



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 15 MAI 2026

- 1) Concernant la grille d'été, les rédacteurs en chef ont appris qu'ils feraient 2 langues quand le binôme titulaire de la vacation sera absent et qu'il n'est pas prévu de faire appel à des pigistes en semaine (ils se retrouvent à travailler les week-ends). En grille d'été, le programme n'est pas forcément allégé et représente parfois plus d'heures d'antenne (sur certains shifts) et des shifts plus longs. Qu'est-il prévu pour soulager ces rédacteurs en chefs? Récupération? Passage en réserve sur certains jours pour alléger les journées plus chargées? Lorsque le red chef débat a été absent et que le pigiste sur la tranche précédente a dû le remplacer, il a été payé 1/3 de pige en plus.

Qu'en est-il des rédacteurs en chef non bilingues? Seront-ils épaulés par un rédacteur en chef de l'autre langue? Même si la fiche de poste stipule qu'ils doivent être bilingues, dans les faits, plusieurs ne le sont pas avec pour conséquence directe certaines erreurs à l'antenne.

Même si nous comprenons qu'il y a des problèmes budgétaires il n'est pas normal d'imposer une charge quasi double au rédacteur en chef franco / anglo.

Au minimum 8 sujets desk à valider, en deux langues, les chroniqueurs matinale et journée en deux langues, correspondants en deux langues et 3 heures d'antenne.

Les pigistes ne sont-ils pas disponibles ?

La planification des rédacteur.trice.s en chef de France 24 durant la grille estivale est similaire à celle de l'année passée.

A compter du 20/07 et ce jusqu'au 30/08/2026, l'antenne sera en mode grille été.

La grille d'été se traduit par moins de JT longs en tout direct, à savoir des JT de 15 mn rediffusés à la ½ heure pour chaque tranche horaire (à l'exception des JT de 8h/13h/18h et 20h en FR - JT de 9h/13h/18h et 20h en ANG et 8h/13h/18h et 21h en AR qui seront des JT de 25 mn).

Aussi, en fonction des congés de certains salariés permanents, il peut arriver que, sur certaines périodes, les rédacteur.trice.s en chef soient seul.e.s ou à deux pour gérer l'antenne en Franco/anglo, comme c'est déjà le cas en VSD sur certaines tranches.

Cette configuration se produit chaque année. Certains rédacteur.trice.s en chef pourront assurer seul.e.s jusqu'à 7 vacations sur l'ensemble de la période estivale.

La direction de France 24 n'hésitera pas à renforcer les équipes comme c'est le cas habituellement en cas d'actualité majeure.

Concernant les rédacteur.trice.s en chef exclusivement francophones pouvant être amené.e.s à effectuer des vacations bilingues, il.elle.s sont « validés » par l'Adjoint à la Directrice en charge de l'antenne anglophone.

2) Pouvez-vous faire un rappel à l'ensemble de la rédaction sur l'interdiction du vapotage.

Quelles sont les conséquences pour les salariés qui ne respectent pas cette interdiction? Pourriez-vous mettre les panneaux plus "stricts" au sein de la rédaction et les régies peut-être comme ceci:



Si un salarié utilise une cigarette électronique dans un local de travail fermé et couvert à usage collectif (open space, salle de réunion, espace de travail partagé, etc.), cette utilisation contrevient à la fois :

- aux dispositions du Code de la santé publique qui interdisent le vapotage dans certains lieux de travail,
- au règlement intérieur.

Concrètement, la violation de l'interdiction de vapoter constitue une faute disciplinaire et peut donc donner lieu à une sanction si malgré le rappel le salarié persiste à vapoter.

Des affiches rappelant ces dispositions légales sont d'ores et déjà disposées dans tout le bâtiment :



Par ailleurs, cette interdiction est également rappelée dans l'article 22 de notre règlement intérieur :

Article 22 – Hygiène

En application du décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006, codifié aux articles R. 3511-1 et suivants du Code de la santé publique, il est interdit de fumer dans tous les lieux de travail fermés et couverts et dans les locaux affectés à un usage collectif, tels que les salles de réunion, de restauration, de repos, de formation, d'accueil ou de réception. L'interdiction s'applique également aux bureaux individuels ou collectifs.

L'interdiction ne s'applique pas dans les emplacements qui sont mis à disposition des fumeurs dans l'entreprise.

En application du décret n°2017-633 du 25 avril 2017, il est interdit de vapoter dans tous les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Les repas se prennent obligatoirement dans les lieux affectés à la restauration.

L'accès des animaux dans les locaux de l'entreprise est strictement interdit à l'exception des chiens dont la présence est médicalement requise soit pour les personnes malvoyantes, soit les personnes à mobilité réduite ou atteinte de tout autre maladie chronique invalidante.

- 3) La chaîne anglaise continue de rencontrer de sérieuses difficultés concernant la qualité et les compétences de certains chefs d'édition. Cela a entraîné une augmentation des erreurs à l'antenne, notamment dans les résumés écrits. De plus, la politique actuelle de promotion interne non seulement aggrave ce problème linguistique, mais elle expose aussi souvent des journalistes très juniors à des horaires difficiles et intenses pour lesquels ils ne sont pas préparés, ce qui a conduit à des erreurs éditoriales majeures. Pourrions-nous mettre en place un système permettant aux RECs anglophones natifs de valider, avant qu'ils soient planifier, tout chef d'édition ou présentateur amené à effectuer des shifts plus intenses en semaine ? Pourrions-nous également déployer un effort concerté pour recruter des anglophones natifs, ou au moins des journalistes parfaitement bilingues ayant une expérience de travail en rédaction anglophone dans un newsroom anglophone ? Un programme de recrutement pourrait être lancé en Irlande, par exemple, afin d'éviter les problèmes de visa liés au Brexit ou à la situation aux États-Unis. Il est de plus en plus fréquent de n'avoir qu'un seul anglophone natif ou véritablement bilingue par équipe, surtout le week-end, et trop de jeunes chef d'ed/CAE prennent en charge des shifts à forte intensité avant d'y être prêts, ce qui cause des problèmes majeurs éditoriale à l'antenne.

Le poste de chef.fe d'édition au sein de France 24 nécessite des compétences spécifiques et dont la phase d'acquisition peut varier selon les profils. Certains pigistes récemment intégrer dans le vivier, ces derniers mois, ne peuvent assurer pas encore assurer toutes les vacations et sont affectées sur des vacations plus allégées, comme les nuits ou les matinales VSD.

Le planning essaie systématiquement de planifier les chef.fes d'édition en tenant compte des retours communiqués par les rédacteur.tice.s en chef. Il peut toutefois arriver qu'en situation d'extrême urgence, certain.e.s pigistes soient affecté.e.s sur des vacations sur lesquelles Il.elle.s ne sont pas encore aguéri.e.s. Ces situations restent néanmoins très rares.

La direction et les RH sont tout à fait disposés à élargir le sourcing de nouveaux candidats.

- 4) Pouvez-vous confirmer que pour les personnes en 5-2, elles choisissent si elles veulent travailler les jours fériés ou non et que ce n'est pas le planning qui choisit de déplanifier le salarié sans accord préalable dudit salarié ? Ou est-ce que la personne doit se signaler pour indiquer qu'elle veut travailler ?

Les dispositions sur le travail lors de jours fériés sont précisées aux articles Article II/2.6.6 et III/3.5.6 de l'accord d'entreprise de FMM.

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 :

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

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

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

Pour ces salariés, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant ».

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

Toute personne ayant besoin de travailler un jour férié doit en informer le service planning, afin qu'il puisse, en coordination avec les responsables de service, équilibrer les ressources en

cas de service minimum dans certains services, comme c'est le cas au sein du service planning de France 24.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 13 MARS 2026

- 1) Dans le cadre de la mise en place des pôles numériques, quels changements de postes et d'emplois sont aujourd'hui devenus effectifs au sein des rédactions numériques et du service des réseaux sociaux ? Lors du CSE du 24 octobre 2024, un plan d'internalisations au sein de la DEN avait été présenté.

Qu'en est-il aujourd'hui ? L'ensemble des internalisations prévues ont-elles été réalisées ? Si ce n'est pas le cas, quels sont les postes encore vacants ?

Dans le cadre de la mise en place des pôles numérique, côté DEN, l'encadrement des réseaux sociaux a été aligné sur leurs collègues des rédactions au même niveau de responsabilité, avec la nomination d'une rédactrice en chef de service et deux rédacteur.trice.s en chef adjoint affectés respectivement au sein des rédactions de France 24 et RFI.

Par ailleurs, l'évolution du JT Monde en février qui a conduit à l'arrêt des "directs depuis la rédaction de France 24" (ou "douchettes") et la réduction des « desk JT Monde », a permis de redéployer deux postes vers le numérique en renforçant la vidéo mobile d'un rédacteur en chef et en créant un poste de chef des service sport pour les quatre langues et tous les supports (broadcast et numérique). Ces redéploiements ont fait l'objet d'une information/consultation en CSE de décembre 2024 et janvier 2025.

A RFI, un poste de rédacteur en chef adjoint vidéo et un poste de journaliste numérique matinale ont été créés par redéploiement.

A MCD, un poste de rédacteur en chef adjoint vidéo et 2 postes de journalistes vidéo dont 1 pourvu, ont été créés par redéploiement.

Le projet d'internalisation de prestataires de la DEN, présenté en CSE à l'autonome 2024, prévoyait 8 internalisations sur des profils de développeurs, chefs de projet, responsable de produits. 7 ont été réalisées en 2025. L'internalisation du Chef de projet infrastructures numériques n'a pas pu se faire, le prestataire ayant décliné la proposition de recrutement.

- 2) En cas d'actualité particulièrement dense, comment la direction s'assure-t-elle de la soutenabilité de l'organisation du travail pour des équipes déjà fortement sollicitées ?

La couverture réseaux sociaux (RS) des événements spéciaux donne lieu à une coordination avec les rédactions afin de dimensionner les actions, d'évaluer quotidiennement les priorités et de reporter ou annuler certains sujets.

Des points d'échanges quotidiens au sein de l'équipe RS et de suivi sont réalisés tout au long de la journée afin de détecter des difficultés et d'adapter les priorités au fil de la journée

De plus, plusieurs communications sont faites à l'équipe pour informer sur l'organisation, donner le maximum de visibilité. Les directions DEN et des rédactions sont à l'écoute des équipes.

- 3) Des moyens spécifiques sont-ils prévus pour absorber les périodes de forte actualité ? Si oui, comment s'organise concrètement le déploiement de ces moyens, notamment au sein des pôles numériques et du service des réseaux sociaux mobilisés ?

Pour les réseaux sociaux, une partie du budget piges est alloués pour les événements spéciaux, prévisibles. Cette enveloppe a été maintenue à l'identique en 2026 par rapport aux années précédentes

Pour France 24, des renforts sont prévus en période de forte actualité comme cela a été le cas dès le premier jour du conflit au Moyen-Orient.

- 4) Il arrive que des journalistes soient sollicités ponctuellement pour assurer des couvertures de "dépannage" (quelques heures par-ci, par-là).
Sur quel cadre juridique repose ces demandes ainsi que l'attribution d'heures de récupération pour des salariés au forfait jours ?
Cela n'entraîne-t-il pas, de fait, un dépassement du nombre de jours travaillés prévu par l'accord de FMM, soit un plafond de 204 jours/an ?

Il convient de rappeler que Les journalistes étant régis par une convention de forfait annuel en jours, ceux-ci ne sont en principe pas soumis aux durées légales de travail quotidien et hebdomadaire. Leur amplitude exceptionnelle maximale de travail sur une journée ne peut excéder 13 heures. Toutefois, les durées légales journalières et hebdomadaires déterminées aux articles III/3.2.4.1 (Durée journalière) et III/3.2.4.2 (Durée hebdomadaire) constitueront une référence maximale dans l'organisation du travail des journalistes.

Pour rappel, les dispositions sur le temps de travail figurent dans l'accord d'entreprise ;

Article III/3.2.4 Durées maximales du travail

Les durées du travail énoncées au présent article constituent des références maximales sans pour autant instituer une norme habituelle dans le travail du salarié et le fonctionnement de l'entreprise, à l'exception de la dérogation relative aux cycles spécifiques de travail prévue à l'article III/3.6 (Modalités d'organisation du travail spécifiques – journalistes en cycles).

Article III/3.2.4.1 Durée journalière

La durée légale maximale journalière est fixée à 10 heures par journée de travail (article L. 3121-34 du Code du travail).

Article III/3.2.4.2 Durée hebdomadaire

La durée légale maximale hebdomadaire est fixée à 48 heures de travail au cours d'une même semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (articles L. 3121-35 et L. 3121-36 du Code du travail).

Article III/3.2.4.3 Dérogations

A titre dérogatoire et / ou exceptionnel (pendant une durée limitée), il peut être autorisé de dépasser les durées journalière et hebdomadaire de travail.

Celles-ci peuvent :

- être portées à 12 heures pour la durée quotidienne de travail ;
- dépasser le plafond de 48 heures pour la durée hebdomadaire, sans jamais pouvoir porter celle-ci au-delà de 60 heures.

Ces dérogations sont applicables aux cas suivants :

- Travail exceptionnel lié à la continuité des programmes ou de l'antenne ou à la continuité d'un tournage, d'une mission ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- Travail lié à un évènement imprévu à caractère de force majeure ;

- **Nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci ;**
- **Nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié absent, cette absence étant dans ce cas non prévisible.**

Les récupérations sont attribuées aux personnes sollicitées en cas d'événement exceptionnel hors de leur planification habituelle.

- 5) Quelles mesures concrètes ont été prises par la direction pour alléger la charge de travail de l'équipe des réseaux sociaux, qui avait interpellé la direction en septembre dernier sur sa situation particulièrement critique ?

La DEN a mis en place un suivi de l'activité et les actions suivantes :

- **Réunion d'écoute RS - octobre 2025 ;**
- **Atelier charge et organisation Réseaux sociaux F24 ;**
- **Réunion "Foire aux questions" sur divers points d'organisation et liés aux contrats, avec les RH ;**
- **En fin d'année, les entretiens annuels ont été des moments d'échanges individuels importants ;**
- **Réorganisation des moyens et coordination renforcée avec les rédactions ;**
- **Contribution ponctuelle au financement de ressources RS par les rédactions (mags F24, RFI)**
- **Dépriorisation de la couverture de certains événements ;**
- **Réunion de suivi prévue le vendredi 20 mars 2026.**

- 6) Une évaluation de la charge de travail des équipes concernées a-t-elle été réalisée depuis cette alerte ?

Si oui, quelles en sont les conclusions et quelles décisions ont été prises à la suite de cette évaluation ?

Les détails sont mentionnés en réponse à la question 5.

L'atelier global sur la charge F24 a permis d'aboutir à plusieurs décisions importantes afin d'alléger la charge :

- **délégation à la rédaction de France 24 de diffusion des vidéos YouTube F24 finalisées après 17h ;**
- **Décision de ne plus lancer de productions spécifiques le vendredi ;**
- **Clarification répartition quotidienne entre les deux journalistes chargés de l'actualité.**

- 7) Sur fond de taux d'absentéisme particulièrement élevés notamment à France 24 et MCD et au regard de l'intensification du rythme de travail depuis le début de la guerre en Ukraine, quelles mesures la direction a-t-elle mises en place pour prévenir les risques liés à la surcharge de travail et à l'usure professionnelle ?

Des mesures ont été mises en place pour alléger le quotidien de certaines équipes.

La direction reste très attentive à leurs besoins et communique régulièrement afin d'agir rapidement et de trouver le meilleur équilibre possible.

La réforme de la planification de France 24 a permis d'ouvrir, au sein de chaque équipe, des perspectives vers d'autres postes. Ces opportunités demeurent certes tributaires des absences, mais elles ont le mérite d'exister.

Un plan d'action sur l'absentéisme sera présenté en CSSCT.

- 8) La direction considère-t-elle que les moyens humains actuellement alloués aux pôles numériques et au service des réseaux sociaux sont suffisants pour absorber durablement le niveau d'activité actuel ?

Cette question ne relève des prérogatives de la commission des DP

- 9) Certains deskers se retrouvent moins appelés pour des remplacements en présentation face à certains "présentateurs volants" ce qui provoque un sentiment de "bouche trou". C'est également le cas pour d'autres postes. Quel plan de carrière la direction prévoit-elle pour ce genre de profils ?

Suite à des restrictions d'aptitude au travail de nuit, plusieurs journalistes présentateur.trice.s ne disposent pas de cycle fixe et sont affecté.e.s à des remplacements. Il.elle.s sont positionné.e.s en priorité sur les vacances à pourvoir.

- 10) Dès la première année de la réforme, certains salariés se sont vus faire quasiment tous leurs jours de remplacement face à des arrêts de longue durée sur leur pendant de la semaine/weekend. D'autres en font rarement. Qu'est-il possible de mettre en place face à ces inégalités ?

Il arrive que, selon les périodes et en fonction des absences de certains journalistes, certains soient amenés à effectuer davantage de jours de remplacement que d'autres. Toutefois, le forfait jour cible reste toujours respecté. Par ailleurs, les jours de remplacement non déclenchés demeurent des jours travaillés consacrés à la préparation.

Pour rappel, les Règles de planification ont été édictées dans le cadre de la réforme de la planification en 2024 et communiqué aux journalistes lors de du processus de réaffectation en mai 2025.

Les plannings individuels sont envoyés le vendredi à 17h pour la semaine suivante.

Ils indiquent les jours de remplacement. 2 cas de figure :

- **Le besoin de remplacement est connu. Le collaborateur est planifié sur le besoin, (selon les horaires qui correspondent à son cycle)**
- **S'il n'y a pas de besoin de remplacement identifié le vendredi à 17 heures, le collaborateur est planifié en « remplacement » sur un horaire prédéterminé.**

Il s'agit d'un jour travaillé. Le service du planning peut faire appel au collaborateur jusqu'au jour travaillé, sur l'horaire fixé.

Le planning fait toujours preuve de beaucoup de souplesse en cas de sollicitation le jour même afin de laisser au collaborateur le temps d'arriver à France24.

S'il n'y a pas de besoin de remplacement, le collaborateur peut être planifié en formation, préparation de spéciale ou toute autre activité correspondant aux besoins de la rédaction.

En ce qui concerne le nombre de remplacements effectifs réalisé au cours d'un mois, le service du planning suit la règle ci-dessous, comme communiquée par la Directrice de France 24 le 11/03/24

Les salariés en VSD peuvent avoir certains mois 3 jours de remplacements planifiés mais une fois leurs congés et RTT posés, ils feront en moyenne 2 remplacements par mois le lundi ou le jeudi. Pour rappel, dans la nouvelle organisation, à chaque horaire de vacation correspond un nombre de jours travaillés attendus sur l'année. Ce sont les jours travaillés cibles. Ce forfait est de 164 jours pour les salariés en horaire de journée sur les cycles VSD et de 159 jours pour les journalistes affectés sur la vacation 18h-1H du VSD. Pour atteindre cette cible, la planification inclue des jours dédiés à des vacations de remplacement, fixés les lundis ou jeudis.

Voici comment s'organisent ces vacations :

- 1. Si un mois donné, un salarié a trois vacations planifiées les lundis ou jeudis, le 3ème jour peut être un jour de remplacement seulement si ce remplacement est notifié au plus tard le vendredi précédent avant 17h (contrairement aux autres jours où c'est jusqu'à la veille) pour permettre au journaliste d'anticiper sa journée de préparation.**

S'il n'y a pas de besoin de remplacement identifié, alors cette journée sera fixée comme préparation, et apparaîtra au plus tard le vendredi précédent avant 17h avec une étiquette « préparation » spécifique dans le planning.

Cette troisième vacation dite « préparation/remplacement » apparaîtra dans une couleur distincte dans la vision des plannings à quatre semaines.

- 2. Garantie de ne jamais réaliser trois vacations effectives travaillées de remplacement 2 mois d'affilée : si un salarié réalise 3 jours de remplacements effectifs travaillés le lundi ou le jeudi un mois M, alors il ne réalisera pas plus de 2 remplacements effectifs travaillés le mois M+1.**

Dans le cas où le salarié aurait 3 lundis ou jeudis planifiés en M+1, il a la garantie d'effectuer au maximum 2 remplacements travaillés et un jour travaillé en préparation.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 13 FEVRIER 2026

- 1) Existe-t-il une prime de remplacement (à France 24) pour
- un journaliste rédacteur qui fait des remplacements en tant que chef d'édition ?
 - un journaliste rédacteur qui fait des remplacements au service reportage ?
 - un journaliste spécialisé qui fait de la présentation ?
 - un journaliste spécialisé qui fait chef d'édition ?

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

➤ **Primes pour les remplacements 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.

Pour les cas cités :

- Un journaliste rédacteur qui fait des remplacements en tant que chef d'édition ?
 - **Remplacement éligible à la prime de 30/60€**
- Un journaliste rédacteur qui fait des remplacements au service reportage ? ?
 - **Remplacement non éligible**
- Un journaliste spécialisé qui fait de la présentation ?
 - **Remplacement non éligible**
- Un journaliste spécialisé qui fait chef d'édition ?
 - **Remplacement non éligible**

- 2) Est-il possible de se faire payer 0,16 RTT reliquat, car c'est impossible à poser ?

Il est possible de monétiser les soldes de récupérations inférieurs à zéro dans le respect des règles de gestion en vigueur à FMM.

- 3) Les ministères français basculent vers des outils bureautiques français afin de ne plus dépendre des plateformes étrangères. Une telle bascule est-elle programmée à FMM ?

Une telle bascule n'est pas prévue à FMM.

- 4) Quelle est la politique pour l'accueil des stagiaires de 3ème et 2nde ? Il semblerait qu'il n'y ait pas d'ouverture vers la diversité internationale ou sociale ?

5)

Les stages de découverte de 3ème et les stages d'observation de seconde sont encadrés par le Code de l'éducation et le Code du travail pour les mineurs. Le cadre réglementaire stipule que les stages doivent être accessibles à tous les élèves, sans discrimination fondée sur le sexe, l'origine, la nationalité ou la situation sociale.

L'accueil des stagiaires de ces classes fait partie intégrante de notre mission d'entreprise : transmettre nos métiers, ouvrir nos portes aux jeunes en phase d'orientation et contribuer à l'égalité des chances. FMM souhaite offrir à chaque élève une première découverte du monde professionnel, dans un cadre sécurisé et bienveillant.

Chaque année, FMM accueille un nombre limité de stagiaires (35 élèves par semaine de stage), quota défini par la direction, en fonction des disponibilités des équipes (tenant compte des jours de télétravail), des conditions de sécurité et de la capacité à proposer un encadrement adapté à des mineurs.

Notre processus d'accueil :

Toutes les demandes passent par le service RH dédié, en lien avec les secrétariats généraux pour les rédactions. Un tuteur est désigné pour chaque stagiaire. Les RH assurent un suivi administratif et accompagnent les équipes dans la préparation de l'accueil, le tuteur étant responsable de l'élaboration du planning du stagiaire.

Actuellement, les demandes émanent principalement du réseau des collaborateurs de FMM : leurs enfants, leurs connaissances, les camarades de classe de leurs enfants, ou demandes de collaborateurs pour des élèves n'ayant pas de réseau dans les médias.

Concernant les remarques sur l'ouverture à la diversité internationale ou sociale :

Ce fonctionnement repose effectivement sur le réseau interne. Ce choix s'explique par nos contraintes d'encadrement, la responsabilité importante liée à l'accueil de mineurs et la nécessité de garantir un suivi personnalisé de qualité dans le cadre de notre quota limité.

Concernant spécifiquement la diversité internationale, il n'existe pas de programme dédié aux élèves issus de l'étranger non francophones. Les stages sont accessibles aux élèves scolarisés dans le système français ou pouvant produire une convention de stage conforme à la législation française en vigueur.

France Médias Monde respecte ses obligations légales en matière d'accueil des stagiaires selon la procédure validée par la direction, en veillant à leur sécurité, leur encadrement et au respect des règles de non-discrimination, dans le cadre du quota établi (sauf dérogation exceptionnelle).

- 6) A la rédaction en chinois, 3 personnes vont partir à la retraite. Est-ce que leurs fonctions et leurs postes seront maintenus ? La direction envisage-t-elle de changer la nature de ces ETP. Celui du chef de service déjà parti n'a pas encore été remplacé. Quand le sera-t-il ? Le recrutement de pigiste a-t-il commencé ?

Au départ de la cheffe de la rédaction au 31 décembre de 2024, la direction l'a remplacée par mobilité interne a créé la fonction de chef.fe de service adjoint en charge du numérique pourvue par mobilité interne. En revanche, le poste CDI libéré en cascade a été transféré vers la rédaction en persan pour recruter un second journaliste CDD sous CDI. Le budget de remplacement alloué à la rédaction en persan a été transféré vers la rédaction en chinois. Ainsi, l'effectif de la rédaction en chinois a été maintenu à l'identique.

Suite aux 3 départs à la retraite prévus au cours de l'année 2026 au sein de la rédaction en chinois, la direction mènera une réflexion sur l'organisation et les modalités de remplacement.

- 7) La direction peut-elle donner les indications sur les nouvelles dispositions en vigueur à RFI pour le service international et les langues en cas de mission ? (En termes de récupération des WE, RH, et heures supplémentaires)

A qui les journalistes doivent se référer déclarer ces heures et en cas de problème ?

Les journalistes sont en forfait en jour et non en heure donc il n'y a pas d'heures supplémentaires.

La journée de mission débute à l'heure de la première mobilisation professionnelle, qu'il s'agisse du début du voyage (article L31 21-4), d'un direct, d'une préparation immédiate au direct, d'un départ sur le terrain ou d'une réunion éditoriale décidée par la hiérarchie etc ;

- **elle s'achève à la fin du voyage, à la cessation effective du travail, à l'issue de la dernière tâche professionnelle accomplie ;**

- **lorsque le repos quotidien ou hebdomadaire ne peut être respecté, l'intégralité du repos non pris ouvre droit à récupération conformément aux articles III/3.2.3.1, III/3.2.3.2 et III/3.3.8 de l'accord d'entreprise.**

Article III/3.2.3.1 Repos quotidien

Les journalistes bénéficient d'un repos quotidien, entre deux journées de travail ou avant un repos hebdomadaire, d'au moins 11 heures consécutives. En conséquence, l'amplitude horaire maximale de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.

A titre exceptionnel, ce repos quotidien peut être ramené à 9 heures dans les cas suivants :

- **Travail exceptionnel lié à la continuité des programmes ou de l'antenne ou à la continuité d'un tournage, d'une mission ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;**
- **Travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;**
- **Nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci ;**
- **Nécessité de pourvoir au remplacement d'un journaliste absent, cette absence étant dans ce cas non prévisible. Le refus de la part du salarié de la réduction de son temps de repos quotidien ne constitue pas une faute professionnelle.**

Toute diminution du temps de repos quotidien donne lieu à une récupération équivalente en temps déterminée en accord avec le supérieur hiérarchique. Si les journalistes titulaires d'une convention de forfait annuel en jours ne sont pas formellement soumis à la durée maximale du travail prévue par la loi, l'amplitude journalière de leur activité professionnelle doit cependant rester raisonnable pour permettre de préserver un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et, en toutes hypothèses, respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire.

Le déclaratif du temps de récupération est établi par le ou la journaliste à son retour de mission. Il est transmis, pour validation, au chef de service ou ses adjoints, qui l'adresseront au secrétariat général pour enregistrement.

- 8) Dans certaines rédactions en langue, les chefs de service et responsables des éditions ne sont pas remplacés le week-end. Les journalistes qui sont en rotation doivent assumer le rôle éditorial et parfois d'organisation en cas d'urgence. Ces fonctions ne correspondent pas à leur fiche poste. Quelles sont les conditions de remplacement pour ces journalistes en termes de prime ?

Comme dans chaque service de RFI, les journalistes présents peuvent être sollicité.e.s occasionnellement et ponctuellement, en l'absence du chef.fe et de son adjoint.e, sur des situations d'urgence sans que cela constitue un remplacement. En cas de fortes actualités, le chef.fe ou son adjoint.e sont mobilisé ou mobilisables.

Aussi, aucun dispositif de prime n'est prévu.

- 9) Pourquoi la direction ne prend pas de pigistes pour remplacer les émissions mag de RFI ? Il y a approximativement un Joker pour l'ensemble des émissions. Avoir recours à des pigistes permettrait aussi d'inverser la pyramide des âges.

La Direction de RFI a recours à des pigistes ou CDD pour remplacer sur les émissions quotidiennes ou hebdomadaire.

Le poste de joker/présentateur en CDI affecté aux magazines ne saurait couvrir l'ensemble des besoins.

La direction définit les remplacements en fonction du budget qui est alloué et des compétences requises pour ce type de contenus. Tous les départs en congé ne sont pas de remplacer les titulaires des magazines. Il convient de chercher le bon équilibre entre remplacements, rediffusions, ETP en CDI à disposition pour remplacer et maîtrise du budget pour solliciter des pigistes.

- 10) Pourquoi au service maquillage, les jours flottants ne sont pas récupérés ?

La récupération des jours fériés est d'ores et déjà intégrée dans la construction du cycle.s de maquilleur.se.

- 11) Est-ce que les congés payés pendant un arrêt maladie sont récupérables et quel est le délai pour les récupérer après la période non travaillée? A qui doit-on se référer en cas de problème ou doute?

Depuis la décision de la Cour de cassation datant du 10 septembre 2025, les jours de congés interrompus par un arrêt de travail sont en effet reportés.

Pour ce faire, les salariés doivent impérativement transmettre leur arrêt de travail dans les 48h à leur gestionnaire de paie, qui enverra au service juridique le cas pour vérification.

- **Si le salarié dispose d'une durée raisonnable pour prendre ses congés sur la période de référence, il n'y a pas de report.**
Ex : vacances au mois de février, le salarié reprend le travail en mars, il a jusqu'au 31/12 pour poser ses congés
- **Si le salarié ne dispose pas d'une durée raisonnable pour prendre ses congés interrompus par l'arrêt de travail, ceux-ci sont reportés de 15 mois.**
Ex : le salarié est en congés du 25 au 31 décembre et tombe malade durant cette période, ses congés sont reportés de 15 mois à son retour

12) A partir de combien de piges/années d'ancienneté les deskers pigistes peuvent-ils prétendre au deuxième pallier de rémunération ?

Les situations sont appréciées individuellement par la DRH en lien avec la Secrétaire générale et l'adjoint.e à la directrice en charge de l'antenne.

13) A France 24, un salarié (permanent ou non) shifté au desk en matinale sur son planning et qui est sollicité la veille pour un déploiement en reportage, conserve-t-il sa prime ?

Il n'y a pas de maintien de la prime matinale puisque les horaires de la matinale ne sont pas réalisés.

14) Concernant le futur déménagement du service de la programmation musicale, La direction a-t-elle prévu un emplacement pour la collection de vinyles qui se trouve au 6ème étage actuellement ?

La collection de disques vinyles sera installée dans un bureau occupé, celui de l'adjoint au directeur de rfi chargé de la musique.

15) Le déménagement a-t-il pour but de rassembler sur le même plateau les personnels travaillant sous la même direction . Nous avons pourtant appris qu'il y aurait un bureau de la direction de la musique qui serait au 2 -ème étage alors que le reste de cette direction serait au 4 -ème est-ce normal ?

Malheureusement tous les personnels de la direction de la musique ne tiendront pas dans la portion du 4ème étage qui a été libérée . Ce regroupement est déjà une amélioration majeure par rapport à l'éparpillement actuel. Au deuxième étage, deux bureaux mitoyens resteront affectés à la direction de la musique

16) Question de la maintenance radio :

Le retard dans l'ouverture des droits RTQ après le 1er janvier pénalise les équipes. Cette mise à disposition tardive empêche les collaborateurs d'organiser leurs congés de manière optimale en début d'année.

L'adaptation aux nouvelles règles de la DRH ne nous pose aucun problème, à condition qu'elles soient connues. Appliquer des règles sans qu'elles aient été préalablement communiquées crée une situation confuse pour tout le monde car en effet cette demande était prise en compte auparavant.

Est-il possible de faire une exception cette année pour les personnels de la maintenance qui se sont vu refuser cette demande ? (dans la mesure où la communication de la RH à ce sujet a tardé cette année ?

Comme chaque année, les reliquats de RTT sont attribués au 15 janvier suite à l'exportation des prises de RTT du mois décembre dans le système paie.

Ces jours au maximum de 6 sont à prendre avant le 31 mars.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 14 FEVRIER 2025

- 1) Concernant la cantine, pourriez-vous faire un rappel pour que le service commence bien à 11h30 comme indiqué dans les horaires officiels. Depuis quelques semaines quand les équipes arrivent à 11h30, les produits ne sont toujours pas préparés/en place et souvent la cuisson de certains aliments (poisson grillé par ex) n'est pas finie. Ça pose un vrai problème pour les équipes qui n'ont que du 11h30-11h50 pour manger avant la prise d'antenne à 12h.

Les Services généraux ont fait un point avec les restaurateurs pour améliorer l'accueil des premiers convives dès 11h30.

- 2) Est-il également possible d'installer plus de micro-ondes à la cantine ? Les deux proches du couloir sont toujours pris d'assaut.

Trois micro-ondes sont actuellement installés dans la cantine dont un à côté de la deuxième fontaine à eau. Un autre est en commande. Des micro-ondes seront en réserve pour pallier les futures pannes

- 3) Pourquoi la direction n'a-t-elle pas appliqué les garanties d'évolution des représentants du personnel, prévues par la loi Rebsamen, que depuis la NAO 2024 ? Pour rappel, cette loi est en vigueur depuis 2015.

Ces mesures sont passées en paie de janvier 2025 avec effet rétroactif.

- 4) Quelles sont les modalités de calcul de l'augmentation appliquée par la direction dans le cadre de la Loi Rebsamen ?

La liste est établie par le service juridique de la DRH qui retient les élu.e.s dont les heures de délégations dépassent 30% de leur temps de travail annuel.

Pour les élu.e.s justifiant de ce critère, le contrôle de gestion sociale sélectionne les salarié.e.s qui occupent le même emploi et applique un filtre d'ancienneté entreprise pour déterminer l'échantillon de référence avec un critère de plus et moins 2 ans d'ancienneté.

Si l'échantillon n'est pas assez représentatif (moins de 3 personnes), alors le contrôle de gestion sociale sélectionne les salarié.e.s de la même classification et du même sous-groupe et applique un filtre d'ancienneté entreprise pour déterminer l'échantillon de référence avec un critère de plus et moins 2 ans d'ancienneté.

Enfin, le contrôle de gestion sociale détermine au sein de chaque échantillon un taux d'augmentation moyen à prendre en compte sur la base des mesures accordées au cours de l'année conservée.

Si un.e élu.e a bénéficié d'une augmentation en NAO au cours de l'exercice, il.elle n'est pas éligible à ce dispositif. Les mesures s'entendent hors augmentations 2% et mesures structurelles avec changement d'emploi.

- 5) Les tickets à l'unité ou le Pass Liberté+ entrent-ils dans le champ d'application de la FMD ?

Le pass Liberté+ fait partie des modes de transport prévu par l'accord FMD.

En revanche, il n'est pas cumulable avec le pass navigo mensuel ou annuel. Concrètement si une personne perçoit 12 mois de remboursement du pass navigo, c'est le pass navigo qui prime sur le pass Liberté+. Aussi, il n'y a pas de complément de remboursement sur FMD.

- 6) Quand la direction reverse-t-elle aux salariés concernés la part négociée sur les droits voisins ?

La part négociée sur les droits voisins devrait être mise en paie de mars 2025 pour les salarié.e.s concerné.e.s.

- 7) Après les recommandations et observations de l'Inspection du travail sur la situation à MCD, quand la direction va-t-elle fournir les informations demandées par l'Inspection et présenter aux élus son plan d'action de prévention contre les risques psychosociaux ?

Une réponse écrite a été adressée à l'Inspectrice du travail et transmise à la CSSCT

Dans le cadre de la démarche d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) au sein de Monte Carlo Doualiya à laquelle s'est engagée la direction et qui a été présentée aux représentants du personnel du Comité social et économique (CSE), et de la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), la direction a sollicité la participation des salarié.e.s de MCD.

Il a été demandé aux salarié.e.s de répondre à un questionnaire strictement anonyme, d'une durée d'une quinzaine de minutes. Le questionnaire COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire), validé en langue française dans une revue à comité de lecture, permet, dans le cadre d'une méthodologie validée scientifiquement, d'examiner les facteurs organisationnels pouvant avoir un effet positif ou négatif, ainsi que des variables individuelles en lien avec la santé et le bien-être.

Les résultats ont été analysés par le chargé de mission prévention des risques psychosociaux, et feront l'objet d'une restitution à l'ensemble des salarié.e.s de MCD ainsi qu'au représentants du personnel dans les prochains jours. Ces résultats permettront de concevoir des actions d'amélioration de la QVCT, en lien avec ceux souhaitant participer à la démarche.

- 8) Face à un absentéisme galopant touchant plusieurs secteurs de FMM, que compte faire la direction pour y remédier ?

La direction envisage de décliner dans d'autres secteurs de l'entreprise la démarche mise en œuvre MCD par le chargé de mission prévention des risques psychosociaux.

La mise en place d'une telle démarche fera l'objet d'une information en CSSCT.

- 9) Quel est le coût que fait peser l'absentéisme sur les comptes de l'entreprise ?

Un point sur l'absentéisme sera réalisé en CSSCT.

- 10) Des problèmes de réseau persistent au 2^e étage, et les terminaux des salariés qui y travaillent sont injoignables. Quelle solution technique est envisagée pour y remédier ?

Si la question concerne du réseau mobile, FMM n'est pas hélas responsable de la couverture des réseaux mobiles autres que celui utilisé pour la « flotte » mobile interne.

La « flotte » de FMM est chez Orange qui offre la meilleure couverture.

Afin de remédier aux problèmes de réception dans l'immeuble de FMM, Orange préconise de mettre l'option « appel wifi ».

Le responsable de la téléphonie peut accompagner les utilisateur.trice.s rencontrant ces problèmes :

- **pour s'assurer qu'ils mettent bien le wifi interne (1/3 ne l'a pas) et cette option ;**
- **bien identifier le problème.**

- 11) Quelles sont les démarches à suivre pour bénéficier d'une subrogation en cas de mi-temps thérapeutique ?

France Médias Monde ne pratique pas de subrogation pour le mi-temps thérapeutique. Les salarié.e.s perçoivent directement les indemnités journalières (IJ) de la sécurité sociale et FMM verse le complément conformément aux dispositions de l'accord et de la CCNTJ pour les journalistes.

- 12) Pouvez-vous clarifier la règle des jours fériés déplanifiés svp ? Des salariés se sont vus imposés de poser un RTT pour un jour férié déplanifié (le 1^{er} janvier) alors que le planning a de lui-même proposé d'enlever le jour en question en tant que « jour férié déplanifié » puis rétropédale alors que les salariés étaient disponibles et volontaires pour travailler le jour férié en question. Il y a de nombreuses confusions depuis quelques mois autour de ces jours fériés récupérables sous condition et il est primordial d'éclaircir la situation.

Les règles sur les jours fériés des personnels cyclés de France 24 a été précisée par mail du 14/02/2025 à 08:19 adressé par la secrétaire générale.

Bonjour,

Vous avez reçu une première communication au sujet des jours fériés qui nécessite plus de précisions et d'explications.

La mise en place du logiciel RH Pléiade a entraîné une confusion sur les règles de récupérations de jours fériés pour les collaborateurs en cycle.

Cela a généré des récupérations de jours fériés "à tort" en fin d'année 2024.

Lors du CSE du 14 septembre 2023, la direction a indiqué :

"Les jours de récupération liés au travail des jours fériés sont bien prévus dans la planification réalisée par l'employeur ..."

Ils sont de ce fait déjà inclus dans les cycles.

Ce qui change avec la réforme de la planification pour les salariés cyclés c'est l'attribution de jours flottants.

Jour férié sur un RH (Repos Hebdomadaire) /RHL (Repos Hebdomadaire Légal) → Attribution d'un jour flottant (le 1er jour flottant de chaque année étant déduit au titre du jour de solidarité).

Les jours flottants ont bien été générés pour les salariés concernés en 2024 suite à l'application de la réforme de la planification.

A titre d'exemple :

- Les RH/RHL sont fixés les Samedi/Dimanche pour les salariés travaillant du lundi au jeudi
- Les RH/RHL sont fixés les Mardi/Mercredi et/ou Mercredi/Jeudi pour les salariés en VSD

Par ailleurs, vous verrez apparaître dans vos plannings le jour "sans vacation" en lieu et place du jour "Off".



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 14 MARS 2025

- 1) La direction a communiqué le projet de fermer le service Rfi Talent à court terme afin de transférer les ressources à l'équipe du prix RFI découverte. Est-ce que cela est confirmé ? Quelle est la raison ? Quel est le projet de la direction en ce qui concerne les personnes qui travaillent sur la mission de développer les artistes labellisées Rfi depuis plus de 15 ans? Quel est leur avenir au sein de FMM? Il y a-t-il des propositions en vue?

Cette question a été abordée lors du CSE du 20 février dernier.

Dans la structuration progressive de la direction de la musique, il a été estimé que la marque RFI talents et son activité, indépendamment de leur intérêt, n'étaient plus une priorité dans les projets de développement de la musique pour RFI. En effet, il y a une ambiguïté dans le positionnement comme dans l'image renvoyée au public entre le prix RFI découverte et RFI talent qui encouragent, chacun à leur manière, l'émergence, même si ce ne sont pas tout à fait les mêmes artistes qui sont concernés.

Par ailleurs, il y a dans les priorités de développement de la politique musicale :

- d'une part les partenariats sur les sorties de disques qui seront bientôt mis en place,**
- et d'autre part l'accompagnement du prix découverte RFI, notamment dans son aspect organisationnel et dans la production de concerts.**

Il se trouve que le collaborateur, en charge de RFI talents, a développé des compétences précieuses sur ces deux axes, qui seront utiles à notre développement. L'adjoint au directeur de RFI chargé de la musique lui a donc proposé de les mettre au service de ces nouvelles priorités tout en programmant la fin progressive des nouvelles signatures de RFI talents. Les projets déjà signés seront honorés cette année et une transition progressive est programmée vers de nouvelles activités, selon des modalités et une feuille de route en cours de discussion avec le collaborateur.

L'adjoint au directeur de RFI chargé de la musique devrait intervenir en CSE au mois d'avril pour exposer les grands axes de la politique musicale de Rfi et évoquer ce dossier.

- 2) Quand seront mis à disposition les Espaces d'allaitement prévus par la direction?

Les services généraux sont encore en attente d'un dernier meuble conçu par un menuisier et espèrent une mise à disposition de l'espace dédié pour fin mars.

- 3) Les services Généraux ont assuré que les espaces plantes vertes présents sur les paliers n'étaient qu'un test et qu'ils allaient être retirés pour éviter les accidents. Qu'en est-il ?

Les Services généraux confirment qu'il n'a jamais été question de retirer les jardinières. Des modifications vont être apportées dans les jardinières et les angles ont été arrondis.

- 4) LA DEN de Rfi est en train de se réorganiser et l'équipe changera de chaîne pour « migrer » à France 24. Est-ce que la direction confirme cette information ? Quel sera le sort des journalistes, et des pigistes qui ont vu le volume de leurs piges diminuer ces dernières semaines ?

La diminution du nombre des piges n'est pas liée à ce sujet mais plutôt aux fluctuations des besoins en fonction des absences des titulaires et des renforts nécessaires à la couverture de l'actualité.

- 5) Suite au rétropédalage sur l'attribution des jours fériés, serait-il possible d'avoir une communication claire et une réponse précise lors de cette réunion sur la manière dont les choses vont s'arranger que ce soit pour ceux qui ont vu leur compteur de recup sur optiweb se remplir puis dégonfler, ceux qui ont été payés de ces jours fériés, ceux qui les ont posés, etc... Pour l'instant chacun fait sa "tambouille" de son côté avec le secrétariat général et/ou la paie pour trouver une solution et tout le monde n'aura malheureusement pas la même réponse ni la même compensation. Il faut que cela soit transparent et équitable. Pourquoi ne pas envisager un quota de jours accordés, le même pour tout le monde, afin de réparer cette erreur de la direction qui a des conséquences dommageables pour tous ?

Le service Planning a examiné et régularisé la situation de tous les journalistes de la rédaction de France 24 concerné.e.s.

37 collaborateurs, ayant d'ores déjà utilisé les récupérations attribuées par erreur du système, ont été identifiés.

- 6 entre 0,5 et 1 récup
- 15 entre 1 et 1.5 récups
- 7 entre 1 et 2 récups
- 7 entre 2 et 6 récups

Le planning va suivre ces situations des journalistes concerné.e.s qui seront régularisées au cours de l'année au fur et à mesure en fonction des récupérations qui pourront leur être octroyé.e.s.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 11 AVRIL 2025

- 1) Pourriez-vous svp faire une communication à la rédaction en soulignant qu'il est interdit de vapoter dans les locaux de FMM? Pourriez-vous également mettre des panneaux qui expliquent clairement qu'il est interdit de vapoter à la rédaction et en régie ? Il y a de plus en plus d'abus avec les salariés qui vapotent à la rédaction, à la prod et en régie. Une rédactrice en chef a déjà signalé le problème au Directeur adjoint chargé de la coordination éditoriale des antennes, mais pour l'instant ces abus continuent. Merci d'avance

Une communication va être adressé à la rédaction de France 24 pour rappeler qu'il est interdit de vapoter dans les locaux de France Médias Monde, comme dans tous « *les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif* » Décret n°2027-633 du 25 avril 2027.

Des affiches rappelant ces dispositions légales sont d'ores et déjà disposées dans tout le bâtiment :



Par ailleurs, cette interdiction est également rappelée dans l'article 22 de notre règlement intérieur :

Article 22 – Hygiène

En application du décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006, codifié aux articles R. 3511-1 et suivants du Code de la santé publique, il est interdit de fumer dans tous les lieux de travail fermés et couverts et dans les locaux affectés à un usage collectif, tels que les salles de réunion, de restauration, de repos, de formation, d'accueil ou de réception. L'interdiction s'applique également aux bureaux individuels ou collectifs.

L'interdiction ne s'applique pas dans les emplacements qui sont mis à disposition des fumeurs dans l'entreprise.

En application du décret n°2017-633 du 25 avril 2017, il est interdit de vapoter dans tous les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.

Les repas se prennent obligatoirement dans les lieux affectés à la restauration.

L'accès des animaux dans les locaux de l'entreprise est strictement interdit à l'exception des chiens dont la présence est médicalement requise soit pour les personnes malvoyantes, soit les personnes à mobilité réduite ou atteinte de tout autre maladie chronique invalidante.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 9 MAI 2025

- 1) Pouvez-vous nous faire un point sur le processus d'affectation en cours à France 24 ? A quelle date les nouvelles affectations seront-elles communiquées aux équipes ?

Le processus d'affectation suit le calendrier ci-après :

❖ 3 mars 2025	Publication des affectations "ouvertes" aux rédacteurs en chef
❖ 19 mars 2025	Clôture des souhaits
❖ du 20 au 30 mars 2025	Analyse des demandes par la direction
❖ 31 mars 2025	Communication des affectations aux rédacteurs en chef
❖ 7 avril 2025	Publication des affectations "ouvertes" aux chargés d'édition, aux chefs d'édition, aux journalistes du desk avec les rédacteurs en chef affectés sur chaque tranche
❖ 1er mai 2025	Clôture des souhaits
❖ du 2 au 18 mai 2025	Analyse des demandes par la direction
❖ Semaine du 19 mai 2025	Communication des affectations aux salariés

Les nouvelles affectations seront effectives au 1^{er} septembre 2025.

- 2) Les délégués du personnel ont alerté à plusieurs reprises la direction sur la qualité du service de restauration les weekends, la fraîcheur des produits et le choix très limité proposé aux équipes. Des améliorations sont-elles envisageables ?

Le choix proposé n'est pas limité mais peut-être mal présenté aux salariés/convives.

L'offre du week-end comprend :

• 5 salades bar • 2 entrées dressées	• 1 viande • 1 poisson • 1 plat végété • Steak haché • Galette végété • Filet de poulet • Soit 6 propositions	• 1 verrine • 2 pâtisseries
--	---	---

Le week-end, la moyenne est 185 couverts, 100 convives le midi et 85 le soir.

Après un contrôle auprès des équipes et sur le système d'encaissement, la prestation détaillée ci-dessus est bien celle mise en place le week-end.

Le ressenti des salariés/convives est peut-être lié au fait qu'une partie de la prestation chaude est mise sur le stand grillade et le plat végété sur le stand Mamma mia.

En effet par manque de place sur le stand grillade, seuls le poisson et le plat du jour sont mis en présentation. Le filet de poulet et la galette végétale sont stockés au chaud et servis à la demande.

Dès ce week-end, le poisson, le plat cuisiné et le plat végétal seront mis sur le stand Néo bistro, et le filet de poulet, la galette végétale et le steak seront sur le stand grillade en présentation à la vue des salariés/convives.

Le directeur du restaurant fera des visites inopinées certains week-end afin de vérifier et contrôler la qualité de la prestation.

- 3) Quand est-ce que l'accord compétences complémentaires sera appliqué ?

L'accord finalisé a été transmis aux organisations le 18 avril 2025 et est à la signature des organisations syndicales.

- 4) Est-il possible de faire un point avec Red Bee concernant le personnel des acquisitions ? En dehors des problèmes d'amabilité de certains, il semble que certains ne soient pas au fait de leur tâches au sein du service. Il est régulier qu'on nous renvoie vers un autre service pour des problèmes qui sont liés à des enregistrements (et donc leur périmètre). Plusieurs services de France 24 (ATS, édition) ont régulièrement des soucis avec eux.

La direction de la production TV est à l'écoute des problèmes qui pourraient avoir lieu avec les personnels de Redbee ou dans l'application des procédures, afin d'y remédier et invite les salariés de FMM concernés par cette question à saisir leur hiérarchie avec des éléments factuels pour pouvoir les relayer lors des points réguliers menés avec les responsables de Redbee.

Par ailleurs, depuis la mise en place de ISE et son nouvel outil d'ingest, il y a des incidents d'enregistrement à répétition ce qui peut expliquer le renvoi de l'édition vers les ATS.

S'agissant de la remarque concernant le service Acquisition, la direction de la production a interrogé la Direction de Redbee ce qui a permis d'identifier la source des tensions.

Réponse de Redbee adressée à la production :

« Viamap est l'interface utilisateur du serveur EVS, dédié à l'enregistrement des médias aux acquisitions. Elle permet à la fois de programmer des enregistrements récurrents et de lancer des enregistrements à la volée, notamment pour les agences.

Le service acquisition utilise cette interface principalement pour les enregistrements ponctuels.

Depuis quelque temps, le serveur EVS 2 rencontre des dysfonctionnements importants : les enregistrements s'interrompent aléatoirement, sans avertissement ni message d'erreur. Ces anomalies ne sont détectables qu'au moment de l'exploitation des fichiers par les journalistes.

En résumé, l'état actuel des serveurs EVS engendre un risque de perte d'enregistrements, génère une pression supplémentaire sur le service acquisition, et par ricochet, impacte la rédaction. Ce contexte explique les tensions actuelles entre les deux services.

Pour information, le workflow a sollicité Redbee en vue d'un remplacement de ce serveur défectueux. Toutefois, cette opération pourrait priver temporairement le service acquisition de 8 canaux, ce qui entraînerait des priorisations d'enregistrements ou même des impossibilités d'enregistrer certains contenus. »

La DTSI devrait prochainement déployer une version plus stable de ViaMap.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 13 JUIN 2025

- 1) Pouvez-vous nous faire un point sur les réaffectations à France 24 dans le cadre de la nouvelle planification ? Quels sont à ce jour les postes vacants, toutes fonctions confondues, par langue ?

Un bilan des réaffectations à France 24 dans le cadre de la nouvelle planification a été présenté en CSE du 26 juin dernier et est détaillé ci-après :

Fonction	Francophone	Franco-Anglo	Anglophone	Arabophone	Total
Rédacteur en Chef	4	5	5	9	23
Chef d'édition	11		12	14	37
Chargé d'édition	12		14	12	38
Journaliste Desk	17		17	22	56
Total	44	5	48	57	154

Fonctions	Souhait 1-3 (2025)	Souhait 4-5 (2025)	Non choix
Rédacteur en Chef	18	4	1
Chef d'édition	29	5	3
Chargé d'édition	33	2	3
Journaliste Desk	43	4	9
Total général	123	15	16

Antennes	Souhait 1-3 (2025)	Souhait 4-5 (2025)	Non choix
Franco-Anglo	4	1	0
Francophone	32	7	5
Anglophone	40	4	4
Arabophone	47	3	7
Total général	123	15	16

Les postes vacants après processus d'affectation sont les suivants :

Chef d'édition francophone	1 poste - semaine 3/10 (recrutement en cours) 1 poste - week-end 4/10 à pourvoir (recrutement en cours)
Chargé d'édition francophone	1 poste - semaine 3/10 2 postes - week-end 15/22 et 18/1
Journaliste Desk francophone	2 postes - nuit 23/6
Chef d'édition anglophone	1 poste - semaine 3/10
Chargé d'édition anglophone	1 poste - semaine 3/10
Rédacteur en chef anglophone	1 poste - semaine 3/10.

- 2) Lorsqu'un salarié (en cycle ou non) pose une semaine de congés groupés et que sur cette semaine il y a un jour férié, le salarié a-t-il un jour flottant sur le jour férié ?

Est-ce que ce jour flottant est généré automatiquement ou faut-il demander au secrétariat général de le créditer manuellement ?

Cette question sera traitée lors de la réunion de la commission des délégué.e.s du personnel du vendredi 11 juillet 2025.

- 3) Qu'advient-il de la prime bilingue à France 24 ?
A-t-elle été supprimée et si oui pour quelle raison ?

Il n'existe pas de la prime bilingue pour les collaborateurs sous CDI/CDD de France 24 et de France Médias Monde.

- 4) Plusieurs salariés du service international de RFI ont déclaré, il y a plusieurs mois, des heures au-delà de la 13ème lorsqu'ils sont en mission. Quand leur seront-elles payées ?

La durée hebdomadaire de travail et les possibles dérogations sont définies aux articles III/3.2.4.2 et III/3.2.4.3.

A titre dérogatoire et / ou exceptionnel (pendant une durée limitée), il peut être autorisé de dépasser les durées journalière et hebdomadaire de travail.

Celles-ci peuvent :

- être portées à 12 heures pour la durée quotidienne de travail ;
- dépasser le plafond de 48 heures pour la durée hebdomadaire, sans jamais pouvoir porter celle-ci au-delà de 60 heures.

Ces dérogations sont applicables aux cas suivants :

- Travail exceptionnel lié à la continuité des programmes ou de l'antenne ou à la continuité d'un tournage, d'une mission ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- Travail lié à un évènement imprévu à caractère de force majeure ;
- Nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci ;
- Nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié absent, cette absence étant dans ce cas non prévisible.

Les journalistes étant régis par une convention de forfait annuel en jours, ceux-ci ne sont en principe pas soumis aux durées légales de travail quotidien et hebdomadaire. Leur amplitude exceptionnelle maximale de travail sur une journée ne peut excéder 13 heures. Toutefois, les durées légales journalières et hebdomadaires déterminées aux articles III/3.2.4.1 (Durée journalière) et III/3.2.4.2 (Durée hebdomadaire) constitueront une référence maximale dans l'organisation du travail des journalistes.

Les journalistes du service international se verront attribuer des récupérations à compter du 1^{er} janvier 2025 et dans l'attente d'une discussion globale sur ce sujet, pour les éventuels dépassements au-delà du cadre défini ci-dessus sur la base d'un état déclaratif

fourni par le.la journaliste après sa mission et validé par le.la chef de service et/ou le.la secrétaire général.e.

- 5) Toujours à RFI, le service international se plaint d'être sous tension. Des solutions sont-elles à l'étude pour répondre aux demandes des reporters ?

La Direction est attentive à la situation du service international de RFI et rappelle que le service n'est pas en sous-effectif puisqu'il compte toujours 19 journalistes (alors même que la création de l'équipe environnement il y a un an devait initialement conduire à une réduction à 18 journalistes). En revanche, sur ces 19 journalistes, 3 sont en CDD et non en CDI. La direction cherche donc des solutions pour que l'effectif soit composé de 19 titulaires en CDI. Une première consultation sera ouverte pour permettre de passer à 17 CDI rapidement (tout en conservant 2 CDD donc toujours 19 journalistes).

- 6) Au reportage à FMM, une « prime de risque » est-elle envisageable ?

Il n'est pas prévu de mettre en place de prime de risque.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 11 JUILLET 2025

- 1) (La question d'une salariée qui voulait souligner le beau réaménagement des terrasses)

Ne pourrions-nous pas profiter de la chance d'avoir 2 terrasses pour faire de l'une d'entre elles un endroit non-fumeur ?

Il n'est pas envisagé de transformer une des deux terrasses en un espace non-fumeur.

- 2) Quelle est la procédure pour quelqu'un qui fait un malaise au sein de l'entreprise ? C'est arrivé récemment que des personnes se sentent mal et la réponse a toujours été très longue. Est-ce que tous les personnels de sécurité sont formés aux gestes de premiers secours et sont formés, pour le cas échéant, utiliser un défibrillateur ? Qu'en est-il du médecin du travail ? Dans un cas, l'ambulance a mis plus de 30 minutes à arriver. Pourquoi ne pas appeler les pompiers directement pour les cas les plus graves ?

La procédure en cas d'urgence médicale a fait l'objet d'une communication RH en date du mardi 11 mars 2025 courriel communication RH adressé à 11:25 et d'un affichage dans l'immeuble.



communiqué de la D.R.H.

Le 11/03/25

RAPPEL DES PROCÉDURES

EN CAS D'URGENCE OU DE MALAISE SUR SITE



En cas d'urgence médicale au sein du bâtiment (malaise, symptômes inquiétants, accident), le premier réflexe à avoir est d'appeler le PC sécurité au 74 18 (7J/7, 24H/24).

Nos agents de sécurité sont formés aux premiers secours, disposent d'un défibrillateur et peuvent se mettre très rapidement en contact avec les urgences (SAMU et/ou Pompiers) si nécessaire. Cette procédure garantit l'arrivée la plus rapide des secours extérieurs (SAMU et/ou Pompiers).

Le PC sécurité informera également le service de santé au travail.

Réponse à la question 6 de la réunion de la réunion de la Commission DP du 13 juin 2025

- 3) Lorsqu'un salarié (en cycle ou non) pose une semaine de congés groupés et que sur cette semaine il y a un jour férié, le salarié a-t-il un jour flottant sur le jour férié ?

Est-ce que ce jour flottant est généré automatiquement ou faut-il demander au secrétariat général de le créditer manuellement ?

Si un des jours fériés tombe sur l'un des deux jours de Repos Hebdomadaire (RH) ou un Repos Hebdomadaire Légal (RHL), les salariés bénéficient en compensation d'un jour dit « flottant ». Pour ces salariés, la journée de solidarité sera imputée sur un jour dit « flottant ».

Ce jour dit « flottant » est généré automatiquement dans optiweb.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 10 OCTOBRE 2025

- 1) Pourquoi le personnel affecté sur la CAN doit-il épuiser ses congés payés avant sa mobilisation pour cet événement ?

Comme pour l'ensemble des salarié.e.s, les congés payés doivent être soldés avant le 31/12 de l'année.

- 6 jours de RTT peuvent être reporté jusqu'au 31 mars de l'année n+1.
 - 5 jours ouvrés (RTT ou récupérations ou congés de fractionnement) peuvent être déposés sur le CET sur demande du.de la salarié.e après de son gestionnaire de paie ou via l'adresse mail cet@francemm.com avant le 31/12 de l'année.
- 2) Depuis la mise en place du nouveau système de gestion des congés en janvier 2025, plusieurs PTA de France 24 constatent avoir perdu deux jours de congés par rapport à l'ancien dispositif (7 jours de CPJ et 28 jours de CPG auparavant). Cette évolution représente une réduction directe des droits acquis des salariés.

La direction peut-elle confirmer cette perte et préciser si une compensation a été prévue (jours supplémentaires, régularisation ou autre mesure) ? Le CSE a-t-il été informé ou consulté avant la mise en place de cette modification qui impacte directement les congés des PTA ?

Le changement de congés correspond à une mise en conformité par rapport aux autres populations PTA de FMM.

- 3) "Des bruits de couloir annoncent un début des travaux à FMM dès le début de l'année 2026. Serait-il possible d'avoir plus de précision concernant les différentes tranches des travaux, le début (pas la fin, car il y a toujours des retards !) et quels sont les services qui seront les 1ers impactés ?"

Les travaux préparatoires aux chantiers des régies de France 24 sont déjà en cours et ont été présentés aux instances (cf. rétroplanning en page 3):

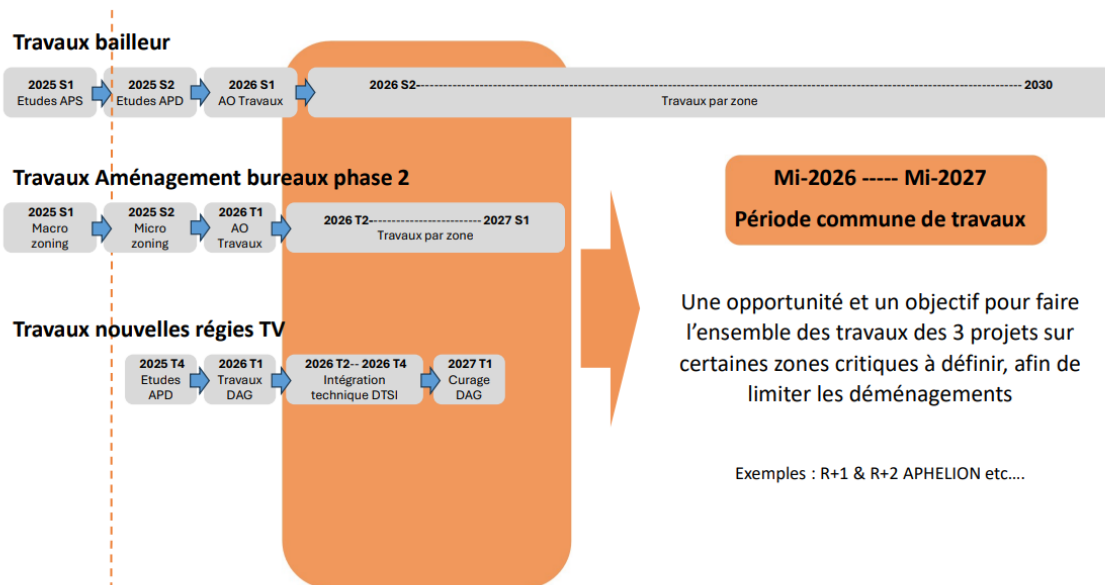
- déménagement des équipes DDIRP ;
- travaux au 3^{ème} étage pour accueillir les équipes actuellement basées au 2^{ème} étages ;
- travaux début janvier des régies au 2^{ème} étage qui seront combinés à des travaux bailleurs (canalisations)

Par ailleurs, la réfection des ascenseurs débutera début 2026.

La Direction a prévu de communiquer auprès de salarié.e.s au fur et à mesure de chaque phase des projets.

Pour la gestion des nuisances liées aux bruits des travaux, une procédure sera mise en place. Elle est expérimentée en ce moment avec les travaux bailleurs dans le cadre des travaux du rez-de-chaussée APHELION.

Coordination des différents projets



Page 8

- 4) Pourriez-vous nous expliquer pourquoi le poste de chroniqueur international anglo est toujours vacant ? Le système de partage à trois ne fonctionne pas avec beaucoup de shifts vacants. N'est-il vraiment pas possible de proposer ce poste à une personne voire deux personnes maximum vu que le système actuel ne fonctionne pas ?

L'antenne anglophone dispose bien de 4 postes de chroniqueur.se internationaux comme avant le départ à la retraite d'un des titulaires et l'antenne francophone.

Un des 4 postes de chroniqueur est réparti entre 2 journalistes dont un.e est actuellement absent.e ce qui n'a pas permis la mise en place effective de l'organisation.

- 5) Pourriez-vous s'il vous plait enfin régler l'histoire de la salariée qui a un manque de 11.66 jours de récupération qui s'affiche tous les mois sur sa fiche de paye depuis près d'un an maintenant ? C'est confirmé auprès du planning que c'est une erreur mais cela s'affiche toujours tous les mois sur sa fiche de paye. Merci d'avance pour elle.

Cette situation est identifiée et sera corrigée en paie.

- 6) Concernant les déclarations faites par la paie à France Travail pour les pigistes, intermittents et cdd courts : certains salariés nous ont signalé des erreurs dans les déclarations, par exemple

131h pour 2 jours travaillés. Dans certains cas, ils ne peuvent pas modifier les déclarations et reçoivent après coup des notifications de remboursement de trop perçu.

Pourquoi les déclarations sont-elles fausses ? Pourquoi certains peuvent les modifier et pas d'autres ?

L'élaboration des AED permet de clore dans l'immédiat les contrats ouverts à France Travail et de régulariser la situation des salariés.

La réalisation et la transmission des AED n'sont pas automatisée à ce jour ce qui peut générer des retards dans l'élaboration.

La mise en place du FCTU (Fin de Contrat de Travail Unique) permettra de résoudre ce problème.

Dans l'attente de cette automatisation, les pigistes ont la possibilité d'adresser un mail à leur gestionnaire de paie qui pourra leur fournir toutes leurs AED de 2024/2025 en priorité notamment ceux et celles dont leurs droits sont bloqués à France Travail.

Questions orales :

- Rappel des règles d'attribution des jours de fractionnement :

Les règles d'attribution des jours de fractionnement figurent dans l'accord d'entreprise :

PTA : Article II/2.6.2 Fractionnement des congés payés annuels – page 68

Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1^{er} mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- **Si le salarié prend, en continu ou non, dans cette période, entre 11 et 15 jours ouvrés de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;**
- **S'il prend, en continu ou non, 16 jours et plus, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.**

Journalistes : Article III/3.5.2 Fractionnement des congés payés annuels

Par dérogation à l'article L. 3141-19 du Code du travail et afin de favoriser la prise de congés payés pendant la période légale (du 1^{er} mai au 31 octobre), les jours de congés supplémentaires sont accordés dans les conditions suivantes :

- **Si le journaliste prend, en continu ou non, dans cette période, entre 2 semaines et un jour et 3 semaines de congés, il lui est dû un jour ouvré supplémentaire ;**
- **S'il prend, en continu ou non, plus de 3 semaines, il lui est dû 2 jours ouvrés supplémentaires.**

- Rappel des dispositions relatives au CET

Chaque année, vous pouvez déposer jusqu'à 5 jours sur votre CET, à partir de vos soldes de RTT, de fractionnement, de jour flottant ou de récupération.

Cette demande doit être faite par email à cet@francemm.com, au plus tard le 31 décembre 2025. Aucune demande ultérieure ne pourra être prise en compte pour l'année 2025.

Pour rappel, le CET est plafonné à 85 jours ouvrés (soient 120 jours calendaires). Une fois que votre CET a atteint cette limite, il ne sera plus possible de l'alimenter.



**France
médias
monde**

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

RÉUNION DU 14 NOVEMBRE 2025

- 1) Est-ce que le planning a le droit de changer les horaires d'une salariée sur une tranche fixe? Par exemple, une salariée en 8-15 qui se retrouve planifiée en 13-20h pendant les vacances scolaires sans avoir été prévenue par le planning et n'ayant jamais fait le shift demandé ?

La direction a la possibilité de modifier la planification d'un.e salarié.e en respectant un délai de prévenance de 7 jours. En dessous de ce délai, il est nécessaire d'avoir l'accord du.de la salarié.e.

Dans la situation décrite dans la question, le Secrétariat général de France 24 a adressé, début novembre 2025, le planning de la salariée pour la fin de l'année en tenant compte de la grille de fin d'année, soit un délai de prévenance de 6 semaines.

Pour rappel, à chaque grille allégée sur les antennes de France 24 :

- **Les vacations 6h14h sont susceptibles d'être modifiées en 4h-10h ou 8h-16h**
 - **Les vacations 11h-19h sont susceptibles d'être modifiées en 8h-16h ou 13h20h**
 - **Les vacations 16h23h sont susceptibles d'être modifiées en 13h20h ou 18h1h**
- 2) Pourriez-vous confirmer qu'une salariée à qui la direction demande de faire partie des réunions concernant la nouvelle régie par exemple a le droit de récupérer ces heures si elles tombent après les horaires de son shift normal ?

La Secrétaire générale de France 24, en lien avec les salarié.e.s concerné.e.s, évaluera l'ensemble du temps passé. Il pourra être compensé par du temps de récupération si cela se justifie.

- 3) Pouvez-vous rappeler les règles de publication pour un poste vacant svp? Il y a encore souvent de mauvaises gestions des personnes qui manifestent un intérêt pour le poste vacant et qui se retrouvent à apprendre qu'une autre personne avait été recrutée avant une quelconque publication pour ce poste en question.

L'article I/3.3 de l'accord d'entreprise FMM prévoit que :

« Les postes vacants ou créés sont portés à la connaissance des salariés et des délégués du personnel par courriel et publication dans l'intranet de l'entreprise. France Médias Monde favorise la mobilité et l'embauche au sein de l'entreprise (tous types de contrats confondus) et la communication sur le sujet le plus largement possible. Tout recrutement doit faire l'objet d'une recherche systématique et prioritaire de mobilité interne. Pour tout recrutement externe la Direction s'engage à examiner de façon prioritaire les candidatures de collaborateurs embauchés sous contrat à durée déterminée (CDD de droit commun, d'usage, pigistes en France ou à l'étranger). De la même façon, les postes vacants à titre temporaire pour une durée égale ou supérieure à 3 mois, nécessitant un remplacement, sont portés à la connaissance des salariés selon les mêmes modalités. France Médias Monde s'efforce de favoriser la mobilité au sein de l'entreprise pour ces remplacements. Si ce remplacement est effectué par un salarié permanent, ce dernier peut être remplacé par un CDD. »

- 4) Pourriez-vous confirmer que le chef d'édition d'un shift, capable de faire des remplacements REC sur le meme shift, serait toujours appeler en premier pour un remplacement REC sur le même shift? Nous avons vu plusieurs cas où un pigiste était mis sur le shift REC quand le chef d'édition était disponible pour le faire

Il n'est systématique de faire appel au.à la chef.fe d'édition d'une tranche pour assurer le remplacement du.de la rédacteur.t.rice en chef de sa tranche ou d'une tranche amont ou avale.

Il arrive qu'il ne soit pas possible pour le service planning de France 24 de pouvoir remplacer le.la chef.fe d'édition sur sa fonction. Cette situation s'applique à d'autres fonctions.

En effet, la Direction doit garantir la continuité de l'antenne et s'organiser en conséquence.