

LIVRE 3 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURNALISTES

TITRE III.1 – PRINCIPES PROFESSIONNELS

Les journalistes tiennent pour règles de leur activité professionnelle la Charte des droits et des devoirs du journaliste de 1918 (complétée en 1938 et en 2011)

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

La mission d'information qui incombe aux journalistes de France Médias Monde, quel que soit leur emploi, exige de ceux-ci qu'ils soient irréprochables en matière d'éthique, de déontologie, de rigueur professionnelle et de probité.

Dans le cadre de la mission de service public, le travail des journalistes doit également refléter la société française dans toutes ses composantes (culturelles, sociales...).

Dans l'expression publique de leur opinion, les journalistes n'ont d'autres obligations que celles résultant, d'une part, de la déontologie professionnelle et, d'autre part, de leur appartenance à une entreprise de service public.

Le journaliste est désormais confronté à une évolution de son environnement de travail, de ses outils, et au développement de nouveaux supports. Il est confronté à une gestion de plus en plus importante de l'immédiateté dont les médias numériques sont l'illustration la plus évidente.

C'est pourquoi il est indispensable de fixer des principes professionnels que les journalistes de l'entreprise sont tenus de respecter.

Bien entendu, ces dispositions ne se substituent pas à la conscience professionnelle de chaque journaliste.

L'ensemble des présentes dispositions s'applique aux salariés de l'entreprise employés en qualité de journalistes professionnels.

Article III/1.1 Principes professionnels

Le journaliste ne peut être contraint à accepter un acte professionnel ou à diffuser des informations qui seraient contraires à la réalité des faits.

Il doit être tout particulièrement vigilant avant de diffuser des informations et/ou des images quelle que soit leur provenance.

Tout journaliste a le droit de refuser toute pression, de refuser de divulguer ses sources, de refuser de signer une production ou une partie d'une production dont la forme ou le contenu auraient été modifiés à son insu ou contre sa volonté, quel que soit le support de diffusion.

Il ne peut être contraint à accepter un acte contraire à son intime conviction professionnelle.

France Médias Monde ne peut exiger d'un journaliste un travail promotionnel ou ne peut utiliser son nom, son image ou son travail à des fins publicitaires, pour quelque cause que ce soit y compris humanitaire, sans son accord.

De même, le journaliste ne saurait user de la notoriété acquise dans sa profession pour servir, hors de cette profession, la publicité ou la promotion d'un produit, d'une marque, d'une entreprise, d'une association ou d'une fédération.

En aucun cas un journaliste ne saurait accepter de recevoir ni solliciter argent cadeaux gratifications voyages séjours touristiques ou autre faveur ou avantage de quelque nature que ce soit risquant d'hypothéquer son indépendance et sa crédibilité. Les voyages de presse sont autorisés lorsqu'ils sont validés par la hiérarchie.

Article III/1.2 Traitement de l'information

La conférence de rédaction est le lieu privilégié du débat éditorial.

Les journalistes doivent assurer le suivi des informations. Ils doivent observer la plus grande vigilance quant aux termes employés dans toutes les publications et sur tous les supports d'information.

L'approximation est à bannir. La connaissance des termes juridiques, techniques et l'exacte transmission des noms propres, qualités, lieux, faits, etc. doit être un souci permanent.

Les journalistes doivent éviter de porter atteinte à la dignité de la personne, à son droit à l'image et à sa présomption d'innocence.

Les évolutions techniques permettent la couverture de l'actualité très proche du déroulement des événements. En aucun cas la notion d'urgence ou d'exclusivité ne doit l'emporter sur le sérieux de l'enquête et sur la vérification des sources.

Dans un souci d'honnêteté, d'équité et de respect de la personne, le journaliste doit apporter tout complément, rectification ou démenti qui lui apparaît nécessaire. Les erreurs doivent être clairement et rapidement corrigées notamment dans l'émission, l'édition ou l'article où elles ont été commises.

Article III/1.3 Traitement de l'image

L'image n'est jamais neutre. Elle véhicule information, réflexion et émotion.

Toute image doit être correctement identifiée (lieu, date, heure si nécessaire, mention « archives », sources) quels que soient les supports. Pour les images d'archives comme pour les sources extérieures, les plus grandes précautions seront prises chaque fois qu'une personne est reconnaissable sur les supports de diffusion.

Les images fournies par des amateurs directement ou via les médias numériques ainsi que par des professionnels de la communication doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de leur utilisation. Elles ne doivent pas constituer un reportage à caractère publicitaire, promotionnel ou partisan. La source sera clairement identifiée sur les supports de diffusion.

L'utilisation de la caméra cachée ou de micro caché ne saurait être généralisée. Elle peut trouver sa justification dans la nécessaire information du public mais doit alors être utilisée dans des circonstances exceptionnelles et dans les limites imposées par la loi.

Dans tous les cas, les journalistes doivent rester maîtres de la qualité professionnelle de leurs sujets.

Article III/1.4 Droit moral du journaliste

L'utilisation des images sur quelque support que ce soit, se fait dans le respect des dispositions sur le droit moral des journalistes.

Les droits et les devoirs du journaliste constituent des gages de sa crédibilité.

Sans préjudice des dispositions relatives au droit patrimonial sur les droits d'auteurs figurant à l'article I/3.13 (Utilisation des prestations) des dispositions communes :

- Les sujets montés et signés ne peuvent faire l'objet d'altérations susceptibles de porter atteinte à l'honneur ou à la réputation de leurs auteurs ni être utilisés dans un contexte qui les déprécie ou les dénigre.
- Les œuvres déjà achevées ne supportent que les modifications, apportées par des journalistes professionnels, rendues nécessaires par les impératifs éditoriaux ou techniques qui n'en dénaturent pas le sens ni la portée.
- L'utilisation des rushes est soumise à l'autorisation et/ou au contrôle du journaliste en cas d'utilisation par un tiers journaliste dans l'entreprise, de transmission ou de cession à des tiers extérieurs à l'entreprise même gratuite ou partielle, sans préjudice des dispositions relatives aux droits patrimoniaux figurant à l'article I/3.13 (Utilisation des prestations) du présent accord d'entreprise.
- Enfin, il est rappelé que le journaliste est pénalement responsable de ses œuvres, responsabilité qu'il partage avec le directeur de la publication.

TITRE III.2 – EMPLOIS, CLASSIFICATION, REMUNERATION

Article III/2.1 Nomenclature des emplois

Les emplois des journalistes de l'entreprise, hors ceux des cadres dirigeants, sont répertoriés au sein d'une liste annexée au sein de l'Annexe 10 (Nomenclature des emplois Journalistes) du présent accord.

La notion de filière regroupe des emplois qui partagent une même raison d'être professionnelle, indépendamment de toute organisation d'entreprise, et qui concourent aux mêmes objectifs opérationnels. La filière détermine un périmètre d'évolution possible mais non exclusif.

L'emploi est le regroupement de postes proches en termes d'activités, de compétences requises et de conditions d'emploi, permettant une gestion commune des ressources humaines qui occupent cet emploi, indépendamment des spécificités de chaque poste.

Le poste correspond à une situation individuelle de travail. Il s'agit de l'ensemble ordonné des missions et activités, effectuées par un individu au sein d'une organisation donnée. Le poste est déterminé par les choix d'organisation quant à son lieu d'exercice, son contenu et ses modalités d'exécution. Chaque salarié de l'entreprise doit pouvoir se référer à une fiche de poste dans laquelle il trouve notamment les missions générales de son emploi, ainsi que les principales activités du poste.

Les définitions des emplois dans la nomenclature ont un caractère générique et s'entendent comme des emplois de référence. Chaque emploi peut se décliner opérationnellement dans l'entreprise en un ou plusieurs postes tenant compte notamment des spécificités liées à l'organisation opérationnelle, aux périmètres d'activité, aux conditions d'exercice, aux méthodes et outils de travail.

La nomenclature générale des emplois des journalistes est structurée en 6 filières regroupant les emplois de référence (par ordre alphabétique) : Edition, Encadrement, Magazines, Multimédia, Rédaction / Reportage, Recherche et Documentation.

Cette nomenclature ainsi que les missions des emplois associés, la formation et/ou l'expérience requise, figurent en Annexe 10 (Nomenclature des emplois Journalistes) du présent accord d'entreprise.

Article III/2.2 Classification

Le présent accord met en place un système de classification des emplois dans lequel le personnel journaliste est cadre. La classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser les différents emplois de l'entreprise. Le positionnement des emplois dans l'échelle de la classification s'effectue sur une échelle comportant 8 groupes, hors cadres dirigeants.

A chaque groupe de classification est rattaché un ou plusieurs emplois. Chaque emploi est rattaché à 4 sous-groupes de classification (a, b, c, d), à l'exception des groupes de classification 11 et 12 définis par une seule valeur plancher.

Le positionnement des emplois de la nomenclature dans la classification figure en Annexe 11 (Positionnement des emplois Journalistes dans la nomenclature) du présent accord d'entreprise.

Article III/2.3 Rémunération

Article III/2.3.1 Salaire brut annuel

A chacun des groupes de classification est associé un salaire annuel brut minimal garanti qui constitue la base minimale de la rémunération individuelle.

Ces minima garantis associés à chaque groupe de classification figurent en Annexe 6-A (Salaire minimal annuel brut garanti). Ils s'entendent dans le cadre d'une année complète d'activité à temps plein, hors prime d'ancienneté.

Ces salaires minima annuels représentent pour chaque groupe le salaire minimal annuel à l'entrée dans l'entreprise pour des jeunes diplômés ou pour des collaborateurs n'ayant pas d'expérience dans l'emploi.

Pour les recrutements, le niveau de rémunération proposé sera supérieur aux minima afin de prendre en compte l'expérience professionnelle globale et celle dans l'emploi exercé.

Le salaire brut annuel est versé en 13 mensualités. Le 13^{ème} mois est égal au salaire brut (tel que défini à l'article III/2.3.2) de décembre (à temps plein et pour une année complète d'activité). Le 13^{ème} mois est versé en 2 fois sur l'année (avance en juin et solde en décembre).

Article III/2.3.2 Eléments du salaire brut mensuel

Le salaire mensuel brut (salaire annuel divisé par 13) est déterminé par l'addition de deux éléments :

- Le salaire mensuel brut de base ;
- 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 1^{er} 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.

Article III/2.3.3 Primes

Outres les éléments variables précisés dans le Titre III.3 (TEMPS DE TRAVAIL) du présent livre, la liste des primes à caractère fixe ou variable qui peuvent venir compléter le salaire annuel ou mensuel est fixée aux Annexes 7 (Primes à caractère social) et 12 (Primes annuelles et primes mensuelles rémunérant forfaitairement des heures ou des contraintes liées à l'activité). Les primes relevant de l'Annexe 12 existant d'ores et déjà à la date de signature du présent accord sont maintenues telles quelles. Les autres primes existantes à la date de signature du présent accord (Annexe 13), lorsqu'elles constituent un avantage individuel acquis, sont intégrées dans le salaire annuel ou mensuel brut de base et entrent donc dans le calcul du salaire horaire ou du salaire journalier de référence pour le calcul des éléments variables.

Article III/2.3.4 Prime sur objectifs

Une prime sur objectifs annuelle peut être associée à certains des emplois de la nomenclature. Dans le respect des principes déontologiques des journalistes, cette prime est fixée sur la base de critères objectifs et associée à l'atteinte d'objectifs par le journaliste, pour autant qu'il ait eu à sa disposition les moyens nécessaires à l'atteinte de ces objectifs. Les objectifs déterminés d'un commun accord ne peuvent pas porter sur l'orientation du contenu éditorial ou le volume de production.

Elle est calculée en pourcentage du salaire brut annuel (hors prime d'ancienneté). Le degré d'atteinte des objectifs détermine, dans une fourchette prédéfinie, la valeur finale du pourcentage donnant lieu à versement de la prime.

La détermination des objectifs, du poids de chaque objectif, des délais ainsi que des moyens nécessaires mis en œuvre pour l'atteinte de ces objectifs est discutée lors de l'entretien annuel avec le supérieur hiérarchique.

La prime sur objectifs est contractualisée et ne peut représenter plus de 20 % de la rémunération annuelle brute du collaborateur.

Article III/2.3.5 Evolution des rémunérations

La rémunération des journalistes peut évoluer sous l'effet d'une augmentation générale. Dans ce cas, les salaires annuels bruts garantis des groupes de classification concernés seront également réévalués d'autant.

Elle peut également évoluer sous l'effet d'une augmentation individuelle, soit dans le cadre des mesures salariales individuelles annuelles, soit dans le cadre d'une mobilité (changement d'emploi dans le même groupe de classification et/ou changement de groupe de classification).

La mesure salariale, consécutive à une augmentation générale ou individuelle initiée dans le cadre du premier alinéa de l'article III/2.3.5.1 (Mesure salariale individuelle annuelle), qui entraînerait le dépassement du salaire minimum du sous-groupe de classification supérieur à celui du collaborateur n'octroie pas le bénéfice de ce groupe supérieur.

Seule une promotion attribuée en application du second alinéa de l'article III/2.3.5.1 (Mesure salariale individuelle annuelle) ou dans le cadre des articles III/2.3.5.2 (Mesure salariale individuelle dans le cadre d'une mobilité) et III/2.3.6 (Négociation annuelle obligatoire sur les salaires) est susceptible d'entraîner un passage au sous-groupe de classification supérieur.

Article III/2.3.5.1 Mesure salariale individuelle annuelle

Dans ce cadre, les journalistes peuvent bénéficier :

- D'une augmentation individuelle décidée au titre de l'année N par la Direction pour reconnaître une évolution positive de la maîtrise et des compétences dans le poste occupé. Elle prend effet au 1^{er} janvier. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 3, 5 ou 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.
A titre exceptionnel et pour corriger des situations individuelles que la Direction estime en décalage, cette dernière se réserve la possibilité de procéder à une augmentation de 10 % du salaire mensuel brut de base
- D'une promotion, attribuée pour le passage au sous-groupe de classification supérieur sur le même emploi. Cette promotion reconnaît l'atteinte d'un niveau d'expertise du journaliste sur son emploi. Cette mesure prend la forme d'une augmentation du salaire mensuel brut de base de 7 %. Elle ne s'accompagne pas d'une modification de la valeur de la prime d'ancienneté.
- D'une promotion sur un emploi d'un groupe de classification supérieur
Le journaliste est placé sur le 1^{er} groupe de classification du nouvel emploi. Son salaire annuel de base ne peut pas être inférieur au salaire annuel brut minimal garanti du groupe de classification. Il bénéficie d'une promotion d'une valeur de 7 % du salaire de base mensuel brut. Cette mesure entraîne une modification de la valeur de sa prime d'ancienneté.

Article III/2.3.5.2 Mesure salariale individuelle dans le cadre d'une mobilité

Cette mesure s'effectue dans le cadre d'une mobilité sur un poste vacant ou sur une création de poste.

Elle peut prendre les formes suivantes :

- Mobilité sur un emploi d'un groupe de classification identique ou inférieur :
Dans ce cadre le journaliste ne bénéficie pas obligatoirement d'une mesure salariale. Cependant, si la Direction le souhaite, elle peut proposer que le changement de poste s'accompagne d'une augmentation individuelle à la date de prise de poste. Lorsque le changement de poste prévoit une période probatoire, la mesure salariale, si elle est prévue, n'est effective que lorsque la période probatoire est concluante. Elle est dans ce cas rétroactive à la date de prise de poste. En tout état de cause, elle n'entraîne pas une modification de la valeur ou des modalités de calcul de la prime d'ancienneté.
- Mobilité sur un emploi d'un groupe de classification supérieur :
Le journaliste est placé sur le 1^{er} groupe de classification du nouvel emploi quel que soit son groupe de classification antérieur. Son salaire annuel de base ne peut pas être inférieur au

salaires annuels brut minimal garanti du nouveau groupe de classification. Il bénéficie d'une promotion d'une valeur de 7 % au moins du salaire de base mensuel brut. Le salaire mensuel brut de base après mesure ne peut pas être inférieur au salaire mensuel brut minimal garanti du nouveau groupe de classification. Lorsque le changement de poste prévoit une période probatoire, la mesure individuelle n'est effective que lorsque la période probatoire est concluante. Elle est, dans ce cas, rétroactive à la date de prise de poste. Cette mesure entraîne une modification de la valeur de sa prime d'ancienneté.

Le journaliste d'ores et déjà positionné au sein de son emploi sur un groupe de classification identique ou supérieur à celui du 1^{er} groupe de classification du nouvel emploi ne bénéficie pas obligatoirement d'une mesure salariale. Cependant, la Direction peut proposer que le changement de poste s'accompagne d'une augmentation individuelle à la date de la prise de poste. En tout état de cause, la valeur de la prime d'ancienneté est modifiée.

Article III/2.3.6 Négociation annuelle obligatoire sur les salaires

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, outre les dispositions prévues par le Code du travail, la Direction proposera aux organisations syndicales représentatives, la répartition de l'enveloppe disponible selon les types de mesures : générales et individuelles. L'enveloppe disponible déterminée par les contraintes budgétaires et éventuellement par le cadrage de l'évolution de la masse salariale exercé par les tutelles prend en compte : les automatismes générés par la prime d'ancienneté, les mesures liées à la mobilité, la mesure générale éventuelle, la revalorisation possible des primes fixes exprimées en euro dans le présent accord, l'évolution éventuelle du barème des piges, les mesures individuelles annuelles, ainsi que toute autre mesure catégorielle qui aurait fait l'objet d'un accord d'entreprise ou d'une décision unilatérale qui serait intervenue dans l'année.

Concernant l'attribution des mesures salariales individuelles, la Direction réunit une fois par an, avant l'attribution des mesures individuelles annuelles, les délégués du personnel journalistes et les délégués syndicaux afin de recueillir leurs propositions concernant les journalistes des groupes de classification 5 à 10 (hors personnels d'encadrement rattaché à ce dernier groupe) qui n'ont bénéficié d'aucune mesure individuelle au cours des 4 années précédentes, étant entendu que cette durée ne donne aucun caractère d'obligation à l'attribution d'une mesure individuelle. Au cours de cette réunion, les délégués du personnel journalistes peuvent également attirer l'attention de la Direction sur des situations qu'ils estiment spécifiques. La Direction donne son avis sur les revendications exprimées. A l'issue de cette réunion, la Direction fait connaître sa décision sur les cas évoqués au cours de la séance, compte tenu des propositions et discussions qui ont précédé.

Cette réunion est également l'occasion d'aborder les situations de journalistes pour lesquels un suivi individualisé est nécessaire, quel que soit leur groupe de classification, et de faire le point sur l'évolution de ces situations. Par suivi individualisé, on entend soit la mise en œuvre d'actions de formation concourant au développement des compétences liées aux exigences du poste occupé par le salarié, soit la mise en œuvre d'actions destinées à améliorer l'intégration du journaliste à la communauté de travail. Dans ce cadre et si malgré les actions de formation ou toute autre action permettant d'améliorer la situation du collaborateur concerné, aucune mesure individuelle ne lui était attribuée au bout de 6 ans, ce dernier bénéficierait automatiquement d'une mesure d'augmentation salariale de 2 % qui prendrait effet au 1^{er} janvier de la 6^{ème} année.

Le contenu des débats ainsi que toute information sur la situation des journalistes concernés sont confidentiels.

Afin de permettre aux organisations syndicales représentatives de bénéficier des informations nécessaires concernant la tenue de ces réunions, la Direction leur fournit en préalable les informations suivantes pour tous les collaborateurs hors encadrement des groupes 10 à 12 :

- Par emploi, groupe de classification et par sexe : le minimum, la médiane, la moyenne et le maximum des rémunérations brutes annuelles hors éléments variables de paie ;
- Par emploi, groupe de classification et par sexe : le minimum, la médiane, la moyenne et le maximum des rémunérations brutes annuelles y compris éléments variables de paie ;

- Pour chaque collaborateur : l'âge, l'ancienneté, les dates et natures des mesures individuelles précédentes (ces informations sont également fournies aux délégués du personnel participants aux réunions annuelles).

Ces informations revêtent un caractère confidentiel.

Par ailleurs, tout journaliste qui n'aurait pas bénéficié d'une mesure salariale individuelle durant une période égale ou supérieure à quatre ans pourra demander à être reçu successivement par un représentant de sa hiérarchie, puis par un représentant de la Direction des Ressources Humaines, qui lui expliquera les raisons de sa situation.

Article III/2.4 Remplacement provisoire

Les parties signataires conviennent d'ouvrir, dès la signature du présent accord, une négociation spécifique pour la mise en œuvre d'un dispositif de remplacement provisoire et la définition des modalités de rémunération associées pour l'ensemble des collaborateurs de France Médias Monde. Pendant le temps de cette négociation spécifique, les dispositions en place sont maintenues. Si toutefois la négociation ne permettait pas d'aboutir à un accord au plus tard le 30 juin 2016, les dispositions en vigueur seraient maintenues. Si la négociation permettait d'aboutir à un accord, celui-ci serait annexé au présent accord d'entreprise.

TITRE III.3 – TEMPS DE TRAVAIL

Article III/3.1 Champ d'application

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des journalistes professionnels de France Médias Monde en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée de droit commun à l'exception des cadres dirigeants qui ne relèvent pas de la réglementation sur la durée du travail.

Au regard des dispositions de l'article L. 3111-2 du Code du travail, la qualité de cadre dirigeant est, chez France Médias Monde, réservée aux seuls membres du Comité Exécutif.

Il est rappelé que l'activité de France Médias Monde s'exerce 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

Article III/3.2 Dispositions générales

Article III/3.2.1 Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le journaliste est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les temps de pause inférieurs ou égaux à 20 minutes ainsi que les temps de coupures destinées à la pause repas inférieurs ou égaux à 45 minutes sont assimilés à du temps de travail effectif. Ces temps ne se substituent pas l'un à l'autre.

Ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif :

- Les temps d'absence, même rémunérés, quels qu'ils soient : congés rémunérés, récupérations, congés non rémunérés, jours fériés chômés, jours utilisés au titre du compte épargne temps, temps d'astreinte, absences pour maladie, maternité, accident du travail, grèves, temps passé au titre d'un congé individuel de formation ;
- Le temps de trajet des salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel ou occasionnel de travail et en revenir.

La présente liste n'est pas exhaustive.

Article III/3.2.2 Temps de pause

L'employeur doit veiller à ce que les salariés puissent bénéficier d'un temps de pause d'une durée minimale continue de 20 minutes pour 6 heures consécutives de temps de travail effectif.

Les temps de pause légaux sont inclus dans les vacations définies aux tableaux de service même si l'horaire précis de cette pause n'y est pas obligatoirement défini.

Les collaborateurs travaillant de nuit bénéficient au minimum d'une pause de 30 minutes consécutives, constituant du temps de travail effectif, pour 6 heures de travail consécutives.

Article III/3.2.3 Repos

La Direction s'assure de la maîtrise du temps de travail par une bonne adéquation entre les charges de travail et les moyens en termes d'organisation et d'effectif.

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 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 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.

Article III/3.2.3.2 Repos hebdomadaire

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.

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 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 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.

Article III/3.2.5 Travail du dimanche

Pour les journalistes travaillant en 5/2, le travail du dimanche ouvre droit à une indemnisation forfaitaire de 30 euros bruts ou à une récupération correspondant au tiers du temps de travail effectif réalisé le dimanche, au choix du salarié.

Cette indemnité ne se substitue pas aux dispositions liées au travail d'un jour de repos hebdomadaire.

Cette indemnité forfaitaire se cumule avec l'indemnité prévue à l'article III/3.2.6.4 (Indemnisation du travail de nuit), III/3.2.7.4 (Rémunération de l'astreinte) et III/3.5.6 (Jours fériés).

Article III/3.2.6 Travail de nuit

Afin d'assurer la continuité de l'activité de France Médias Monde, les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit.

Article III/3.2.6.1 Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- 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.

Article III/3.2.6.2 Régime applicable au travail de nuit

Dans le respect des conditions légales, tout travailleur de nuit bénéficie :

- D'une surveillance médicale renforcée impliquant une visite médicale tous les six mois ; dans ce cadre, tout travailleur de nuit convoqué à une visite médicale hors de son temps de travail bénéficie d'une demi-journée de récupération en compensation de son temps de trajet et du temps nécessaire à l'examen médical ;
- D'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent s'il souhaite occuper ou reprendre une vacation ou un poste de jour.

A cet effet le salarié bénéficie des formations nécessaires.

A partir de l'âge de 50 ans, les travailleurs de nuit bénéficient de 2 jours de repos supplémentaires par an.

Si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du Code du travail, le salarié peut refuser le travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

Consécutivement à son retour de congé de maternité, toute collaboratrice occupant un poste sur des vacations de nuit peut, sur avis du médecin du travail, être temporairement affectée à un poste de jour, ceci pour une durée déterminée en accord avec la Direction des Ressources Humaines. Dans ce cas l'indemnisation perçue par la salariée au titre du travail de nuit lui est maintenue temporairement.

Article III/3.2.6.3 Durées maximales spécifiques au travail de nuit

La durée quotidienne de travail accomplie par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Il peut toutefois être dérogé, à titre exceptionnel, à cette durée quotidienne maximale de 8 heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Cette durée peut toutefois être portée exceptionnellement à 44 heures pour assurer la continuité de l'activité.

Article III/3.2.6.4 Indemnisation du travail de nuit

Le travail de nuit est indemnisé forfaitairement, par vacation, de la façon suivante :

- Vacation prenant fin entre 22h00 et 00h00 ou commençant après 5h00 et jusqu'à 6h00 inclus : 20 euros bruts ;
- Vacation terminant après 00h00 et avant 3h00 ou commençant après 4h00 et jusqu'à 5h00 inclus : 30 euros bruts
- Vacation terminant entre 3h00 et 4h00 inclus ou commençant après minuit et jusqu'à 4h00 inclus : 40 euros bruts ;
- Vacation commençant avant 00h00 ou à 00h00 et terminant à 5h00 ou après : 50 euros bruts.

Cette indemnité forfaitaire se cumule avec l'indemnité prévue à l'article III/3.2.5 (Travail du dimanche), III/3.2.7.4 (Rémunération de l'astreinte) et III/3.5.6 (Jours fériés).

Article III/3.2.7 Astreinte

Article III/3.2.7.1 Définition de l'astreinte

L'astreinte est une période planifiée pendant laquelle le journaliste, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir rapidement pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Pour ce faire, le salarié doit être joignable à tout

moment et par tous moyens en un lieu compatible avec l'efficacité des interventions, en tout cas à deux heures maximum du lieu d'intervention dans des conditions normales de circulation.

Elle ne constitue pas du temps de travail effectif.

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

Article III/3.2.7.2 Modalités de gestion de l'astreinte

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

Au jour de signature du présent accord, les journalistes des rédactions de France Médias Monde ainsi que les journalistes des services des Nouveaux Médias sont susceptibles d'être concernés.

La Direction pourra modifier le champ d'application du dispositif de l'astreinte sous réserve de la saisine des instances représentatives du personnel.

Les modalités d'astreinte sont les suivantes :

- Astreinte de nuit : entre 20h00 et 8h00 du matin ;
- Astreinte de week-end : du vendredi 20h00 au lundi 8h00 du matin ;
- Astreinte semaine complète : du lundi 00h00 au dimanche minuit.

Le planning de l'astreinte est communiqué au journaliste au moins 15 jours avant le début de celle-ci. Ce délai peut exceptionnellement être réduit avec l'accord du salarié, sans pouvoir être inférieur à 1 jour franc.

Selon les besoins, l'entreprise mettra à disposition des salariés d'astreinte les moyens techniques nécessaires pour qu'ils soient joignables et/ou puissent intervenir.

Si l'exercice de l'astreinte est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant, la prise en charge d'une personne dépendante ou des raisons médicales constatées par le médecin du travail, le salarié peut refuser d'effectuer une astreinte. Ce refus ne constitue pas une faute.

L'organisation de l'astreinte tient compte de la nécessité du service et doit rechercher un équilibre dans la répartition des contraintes entre salariés. Les astreintes de chacun sont limitées à 66 jours, dont 13 week-ends au maximum, par an. Le dépassement de cette limite doit faire l'objet d'une autorisation formelle de la D.R.H, sans pouvoir excéder 80 jours dont 15 week-ends.

Le nombre cumulé de week-ends travaillés et week-ends d'astreinte ne peut être supérieur à 20 week-ends par année civile.

Un week-end travaillé peut être suivi d'un week-end d'astreinte et inversement, ceci dans la limite exceptionnelle de 3 week-ends consécutifs.

Article III/3.2.7.3 Prise en compte du temps d'intervention lors de l'astreinte

Les interventions sur un lieu de travail habituel ou occasionnel ou par tous moyens de communication sont décomptées comme temps de travail effectif.

Toute intervention commencée constitue au minimum 2 heures de temps de travail effectif (y compris le temps de trajet). Au-delà, si l'intervention nécessite un déplacement, le temps de déplacement aller et retour nécessaire à l'intervention (trajet domicile/lieu de travail habituel ou occasionnel du salarié) est également décompté comme du temps de travail effectif.

Un document mensuel est établi par le chef de service sur la base du rapport d'intervention établi par le journaliste et transmis à la D.R.H avant le 20^{ème} jour de chaque mois pour traitement. Il récapitule le nombre d'heures d'astreinte effectuées par le salarié au cours du mois écoulé. Ce document est remis chaque mois au salarié.

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est prise en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaire.

Si une intervention a lieu pendant la période d'astreinte, le repos quotidien est donné à compter de la fin de la dernière intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives prévue par le Code du travail.

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

Lorsqu'un journaliste est contacté par sa hiérarchie pour une intervention à la rédaction ou à l'extérieur, le temps de cette intervention est récupéré temps pour temps, temps de trajet compris, et dans la limite d'une journée. Le journaliste a la possibilité de cumuler les temps de récupération afin de disposer de journées complètes.

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

Article III/3.2.7.4 Rémunération de l'astreinte

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

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

Les salariés d'astreinte pendant leurs jours de repos hebdomadaire bénéficient des dispositions applicables aux astreintes du week-end.

Les rémunérations des astreintes ne sont pas cumulables entre elles. Lorsque deux rémunérations peuvent s'appliquer, la plus favorable au salarié est retenue.

Par exemple, lorsqu'un jour férié correspond à un samedi ou un dimanche, les rémunérations ne sont pas cumulables mais la plus favorable s'applique, c'est-à-dire la rémunération correspondant à une astreinte jour férié.

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

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.

Article III/3.2.9 Planification

Quelles que soient les modalités d'organisation du travail des salariés, la planification doit faire apparaître les jours travaillés, les jours de repos hebdomadaire, les jours sans vacation et, le cas échéant, les jours de R.T.T intégrés dans le cycle ainsi que les astreintes.

Article III/3.3 Forfait jours

Article III/3.3.1 Journalistes concernés

Les journalistes, parce qu'ils disposent d'une grande autonomie dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour remplir les missions qui leur ont été confiées, bénéficient, d'une comptabilisation de leur temps de travail en jours dans le cadre d'une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Au sein de France Médias Monde, les journalistes susceptibles d'être concernés par le forfait annuel en jours relèvent des groupes de classification 5 à 12.

Article III/3.3.2 Nombre de jours annuels travaillés

La période de référence est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

La durée annuelle de travail est fixée à 204 jours, y compris pour les années bissextiles.

Elle est déterminée comme suit sur la base d'une année civile :

365 jours :

- 104 jours correspondant aux repos hebdomadaires
- 25 jours ouvrés de congés payés
- 11 jours de récupération au titre des jours fériés (y compris le 1^{er} mai jour férié chômé)
- 22 jours ouvrés de repos au titre de la réduction du temps de travail
- + 1 jour au titre de la journée de solidarité

= 204 jours travaillés sur l'année civile

Chaque journaliste, de par sa situation personnelle et/ou familiale, bénéficie des congés définis aux articles III/3.5.2 (Fractionnement des congés payés annuels), III/3.5.3 (Congés supplémentaires liés au handicap) et III/3.5.4 (Congés pour événement familiaux) pouvant mener, a posteriori et sous réserve de leur utilisation, à une réduction du nombre de jours travaillés sur l'année civile, sans que leur rémunération annuelle n'en soit affectée.

Les journalistes, dont la durée annuelle du travail est exprimée en jours, peuvent, à leur demande et en accord avec la Direction, renoncer à une partie de leurs jours de repos et dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur forfait jours annuel dans la limite de 14 jours ouvrés par an. Ces demandes doivent être exprimées par écrit au plus tard au 1^{er} juillet et validées par écrit par la Direction dans un délai d'un mois. Ces jours de travail effectués au-delà du forfait sont indemnisés à 125 % du salaire journalier du journaliste concerné.

En cas d'entrée ou de sortie des effectifs au cours de la période de référence, le nombre de jours de travail restant à effectuer sur la période est calculé au prorata du nombre de semaines restantes.

Article III/3.3.3 Convention individuelle de forfait

Toute mise en place de forfait annuel doit faire l'objet d'un accord individuel entre le salarié et l'employeur. Elle doit être formalisée par une clause au contrat de travail ou un avenant à celui-ci et l'acceptation par le salarié de la convention individuelle de forfait est matérialisée par la signature du contrat ou de l'avenant.

La convention doit :

- faire expressément référence au présent accord ;
- fixer le nombre de jours travaillés ;
- mentionner les conditions d'application du dispositif de contrôle et de suivi du temps et de la charge de travail du collaborateur.

Article III/3.3.4 Prise des jours de repos et suivi

Les dates de prise de jours de repos sont arrêtées par le salarié, en accord avec son supérieur hiérarchique, en tenant compte des contraintes du service, par journées entières ou par demi-journées.

Pour une bonne organisation du service et pour une bonne comptabilisation des jours travaillés, le salarié doit informer préalablement sa hiérarchie de ses jours de repos.

Article III/3.3.5 Repos quotidien et hebdomadaire

Si les journalistes au forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux durées légales de travail quotidien et hebdomadaire, il est rappelé que ceux-ci bénéficient obligatoirement d'un repos quotidien ne pouvant être inférieur à 11 heures consécutives (article L. 3131-1 du Code du travail) et d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit un total de 35 heures (article L. 3132-2 du Code du travail).

Les parties signataires entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Il est également rappelé que le décompte du temps de travail en forfait annuel en jours n'a pas pour effet d'augmenter l'amplitude journalière en vigueur au sein de France Médias Monde. Ces dispositions participent également à préserver l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle des collaborateurs de France Médias Monde.

Le collaborateur doit signaler toute dérogation aux temps de repos définis ci-dessus à son supérieur hiérarchique qui envisage les mesures correctives devant être mises en œuvre.

Article III/3.3.6 Suivi de l'activité et contrôle de la charge de travail

Article III/3.3.6.1 Suivi de l'activité

L'activité des journalistes fait l'objet d'un suivi permanent de la part de leur supérieur hiérarchique auquel il revient d'apprécier la charge de travail et plus particulièrement sa répartition dans le temps.

Le suivi du nombre de jours travaillés est établi, pour chaque salarié, au moyen d'un document permettant de faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos (repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours sans vacation, récupérations, etc.).

Ce document est tenu par l'employeur sous le contrôle et la responsabilité de la hiérarchie qui assure le suivi régulier de l'organisation du travail du journaliste.

Article III/3.3.6.2 Suivi de la charge de travail

a. Entretien individuel spécifique

Un entretien individuel spécifique est prévu chaque année, concomitamment à l'entretien annuel tel que défini à l'article I/4.2 (L'entretien professionnel annuel) du présent accord, entre le journaliste et sa hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la répartition de sa charge de travail, l'amplitude de ses journées travaillées, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale, ainsi que sa rémunération.

Lors de cet entretien le supérieur hiérarchique doit s'assurer que les missions fixées au salarié autonome concerné sont réalisables avec les moyens dont il dispose.

Au cours de cet entretien, le collaborateur fait part de la perception qu'il a de sa charge de travail ainsi que de sa perception de l'équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, étant précisé que ces deux éléments doivent être abordés.

Le supérieur hiérarchique communique en retour son appréciation quant à l'évaluation de la charge de travail faite par le journaliste, ceci conduisant à distinguer une charge normale de travail d'un surcroît ou d'une insuffisance d'activité. Si une situation de déséquilibre est constatée, le supérieur hiérarchique définit un plan d'actions prévoyant les mesures correctives nécessaires.

Le journaliste ou son supérieur hiérarchique peuvent solliciter un entretien avec le N+2 ou le responsable ressources humaines en cas de différence d'appréciation quant au caractère excessif ou

non de la charge de travail. Cet entretien, fixé sans délai, permet d'arrêter et mettre en œuvre une solution concertée et adaptée à la situation soulevée.

Par ailleurs, le supérieur hiérarchique doit veiller à la prise régulière de ses jours de repos par le collaborateur ainsi qu'à prévenir tout dépassement récurrent du forfait annuel.

Il doit, le cas échéant, analyser les causes d'un défaut dans la prise de repos du collaborateur et déterminer les mesures correctives devant être envisagées, tant sur le plan de la répartition de la charge de travail que de la possibilité de poser des jours de repos.

Un compte rendu écrit est établi à l'issue de l'entretien et transmis à la Direction des Ressources Humaines.

L'amplitude et la charge de travail du salarié autonome concerné devront, en tout état de cause, rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé en permettant une réelle conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée.

b. Entretiens ponctuels

La tenue de points individuels réguliers entre le collaborateur et son responsable hiérarchique, tout au long de l'année, permet d'apprécier et d'échanger de manière approfondie sur sa charge de travail ainsi que la répartition de cette charge dans le temps.

Le salarié peut, à tout moment, alerter son responsable hiérarchique s'il estime être confronté à une charge de travail excessive. Lors d'un entretien fixé sans délai, sur proposition du journaliste, la priorisation des tâches à effectuer est conjointement arrêtée.

Si des difficultés d'organisation persistent, le collaborateur et son supérieur hiérarchique peuvent solliciter un nouvel entretien avec le N+2 ou la Direction des Ressources Humaines afin qu'une solution opérationnelle soit trouvée.

Article III/3.3.7 Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail, pour quel que motif que ce soit et quel qu'en soit l'auteur, les jours effectivement travaillés par le journaliste seront comparés au nombre théorique de jours qui auraient dû être travaillés jusqu'au terme du contrat.

Les jours de repos compensant les éventuels jours travaillés au-delà du nombre de jours théoriquement travaillés jusqu'au terme du contrat seront payés sur la base du salaire journalier moyen perçu par le salarié le mois précédent son départ effectif. En cas de rémunération variable, ceux-ci seront payés sur la base du salaire journalier moyen des 12 derniers mois.

Article III/3.3.8 Temps de repos en mission

Les temps de repos hebdomadaire et quotidien doivent être respectés lors des missions auxquelles prend part le journaliste. Dans l'hypothèse où ceux-ci ne pourraient être pris, ils donnent droit à récupération, prise dans les meilleurs délais au retour de mission et au plus tard dans les 15 jours suivants. La Direction en informe le salarié par écrit.

Article III/3.4 Forfait annuel en jours réduit

Le nombre de jours travaillés par un journaliste régi par une convention individuelle de forfait annuel en jours peut être réduit, d'un commun accord entre France Médias Monde et l'intéressé, par rapport à la durée annuelle de travail effectif de 204 jours fixée dans l'entreprise. Le nombre de jours travaillés est défini par le contrat de travail ou par avenant au contrat. Dans ce cas, la rémunération est réduite en conséquence.

Les salariés disposant d'un forfait annuel en jours réduit ne bénéficient pas de jours de R.T.T.

Le journaliste en forfait jours réduits peut, à la demande de l'employeur, être amené ponctuellement à travailler au-delà de son forfait annuel contractuel. Le journaliste peut refuser. Son refus ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Tout jour travaillé au-delà du forfait prévu au contrat de travail du collaborateur en forfait annuel en jours réduit donne droit, au choix du salarié, au paiement de son salaire journalier majoré de 10 % ou à récupération temps pour temps.

Article III/3.5 Droits à absence

Outre les congés mentionnés ci-après, les journalistes à temps plein, en forfait annuel en jours réduit peuvent bénéficier de congés non rémunérés aux conditions prévues par le Code du travail ou dans le cadre des jours versés sur leur C.E.T à la date de signature du présent accord.

Les dispositions ci-après s'appliquent aux journalistes à temps plein, en forfait annuel en jours réduit.

La période de référence pour l'acquisition des droits à absence est l'année civile, soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

La Direction s'engage à communiquer, deux fois par an, sur les modalités de prise des congés, R.T.T et récupérations.

Article III/3.5.1 Congés payés annuels

Conformément aux dispositions légales, les journalistes ont droit à un congé annuel de deux jours et demi ouvrables par mois, sur 12 mois, soit 30 jours ouvrables, soit 35 jours calendaires, par année civile.

Le décompte des jours de congés payés des journalistes de France Médias Monde est réalisé en jours calendaires, soit du lundi au dimanche inclus.

Les journalistes ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année ont droit à des congés annuels qui doivent être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

Les journalistes recrutés en cours de période pourront, en accord avec le chef de service, bénéficier de jours de congés non rémunérés dans la limite de deux jours et demi ouvrables par mois effectivement travaillé et sans pouvoir excéder 30 jours ouvrables, soit 35 jours calendaires.

Conformément à la législation en vigueur, entre le 1^{er} mai et le 31 octobre (période légale de prise des congés payés), la répartition des congés doit respecter les règles suivantes :

- Lorsque le congé payé est inférieur ou égal à 2 semaines, il doit être pris d'affilée ;
- Un congé de plus de 2 semaines peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dans ce cas, 2 semaines de congés doivent être pris d'affilée, entre deux repos hebdomadaires. A titre exceptionnel et sur accord de la hiérarchie, ces 2 semaines de congés peuvent être prises en dehors de cette période.

Selon la législation en vigueur au jour de signature du présent accord, un maximum de 4 semaines (congé principal) peut être pris d'affilée, la 5^{ème} semaine devant être prise à part. Toutefois, les salariés justifiant de circonstances géographiques particulières (étrangers dont la famille au 1^{er} degré est étrangère et vit à l'étranger ou originaires des DOM et TOM) pourront, sur demande, cumuler la totalité de leur droit annuel.

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.

Article III/3.5.3 Congés supplémentaires liés au handicap

Afin de permettre un éventuel suivi médical, les journalistes reconnus travailleurs handicapés bénéficient de 3 jours ouvrés de congés supplémentaires par an, sur attestation médicale ou paramédicale.

Ces journées pourront être prises sous la forme de demi-journées ou journée entière, notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail nécessaire au suivi médical par un médecin ou à la prise d'un traitement spécifique.

Le journaliste, parent d'un enfant à charge dont le handicap viendrait à être identifié ou découvert pourra bénéficier d'un congé supplémentaire rémunéré de 4 semaines à prendre dans l'année de survenance du handicap. Ce congé est pris en concertation avec le supérieur hiérarchique et la Direction des Ressources Humaines.

Les parents d'un enfant handicapé à charge bénéficient, au-delà des dispositions prévues ci-dessus, de 3 jours ouvrés de congés complémentaires par an et par enfant concerné.

Article III/3.5.4 Congés pour événements familiaux

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatif, à l'attribution de congés spéciaux devant être pris au moment où l'évènement se produit, :

- Mariage ou pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- Mariage d'un ascendant ou d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Naissance d'un enfant ou adoption : 3 jours ouvrés à prendre dans les 15 jours ; ces jours ne se cumulent pas avec le congé maternité ou le congé d'adoption ;
- Décès du père, de la mère, du conjoint ou de la personne avec laquelle le journaliste est pacsé ou vit maritalement, décès d'un enfant naturel, adopté ou issu d'une recomposition familiale : 5 jours ouvrés ;
- Décès d'un frère, d'une sœur ou d'un allié au premier degré : 4 jours ouvrés ;
- Décès d'un parent ou allié au second degré : 2 jours ouvrés ;
- Maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation des prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec qui le journaliste est pacsé ou vit maritalement ou d'un ascendant au 1^{er} degré, sur justification médicale attestant de la nécessité de présence du journaliste :
 - 6 jours ouvrés par année civile ;
 - 9 jours ouvrés pour deux enfants ;
 - 12 jours ouvrés pour 3 enfants et plus.
- Déménagement : 2 jours ouvrés ;

- Le jour de la rentrée scolaire, les mères ou pères ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire ou en classe de 6^{ème}, bénéficieront d'une demi-journée de congé. Les collaborateurs dont la vacation ne permettrait pas la pose d'une demi-journée isolée pourront s'absenter une journée entière par la pose d'une journée d'absence et se verront créditer d'une demi-journée de récupération.

Concernant les congés liés au décès, les délais relatifs aux conditions de prise de congés ne s'appliquent pas.

Si l'évènement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, il pourra être accordé un délai maximum de déplacement de 48 heures. Cette disposition devra faire l'objet d'une demande écrite et justifiée.

Ces congés peuvent se cumuler avec tous types de droits à absence.

Article III/3.5.5 Conditions de prise de congés

La planification des dates de départ et de retour de congés des journalistes relève de la responsabilité de l'employeur de manière à préserver le fonctionnement normal des services. Dans ces conditions, elle tient également compte de la situation de famille, de l'ancienneté du salarié et de l'éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs. La Direction s'assurera de l'équité entre chaque journaliste des services concernés quant à la détermination des priorités pour la prise de congés.

Les journalistes doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départ, de retour et la durée des congés souhaités.

Dans une démarche de gestion prévisionnelle des présences et absences des collaborateurs pendant les périodes de vacances scolaires, un dispositif cohérent et homogène d'expression des souhaits de congés sera mis en place pour les demandes de congés d'une durée supérieure ou égale à cinq jours ouvrés consécutifs. La procédure correspondante fera l'objet d'une information des instances représentatives du personnel compétentes.

Les salariés auxquels une demande de congé payé aurait été refusée seront prioritaires lors de la demande suivante.

Hors période de vacances scolaires, 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.

Hors période de vacances scolaires, 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.

Outre ces dispositions, les modalités de dépose des congés des personnels journalistes ne sont pas modifiées. Elles pourront cependant faire l'objet d'un réexamen ultérieur.

Il est précisé que pour les personnels journalistes de France 24 le nombre de jours à la disposition des collaborateurs est au moins identique à celui dont ils bénéficiaient avant la mise en œuvre du présent accord.

Pour mémoire :

- Personnels Cyclés
Les journalistes de France 24 bénéficient de 5 semaines de congés payés décomptés en calendaires et 22 jours de R.T.T : 4 semaines de congés payés doivent être déposées groupées, 1 semaine de congé payé est fractionnable (soit 7 jours) et 7 jours ouvrés de R.T.T sont à la disposition des collaborateurs, soit 14 jours au total sont à la disposition des collaborateurs.
- Personnels Non Cyclés
Les journalistes de France 24 bénéficient de 5 semaines de congés payés décomptés en jours calendaires et 22 jours de R.T.T : 4 semaines de congés payés doivent être déposées groupées ; 1 semaine de congé payés est fractionnable (soit 7 jours) et 22 jours de R.T.T.

Article III/3.5.6 Jours fériés

Les jours fériés et les jours chômés (1^{er} 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.

Article III/3.5.7 Autorisations d'absence

Article III/3.5.7.1 Fêtes religieuses

A l'occasion des fêtes religieuses officielles de sa confession et dans la limite de 2 jours par an et du bon fonctionnement du service la dépose d'un jour de congé payé, de R.T.T ou de récupération sera

acceptée à chaque journaliste qui en fera la demande dans les conditions prévues à l'article III/3.5.5 (Conditions de prise de congés).

Article III/3.5.7.2 Enseignement – Activité d'enseignement, de recherche ou d'innovation

En application des articles L. 6322-52 et suivants du Code du travail, tout journaliste qui justifie d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise a droit à une autorisation d'absence non rémunérée en vue de dispenser un enseignement ou de se livrer à une activité de recherche ou d'innovation :

- Soit en forfait jour réduit, l'absence de l'entreprise ne pouvant excéder une journée par semaine ou une semaine par mois pour une période maximale d'un an, renouvelable une fois ;
- Soit à temps plein pour une période maximale d'un an, renouvelable une fois.

La demande, accompagnée des justificatifs, doit parvenir par écrit au plus tard 2 mois avant la date de début de l'absence à temps partiel ou de l'absence à temps plein si celle-ci est inférieure à 6 mois, 4 mois avant le début de l'absence à temps plein si celle-ci est supérieure à 6 mois.

La Direction prend acte de la demande et des modalités d'organisation de ces absences au plus tard un mois avant la date de début de celles-ci.

Article III/3.5.8 Jours de réduction du temps de travail (R.T.T)

Article III/3.5.8.1 Acquisition des jours de R.T.T

Les journalistes régis par une convention individuelle de forfait annuel en jours bénéficient de 22 jours ouvrés de R.T.T pour une année complète d'activité à prendre entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre. Ils doivent être pris sur cette période de référence.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de R.T.T ; ces périodes non travaillées sont, notamment, les congés non rémunérés, les congés de maternité, les congés pour maladie et toute autre forme de suspension du contrat de travail. Les jours de R.T.T sont réduits en proportion.

Article III/3.5.8.2 Prise des jours de R.T.T

Le cas échéant, des dispositions spécifiques à certains secteurs pourront être définies par note de service.

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.

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.

Lorsque le journaliste n'a pas sollicité la prise de l'intégralité de ses jours de réduction du temps de travail avant le 31 décembre, 6 jours au maximum sont reportés et doivent être soldés dans le premier trimestre de l'année suivante. Au-delà, ces jours seront perdus.

Lorsque le salarié n'a pas pu prendre ses jours de réduction du temps de travail du fait de l'employeur, les jours refusés sont reportés.

Article III/3.6 Modalités d'organisation du travail spécifiques – journalistes en cycles

L'activité audiovisuelle et d'information ainsi que le fonctionnement des antennes 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 nécessitent une organisation du travail de certains journalistes sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier (cycles de travail).

La durée du travail peut être organisée par l'employeur de manière régulière sur une période de référence de 2 à 12 semaines maximum.

Le travail est organisé selon des horaires réguliers définis par l'employeur et se reproduisant de manière fixe et répétitive sur chaque période de référence.

La durée du travail hebdomadaire est en principe répartie sur 2, 3, 4 ou 5 jours.

A titre dérogatoire, certains cycles de travail peuvent prévoir des vacations supérieures à la durée du travail fixée à l'article III/3.2.4.1 (Durée journalière).

Les horaires de travail sont portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté.

Ces tableaux sont affichés sur le lieu de travail habituel des salariés ou consultables dans les systèmes de planification, le vendredi précédant la période de référence à venir au plus tard à 17h00. Par ailleurs, chaque vendredi, au plus tard à 17h00, est affiché le tableau de service de la semaine suivante. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché. Toute modification du tableau de service intervenant dans la semaine considérée ne peut se faire qu'avec l'accord du salarié.

Compte tenu des contraintes particulières pesant sur les journalistes dont l'organisation est établie sur un cadre pluri-hebdomadaire régulier, notamment le fait de travailler certains week-ends, parfois en horaires décalés ou sur des vacations de longue durée, les cycles mis en place conduisent ces journalistes à travailler effectivement moins que les journalistes travaillant sur un cadre hebdomadaire constant (dit « 5/2 »). Le différentiel constaté du nombre annuel de jours travaillés s'explique par les contraintes spécifiques du travail.

Les collaborateurs de RFI et MCD travaillant en 4/5/5 bénéficient de 4 jours de R.T.T.

Les collaborateurs de RFI et MCD travaillant en 4/3, 3/4 et 3/2/2 ne bénéficient pas des jours de R.T.T.