se sont déroulées au cours du 1^{er} semestre 2023. Une ultime réunion s'est tenue le 6 juillet dernier.

En l'absence d'accord avec les organisations syndicales, la direction soumettra un procès-verbal de désaccord pour mettre en œuvre les mesures de manière unilatérale en septembre prochain.

Une communication détaillant les mesures sera également diffusée.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 8 SEPTEMBRE 2023

- 1) Nous savons que c'est un sujet récurrent, mais il est de plus en plus difficile de correctement se sustenter à la cantine sans que cela n'impacte énormément le budget alimentation.

Pouvez-vous nous dire jusqu'à quand court le contrat avec ce prestataire ? Et qui est en charge de renégocier ce contrat ? Est-ce que la personne ou les personnes qui choisissent le prestataire cantine petit-déjeuner, déjeuner et/ou dînent dans cette cantine ?

Nous comprenons parfaitement qu'avec l'inflation les prix des denrées alimentaires ont augmenté, mais là, la répercussion est bien plus importante que l'inflation. Et le serpent se mord la queue car plus les prix sont hauts, moins il y a de gens qui vont à la cantine et du coup plus la cantine augmente les prix pour essayer de retomber sur ses pieds !

Ne serait-il pas le moment d'entrevoir la possibilité d'ouvrir le débat sur les tickets restaurant ? C'est une demande de plus en plus grandissante.

Le contrat actuel de restauration prendra fin dans quelques mois. Une offre est en cours de finalisation et sera présenté au CSE du 21 septembre.

La Direction est consciente de l'impact de l'inflation et de la flambée des prix des denrées alimentaires qui n'affectent pas que le restaurant d'entreprise de FMM.

Les négociations sont conduites afin de contenir les effets sur les collaborateurs au quotidiens, mais nous serons tout de même impactés comme l'ensemble des ménages.

Les chiffres de la fréquentation du restaurant sont constants, voir même en légère hausse depuis la fin du Covid, nonobstant l'effet du télétravail.

La Direction privilégie la restauration collective et n'envisage pas la mise en place de tickets restaurant.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 13 OCTOBRE 2023

- 1) Est-il possible d'assurer une meilleure sélection de prestataires pour répondre aux besoins spécifiques de chaque projet ou service ?

Le choix des prestataires est encadré par des règles de mise en concurrence. Les besoins sont détaillés dans des cahiers des charges.

Les prestataires sont sélectionnés sur la base de critères objectifs sur la base de leurs réponses à ces cahiers des charges.

- 2) Quelles mesures peuvent être mises en place pour garantir le respect des règles de travail par tous les employés, afin de maintenir un environnement de travail équitable et efficace ?

France Médias a mis en place plusieurs dispositifs pour veiller au respect des règles de travail :

- L'accord d'entreprise,
- Le règlement intérieur,
- La CSSCT,
- Le PAPRI Pact (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail), ...

Les entretiens individuels et de charges de travail constituent également un espace de dialogue pour évoquer les conditions de travail avec son manager.

Depuis juin dernier, un chargé de mission prévention des RPS et QVT a rejoint France Médias Monde.

- 3) Question concernant les nouveaux responsables qui ne salent pas leurs collègues : Comment pouvons-nous encourager un environnement de travail plus inclusif et respectueux, notamment en ce qui concerne les interactions entre les employés et les nouveaux responsables ?

La Direction met en œuvre des actions d'accompagnement des managers et en matière de qualité de vie au travail.

- 4) Concernant la charge de travail : quelles solutions peuvent être apportées par la direction de la DTSI pour soulager la charge de travail des personnels qui ont le sentiment d'être surchargés et qui souhaitent maintenir un équilibre de vie entre vie personnelle et professionnelle ?

La DTSI est à l'écoute des salarié.e.s qui se sentent surchargé.e.s et travaille à faire respecter un équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

En 2023, chaque salarié.e de la DTSI a été invité à passer un entretien annuel avec son manager.

Cet entretien permet notamment d'aborder le sujet de la charge de travail. Enfin, le secrétariat général de la DTSI est à la disposition de tou.te.s les salarié.e.s de la DTSI pour évoquer d'éventuelles difficultés liées à la surcharge de travail afin de remonter d'éventuels cas problématiques auprès du directeur.

- 5) Concernant le manque de management et de leadership ressenti par certains employés à la DTSI : Quelles initiatives peuvent être envisagées pour améliorer le management et le leadership au sein de l'entreprise afin d'assurer une direction plus efficace et motivante pour les personnels concernés ?

La DTSI dispose d'un maillage de managers de proximité qui permet d'être au plus proche des équipes.

Désormais chaque manager, quand il.elle est nommé.e, bénéficie d'une formation au sein d'un « parcours manager ».

La DRH met en place 2 parcours manager par an dans chacun desquels environ 4 managers DTSI participent, nouvellement nommés ou pas.

- 6) Comment pouvons-nous améliorer la communication entre les responsables et les employés pour favoriser la transparence et la confiance au sein de l'entreprise ?

L'entreprise met en place des dispositifs d'accompagnement des managers et des actions en matière de qualité de vie au travail.

- 7) Existe-t-il des mécanismes en place pour suivre et garantir que les promesses faites aux employés sont effectivement tenues ? Comment pouvons-nous renforcer l'accountability/responsabilité en la matière ?

La direction tient les engagements lorsqu'ils sont formalisés et validés.

- 8) La revalorisation des piges, ainsi que la rétroactivité au 1er janvier 2023, n'apparaissent pas dans les dernières fiches de paie des pigistes. Certains collègues me l'ont de nouveau signalé et demandent des précisions sur le calendrier.

Un protocole de désaccord suite aux négociations est à la signature des organisations syndicales depuis la rentrée.

Les barèmes seront appliqués en octobre.

- 9) Des personnels pigistes regrettent de ne pas avoir été convoqués à des entretiens, malgré leur candidature, dans le cadre des intégrations en cours. Ils s'interrogent sur le processus de recrutement, en pleine refonte de la planification.

Le service recrutement effectue une présélection sur CV et retient les candidatures correspondant au profil du poste.

Tou.te.s les candidat.e.s dont le profil correspondait au poste ont été reçu.e.s par la DRH et les adjoint.e.s pour les poste sur les antennes dont il.elle.s ont la responsabilité.

- 10) Sur la question récurrente du déficit de postes au sein de la rédaction au 1er, et en particulier au niveau du desk, des solutions sont-elles à l'étude ? Un poste a été ajouté, mais il ne suffit pas à résoudre le problème des embouteillages pendant les vacances. Prévoyez-vous par exemple une salle (3è étage?) disposant de postes de montage complets avec licences avid ? C'est une urgence pour le bon fonctionnement de la rédaction.

Un réaménagement des espaces de travail est prévu en parallèle de la réforme de l'organisation du travail de France 24. A cet effet, deux « référent.e.s » ont été désigné.e.s dans la rédaction.

S'agissant des licences AVID, une cartographie est en cours et sera présentée en CSSCT.

- 11) Il y a toujours une pénurie de télécommande à la rédaction. Malgré plusieurs mails depuis janvier 2023, le problème continue. Le 25 janvier nous avons reçu un mail du Support Bureautique en disant "nous ne manquerons pas de relancer notre responsable sur votre besoin de télécommandes," mais depuis, pas de nouvelles, malgré plusieurs relances de notre part. C'est quand même problématique de travailler pour une chaîne de télévision sans pour autant pouvoir allumer les téléviseurs car il n'y a qu'une télécommande pour une vingtaine de télé. Pourriez-vous nous dire comment faire pour enfin récupérer ces télécommandes?

De nouvelles télécommandes ont été livrées et sont disponibles auprès du support bureautique.

- 12) La majorité des reporters n'a pas de budget vestimentaire à part quelques-uns car ils font également des chroniques ou de la présentation. Les Reporters, qui font également de l'antenne mais en extérieur, ont un vrai besoin d'un budget de vêtements de reportage afin de s'acheter des manteaux, vestes, etc. pour les duplex, ainsi que des bottes et pantalons imperméables et chauds pour les tournages. Pour cela, les Reporters demandent un budget de 500 euros par an (la moitié du budget typique) afin de s'acheter quelques tenues d'extérieurs et d'être présentable à l'antenne. A noter, les Reporters se font rembourser déjà de temps en temps des équipements pour les tournages dans les pays avec une météo extrême. Ils sont reconnaissants, mais ont parfois l'impression qu'il faut "mendier" pour se faire rembourser les vêtements dont ils se servent uniquement pour le travail. Ce sont en effet souvent les duplex quotidiens, à Paris ou ailleurs, qui obligent les Reporters à dépenser leur propre argent sur les vêtements qui sont imperméables, durables et présentables pour l'antenne.

Tous les remboursements de vêtements ou de matériel, sollicités par les reporters ont été acceptés.

Par ailleurs, 10 reporters bénéficient d'ores et déjà de l'allocation « vêtement ».

- 13) Depuis quelques semaines, certains agents de sécurité portent des gilets pare-balles. Pouvez-vous nous donner la raison de ce changement et nous expliquer pourquoi certains en ont et d'autres pas ?

France Médias Monde met en place un dispositif pour le port des gilets en fonction de l'actualité, des menaces terroristes et des différentes postures « vigipirate » édictées par le gouvernement.

A ce jour, seuls les agents à l'extérieur portent un gilet.

- 14) Face à l'invasion des punaises de lit, FMM a-t-elle prévu un dispositif pour éviter une éventuelle propagation aux locaux étant donné que la plupart des postes sont partagés ?

Aucun dispositif n'est envisagé à FMM au sujet des punaises de lit à ce jour en plus des prestations de dératisation et désinsectisation moustiques/moucheron.

Les Services généraux vont se rapprocher du prestataire pour étudier cette demande.

- 15) Pourquoi France Médias Monde détermine-t-elle le statut de travailleur de nuit sur la base des heures effectivement travaillées entre 22h et 7h, en contradiction avec l'arrêt de la Cour de cassation du 7 mars 2012, pourvoi n°10-21744, qui précise que c'est l'horaire de travail habituel du salarié qui doit être pris en compte, et non pas le total des heures effectivement réalisées la nuit ?

France Médias Monde prend en référence l'horaire habituel pour le maintien des EVP. Aussi, FMM maintient les EVP lorsque le collaborateur.trice est convoqué.e à une réunion la journée alors qu'il.elle devait travailler la nuit.

S'agissant des 2 jours de repos conventionnels pour les plus de 50 ans, il s'agit d'une disposition de l'accord d'entreprise visant à réduire la pénibilité liée au travail de nuit. Aussi, ils ne devraient pas être attribués si le collaborateur.trice concerné.e ne remplit pas les conditions pour être travailleur de nuit.

Après vérification, la situation évoquée dans la question ne concerne qu'un.e salarié.e. Aussi, La Direction a donné son accord pour déroger à cette règle et accorder ces deux jours.

- 16) Comment l'entreprise assure-t-elle la protection des droits des élus du CSE en matière de statut de travailleur de nuit, en tenant compte du fait que leur implication dans les réunions et les responsabilités du CSE réduit inévitablement leur volume annuel d'heures de travail nocturne, et comment cet aspect est-il aligné avec la jurisprudence, qui établit que c'est l'horaire de travail habituel qui doit être considéré pour déterminer ce statut, et non pas uniquement les heures effectivement travaillées la nuit, conformément à l'arrêt de la Cour de cassation du 7 mars 2012, pourvoi n°10-21744 ?

Ces repos compensateurs sont attribués par les services planning. Il conviendrait de communiquer la liste des collaborateur.trice.s concerné.e.s.

- 17) Comment l'entreprise assure-t-elle la protection des droits des élus du CSE en matière de statut de travailleur de nuit, en tenant compte du fait que leur implication dans les réunions et les responsabilités du CSE réduit inévitablement leur volume annuel d'heures de travail nocturne, et comment cet aspect est-il aligné avec la jurisprudence, qui établit que c'est l'horaire de travail

habituel qui doit être considéré pour déterminer ce statut, et non pas uniquement les heures effectivement travaillées la nuit, conformément à l'arrêt de la Cour de cassation du 7 mars 2012, pourvoi n°10-21744 ?

Cf. réponse donnée à la question 15



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 10 NOVEMBRE 2023

- 1) Serait-il possible de clarifier le système de compensation pour les salariés qui acceptent de prolonger leur vacation pour combler un manque (à l'édition en particulier)? La dernière fois que le problème a été soulevé, Vanessa Burgraff a indiqué que ces personnes devraient avoir une double pige ou récupération (ou prime) pour les permanents car s'il n'y avait pas eu de manque, une pige aurait quand même été comptée. Ce n'est pas toujours automatique et c'est compréhensible que le planning se garde une certaine flexibilité mais les salariés qui acceptent de prolonger leur vacation devraient être compensés de manière appropriée, et ce à chaque fois.

La direction de France 24 adapte les compensations en fonction :

- **De la pénibilité de la vacation**
- **Du nombre de JT supplémentaires**

A partir de 3 JT supplémentaires, la compensation attribuée correspond à une double pige ou une journée de récupération.

Pour 2 JT supplémentaires , la compensation accordée dépend des horaires :

- **la nuit ou la matinale : attribution d'une double pige (ou récupération),**
- **pour les autres horaires : attribution d'une demi-pige ou une demi-récupération.**

Pour 1 JT supplémentaire, la compensation correspond à un tiers de pige ou de récupération

S'agissant des matinales FR/EN avec deux équipes, la règle était depuis plusieurs mois la suivante : en cas d'absence (Présentation, Chef.fe d'édition ou Chargée.e d'édition) de passer en grille dégradée avec des JT de 15', ne n'entraînant pas de compensation.

Avec l'actualité actuelle, la règle a évolué : en cas de manque sur un poste, la direction de France 24 au binôme d'assurer 4 tranches de 25' rediffusées , contre une double pige ou une récupération.

Pour les JT supplémentaires, cela comprend la préparation et la diffusion.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 8 DECEMBRE 2023

- 1) Voilà plusieurs années que la Régie finale de RFI a un problème d'air trop sec. Une bonne partie de l'équipe se plaint de maux de tête récurrents, de yeux asséchés, de gorge qui gratte, d'inconfort. Le taux d'humidification est très régulièrement en dessous de 30% sachant que la moyenne est entre 40 et 60%.

La Régie finale de RFI est allée voir la médecine du travail qui a constaté et abondé dans leur sens afin que celle-ci puisse bénéficier urgemment d'un humidificateur.

La demande de fournir un humidificateur a été faite auprès des Services Généraux, mais à ce jour, rien n'a encore été fait.

Que peut-on faire car la situation devient extrêmement urgente ?

De très très très nombreuses relances ont été faites auprès des Services Généraux, le type d'humidificateur a été choisi et approuvé et à ce jour aucune commande n'a été passée.

La Régie finale de RFI est désabusée et se sent bien seule face à ce problème...

Les services généraux ont pris en compte la demande d'un humidificateur en Régie finale de RFI. La commande a été passée.

- 2) Que faut-il faire si un salarié trouve des tags prédéfinis cachés associés à un identifiant et qui l'handicape dans son travail?

Le/la salarié.e concerné.e doit contacter le Support des environnements numériques support.den@francemm.com pour la gestion des mots-clés de censure entre CoEd et Bach.

- 3) Pouvez-vous refaire le point avec tous les chargés de planning pour qu'ils restent vigilants sur l'enchaînement de vacations? Ces derniers temps, il est arrivé qu'il n'y ait pas les 11h de repos obligatoires entre deux vacations.

L'enchaînement de vacations sans les 11H de repos entre deux vacations est tout à fait exceptionnel et fait avec systématiquement l'accord préalable des salarié.e.s concerné.e.s.

Pour respecter les 11H de repos, le service planning de France 24 aménage les plannings.

A titre d'exemple, un.e salarié.e enchainant un desk 10/18 avec, le lendemain, un desk 4/10, soit seulement 10 heures de repos, le service planning demande au/à la journaliste concerné.e de terminer à 17H ou de venir une heure plus tard le lendemain pour respecter les 11h de repos entre les deux vacations.

- 4) Pouvez-vous rappeler la marche à suivre pour déclarer un accident du travail? Doit-on s'adresser au médecin du travail?

Tout accident, survenu soit pendant le trajet entre le lieu de travail et le domicile, soit au cours du travail, doit être déclaré au gestionnaire de paie dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les 24 heures, sauf cas de force majeure. La déclaration est effectuée en ligne et télétransmise à l'assurance maladie. Une feuille d'accident du travail est remise au salarié qui doit la présenter systématiquement aux praticiens qui dispensent les soins, le pharmacien, biologiste etc et lui permet de bénéficier du tiers payant.

Bien évidemment, en cas de blessure ou de nécessité de soin, le salarié doit d'abord s'adresser au service médical. Mais ce n'est pas le médecin qui pourra faire la déclaration d'accident du travail auprès de l'assurance maladie

- 5) Est-ce qu'il serait possible de mettre un écran qui affiche le montant restant sur sa carte aux caisses à la cantine puisque on ne donne plus de reçu quand on achète à manger? Ça nous évitera de demander à la caissière à chaque fois combien il reste sur nos cartes pour manger.

Les salarié.e.s peuvent consulter leur solde ou recharger leur badge grâce à l'application Foodi (mode d'emploi ci-après).

Votre nouvelle application
dédiée à tous vos services de restauration est arrivée !

Comment bien commencer avec Foodi ?

- 1 Je clique sur « je n'ai pas de compte ».
- 2 Je recherche mon restaurant dans la liste qui apparaît à l'écran.
- 3 J'entre mon numéro de badge et mon nom.
- 4 Je renseigne mon adresse email et valide les CGU.
- ✓ Un mail de confirmation m'est envoyé, je clique sur le lien de validation pour confirmer la création de mon compte.

Comment connaître mon numéro de badge ?
Vous le retrouverez sur votre ticket de caisse.

Félicitations, vous pouvez maintenant profiter de toutes les fonctionnalités de Foodi !

**Une question ?
Une suggestion ?**

Rendez-vous sur help.foodi.fr depuis votre navigateur web ou directement depuis Foodi, onglet profil puis rubrique aide. Nous répondrons à toutes vos interrogations !

help.foodi.fr

- 6) À RFI, Est ce que le poste manquant à la cellule invités va être pourvu par un CDD ? Qu'en est-il du poste à la relecture des journaux, lui aussi vacant depuis les départs des permanentes cette année ?

Plusieurs salarié.e.s sont actuellement absent.e.s au sein de la cellule invité.e.s de RFI. Les remplacements sont en cours.

S'agissant du poste à la relecture, il a été proposé dans le cadre d'un reclassement. Dans l'attente, il est occupé par des journalistes non-permanents.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 21 JUILLET 2023

- 1) Pouvez-vous nous donner un calendrier précis de la réforme de la planification de France 24. Janvier est-il le délai pour commencer à mettre en œuvre la nouvelle organisation ?

Le calendrier figure dans l'accord de méthode sur le projet de modification des organisations du travail des journalistes au sein des rédactions de France 24 du 19 mai 2023.

**La 4^{ème} réunion du CSE initialement prévue le 13 juillet est reportée en septembre.
La date définitive sera communiquée prochainement.**

Comme indiqué en CSE et en CSSCT, les nouveaux cycles de travail devraient être effectifs début 2024 dans le respect de l'information/consultation des instances et compte-tenu des délais techniques de mise en œuvre.

En conséquence, le calendrier spécifique à ce projet est arrêté comme suit :

Date	Réunion
jeudi 27 avril 2023	1 ^{ère} réunion du CSE Point de départ du délai de consultation Vote d'une expertise pour projet important ayant pour objet d'établir les incidences du projet de réorganisation sur les conditions de travail et désignation de l'expert (ci-après « Expertise Projet »)
Mardi 23 mai 2023	Réunion CSSCT
Mercredi 31 mai 2023	2 ^{ème} réunion du CSE
mercredi 21 juin 2023	3 ^{ème} réunion du CSE
Jeudi 13 juillet 2023	4 ^{ème} réunion du CSE
vendredi 22 septembre 2023	Remise du rapport d'expertise
Jeudi 28 septembre 2023	5 ^{ème} réunion du CSE présentation de l'expertise au CSE
Lundi 9 octobre 2023	Réunion CSSCT
Jeudi 12 octobre 2023	6 ^{ème} réunion et avis CSE

- 2) Est-il possible que la Direction rappelle les règles sur toutes les formes de harcèlement au sein de l'entreprise ? Pas seulement par mail mais en mettant des affiches dans les locaux ? A des endroits clé ?

Les dispositions au sein de l'entreprise en matière de harcèlement sous toutes ses formes sont d'ores et déjà affichées au 1^{er} étage et au 8 étage de l'immeuble de France Médias Monde.

Elles sont également disponibles sur sésame (onglet RPS / QVT – lien ci-joint).

[RPS-QVT - Home \(sharepoint.com\)](https://sharepoint.com)

D'autre part, les salarié.e.s peuvent se rapprocher du responsable de RPS qui a rejoint FMM en juin dernier ou des équipes RH.

- 3) Existe-il des pénalités pour les chefs de service qui n'organisent pas d'entretien annuel depuis 2 ans ? Quels sont les recours pour les salariés qui sont en demande ?

La Direction rappelle l'importance de l'entretien annuel et de l'entretien de charge de travail qui est un moment d'échange privilégié entre le.la salarié.e et son manager.

- 4) La direction a-t-elle un moyen d'évaluer si la parité est respectée à l'antenne et en ce qui concerne les expert(e)s invités dans les émissions (sans charger sur les personnes qui bookent les invités déjà assez surchargées)

Le suivi de la représentation des femmes et des hommes relève d'une obligation suivie par l'Arcom depuis plusieurs années. Cette obligation pèse sur toutes les chaînes de télévision et de radio publiques comme privées. France Médias Monde doit communiquer à l'autorité de régulation les statistiques de représentation des femmes sur nos antennes en français.

Au-delà de l'obligation légale (2 mois tests), France Médias Monde a mis en place une politique volontariste en la matière avec un suivi de ces données tout au long de l'année.

Un outil de comptage a été mis en place permettant aux référents des émissions de renseigner les données de représentation F/H de leurs émissions. Cela permet de sensibiliser au plus près. L'obligation de comptage porte uniquement sur les antennes en FR.

Les statistiques sont disponibles sur Sésame (onglet RSE – lien ci-joint).

[Parité hommes-femmes sur les antennes - Accueil \(sharepoint.com\)](#)

- 5) Quelle est la mission du poste de Directrice des stratégies et coopérations éditoriales et transverses ? La direction peut-elle préciser au-delà du communiqué que les salariés ont reçu au moment de la nomination?

La création du poste de Directrice des stratégies et coopérations éditoriales et transverses a fait l'objet d'une information le 23 mars et d'une consultation du CSE le 20 avril 2023.

Comme indiqué dans le document présenté en CSE, la stratégie de coopérations éditoriales est l'un des axes stratégiques dont France Médias Monde souhaite conforter le développement dans le cadre du Contrat d'Objectifs et de Moyens 2024-2028.

Il s'agit de

- **poursuivre les synergies déjà avancées au sein du secteur public audiovisuel, dans lesquelles France Médias Monde apporte son expertise et sa signature internationale, dans le respect de ses spécificités multilingue en veillant à ne pas assujettir ses missions à une seule approche nationale francophone ;**
- **participer activement aux nouvelles coopérations à construire avec le reste du secteur public audiovisuel national en termes d'offres éditoriales tournées vers la France (lutte contre les infox ; recherche et développement...) ;**
- **impulser et assurer le suivi des coopérations éditoriales transverses aux chaînes de FMM sur tous les supports (broadcast et numérique) en lien avec les directions des chaînes, la direction des environnements numériques et les responsables des offres éditoriales spécifiques (InfoMigrants, ENTR,...) ;**
- **répondre à l'ensemble de ces objectifs, la Présidente Directrice Générale de FMM a souhaité créer auprès d'elle et au sein du Comité Exécutif de la société, un poste de direction des**

stratégies et coopérations éditoriales de France Médias Monde. Ce poste est financé dans le cadre du budget 2023.

Les principales missions de ce nouveau poste sont les suivantes :

- **Impulser et assurer le suivi des coopérations éditoriales transverses aux chaînes de FMM sur tous les supports, en lien avec les directions des chaînes et les responsables des offres éditoriales spécifiques (InfoMigrants, ENTR...) et en coordination avec la Direction de la communication, des relations institutionnelles et de la RSE. Il s'agit par exemple des travaux autour du changement climatique et de l'environnement, des délocalisations « barnum », des Jeux Olympiques 2024, etc...**
- **En lien avec les directions de chaînes, la DEN et la DTSI participer au développement des grands axes de la stratégie numérique des chaînes de FMM (offres, supports, formats). Travailler en priorité à développer la complémentarité et la coordination entre les offres numériques de RFI/F24, en maintenant des marques identifiées.**
- **En lien avec la Direction du développement international et des ressources propres, participer au développement de projets à « financements extérieurs », par exemple ENTR Afrique. CSE FMM séance 04 – mars 2023 page 2**
- **Rechercher des moyens créant des liens et le travail collectif entre chaînes de FMM, en lien avec la DRH, le service formation, et les secrétariats généraux des chaînes (exemple formation à l'OPEN DATA).**
- **Engager des réflexions autour des process de partages, tels qu'Open Media**
- **Pérenniser un rendez-vous mensuel de suivi des audiences linéaires et numériques par espaces géographiques et linguistiques transmédiés en lien avec les objectifs du Contrat d'Objectifs et de Moyens.**
- **Préparer les comités stratégiques avec la PDG et la direction les relations institutionnelles.**
- **Participer au groupe de pilotage du renouveau des implantations dans nos locaux**
- **Assurer le suivi des opérations et projets transverses avec les autres sociétés de l'audiovisuel public, des médias partenaires francophones (LMFP) et des médias partenaires étrangers (DG8) en lien avec la Direction des relations institutionnelles et des partenariats la DDIRP et/ou les Directions de chaînes.**

- 6) Quel est le délai pour poser des rtt? Les jours fériés ? Est-ce que pendant les vacances scolaires (été et autres) les règles changent ?

Les règles restent inchangées durant les congés.

- 7) Concernant les nouvelles poubelles de tri. Les personnes de l'équipe d'entretien mettent le contenu des différentes poubelles dans un seul sac poubelle. Une personne a indiqué qu'ils faisaient le tri ensuite au -1. A quoi sert donc les nouvelles poubelles si le tri n'est ensuite pas respecté ? Serait-ce possible d'en mettre également près de l'équipe d'édition arabophone svp? Ils se retrouvent à devoir faire de nombreux aller/retour pour aller aux poubelles les plus proches (à côté des rédacteurs en chef).

Par ailleurs, l'ouverture pour la poubelle papier est trop petite.

Les services généraux ont été alertés il y a 1 semaine et un point a été fait avec le prestataire.

Concernant le point d'apport au niveau de l'édition arabophone, il y a un point d'apport papier au niveau des Redacteur.trice.s chefs, au niveau du photocopieur et au niveau du studio près de l'édition arabophone.

Il est possible d'ouvrir la trappe de la poubelle pour y mettre une plus grande qté de papier.

Des poubelles supplémentaires et dédiées uniquement au papier (couvercle bleu) ont été disposées au plus près des imprimantes.

- 8) Concernant les mouches dans la rédaction et dans les studios. Pourrait-on envisager des solutions efficaces et moins nocives que le spray pour se débarrasser des insectes volants qui peuvent déranger les présentateurs à l'antenne (des autocollants par exemple)?

Les services généraux étudient cette proposition.

- 9) Quand est-ce que les nouveaux grands écrans dans la rédaction seront mis en service? Par ailleurs, serait-ce possible de réinstaller rapidement l'horloge au-dessus du nouvel écran près de l'équipe d'édition arabophone svp? C'est un outil indispensable pour ne pas manquer le début d'un jt.

La DTSI attendait la livraison d'une nouvelle horloge à double affichage pour l'installer.

Compte tenu de la remarque des membres de la commission, la DTSI a demandé à Engie de réinstaller l'horloge simple au milieu du plateau.

- 10) Est-ce qu'il est possible de soit réapprovisionner soit d'enlever les distributeurs de gel hydroalcoolique?

Les distributeurs de gel hydroalcoolique ne sont plus de réapprovisionnés. Cette décision a été prise en commission sanitaire.

Les services généraux vont étudier la demande de désinstallation.

- 11) Point sur les télécommandes. Apparemment une commande a été effectuée mais la semaine dernière, il n'y avait qu'une commande pour 7 téléviseurs. Pourriez-vous remonter ce manque aux affaires générales svp?

Le Support Bureautique va refaire un point (télécommandes / piles) la semaine du 24 juillet, et seulement si nécessaire passer une nouvelle commande.

- 12) La question suivante posée par un confrère pigiste :

Il aurait vu passer des mails sur une hausse des barèmes 2 à 3,5% du montant sans plus de précisions, depuis il constate que leur montant n'a pas augmenté et il n'a rien lu de nouveau à ce sujet. Il veut donc savoir si ces revalorisations sont toujours prévues et à quelle date ?

Les NAO des non-permanents se sont déroulées au cours du 1^{er} semestre 2023. Une ultime réunion s'est tenue le 6 juillet dernier.

En l'absence d'accord avec les organisations syndicales, la direction soumettra un procès-verbal de désaccord pour mettre en œuvre les mesures de manière unilatérale en septembre prochain.

Une communication détaillant les mesures sera également diffusée.