
ACCORD D'ENTREPRISE

France Médias Monde



Sommaire

DEPÔT	8
PREAMBULE	9
LIVRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES	10
TITRE I/1 – DISPOSITIONS GENERALES.....	10
Article I/1.1 Objet et champ d'application de l'accord	10
Article I/1.2 Date d'effet et durée de l'accord	10
Article I/1.3 Révision	10
Article I/1.4 Dénonciation et mise en cause	10
Article I/1.5 Avantages individuels acquis.....	11
Article I/1.6 Commission d'application et d'interprétation.....	12
TITRE I/2 – DIALOGUE SOCIAL, DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	13
Article I/2.1 Droit syndical et liberté d'opinion	13
Article I/2.2 Exercice de l'action syndicale.....	13
Article I/2.3 Protection des salariés exerçant un mandat syndical.....	13
Article I/2.4 Autorisations d'absences	14
Article I/2.5 Communications syndicales	14
Article I/2.6 Local syndical et réunions syndicales	14
Article I/2.7 Congé syndical	15
Article I/2.8 Formation.....	15
Article I/2.8.1 Congé de formation économique, sociale et syndicale.....	15
Article I/2.8.2 Formation spécifique liée au mandat	16
Article I/2.9 Délégués syndicaux	16
Article I/2.9.1 Désignation	16
Article I/2.9.2 Mission.....	16
Article I/2.10 Représentants de section syndicale.....	17
Article I/2.11 Comité d'entreprise (C.E).....	17
Article I/2.11.1 Composition / Désignation.....	17
Article I/2.11.2 Heures de délégation des élus du Comité d'entreprise	17
Article I/2.11.3 Local du Comité d'entreprise	18
Article I/2.12 Délégués du personnel (D.P)	18
Article I/2.12.1 Composition / Désignation.....	18
Article I/2.12.2 Heures de délégation des délégués du personnel.....	18
Article I/2.13 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T)	19
Article I/2.13.1 Composition / Désignation.....	19
Article I/2.13.2 Heures de délégation des membres du C.H.S.C.T	19
Article I/2.14 Administrateurs salariés au Conseil d'administration	19
Article I/2.15 Commission tripartite	20
Article I/2.16 Utilisation du crédit d'heures de délégation	20
TITRE I/3 – DROITS ET OBLIGATIONS ISSUS DU CONTRAT DE TRAVAIL	23
Article I/3.1 Non discrimination et diversité.....	23

Article I/3.2 Journalistes rémunérés à la pige	23
Article I/3.3 Recrutement.....	23
Article I/3.4 Contrat de travail	24
Article I/3.5 Période d’essai	25
Article I/3.6 Ancienneté dans l’entreprise	25
Article I/3.7 Droit d’expression et liberté d’expression	25
Article I/3.8 Exclusivité de collaboration.....	26
Article I/3.9 Intérêts croisés.....	27
Article I/3.10 Inventions	27
Article I/3.11 Prévention et protection des salariés	27
Article I/3.12 Défense des salariés	27
Article I/3.13 Utilisations des prestations	28
Article I/3.14 Indépendance	28
TITRE I/4 – GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS.....	29
Article I/4.1 La formation professionnelle.....	29
Article I/4.2 L’entretien professionnel annuel	29
Article I/4.3 Mobilité choisie, parcours d’intégration et accompagnement dans la prise de fonction	30
Article I/4.4 L’anticipation des évolutions d’emplois	31
Article I/4.5 Actions en faveur de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	31
Article I/4.6 La diversité	32
Article I/4.6.1 - Actions en faveur des travailleurs handicapés.....	32
Article I/4.6.2 - Actions en faveur des jeunes et des salariés en seconde partie de carrière	32
TITRE I/5 – COUVERTURE SOCIALE.....	33
Article I/5.1 Dispositions générales.....	33
Article I/5.2 Examens médicaux.....	33
Article I/5.3 Subrogation en cas d’arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels, maternité, adoption, paternité.....	33
Article I/5.4 Maladie et accidents non professionnels.....	34
Article I/5.5 Maternité	34
Article I/5.6 Congé de paternité.....	35
Article I/5.7 Congé d’adoption	35
Article I/5.8 Congé parental d’éducation	36
Article I/5.9 Accidents du travail ou de trajet et maladies professionnelles	36
Article I/5.10 Arrêt maladie de longue durée	36
Article I/5.11 Situation du salarié à l’issue d’absences rémunérées pour accidents du travail ou de trajet ou maladies professionnelles	37
Article I/5.12 Couverture des frais de santé	37
Article I/5.13 Organisme de prévoyance.....	37
Article I/5.14 Risques exceptionnels.....	37
Article I/5.15 Régime de retraite.....	37
TITRE I/6 – DISCIPLINE	38
Article I/6.1 Définition de la sanction	38

Article I/6.2 Echelle des sanctions	38
Article I/6.3 Procédure disciplinaire	38
Article I/6.3.1 Procédure applicable à l'avertissement.....	39
Article I/6.3.2 Procédure applicable aux autres sanctions disciplinaires.....	39
Article I/6.3.2.1 Entretien préalable.....	39
Article I/6.3.2.2 Issue de l'entretien.....	39
Article I/6.4 Mise à pied conservatoire	40
Article I/6.5 Prescription.....	41
TITRE I/7 – CESSATION D'ACTIVITE	42
Article I/7.1 Définition	42
Article I/7.2 Retraite.....	42
Article I/7.2.1 Départ à la retraite à l'initiative du salarié.....	42
Article I/7.2.2 Mise à la retraite du salarié.....	42
Article I/7.2.3 Indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite	42
Article I/7.3 Licenciement	43
Article I/7.4 Démission	43
Article I/7.5 Rupture conventionnelle.....	44
Article I/7.6 Clause de conscience ou de cession des journalistes	44
Article I/7.7 Préavis	44
LIVRE 2 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS (P.T.A).....	45
TITRE II.1 – EMPLOIS, CLASSIFICATION, REMUNERATION	45
Article II/1.1 Nomenclature des emplois	45
Article II/1.2 Classification	45
Article II/1.3 Rémunération	46
Article II/1.3.1 Salaire brut annuel.....	46
Article II/1.3.2 Eléments du salaire brut mensuel	46
Article II/1.3.3 Primes.....	46
Article II/1.3.4 Prime sur objectifs	47
Article II/1.3.5 Evolution des rémunérations.....	47
Article II/1.3.5.1 Mesure salariale individuelle annuelle.....	47
Article II/1.3.5.2 Mesure salariale individuelle dans le cadre d'une mobilité	47
Article II/1.3.6 Négociation annuelle obligatoire sur les salaires	48
Article II/1.4 Remplacement provisoire	49
TITRE II.2 – TEMPS DE TRAVAIL	50
Article II/2.1 Champ d'application	50
Article II/2.2 Socle commun	50
Article II/2.2.1 Dispositions générales	50
Article II/2.2.2 Définition du temps de travail effectif	50
Article II/2.2.3 Temps de pause.....	51
Article II/2.2.4 Repos.....	51
Article II/2.2.4.1 Repos quotidien	51

Article II/2.2.4.2 Repos hebdomadaire.....	51
Article II/2.2.5 Durées maximales du travail.....	51
Article II/2.2.5.1 Durée journalière	52
Article II/2.2.5.2 Durée hebdomadaire.....	52
Article II/2.2.5.3 Dérogations	52
Article II/2.2.6 Travail du dimanche	52
Article II/2.2.7 Travail de nuit	53
Article II/2.2.7.1 Définition du travailleur de nuit	53
Article II/2.2.7.2 Régime applicable au travailleur de nuit	53
Article II/2.2.7.3 Durées maximales spécifiques au travail de nuit.....	53
Article II/2.2.7.4 Indemnisation du travail de nuit.....	54
Article II/2.2.8 Astreinte	54
Article II/2.2.8.1 Définition de l'astreinte.....	54
Article II/2.2.8.2 Modalités de gestion de l'astreinte.....	54
Article II/2.2.8.3 Prise en compte du temps d'intervention lors de l'astreinte.....	55
Article II/2.2.8.4 Rémunération de l'astreinte	56
Article II/2.2.9 Modalités de gestion et de prise des droits à récupération	56
Article II/2.2.10 Planification.....	57
Article II/2.3 Modalités d'organisation du travail en heures.....	57
Article II/2.3.1 Durées de référence.....	57
Article II/2.3.1.1 Durées annuelle et hebdomadaire	57
Article II/2.3.1.2 Horaires hebdomadaires réduits	58
Article II/2.3.1.3 Temps de repas	58
Article II/2.3.1.4 Temps de déplacement	58
a. Temps de trajet	58
b. Temps de transport.....	58
c. Temps de voyage	59
Article II/2.3.2 Heures supplémentaires	59
Article II/2.3.3 Contreparties obligatoires en repos	60
Article II/2.3.4 Organisation du travail sur un cadre hebdomadaire.....	60
Article II/2.3.4.1 Horaires constants.....	60
Article II/2.3.4.2 Horaires variables.....	60
Article II/2.3.5 Organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire.....	61
Article II/2.4 Modalités d'organisation du travail en jours	61
Article II/2.4.1 Personnels concernés.....	61
Article II/2.4.2 Nombre annuel de jours travaillés	62
Article II/2.4.3 Convention individuelle de forfait.....	62
Article II/2.4.4 Prise des jours de repos et suivi.....	63
Article II/2.4.5 Repos quotidien et hebdomadaire.....	63
Article II/2.4.6 Suivi de l'activité et contrôle de la charge de travail.....	63
Article II/2.4.6.1 Suivi de l'activité	63
Article II/2.4.6.2 Suivi de la charge de travail.....	63

a. <i>Entretien individuel spécifique</i>	63
b. <i>Entretiens ponctuels</i>	64
Article II/2.4.7 <i>Rupture du contrat</i>	64
Article II/2.4.8 <i>Temps de repos en mission</i>	64
Article II/2.5 <i>Modalités d'organisation du travail à temps partiel</i>	65
Article II/2.5.1 <i>Modalités d'accès du travail à temps partiel pour convenance personnelle</i>	65
Article II/2.5.2 <i>Contrat de travail à temps partiel</i>	65
Article II/2.5.3 <i>Durée du travail à temps partiel</i>	66
Article II/2.5.4 <i>Modification de la répartition des heures de travail</i>	66
Article II/2.5.5 <i>Heures complémentaires</i>	66
Article II/2.5.6 <i>Forfait annuel en jours réduit</i>	67
Article II/2.6 <i>Droits à absence</i>	67
Article II/2.6.1 <i>Congés payés annuels</i>	67
Article II/2.6.2 <i>Fractionnement des congés payés annuels</i>	68
Article II/2.6.3 <i>Congés supplémentaires liés au handicap</i>	68
Article II/2.6.4 <i>Congés pour événements familiaux</i>	68
Article II/2.6.5 <i>Conditions de prise de congés</i>	69
Article II/2.6.6 <i>Jours fériés</i>	70
Article II/2.6.7 <i>Autorisations d'absence</i>	71
Article II/2.6.7.1 <i>Fêtes religieuses</i>	71
Article II/2.6.7.2 <i>Enseignement – Activité de recherche ou d'innovation</i>	71
Article II/2.6.8 <i>Jours de réduction du temps de travail (R.T.T)</i>	71
Article II/2.6.8.1 <i>Acquisition des jours de R.T.T</i>	71
Article II/2.6.8.2 <i>Prise des jours de R.T.T</i>	72
LIVRE 3 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX JOURNALISTES	73
TITRE III.1 – PRINCIPES PROFESSIONNELS	73
Article III/1.1 <i>Principes professionnels</i>	73
Article III/1.2 <i>Traitement de l'information</i>	73
Article III/1.3 <i>Traitement de l'image</i>	74
Article III/1.4 <i>Droit moral du journaliste</i>	74
TITRE III.2 – EMPLOIS, CLASSIFICATION, REMUNERATION	75
Article III/2.1 <i>Nomenclature des emplois</i>	75
Article III/2.2 <i>Classification</i>	75
Article III/2.3 <i>Rémunération</i>	75
Article III/2.3.1 <i>Salaire brut annuel</i>	75
Article III/2.3.2 <i>Éléments du salaire brut mensuel</i>	76
Article III/2.3.3 <i>Primes</i>	76
Article III/2.3.4 <i>Prime sur objectifs</i>	76
Article III/2.3.5 <i>Evolution des rémunérations</i>	77
Article III/2.3.5.1 <i>Mesure salariale individuelle annuelle</i>	77
Article III/2.3.5.2 <i>Mesure salariale individuelle dans le cadre d'une mobilité</i>	77
Article III/2.3.6 <i>Négociation annuelle obligatoire sur les salaires</i>	78

Article III/2.4 Remplacement provisoire	79
TITRE III.3 – TEMPS DE TRAVAIL.....	80
Article III/3.1 Champ d'application	80
Article III/3.2 Dispositions générales	80
Article III/3.2.1 Définition du temps de travail effectif.....	80
Article III/3.2.2 Temps de pause	80
Article III/3.2.3 Repos.....	80
Article III/3.2.3.1 Repos quotidien.....	81
Article III/3.2.3.2 Repos hebdomadaire.....	81
Article III/3.2.4 Durées maximales du travail.....	81
Article III/3.2.4.1 Durée journalière	81
Article III/3.2.4.2 Durée hebdomadaire	81
Article III/3.2.4.3 Dérogations	82
Article III/3.2.5 Travail du dimanche	82
Article III/3.2.6 Travail de nuit.....	82
Article III/3.2.6.1 Définition du travailleur de nuit.....	82
Article III/3.2.6.2 Régime applicable au travail de nuit.....	83
Article III/3.2.6.3 Durées maximales spécifiques au travail de nuit.....	83
Article III/3.2.6.4 Indemnisation du travail de nuit.....	83
Article III/3.2.7 Astreinte	83
Article III/3.2.7.1 Définition de l'astreinte.....	83
Article III/3.2.7.2 Modalités de gestion de l'astreinte.....	84
Article III/3.2.7.3 Prise en compte du temps d'intervention lors de l'astreinte.....	84
Article III/3.2.7.4 Rémunération de l'astreinte	85
Article III/3.2.8 Modalités de gestion et de prise des droits à récupération	85
Article III/3.2.9 Planification.....	86
Article III/3.3 Forfait jours	86
Article III/3.3.1 Journalistes concernés	86
Article III/3.3.2 Nombre de jours annuels travaillés.....	87
Article III/3.3.3 Convention individuelle de forfait.....	87
Article III/3.3.4 Prise des jours de repos et suivi.....	87
Article III/3.3.5 Repos quotidien et hebdomadaire	88
Article III/3.3.6 Suivi de l'activité et contrôle de la charge de travail.....	88
Article III/3.3.6.1 Suivi de l'activité	88
Article III/3.3.6.2 Suivi de la charge de travail.....	88
a. Entretien individuel spécifique	88
b. Entretiens ponctuels.....	89
Article III/3.3.7 Rupture du contrat.....	89
Article III/3.3.8 Temps de repos en mission	89
Article III/3.4 Forfait annuel en jours réduit.....	89
Article III/3.5 Droits à absence.....	90
Article III/3.5.1 Congés payés annuels.....	90

Article III/3.5.2 Fractionnement des congés payés annuels	91
Article III/3.5.3 Congés supplémentaires liés au handicap	91
Article III/3.5.4 Congés pour événements familiaux.....	91
Article III/3.5.5 Conditions de prise de congés.....	92
Article III/3.5.6 Jours fériés	93
Article III/3.5.7 Autorisations d'absence.....	93
Article III/3.5.7.1 Fêtes religieuses.....	93
Article III/3.5.7.2 Enseignement – Activité d'enseignement, de recherche ou d'innovation.....	94
Article III/3.5.8 Jours de réduction du temps de travail (R.T.T).....	94
Article III/3.5.8.1 Acquisition des jours de R.T.T.....	94
Article III/3.5.8.2 Prise des jours de R.T.T.....	94
Article III/3.6 Modalités d'organisation du travail spécifiques – journalistes en cycles	95
ANNEXES.....	96
Annexe 1 Déclaration mensuelle des heures de délégation.....	96
Annexe 2 Modalités de calcul de l'ancienneté reconnue dans l'entreprise	97
Annexe 3 Ancienneté.....	98
Annexe 4 Nomenclature des emplois P.T.A.....	101
Annexe 5 Positionnement des emplois P.T.A dans la nomenclature	101
Annexe 6 Grilles générales de rémunération.....	102
Annexe 6-A Salaire minimal annuel brut garanti	102
Annexe 6-B Bases de calcul de la prime d'ancienneté pour chaque groupe de classification.....	103
Annexe 7 Primes à caractère social	104
Annexe 8 Primes annuelles et primes mensuelles rémunérant forfaitairement des heures ou des contraintes liées à l'activité P.T.A	105
Annexe 9 Primes annuelles et primes mensuelles intégrées dans le salaire annuel ou mensuel brut de base P.T.A	105
Annexe 10 Nomenclature des emplois Journalistes	106
Annexe 11 Positionnement des emplois Journalistes dans la nomenclature	106
Annexe 12 Primes annuelles et primes mensuelles rémunérant forfaitairement des heures ou des contraintes liées à l'activité	107
Annexe 13 Primes annuelles et primes mensuelles intégrées dans le salaire annuel ou mensuel brut de base	107
Annexe 14 Tableau de synthèse des créations d'emplois au sein des rédactions de France 24 en contrepartie de la diminution du temps de travail et de l'adaptation des cycles au regard de la pénibilité engendrée par certains d'entre eux.....	108
Annexe 15 Rachat des jours de congés	112
Annexe 16 Charte des devoirs du journaliste (juillet 1918 – révisée en 1939).....	114

DEPÔT

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du Travail et du Greffe du Conseil des Prud'hommes et entrera en vigueur selon les dispositions définies dans un accord de transposition.

Un exemplaire original de celui-ci est remis à chaque partie signataire.

Fait à Issy-les-Moulineaux le 31 décembre 2015.

Pour France Médias Monde, Madame Marie-Christine Saragosse, Présidente Directrice Générale :

Pour la CFDT : Ludovic Dunod

Rodolphe Paccard

Marc Thiebault

Pour la CFTC : Maximilien de Libera

Yara Jamali-Elo

Aziza Naitsibaha

Pour la CGT : Addala Benraad

Françoise Delignon

Sabine Mellet

Pour FO : Maria Afonso

Hugo Casalinho

Patrice Chevalier

Christophe Loisel

Pour le SNJ : Nina Desesquelle

Marc Verney

PREAMBULE

Le présent accord a pour objet de définir le cadre social de la société France Médias Monde devenue entreprise unique par la fusion-absorption le 13 février 2012, par la holding France Médias Monde (ex-AEF), des sociétés RFI, France 24 et Monte Carlo Doualiya.

L'objectif est de permettre aux salariés de France Médias Monde de travailler ensemble dans une entité respectueuse de l'identité de chacune des chaînes France 24, RFI et MCD et adaptée aux enjeux du paysage audiovisuel mondial.

Il apparaît donc nécessaire de déterminer le plus justement les règles de fonctionnement et d'organisation internes de l'entreprise nécessaires à la réalisation des missions de France Médias Monde et à leur développement telles que définies dans le cahier des charges de la société modifié par décret n° 2014-60 du 27 janvier 2014 : *L'entreprise « a pour ambition d'assurer le rayonnement de la France et de la francophonie et de véhiculer les valeurs démocratiques et républicaines au niveau mondial et [...] a pour vocation de proposer une alternative aux médias existants sur la scène internationale en offrant en plusieurs langues, sur tous les médias, une vision de l'actualité internationale notamment caractérisée par son indépendance par rapport au pouvoir politique et en assurant la promotion du dialogue, de l'échange des points de vue et du débat public. [L'entreprise] doit également assurer la promotion de la culture française et francophone dans toute sa diversité ».*

Le présent texte met en place un nouveau statut collectif à durée indéterminée commun à toutes les catégories de salariés qui entrent dans son champ d'application et qui respecte les spécificités de chaque population (et singulièrement celles liées au statut de journaliste), ainsi que les spécificités des activités (radio, télévision et multimédia).

Cet accord se substitue de plein droit, dès la date de son entrée en vigueur, à l'ensemble des dispositions conventionnelles, engagements unilatéraux, usages et accords atypiques portant sur l'un des thèmes qu'il vise, à l'exception de la convention collective nationale de travail des journalistes. Les dispositions de cette convention continuent à s'appliquer aux personnels journalistes, à l'exception de son article 23 pour lequel les parties conviennent que des dispositions plus favorables sont prises dans l'article III/2.3.2 (Eléments du salaire brut mensuel).

Certains thèmes du présent accord (temps de travail, emplois, classifications, rémunération, couverture sociale, ...) nécessitent une période de transition avant leur mise en œuvre. En conséquence, les règles sociales appliquées aux personnels de l'entreprise au 31 décembre 2015 concernant ces thèmes sont prorogées jusqu'à la date de mise en application des dispositions du présent texte et, au plus tard, jusqu'au 31 décembre 2016.

Un accord de transposition fixera les modalités et dates de mise en œuvre de chacune des dispositions du présent accord.

LIVRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES

TITRE I/1 – DISPOSITIONS GENERALES

Article I/1.1 Objet et champ d'application de l'accord

Le présent accord d'entreprise régit les rapports entre France Médias Monde et le personnel que France Médias Monde emploie, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée prévu à l'article L1242-2 du Code du travail, à temps complet ou à temps partiel dans la limite de la durée de leur contrat, à l'exception des contrats à durée déterminée d'usage visés à l'article L. 1242-2-3° du Code du travail.

Les dispositions du présent accord d'entreprise ne sont pas applicables aux collaborateurs qui relèvent de conventions et accords spécifiques tels que l'Accord National de Branche Télédiffusion, l'Accord National de Branche Radiodiffusion pour les intermittents, la Convention Collective des Artistes Interprètes.

Par ailleurs, la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes (C.C.N.T.J) règle les rapports entre France Médias Monde et les journalistes professionnels. La Charte des devoirs du journaliste de juillet 1918 – révisée en 1939 – est annexée au présent accord d'entreprise (Annexe 16).

Dans le présent accord d'entreprise, tout adhérent, organisation syndicale représentative à France Médias Monde, est assimilé à un signataire avec les droits et obligations afférents.

Article I/1.2 Date d'effet et durée de l'accord

Le présent accord d'entreprise entrera en vigueur à la date de sa signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article I/1.3 Révision

Le présent accord d'entreprise pourra faire l'objet d'une révision d'un ou plusieurs articles par voie d'avenant.

La demande de révision doit être notifiée par l'un des signataires, ou adhérent, par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties signataires et accompagnée d'un projet de nouvelles dispositions pour les articles concernés. Seuls les articles mentionnés dans la demande font l'objet de discussions.

La négociation doit s'ouvrir au plus tard dans les 30 jours suivants la demande de révision, le délai débutant à la date de présentation de la lettre recommandée aux parties signataires.

Si, à l'issue d'un délai de trois mois, après au moins trois réunions et si aucun accord n'a pu être conclu, un constat de négociation est établi. Ce constat de négociation prend acte soit du maintien des dispositions inchangées ayant fait l'objet de la demande, soit d'une volonté de prolonger les négociations et d'un nouveau délai supplémentaire fixé d'un commun accord.

Une même demande ou une demande tendant au même objet ne pourra être présentée plus de 2 fois dans l'année en cours.

Article I/1.4 Dénonciation et mise en cause

La dénonciation résulte de la volonté des parties alors que la mise en cause est la conséquence d'un événement extérieur (fusion, scission...). Les effets générés par ces causes différentes sont les mêmes.

Le présent accord d'entreprise pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. Cette dénonciation n'emportera disparition du présent accord que si elle est réalisée par l'employeur ou des organisations syndicales signataires représentatives et représentant ensemble plus de 50 % des suffrages valablement exprimés au 1^{er} tour des élections des membres titulaires du C.E.

Il ne peut être dénoncé que pour l'intégralité de ses articles et avenants, tels qu'ils existent à la date où la dénonciation est formulée. La dénonciation fait l'objet d'une notification adressée à l'autre partie signataire de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie qui dénonce cet accord d'entreprise doit accompagner la lettre de dénonciation des éléments motivant sa demande.

A compter de cette notification court un délai de préavis de trois mois pendant lequel doit s'ouvrir une négociation dans le but de conclure un accord de substitution et à l'issue duquel la dénonciation devient effective. L'accord d'entreprise continue de produire ses effets durant le délai légal de survie à compter de la notification de la dénonciation ou de la date de mise en cause.

A défaut de signature d'un accord de substitution dans le délai légal de survie à compter de la notification de la dénonciation ou de la date de mise en cause, le présent accord d'entreprise cesse de produire ses effets et les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application du présent accord d'entreprise.

Les annexes pourront faire l'objet d'une dénonciation partielle. La dénonciation fait l'objet d'une notification adressée aux signataires et adhérents de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie qui dénonce une partie des annexes doit accompagner la lettre de dénonciation des éléments motivant sa demande.

A compter de cette notification court un délai de préavis de trois mois pendant lequel doit s'ouvrir une négociation dans le but de conclure un accord de substitution et à l'issue duquel la dénonciation devient effective. Les annexes dénoncées continuent de produire leurs effets durant une période de 15 mois à compter de la dénonciation.

A défaut de signature d'un accord de substitution, les annexes dénoncées cessent de produire leurs effets et les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application des annexes du présent accord d'entreprise.

Article I/1.5 Avantages individuels acquis

L'avantage individuel acquis est celui :

- qui, au jour de la dénonciation de l'accord d'entreprise procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel,
- et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Les avantages individuels acquis s'entendent de la jurisprudence et de la législation en vigueur.

En l'absence d'accord collectif de substitution, à l'expiration des délais de dénonciation ou de mise en cause précisés à l'article I/1.4 (Dénonciation et mise en cause), les salariés conservent les avantages individuels acquis en application du présent accord d'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et jurisprudentielles en vigueur la valorisation de chaque avantage individuel acquis est appréciée au terme du délai de survie du texte conventionnel mis en cause dont il est issu. Un avantage individuel acquis ne peut pas se cumuler avec une nouvelle disposition du présent accord d'entreprise ayant le même objet.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord d'entreprise, la Direction propose le rachat de droits à absence constituant un avantage individuel acquis.

En application des dispositions légales, les jours de congés pris sont habituellement valorisés sur la base de la rémunération mensuelle hors primes récurrentes et hors éléments variables de paie. Par ailleurs, ces jours sont rémunérés « en trentièmes » de paie puisque les systèmes de paie de France Médias Monde prévoient que 30 jours par mois sont rémunérés.

Or, dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, le rachat de jours non travaillés consiste à racheter ces jours à la plus haute valeur possible en intégrant les primes récurrentes, mensuelles ou annuelles, dans la base de calcul du salaire journalier pour ainsi augmenter la valeur unitaire du jour racheté. Par ailleurs, le calcul de cette valeur est réalisé sur la base du nombre de jours théoriquement travaillés et non sur la base du trentième.

Ainsi, la valeur d'un jour de travail racheté est majorée de plus de 20% par rapport à sa valeur actuelle (voir détail et exemple en Annexe 15).

Le présent accord fixe la durée du travail des collaborateurs en forfait annuel en jours à 204 jours pour une rémunération à temps plein. Ainsi, à titre d'exemple, un collaborateur qui ferait valoir ses avantages individuels acquis en refusant le rachat de droits à absence, conserverait la valeur contractuelle du forfait annuel en jours qui lui était appliqué au titre des accords antérieurs et ne bénéficierait donc pas du rachat bonifié du nombre de jours équivalent à l'écart entre le forfait jours précédent et 204 jours. Il se verrait en conséquence appliquer les dispositions concernant les forfaits annuels en jours réduits du présent accord. Le montant de sa rémunération brute annuelle ne serait pas modifié.

Si toutefois, il souhaitait ultérieurement passer à temps plein, il ne pourrait bénéficier de la bonification du rachat des jours de travail attachée à la mise en œuvre du présent accord pour passer à 204 jours.

Article I/1.6 Commission d'application et d'interprétation.

Il est créé une commission d'application et d'interprétation du présent accord d'entreprise, compétente pour régler toute difficulté d'application et/ou d'interprétation du présent accord d'entreprise.

La commission est composée de deux membres désignés pour chaque organisation syndicale représentative signataire ou adhérente et de membres de la Direction dont le nombre ne pourra excéder le nombre de membres désignés par les organisations syndicales.

Une organisation syndicale signataire ou adhérente qui aurait perdu sa représentativité ou une organisation syndicale représentative non signataire (ou non adhérente) peut désigner une personne pour siéger aux réunions de la Commission en qualité d'observateur.

En cas de conflit d'application ou d'interprétation, la Direction et/ou les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes, ont la faculté de saisir la commission. La demande motivée doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties.

La commission est convoquée par la Direction dans le délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande.

En cas d'interprétation de l'accord d'entreprise, l'unanimité des parties vaut décision interprétative qui est alors annexée au présent accord.

Les votes se font à main levée.

En cas de désaccord, un projet de procès verbal reprenant les positions de chacune des parties est établi par la Direction et notifié aux autres membres de la commission dans les 15 jours suivant la réunion.

Il est considéré comme adopté si, dans les 15 jours francs suivant sa notification, aucune modification sous forme d'amendement écrit n'a été notifiée à la Direction par un des participants. L'adoption donne lieu à signature par toutes les parties.

La saisine de la commission d'application est facultative et ne peut faire obstacle au droit des parties ou des salariés de saisir les juridictions compétentes.

TITRE I/2 – DIALOGUE SOCIAL, DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Le présent titre arrête les dispositions générales et les principes en matière de représentation du personnel de nature à favoriser le dialogue social. La pratique du dialogue social et le souci du bon fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont des facteurs d'équilibre des rapports sociaux au sein de France Médias Monde.

Il est par ailleurs rappelé qu'un accord d'entreprise à durée indéterminée conclu le 1er avril 2014 concernant les moyens des organisations syndicales de France Médias Monde est en vigueur dans l'entreprise à la date de signature du présent accord.

Article I/2.1 Droit syndical et liberté d'opinion

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties reconnaissent la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des salariés, et s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Tout salarié a le droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

France Médias Monde ne prend pas en compte les activités ou opinions syndicales pour arrêter une décision à l'égard du salarié dans l'ensemble des aspects de la relation de travail, notamment en matière de recrutement, rémunération, formation, déroulement de carrière, affectation, promotion, discipline ou rupture individuelle du contrat de travail. Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne peut produire d'effet.

Article I/2.2 Exercice de l'action syndicale

Conformément aux articles L. 2121-1 et suivants du Code du travail, la présence syndicale au sein de France Médias Monde s'articule autour de syndicats représentatifs et de syndicats non représentatifs.

Pour l'exercice de leur fonction, les délégués syndicaux, les représentants de sections syndicales et représentants du personnel bénéficient de la liberté de se déplacer tant au sein qu'à l'extérieur de l'entreprise dans les conditions définies par l'article L. 2143-20 du Code du travail.

Dans ce cadre, ils bénéficient des moyens d'accès à l'ensemble des locaux de travail, sous réserve de ne pas causer de trouble à l'exécution normale du travail.

La collecte des cotisations d'adhésion syndicale peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise, dans les locaux syndicaux.

Article I/2.3 Protection des salariés exerçant un mandat syndical

Les délégués syndicaux, les représentants de section syndicale, les élus ainsi que les représentants syndicaux au Comité d'entreprise (C.E) et au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T) bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives.

Ils bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement prévue aux articles L. 2411-1 et suivants du Code du travail. Cette protection s'applique également aux candidats aux élections professionnelles du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail, des délégués du personnel (D.P), du Comité d'entreprise et du Conseil d'administration (C.A).

Les salariés exerçant un ou plusieurs mandats bénéficient des mêmes droits que l'ensemble des salariés, notamment en matière de formation, rémunération et progression de carrière.

France Médias Monde s'engage à les réintégrer sur leur poste d'origine à l'issue de leur détachement éventuel, accompagnés si nécessaire d'une formation.

Article I/2.4 Autorisations d'absences

Sur demande écrite nominative d'une organisation syndicale représentative au sein de France Médias Monde, présentée au moins une semaine à l'avance, des salariés peuvent bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées, dans la limite de 10 jours calendaires par an et par organisation syndicale, afin de pouvoir assister aux assemblées générales ou aux réunions des instances statutaires de ces organisations.

Les parties s'emploient à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement des services. En tout état de cause, les organisations syndicales s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient pas avoir lieu en dehors des heures de travail.

Chaque jour d'absence autorisée dans le présent cadre est considéré comme du temps de travail effectif avec toutes conséquences de droit. La rémunération est alors, en tout état de cause, limitée à la durée journalière de travail en vigueur au sein de France Médias Monde.

Par ailleurs, France Médias Monde peut autoriser les demandes autres que celles visées ci-dessus concernant des travaux paritaires et syndicaux à l'échelon national ou international. Ces demandes sont également adressées à l'employeur au moins une semaine à l'avance. Chacune de ces absences autorisées doit être justifiée par la production d'une attestation de présence de l'organisation syndicale.

Article I/2.5 Communications syndicales

Chaque organisation syndicale représentative et section syndicale créée au sein de l'entreprise dispose, dans chaque immeuble de l'entreprise, de panneaux d'affichage fermant à clé, installés par la Direction dans des lieux facilement accessibles, déterminés d'un commun accord avec l'employeur.

L'affichage est fait par le soin et sous la responsabilité des organisations syndicales. Le contenu des affichages, publications et tracts est librement déterminé par les organisations syndicales sous réserve des dispositions relatives à la presse.

Les publications et les tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux collaborateurs de l'entreprise, dans tous les lieux où s'exerce l'activité de l'entreprise, sous réserve de ne pas causer de trouble à l'exécution normale du travail. Ils sont transmis simultanément à l'employeur. Les publications et les tracts de nature syndicale peuvent également être mis en ligne sur l'intranet de l'entreprise.

Chacune des organisations syndicales représentatives et section syndicale créée au sein de l'entreprise dispose d'une adresse email spécifique, distincte de l'adresse professionnelle de ses membres. Cette adresse email peut être utilisée pour diffuser les tracts et publications de nature syndicale aux collaborateurs de l'entreprise.

Article I/2.6 Local syndical et réunions syndicales

La Direction met à la disposition de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise les moyens syndicaux de fonctionnement suivants :

Un local au siège de France Médias Monde (62-80 rue Camille Desmoulins) équipé de bureaux, de chaises, d'armoires, d'un ordinateur relié au réseau de l'entreprise, d'un ordinateur non relié au réseau de l'entreprise, d'un poste téléphonique fixe avec accès à l'étranger, d'une imprimante/scanner, d'un ordinateur portable ainsi que d'un téléphone portable avec un abonnement dont les conditions d'utilisation répondent aux procédures fixées par la Direction. Le coût des communications qui doivent être réservées à des fins strictement professionnelles, est pris en charge par France Médias Monde. La Direction s'assure du bon fonctionnement des matériels.

Par ailleurs, les représentants de sections syndicales disposent au sein de France Médias Monde d'un local commun équipé de bureaux, de chaises, d'armoires, d'un ordinateur relié au réseau de

l'entreprise, d'un poste téléphonique fixe avec accès à l'étranger, ainsi que d'une imprimante/scanner. Le coût des communications, qui doivent être réservées à des fins strictement professionnelles, est pris en charge par France Médias Monde.

Le matériel, qui reste la propriété de l'entreprise, ne pourra être déplacé hors du local attribué sans l'accord de la Direction (hormis l'ordinateur et le téléphone portables). Le matériel installé est sous l'entière responsabilité des organisations syndicales et sections syndicales qui l'utilisent. La maintenance et les réparations éventuelles de ce matériel sont assurées par France Médias Monde.

Les fax et matériels de reprographie sont à la disposition des sections syndicales qui limitent leurs utilisations aux stricts besoins de leur mandat. Les frais attenants (papier, consommables) sont pris en charge par France Médias Monde dans le cadre d'un fonctionnement normal.

Les sections syndicales peuvent inviter toutes personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans leur local, sans accord préalable de l'employeur, ou dans d'autres locaux sous réserve de l'accord préalable de la Direction des Ressources Humaines (D.R.H). Des personnalités extérieures autres que syndicales peuvent participer à des réunions dans les locaux de l'entreprise sous réserve de l'accord préalable de l'employeur. Les délégués syndicaux doivent faire parvenir leur demande par courriel à la Direction des Ressources Humaines de façon expresse dans un délai minimum de 7 jours calendaires.

Article I/2.7 Congé syndical

Un salarié ayant plus de deux ans de présence dans l'entreprise peut, sur sa demande, quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise. La durée du congé syndical doit être précisée dans la demande écrite du collaborateur sans pouvoir excéder trois ans. Pendant cette période, son contrat de travail est suspendu et le salarié est sous la responsabilité de l'organisme au service duquel il effectue son congé syndical.

A l'issue d'un congé syndical non renouvelable de moins de 12 mois, le salarié est réintégré dans son précédent emploi et bénéficie de l'ancienneté qui aurait été la sienne s'il était resté dans l'entreprise. L'entreprise s'engage à ce que le salarié conserve un déroulement de carrière conforme à celui des autres salariés de l'entreprise.

Après une absence supérieure à 12 mois, le salarié est réintégré dans son précédent emploi ou à défaut dans un emploi de niveau au moins équivalent correspondant à ses qualifications. Il peut accompagner sa demande de réintégration d'une demande de formation pour faciliter sa réinsertion professionnelle dans l'entreprise. Dans ce cas, sa demande doit parvenir à France Médias Monde trois mois au moins avant l'expiration du congé syndical. Les actions de formation peuvent être mises en place avec l'accord de chacune des parties notamment pour ce qui concerne les frais de formation et les indemnités salariales.

Article I/2.8 Formation

Article I/2.8.1 Congé de formation économique, sociale et syndicale

France Médias Monde facilite l'exercice du droit syndical en permettant aux salariés de bénéficier d'une formation économique, sociale et syndicale.

Ces temps de formation sont considérés comme du temps de travail effectif réputé correspondre à la durée normale journalière de travail dans l'entreprise. Le nombre total annuel de jours d'absence pour congé de formation économique, sociale et syndicale ne peut pas excéder 12 jours par salarié ou 18 jours pour un représentant du personnel. France Médias Monde maintient la totalité du salaire (hors période d'astreinte) pour la durée du congé, à la demande de l'organisation syndicale organisatrice et sur présentation des justificatifs de participation). La durée du congé est assimilée à du temps de travail effectif.

Article I/2.8.2 Formation spécifique liée au mandat

France Médias Monde s'engage à faciliter l'accès à des formations spécifiques liées à l'exercice d'un mandat de représentation du personnel. Ces formations sont inscrites au plan de formation de l'entreprise.

A ce titre, les membres titulaires du Comité d'entreprise élus pour la première fois ainsi que les délégués du personnel bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de 5 jours. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation et est imputé sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Les membres du C.H.S.C.T bénéficient de cette formation dès leur première désignation. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Une demande de formation complémentaire pourra être formulée dans le cadre de modifications législatives importantes concernant le fonctionnement de l'instance ou l'exercice du mandat concerné. La demande motivée doit être formulée auprès de la Direction des Ressources Humaines par le secrétaire de l'instance.

Article I/2.9 Délégués syndicaux

Les délégués syndicaux bénéficient des droits, obligations et protections prévus par les articles L. 2143-1 et suivants du Code du travail.

Article I/2.9.1 Désignation

Les organisations syndicales représentatives au sein de France Médias Monde peuvent désigner des délégués syndicaux conformément aux dispositions légales (articles L. 2143-12, R. 2143-2 et L. 2143-4 du Code du travail).

Les organisations syndicales font connaître à France Médias Monde le nom de leur délégué syndical et tiennent également l'employeur informé de la composition des instances nationales et de l'évolution de leurs statuts.

Des dispositions plus favorables peuvent être adoptées par accord d'entreprise.

Article I/2.9.2 Mission

Les délégués syndicaux représentent, d'une part, leur syndicat auprès de France Médias Monde et des salariés et, d'autre part, la section syndicale qu'ils animent. Ils présentent les revendications dans le cadre de leurs missions de défense des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels des salariés. Ils sont seuls qualifiés pour négocier au nom de leur syndicat les conventions et accords collectifs.

Article I/2.9.3 Heures de délégation des délégués syndicaux

Compte tenu des effectifs de l'entreprise (plus de 500 salariés), les dispositions de l'article L. 2143-13 du Code du travail dispose que chaque délégué syndical bénéficie de 20 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

Seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier un dépassement du contingent d'heures de délégation conformément à l'article L. 2143-13 du Code du travail.

Conformément à l'article L. 2143-16-1 du Code du travail, chaque délégué syndical peut également utiliser ses heures de délégation pour participer, au titre de son organisation :

- A des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ;
- Aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Les heures de délégation effectuées hors temps de travail peuvent être payées ou récupérées.

Des dispositions plus favorables peuvent être adoptées par accord d'entreprise.

Article I/2.10 Représentants de section syndicale

Les représentants de section syndicale sont désignés par leurs organisations syndicales et bénéficient des droits, obligations et protections prévus par les articles L. 2142-1-1 et suivants du Code du travail.

Pour l'exercice de leurs missions et prérogatives les représentants de section syndicale bénéficient de 4 heures de délégation par mois, conformément aux dispositions des articles L. 2142-1-3 et L. 2142-1-4 du Code du travail.

Des dispositions plus favorables peuvent être adoptées par accord d'entreprise.

Les organisations syndicales font connaître à l'employeur le nom de leur représentant de section syndicale et le tiennent également informé de la composition des instances nationales et de l'évolution de leurs statuts.

Article I/2.11 Comité d'entreprise (C.E)

Le Comité d'entreprise exerce ses missions et prérogatives dans les conditions prévues par les articles L. 2323-1 et suivants du Code du travail.

Article I/2.11.1 Composition / Désignation

Le nombre minimum de sièges au Comité d'entreprise est fixé à :

Nombre de salariés	Nombre de sièges titulaires	Nombre de sièges suppléants
50 à 74	3	3
75 à 149	5	5
150 à 399	7	7
400 à 749	9	9
750 à 999	13	13
Au-delà, 2 sièges supplémentaires par tranche de 500 salariés accomplie		

La négociation du protocole d'accord préélectoral porte notamment sur le nombre de collèges, la répartition des sièges entre les collèges ainsi que la durée des mandats. Les parties signataires réaffirment leur attachement à l'existence d'un collège électoral spécifique aux journalistes et proposent un collège journaliste dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

Article I/2.11.2 Heures de délégation des élus du Comité d'entreprise

Pour l'exercice de leurs missions et prérogatives, chaque élu titulaire du Comité d'entreprise dispose, compte tenu des effectifs de l'entreprise (plus de 500 salariés), d'un crédit de 20 heures de délégation par mois prévu par les articles L. 2325-6 et suivants du Code du travail. Il est individuel et utilisé dans les conditions prévues par le même article.

Le crédit d'heures de délégation d'un élu titulaire peut, en cas d'absence de celui-ci, être utilisé par son suppléant. Les heures utilisées par le suppléant sont déduites du crédit d'heures du titulaire. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les heures de délégation effectuées hors temps de travail peuvent être payées ou récupérées.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier un dépassement du contingent d'heures de délégation conformément à l'article L. 2325-6 du Code du travail.

Des dispositions plus favorables peuvent être adoptées par accord d'entreprise.

Article I/2.11.3 Local du Comité d'entreprise

France Médias Monde met à la disposition exclusive du Comité d'entreprise, pour ses activités, un local aménagé au siège de l'entreprise, dont il fait assurer l'entretien, et le matériel nécessaire à son fonctionnement et à l'exercice de ses missions.

Article I/2.12 Délégués du personnel (D.P)

Les délégués du personnel exercent leurs missions et prérogatives dans les conditions prévues aux articles L. 2313-1 et suivants du Code du travail.

Article I/2.12.1 Composition / Désignation

Le nombre de sièges attribué aux délégués du personnel est au minimum fixé à :

Nombre de salariés	Nombre de sièges titulaires	Nombre de sièges suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	3	3
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 174	6	6
175 à 249	7	7
250 à 499	9	9
500 à 749	10	10
750 à 999	13	13
Au-delà 1 siège supplémentaire (1 titulaire et 1 suppléant) par tranche de 250 salariés accomplie		

La négociation du protocole d'accord préélectoral porte notamment sur le nombre de collèges, la répartition des sièges entre les collèges ainsi que la durée des mandats. Les parties signataires réaffirment leur attachement à l'existence d'un collège électoral spécifique aux journalistes et proposent un collège journaliste dans le cadre du protocole d'accord préélectoral.

Article I/2.12.2 Heures de délégation des délégués du personnel

Les délégués du personnel titulaires disposeront du crédit d'heures prévu par l'article L. 2315-1 du Code du travail pour l'exercice de leurs missions et prérogatives. Il est individuel, considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le crédit d'heures de délégation d'un élu titulaire peut, en cas d'absence de celui-ci, être utilisé par son suppléant. Les heures utilisées par le suppléant sont déduites du crédit d'heures du titulaire. Elles sont considérées comme du temps de travail effectif.

Les heures de délégation effectuées hors temps de travail peuvent être payées ou récupérées.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier un dépassement du contingent d'heures de délégation, conformément à l'article L. 2315-1 du Code du travail.

Des dispositions plus favorables peuvent être adoptées par accord d'entreprise.

Article I/2.13 Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T)

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail exerce les attributions et missions qui lui sont reconnues conformément aux dispositions des articles L. 4612 et suivants du Code du travail.

Article I/2.13.1 Composition / Désignation

La délégation du personnel au C.H.S.C.T est désignée par le collège désignatif, dans les conditions fixées aux articles L. 4613-1 et suivants du Code du travail.

Le nombre représentants du personnel au C.H.S.C.T est au minimum fixé à :

Nombre de salariés	Nombre de représentants
Jusqu'à 199	3
De 200 à 499	4
De 500 à 1499	6
1500 et plus	9

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative a la possibilité de désigner un représentant syndical au C.H.S.C.T.

Des dispositions plus favorables peuvent être adoptées par accord d'entreprise.

Article I/2.13.2 Heures de délégation des membres du C.H.S.C.T

Les membres de la délégation du personnel disposeront du crédit d'heures prévu par l'article L. 4614-3 du Code du travail pour l'exercice de leurs missions et prérogatives. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance. Ces heures de délégation peuvent faire l'objet d'une mutualisation.

Le Secrétaire et le Secrétaire adjoint du C.H.S.C.T, le cas échéant, disposent d'un crédit supplémentaire de cinq heures de délégation pour exercer leurs attributions spécifiques.

Les représentants syndicaux au C.H.S.C.T. disposent d'un crédit mensuel de 20 heures de délégation.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Les heures de délégation effectuées hors temps de travail peuvent être payées ou récupérées.

Seules des circonstances exceptionnelles peuvent justifier un dépassement du contingent d'heures de délégation conformément à l'article L. 4614-3 du Code du travail.

Des dispositions plus favorables peuvent être adoptées par accord d'entreprise.

Article I/2.14 Administrateurs salariés au Conseil d'administration

Conformément aux dispositions de la loi n°83-675 du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public, les salariés élisent des administrateurs salariés au Conseil d'administration de la société.

Le mandat d'administrateur représentant les salariés est incompatible avec toute autre fonction de représentation des intérêts du personnel dans l'entreprise.

Pour l'exercice de leur mandat, les administrateurs salariés disposent d'un crédit de 15 heures de délégation par mois, considéré comme du temps de travail, en plus du temps passé en formation ou en Conseil d'administration.

Les heures de délégation effectuées hors temps de travail peuvent être payées ou récupérées.

Ils bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives conformément à l'article I/2.3 (Protection des salariés exerçant un mandat syndical) du présent texte.

Article I/2.15 Commission tripartite

Article I/2.15.1 Missions de la commission

La commission tripartite a pour mission d'examiner les situations de salariés pour lesquels une inaptitude totale et définitive contraint l'entreprise à envisager un licenciement.

Article I/2.15.2 Composition

La commission tripartite est présidée par la Direction des Ressources Humaines.

Elle est composée :

- d'un maximum de trois représentants de la Direction (y compris le président de la commission) ;
- des trois représentants du personnel de la commission tripartite du Comité d'entreprise ;
- du médecin du travail.

Article I/2.15.3 Fonctionnement

Dans un délai d'une semaine après l'avis définitif d'inaptitude prononcé par le médecin du travail (article R. 4624-31 du Code du travail) le salarié peut, s'il le souhaite, demander par écrit à la Direction des Ressources Humaines la réunion de la commission tripartite. La Direction peut également prendre l'initiative de saisir la commission.

Elle est convoquée par son président et se réunit dans un délai maximum de 30 jours calendaires à compter de la demande du salarié.

Elle permet de recueillir la position des membres. Un compte-rendu de cette réunion est établi par la Direction et communiqué aux autres membres ainsi qu'à la Direction Générale dans les 10 jours suivant la tenue de la réunion.

La décision prise par la Direction Générale est communiquée aux membres de la commission et à l'intéressé.

Les membres de la commission sont astreints à la discrétion professionnelle et doivent veiller au caractère confidentiel des informations données comme telles.

Le temps de réunion de la commission est considéré comme du temps de travail.

Article I/2.16 Utilisation du crédit d'heures de délégation

Le crédit d'heures doit être exclusivement utilisé pour l'exercice des fonctions représentatives pour lesquelles il est alloué. Il peut être utilisé pendant le temps de travail mais aussi en dehors du temps de travail lorsque les nécessités du mandat le justifient :

- Pour les salariés planifiés en cycle :
 - Lorsque la délégation a lieu en dehors du temps de travail : les heures de délégation sont débitées du crédit d'heure. Le salarié a la possibilité de se faire payer les heures passées en délégation ou d'alimenter son compteur de récupération.
 - Lorsque la délégation a lieu pendant le temps de travail : le salarié est remplacé pendant la totalité de sa vacation. Soit la totalité de la vacation est prise en délégation, soit elle est prise pour partie en délégation et le salarié réintègre son service à l'issue de son temps de délégation et reste à la disposition de son service jusqu'à la fin de sa vacation.
- Pour les salariés non planifiés en cycle :
 - Lorsque la délégation a lieu en dehors du temps de travail : les heures de délégation sont débitées du crédit d'heures. Le salarié a la possibilité de se faire payer les heures passées en délégation ou d'alimenter son compteur de récupération.
 - Lorsque la délégation a lieu pendant le temps de travail : les heures de délégation sont décomptées du crédit d'heures et le salarié réintègre son service à l'issue de son temps de délégation et reste à la disposition de son service jusqu'à la fin de sa vacation.

Concernant les heures passées en réunion à l'initiative de l'employeur :

- Pour les salariés planifiés en cycle :
 - Lorsque la réunion a lieu en dehors du temps de travail, les heures passées en réunion donnent lieu soit à récupération, soit à paiement. Cependant, pour les personnes occupant des postes présentant des critères de pénibilité (travail de nuit, petit matin, certains cycles...), ces heures donnent obligatoirement lieu à récupération.
Pour qu'elles soient payées, le salarié doit le préciser sur la feuille d'émargement ou sur sa déclaration mensuelle de prise d'heures de délégation à la D.R.H.
 - Lorsque la réunion a lieu pendant le temps de travail, selon les nécessités de service, la personne peut être remplacée pendant la totalité de sa vacation. Les heures passées en réunion sont considérées comme du temps de travail. Le salarié réintègre son service à l'issue du temps de réunion et reste à la disposition de son service jusqu'à la fin de sa vacation. La vacation ne peut pas être rallongée du temps passé en réunion. Aucune heure supplémentaire ou complémentaire n'est due par le salarié au titre de la vacation.
- Pour les salariés non planifiés en cycle :
 - Lorsque la réunion a lieu en dehors du temps de travail, les heures passées en réunion donnent lieu soit à récupération, soit à paiement. Cependant, pour les personnes occupant des postes présentant des critères de pénibilité (travail de nuit, petit matin...), ces heures donnent obligatoirement lieu à récupération.
Pour qu'elles soient payées, le salarié doit le préciser sur la feuille d'émargement ou sur sa déclaration mensuelle de prise d'heures de délégation à la D.R.H.
 - Lorsque la réunion a lieu pendant le temps de travail, les heures passées en réunion sont considérées comme du temps de travail. Le salarié réintègre son service à l'issue du temps de réunion et reste à la disposition de son service jusqu'à la fin de sa vacation. La vacation ne peut pas être rallongée du temps passé en réunion. Aucune heure supplémentaire ou complémentaire n'est due par le salarié au titre de la vacation.

Toute absence à une réunion valablement convoquée par la Direction et pour laquelle le salarié a été libéré de son poste de travail pour y participer devra être justifiée dans les 48 heures.

Pour les personnels dont le temps de travail est décompté en heures, une journée de récupération est acquise dès lors que le compteur atteint 7 heures.

Pour les personnels en forfait jours, les heures de délégation sont converties en jours comme suit : 25 heures correspondent à 3 jours et demi, 20 heures correspondent à 3 jours, 15 heures correspondent à 2 jours, 4 heures à une demi-journée de délégation.

Lorsque les heures de délégation sont utilisées sur le temps de travail, afin d'assurer le bon fonctionnement du service, les représentants du personnel respectent un délai de prévenance minimum de 48h, dans la mesure du possible, en adressant un courriel ou en remettant un bon de délégation à leur chef de service et/ou au planning.

Les heures prises en dehors du temps de travail doivent être déclarées à la D.R.H tous les mois, entre le 10 et le 15 de chaque mois suivant selon le modèle en Annexe 1 (Déclaration mensuelle des heures de délégation).

TITRE I/3 – DROITS ET OBLIGATIONS ISSUS DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article I/3.1 Non discrimination et diversité

France Médias Monde veille au respect des dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son prénom ou nom de famille, de son lieu de résidence ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 du Code du travail en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article I/3.2 Journalistes rémunérés à la pige

Les journalistes rémunérés à la pige et exerçant leur activité sur le site de France Médias Monde bénéficient d'un engagement écrit.

Toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumé être un contrat de travail.

Le pigiste est un journaliste rémunéré à la tâche selon un barème qui fait l'objet d'un examen lors de la Négociation Annuelle Obligatoire.

Article I/3.3 Recrutement

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.

Tout recrutement en contrat à durée indéterminée nécessite au moins deux entretiens menés par des personnes différentes. Un représentant de la Direction des Ressources Humaines et de l'encadrement de proximité participent au moins à l'un des entretiens.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement, la Direction encourage, dans la mesure du possible, la présentation d'au moins une candidature féminine sur les postes d'encadrement à pourvoir, tant en interne qu'en externe.

Ces dispositions concernant les procédures de recrutement ne s'appliquent pas aux postes de Direction qui relèvent du choix exclusif de la Direction Générale.

Article I/3.4 Contrat de travail

L'engagement fait l'objet d'un contrat écrit qui établit la relation de travail entre France Médias Monde et le salarié et qui lui est transmis au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant le jour de l'embauche pour un CDI ou un CDD.

Lors de l'embauche, France Médias Monde donne au salarié toutes informations utiles concernant son contrat de travail et les conditions de sa collaboration (fiche de poste, planification, lieu de consultation des textes applicables à l'entreprise...).

Les collaborateurs recrutés en contrat à durée déterminée sont embauchés conformément aux dispositions des articles L. 1242-1 et suivants du Code du travail.

Ce contrat précise prioritairement :

- l'identité des parties ;
- la durée du contrat ;
- la date d'effet du contrat ;
- l'intitulé du (des) texte(s) ou convention(s) applicable(s) et les lieux où ils sont consultables ;
- le lieu de travail ;
- l'emploi et la classification ;
- la durée de la période d'essai ainsi que les délais de prévenance à respecter en cas de rupture de la période d'essai ;
- le cas échéant, la ou les anciennetés reconnues lors de l'embauche (ancienneté entreprise/ancienneté professionnelle/ancienneté entreprise en qualité de journaliste professionnel) ;
- la durée du travail ;
- le temps de travail et ses modalités d'application ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments de la rémunération brute ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance ;

Tout collaborateur doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil et de son domicile principal ;
- justifier des diplômes et/ou expériences professionnelles requis pour la qualification considérée ;
- être reconnu apte à l'emploi auquel il postule lors de la visite médicale d'embauche, dans les délais légaux en vigueur ;
- être en situation régulière au regard de la législation concernant les travailleurs étrangers.

Aucun extrait de casier judiciaire n'est demandé au salarié recruté, à l'exception des fonctions pour lesquelles la législation ou la réglementation l'exige.

Le collaborateur doit faire part à France Médias Monde, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

Toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (rémunération, emploi, classification, temps de travail) fait l'objet d'un avenant écrit et signé. Une modification significative des périodes de travail doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié.

Tout salarié peut consulter son dossier individuel et, à cette occasion, se faire accompagner par un représentant du personnel.

Article I/3.5 Période d'essai

Conformément aux dispositions des articles L. 1221-19 et suivants du Code du travail, les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée peuvent être soumis à une période d'essai d'une durée maximale fixée à :

- deux mois de travail effectif pour les ouvriers et employés ;
- trois mois de travail effectif pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- quatre mois de travail effectif pour les cadres P.T.A et les journalistes.

Cette période d'essai ne pourra pas faire l'objet de renouvellement.

Dans le cas où le contrat à durée indéterminée fait suite à un contrat à durée déterminée sur le même poste ou un poste similaire, les périodes d'activités antérieures sont déduites de la durée de la période d'essai.

Au cours de cette période d'essai, le contrat de travail peut être rompu à tout moment par l'une ou l'autre des parties sous réserve de respecter les délais de prévenance légaux (articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du Code du travail). Cette rupture est notifiée par écrit.

Pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée, le contrat de travail peut prévoir une période d'essai dont la durée, régie par la législation en vigueur (article L. 1242-10 du Code du travail), figure au contrat.

Article I/3.6 Ancienneté dans l'entreprise

Les salariés conservent, à la date d'entrée en vigueur du présent accord d'entreprise, le bénéfice de l'ancienneté (entreprise, audiovisuel public, entreprise en qualité de journaliste) qui leur a été reconnue au sein de France Médias Monde.

Les périodes de collaboration sous contrat de travail à durée déterminée de toute nature effectuées pour l'entreprise sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté à partir de la date de 1^{ère} collaboration et proportionnellement aux périodes d'emploi et au temps de travail effectif de l'intéressé. (Modalités de calcul précisées en Annexe 2).

Lorsque l'ancienneté a été prise en compte pour le calcul d'une indemnité de départ (indemnité de licenciement, rupture conventionnelle, ...), cette ancienneté n'est pas reprise dans l'hypothèse d'un retour dans l'entreprise.

Un tableau récapitulatif des différents éléments de la vie du contrat qui ont une incidence sur la notion d'ancienneté figure en Annexe 3 du présent accord d'entreprise.

Article I/3.7 Droit d'expression et liberté d'expression

Les salariés bénéficient, au sein de France Médias Monde, d'un droit d'expression directe et collectif selon les modalités prévues par les dispositions légales en vigueur. Dans ce cadre, les opinions émises par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement.

Le salarié dispose d'une liberté d'expression ou d'opinion qui peut s'exercer dans l'entreprise comme en dehors de celle-ci.

Les salariés ne peuvent toutefois abuser de cette liberté notamment en tenant des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs à l'intérieur comme en dehors de l'entreprise, ou au nom de celle-ci.

Dans le cadre de l'expression publique de leur opinion, les journalistes respectent la déontologie professionnelle.

Article I/3.8 Exclusivité de collaboration

L'exclusivité de collaboration a pour but de garantir à l'entreprise et aux salariés l'exécution effective et loyale des contrats de travail.

Pour les salariés à temps plein, l'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction d'exercer une activité rémunérée, salariée ou non, ou en concurrence, hors de France Médias Monde.

Pour les salariés occupant un poste à temps partiel, le cumul d'emplois est possible dès lors qu'il ne met pas en cause les intérêts légitimes de l'entreprise. Ces intérêts s'apprécient au regard du poste occupé par le salarié à France Médias Monde en lien avec l'activité extérieure souhaitée (exemple : activité de l'entreprise extérieure qu'elle soit concurrentielle ou non, missions proposées).

Toute demande de collaboration extérieure doit être formulée par écrit et portée à la connaissance de l'entreprise au plus tard 10 jours avant le début de la collaboration souhaitée. Cette demande doit être adressée au directeur concerné et à la Direction des Ressources Humaines.

Tout refus de collaboration extérieure, par l'employeur, doit être motivé dans les 10 jours suivants la réception de la demande écrite. Faute de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée acquise.

Toute absence de déclaration ou fausse déclaration relative à une collaboration extérieure constitue une faute professionnelle pouvant donner lieu à une sanction disciplinaire.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques, sous réserve du respect du principe de discrétion professionnelle.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées dans la mesure où elles ne nuisent pas à la bonne exécution du contrat de travail.

Dans tous les cas, les collaborations extérieures ne doivent pas perturber le bon fonctionnement du service.

La collaboration extérieure ne peut être autorisée qu'hors temps de travail et sera adossée à une demande de congé non rémunéré, sabbatique, de jours de réduction du temps de travail (R.T.T), selon les cas, ce qui exclut l'utilisation des congés payés, repos hebdomadaires et des jours de récupération et, pour les représentants du personnel, hors des heures de délégation dont l'objet est l'exercice du mandat.

Lorsqu'un congé non rémunéré est accordé, le collaborateur concerné reste soumis à une obligation de loyauté et de non concurrence. Il peut cependant formuler une demande de collaboration extérieure qui est acceptée ou refusée selon les modalités précédemment fixées.

Les salariés ayant fait l'objet d'une autorisation de collaboration extérieure s'engagent à respecter les dispositions du Code du travail relatives aux durées maximales de travail ainsi qu'aux temps de repos quotidien et hebdomadaire.

L'autorisation de collaboration extérieure est valable pour une durée maximale d'un an, renouvelable selon la même procédure.

En cas de collaboration à caractère fortuit, le salarié peut exceptionnellement être dispensé de l'autorisation dès lors que cette collaboration ne porte aucun préjudice à l'entreprise.

Ces dispositions sont complétées, pour les journalistes, par les articles 7, 8 et 9 de la C.C.N.T.J. En tout état de cause, le journaliste doit s'assurer que la collaboration envisagée, ne met pas en cause son indépendance et sa crédibilité et n'est pas de nature à concurrencer l'activité de l'entreprise.

En effet, la crédibilité et l'indépendance peuvent être atteintes :

- Lorsqu'il met ses compétences journalistiques ou son image au service d'un intérêt particulier et porte atteinte à son honnêteté professionnelle ;

- Dans l'exercice même de son métier lorsqu'un rapport financier est instauré avec un tiers, ce qui peut entraîner un risque de collusion.

L'appréciation sur l'atteinte à la crédibilité et l'indépendance peut être nuancée en fonction de certains critères :

- L'entité avec laquelle la collaboration est envisagée : entreprise de presse, entreprise, institution, association reconnue d'utilité publique ou non ;
- Collaboration rémunérée ou non ;
- Collaboration médiatisée ou non.

Lorsque le journaliste de France Médias Monde est invité à s'exprimer publiquement en qualité d'expert par l'intermédiaire d'un média extérieur à l'entreprise, il doit dans toute la mesure du possible en informer préalablement le directeur de chaîne.

Le journaliste ne peut dans ce cadre, se réclamer de l'appartenance à France Médias Monde, sans autorisation préalable du directeur de chaîne.

Article I/3.9 Intérêts croisés

Il est interdit à tout salarié de posséder par lui-même, par des ayant-droits, ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec France Médias Monde (ou susceptible de l'être en raison de son activité), des intérêts de nature à compromettre son indépendance, ainsi que d'être lié par contrat avec une telle entreprise, quelles que soient la forme et la nature juridique de ce contrat.

Le salarié est tenu de déclarer par écrit à la Direction Générale de France Médias Monde toute situation le concernant pouvant correspondre au cas ci-dessus pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

Il est interdit d'utiliser le nom de France Médias Monde ou le nom de ses marques pour son propre compte, pour des activités autres que ses activités professionnelles à France Médias Monde, dès lors que celles-ci sont de nature à porter préjudice aux intérêts de l'entreprise (par exemple compromettre la renommée ou l'image de marque).

Article I/3.10 Inventions

Les inventions faites par un salarié de l'entreprise dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail sont régies par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle (articles L. 611-7 et R. 611-1 à R. 611-10 du CPI).

Article I/3.11 Prévention et protection des salariés

France Médias Monde prend toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés dans le cadre de leur activité professionnelle.

Les actions et mesures de prévention et protection des salariés sont notamment détaillées dans le règlement intérieur de France Médias Monde, le document unique d'évaluation des risques professionnels et dans tout accord spécifique qui pourrait être conclu dans ce domaine.

Article I/3.12 Défense des salariés

France Médias Monde prend en charge les coûts de la défense du salarié et, si nécessaire utilise les moyens d'expression appropriés à la défense du salarié lorsqu'il est victime de menaces, outrages, injures, diffamation, agressions physiques ou verbales ou de toute atteinte à la personne dans l'exercice de ses fonctions ou en raison de son appartenance à l'entreprise.

Cette prise en charge s'effectue uniquement lorsque l'auteur de l'infraction présumée est une personne extérieure à l'entreprise.

Les modalités de la prise en charge sont établies d'un commun accord entre le salarié et la Direction de France Médias Monde.

Dans l'hypothèse où un journaliste serait poursuivi pour injure ou diffamation consécutivement à la diffusion d'une de ses productions journalistiques, l'entreprise l'assistera dans la défense de ses intérêts.

Article I/3.13 Utilisations des prestations

Le produit du travail accompli par le salarié dans le cadre de son contrat de travail doit pouvoir être utilisé intégralement par France Médias Monde, par tout mode d'exploitation connu ou inconnu à ce jour, en extrait ou intégralement.

Par conséquent, les salariés cèdent à France Médias Monde, à titre exclusif, l'intégralité des droits nécessaires à l'utilisation des prestations qu'ils accomplissent dans le cadre de leur collaboration, qu'ils aient ou non la qualité d'auteur, notamment de leur participation personnelle à la création d'une œuvre télévisuelle, radiophonique, multimédia ou tout autre activité de l'entreprise, sans préjudice de leur droit moral tel qu'il est reconnu par la loi et les tribunaux.

Sont notamment acquis par France Médias Monde, pour la durée de la propriété littéraire ou artistique et pour tous pays, les droits de représentation, de diffusion, de reproduction et d'exploitation commerciale ou non, des prestations des salariés utilisées dans le cadre des activités de l'entreprise et notamment intégrées dans ses productions ou coproductions.

Les droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salariés sont intégralement rémunérés dans le cadre de leur salaire contractuel.

Concernant les journalistes, un accord spécifique à l'entreprise définit les conditions d'éventuelles exploitations secondaires de leurs prestations.

Article I/3.14 Indépendance

En aucun cas, un salarié ne saurait accepter de recevoir ni solliciter argent, cadeaux, gratifications, voyages, séjours touristiques ou autre faveur ou avantage de quelque nature.

Les voyages de presse sont autorisés lorsqu'ils sont validés par la hiérarchie.

TITRE I/4 – GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les salariés de France Médias Monde constituent la richesse et l'atout principal de l'entreprise et de son succès dans l'accomplissement de ses missions. Leur engagement dans un projet commun, le développement, l'accompagnement, la reconnaissance de leurs compétences et leur fidélisation sont des objectifs majeurs de l'entreprise et sont au cœur de la gestion de parcours professionnels réfléchis, anticipés et préparés pour chacun des collaborateurs.

La gestion des parcours professionnels s'inscrit dans la stratégie globale de l'entreprise en prenant en compte ses besoins, leur évolution mais aussi les changements technologiques, ainsi que les exigences d'un paysage audiovisuel mondial en pleine mutation. Elle répond également aux aspirations professionnelles de chaque salarié et constitue un facteur d'épanouissement et de motivation.

La gestion des parcours professionnels consiste en l'accompagnement et la préparation des salariés aux différentes étapes de leur vie professionnelle au sein de France Médias Monde.

Il apparaît nécessaire de sécuriser le maintien dans l'emploi et développer les parcours professionnels autour de la connaissance et de la reconnaissance des compétences individuelles et collectives des collaborateurs.

La gestion des parcours professionnels individuels et collectifs demande l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : le collaborateur, son encadrement et les partenaires sociaux.

Article I/4.1 La formation professionnelle

Les parties soutiennent la nécessité de mettre en œuvre une véritable démarche de développement des compétences à travers une politique de formation au service des collaborateurs pour développer leurs compétences et qualifications, mais aussi anticiper et accompagner l'évolution et l'adaptation des emplois et les besoins spécifiques de l'entreprise.

Cette démarche doit s'appuyer sur les politiques menées conjointement en matière d'emploi et d'évolution professionnelle afin d'accompagner les collaborateurs tout au long de leur carrière et d'assurer l'adéquation permanente de leurs compétences et de leurs projets professionnels avec les besoins et objectifs de l'entreprise.

La politique de formation de France Médias Monde doit trouver les adéquations nécessaires entre ses besoins et les compétences de ses salariés, et permettre, d'autre part, à chaque salarié de mettre en œuvre son projet professionnel en tenant compte des besoins de l'entreprise et de ses propres souhaits.

A cet effet, les parties signataires entendent utiliser, au bénéfice des salariés de France Médias Monde, les opportunités permettant d'articuler entre eux les différents dispositifs et sources de financement de la formation professionnelle continue.

Le plan de formation accompagne le plan de développement stratégique de l'entreprise. Il est conçu à partir de l'analyse des conséquences des principaux projets des secteurs d'activité en terme de besoins d'acquisition, de renforcement de compétences ou de reconversions professionnelles, à moyen ou long terme. Il doit donc permettre l'adaptation de chacun à son poste de travail ou à son emploi mais aussi viser à aider l'ensemble des salariés à maintenir leur capacité à évoluer dans leur emploi ou dans un nouvel emploi par la sécurisation des parcours professionnels.

Article I/4.2 L'entretien professionnel annuel

L'entretien professionnel est un outil essentiel d'une gestion de carrière équitable et transparente.

Chaque salarié bénéficie, une fois par an, d'un entretien professionnel. Cet entretien est un acte important de la gestion des ressources humaines et constitue un espace de dialogue privilégié entre le salarié et sa hiérarchie. A cet égard, l'encadrement est formé à la conduite de ces entretiens et doit bénéficier des moyens (informations et temps) nécessaires à leur réalisation.

Les objectifs de cet entretien sont :

- De faire un bilan de l'activité sur le poste et des compétences associées, des moyens alloués par l'entreprise, des actions de formation réalisées, ainsi que des attentes de l'entreprise pour la période à venir ; de faire le point sur les missions de l'année passée et de l'année à venir ;
- D'évaluer les besoins de formation ;
- D'échanger sur le parcours et les souhaits d'évolution professionnelle du salarié (mobilité, organisation du travail, ...)
- De débattre des compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi et d'échanger sur ses possibilités d'évolution de carrière (changement de niveau dans la grille de rémunération).

L'entretien est programmé à l'avance pour en permettre la préparation entre le salarié et son responsable hiérarchique. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue et à le motiver.

Le salarié peut solliciter un autre référent que son supérieur hiérarchique pour réaliser cet entretien.

L'entretien est formalisé par un écrit. Le salarié peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit signé des deux parties est remis au salarié. Le cas échéant, le salarié formalise son refus de signature par écrit. L'original est transmis à la Direction des Ressources Humaines.

Lorsque le salarié perçoit une prime sur objectifs contractuelle, la détermination des objectifs, du poids de chaque objectif, des délais ainsi que des moyens et conditions nécessaires mis en œuvre pour l'atteinte de ces objectifs est discutée lors d'un entretien annuel spécifique avec le supérieur hiérarchique. De la même façon, au cours de l'entretien annuel, le bilan est fait sur les objectifs réalisés et les raisons et conditions dans lesquelles, le cas échéant, certains des objectifs n'ont été que partiellement atteints.

La prime sur objectifs est formalisée par un avenant au contrat de travail pour l'année ou la période considérée.

Article I/4.3 Mobilité choisie, parcours d'intégration et accompagnement dans la prise de fonction

Dans le cadre de la construction de parcours professionnels, France Médias Monde privilégie la mobilité interne, permettant à chacun d'évoluer dans son travail. La mobilité interne permet de proposer des perspectives de développement professionnel aux collaborateurs et les différentes étapes de la mobilité interne doivent s'effectuer en toute équité et en toute transparence.

Ces étapes sont les suivantes :

► MOBILITE

- Les postes vacants ou créés sont portés à la connaissance de l'ensemble des salariés par courriel et publication dans l'intranet de l'entreprise. Le délai et la date limite de candidature sont obligatoirement précisés sur la publication ;
- Les salariés postulants sont reçus au cours d'un entretien selon les modalités prévues à l'article I/3.3. (Recrutement) du présent accord d'entreprise. Les candidats non retenus sont informés par la Direction des Ressources Humaines. Ces derniers, sur leur demande, peuvent bénéficier d'un entretien afin d'évoquer les raisons qui ont conduit au refus ;
- Le salarié retenu se voit remettre une lettre d'engagement précisant notamment sa nouvelle affectation, une fiche de poste, son organisation du travail, la durée de l'éventuelle période probatoire, une proposition de rémunération conforme aux dispositions du chapitre concernant la rémunération.

► PRISE DE FONCTION ET PERIODE PROBATOIRE

- La prise de fonction intervient dans un délai raisonnable, concerté entre les deux Directions ou services, sans excéder 2 mois ;
- Lorsqu'une période probatoire est nécessaire, sa durée varie selon le poste occupé initialement et la nouvelle affectation. La période probatoire, définie par les deux parties, est précisée dans l'avenant au contrat de travail. Le collaborateur peut être amené à suivre des formations ;
- La période probatoire ne peut, en tout état de cause, excéder 3 mois. Pour l'accès, pour la première fois, à des fonctions d'encadrement, la période probatoire est de 3 mois. Si le salarié a déjà occupé le poste pendant plus de trois mois, continus ou non, au cours des 12 derniers mois, la période probatoire n'est pas nécessaire ;
- La Direction des Ressources Humaines a pour mission de s'assurer de sa bonne réalisation et d'identifier les éventuelles actions de suivi.

► BILAN

- Un bilan (évaluation de la capacité à occuper le poste et des éventuelles difficultés rencontrées) est réalisé avec le collaborateur, la Direction des Ressources Humaines et le responsable hiérarchique, au plus tard à l'issue de la période probatoire. Ce bilan est formalisé et motivé par écrit ;
- Si de manière exceptionnelle, et après examen approfondi, le bilan n'est pas satisfaisant, le retour sur le poste initial ou, sur demande du salarié, une autre affectation sur un poste équivalent est assurée dans la mesure où un tel poste est disponible ;
- Dans le cas où la période probatoire n'est pas satisfaisante, afin de pourvoir le poste, la Direction peut réenclencher la procédure de mobilité interne et de façon concomitante procéder à une recherche externe ;
- Les éventuelles mesures salariales associées à une mobilité ne peuvent devenir définitives qu'à l'issue de la période probatoire.

Article I/4.4 L'anticipation des évolutions d'emplois

France Médias Monde s'inscrit dans une démarche prospective afin d'anticiper au mieux les évolutions de demain en termes de gestion des salariés et des organisations liées :

- Aux objectifs stratégiques : à ce titre, France Médias Monde doit relever le défi des complémentarités éditoriales entre la radio, la TV et le multimédia tant du point de vue de l'évolution des contenus éditoriaux que de l'évolution des emplois de l'entreprise ;
- Aux mutations économiques et technologiques de notre environnement : dans un paysage audiovisuel mondialisé où la concurrence est exacerbée, France Médias Monde doit relever le défi de la technologie, s'adapter aux évolutions du marché et aux changements structurels de nos emplois pour être toujours plus compétitive ;
- A la gestion des âges au sein de l'entreprise et au maintien dans l'emploi de chacun pour garantir l'adéquation des compétences aux évolutions des emplois ;

Les parties conviennent d'évaluer ensemble la nécessité d'engager une négociation sur les modalités d'une démarche prospective en matière de veille, de diagnostic et d'actions à déployer.

Article I/4.5 Actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La parité constitue un axe fort, distinct des questions de diversité. France Médias Monde s'attache à l'évolution des pratiques et des mentalités au quotidien afin d'atteindre l'objectif d'égal traitement des hommes et des femmes sur tous les aspects de la vie professionnelle et ce de manière durable à travers la réduction des disparités salariales hommes / femmes, la promotion de la mixité dans l'emploi et le recrutement, la neutralisation des effets des absences liées à la maternité dans l'évolution professionnelle et salariale des intéressées, etc.

Les démarches en matière de promotion de l'égalité hommes/ femmes peuvent le cas échéant faire l'objet d'accords collectifs spécifiques.

Article I/4.6 La diversité

France Médias Monde est une entreprise par nature diverse et ouverte sur le monde, c'est pourquoi la diversité s'inscrit naturellement comme un engagement fort de l'entreprise. Les parties réaffirment leur volonté de bâtir une véritable politique Diversité au niveau de l'entreprise qui irait au-delà des obligations légales dans une démarche pro active et qui constituerait un projet d'entreprise fédérateur. La responsabilité sociale de l'entreprise, la promotion de la diversité et la lutte contre toutes formes de discrimination constituent des principes qui guident l'ensemble des actions entreprises par France Médias Monde.

Le présent accord d'entreprise affirme la nécessité de renforcer les mesures en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, et de l'emploi des jeunes et des seniors.

Article I/4.6.1 - Actions en faveur des travailleurs handicapés

France Médias Monde souhaite développer les actions menées en faveur de l'emploi des collaborateurs handicapés, composante majeure de sa politique d'égalité des chances et de non-discrimination. L'entreprise s'engage dans une politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés qui sera formalisée à travers un accord ou un plan d'actions dans le respect de la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Article I/4.6.2 - Actions en faveur des jeunes et des salariés en seconde partie de carrière

Le présent accord d'entreprise affirme la nécessité de renforcer les mesures en faveur des salariés Seniors. France Médias Monde adopte une gestion active des âges en termes de parcours professionnel, de transmission des savoirs et d'aménagement des fins de carrière. L'ensemble de ces actions est défini dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur ainsi que des dispositions prises dans le cadre de l'accord d'entreprise concernant le contrat de génération.

TITRE I/5 – COUVERTURE SOCIALE

Article I/5.1 Dispositions générales

Les absences résultant de maladies ou d'accidents non reconnus comme accidents de travail ou maladies professionnelles par la CPAM (c'est-à-dire non professionnels), de maternité, d'adoption ou de paternité, d'accident du travail ou de trajet constituent une suspension du contrat de travail.

Toute absence liée à une maladie ou accident non professionnels, un accident du travail ou de trajet, doit faire l'objet d'une information auprès du chef de service ou du service de planification dans les plus brefs délais.

Le salarié doit adresser à la D.R.H de France Médias Monde et à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) un arrêt de travail établi par un médecin dans les 48 heures suivant le début de l'absence, conformément au modèle prescrit par la CPAM. Il en va de même pour toute prolongation de son incapacité de travail. Chaque prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat médical qui doit être transmis à France Médias Monde et à la CPAM dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Toute absence liée à un congé maternité, paternité ou d'adoption doit faire l'objet d'une information préalable de France Médias Monde et être ensuite justifiée par la communication d'un certificat de naissance ou d'adoption.

La non production des certificats visés ci-dessus ou le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré, entraîne la perte des avantages particuliers prévus par le présent texte sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Article I/5.2 Examens médicaux

Les salariés bénéficient des examens médicaux obligatoires prévus par la législation (visites d'embauche, visites périodiques, visites de reprise du travail et examens complémentaires). Ils sont tenus de se présenter à ces examens conformément aux convocations qui leur sont adressées.

Tout salarié nouvellement embauché fait l'objet d'un examen médical au plus tard avant la fin de la période d'essai. Si le poste concerné est soumis à une surveillance médicale renforcée prévue par l'article R. 4624-10 du Code du travail, la visite médicale a lieu avant l'embauche. Cette mesure concerne notamment les travailleurs de nuit ou en alternance de jour et de nuit, les salariés en horaires décalés ou travail posté, les travailleurs handicapés (déclarés auprès de l'employeur), les salariées enceintes ou allaitant (dont l'employeur en est informé), les salariés exécutant des missions répétées à l'étranger ainsi que les travailleurs exposés à des agents biologiques.

L'employeur, en concertation avec le cabinet médical et en lien avec les représentants du personnel, étudie et met en place toute action de médecine préventive adaptée à des conditions de travail particulières.

Ainsi, lorsque des salariés de France Médias Monde partent en mission professionnelle dans les pays qui exigent des précautions spécifiques sur le plan médical, ils doivent se conformer à la procédure médicale adaptée mise en œuvre et qui apparaît également dans le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels de l'entreprise.

Lorsque des salariés reviennent d'une mission en zone dangereuse, ils peuvent bénéficier, à leur demande, d'une écoute psychologique.

Article I/5.3 Subrogation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels, maternité, adoption, paternité

Le salarié bénéficie du maintien de sa rémunération nette contractuelle par subrogation.

La subrogation permet au salarié bénéficiaire des prestations de la CPAM de ne pas supporter les différés d'indemnisation, alors qu'il est en arrêt de travail, et à l'entreprise de percevoir directement les indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans tous les cas de maintien de salaire.

L'entreprise se réserve la possibilité de suspendre la subrogation dans le cas où le salarié n'adresserait pas les documents qui permettent à l'employeur de récupérer les sommes avancées auprès de la CPAM.

Toute diminution du montant des indemnités journalières décidées par la CPAM en raison d'un manquement du salarié (ex : retards ou omissions répétés, non justifiés, dans l'envoi des arrêts maladie à la CPAM) n'est pas compensée par l'entreprise. Le montant de la rémunération subrogée tiendra compte de la diminution des indemnités journalières décidée par la CPAM.

Article I/5.4 Maladie et accidents non professionnels

Le salarié en arrêt de travail par suite de maladie ou d'accident non professionnels bénéficie du maintien de sa rémunération nette contractuelle, dans les conditions suivantes :

Pendant la période d'essai :

- Pour une période d'essai d'une durée de 2 ou 3 mois, le salarié justifiant d'une semaine de présence dans l'entreprise bénéficie du maintien de sa rémunération nette contractuelle dès le premier jour d'absence, pour une durée de 30 jours ;
- Pour une période d'essai de 4 mois, le salarié justifiant de deux semaines de présence dans l'entreprise bénéficie du maintien de sa rémunération nette contractuelle dès le premier jour d'absence, pour une durée de 30 jours.

Dans les deux cas, la période d'essai est prolongée de la durée de l'absence.

Hors période d'essai, le salarié perçoit de l'employeur, à compter du 1^{er} jour d'arrêt et dans la limite de 90 jours, un complément aux prestations en espèces versées par la CPAM permettant le maintien de sa rémunération nette contractuelle. L'indemnisation s'apprécie, pour chaque nouvel arrêt, sur une période de 12 mois consécutifs.

A compter du 91^{ème} jour d'arrêt, il est fait application des dispositions prévues à l'article I/5.10 (Arrêt maladie de longue durée).

Le bénéfice de ces dispositions est subordonné au versement des indemnités journalières par la CPAM et au respect par le salarié des dispositions des articles I/5.1 (Dispositions générales) et I/5.3 (Subrogation en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnels, maternité, adoption, paternité).

Les cures thermales, prises en charge par la sécurité sociale dans des établissements agréés, ouvrent droit aux mêmes conditions d'indemnisation que celles prévues pour la maladie simple et sont prises en compte dans la durée de celle-ci.

Article I/5.5 Maternité

Le congé de maternité est accordé conformément aux articles L. 1225-1 et suivants du Code du travail. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Dès que la Direction des Ressources Humaines de France Médias Monde est informée de la déclaration de grossesse, elle remet à la collaboratrice les informations relatives à ses droits pendant la maternité.

Le congé de maternité peut être prolongé dans les cas prévus aux articles L. 1225-21 à L. 1225-23 du Code du travail attesté par un certificat médical (arrêt pathologique résultant de la grossesse, accouchement prématuré, hospitalisation de l'enfant).

La salariée en congé de maternité continue à percevoir l'intégralité de sa rémunération contractuelle nette, y compris pendant le congé d'allaitement pouvant prolonger le congé de maternité. Les congés pathologiques sont traités de la même façon.

A partir du troisième mois de grossesse, la durée hebdomadaire du travail est réduite d'une heure par jour de travail et de deux heures par jour de travail à compter du sixième mois de grossesse. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée, sous réserve des nécessités de service, ou de la Direction, lorsque cela pose des difficultés d'organisation. Dans cette hypothèse, la semaine de travail est réduite de l'équivalent d'une demi-journée de travail à compter du troisième mois de grossesse et de l'équivalent d'une journée de travail à compter du sixième mois de grossesse.

Pour les collaboratrices soumises à un cycle de travail particulier, ces modalités d'organisation peuvent faire l'objet d'une adaptation.

Pour les collaboratrices travaillant à temps partiel, la réduction horaire journalière visée ci-dessus est calculée proportionnellement à leur temps de travail.

A compter de la fin du troisième mois de grossesse et jusqu'à la fin du cinquième mois suivant l'accouchement, la salariée travaillant de nuit est prioritaire sur les postes de jour ouverts à la mobilité.

Sur présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, un congé supplémentaire rémunéré de quatre semaines pour allaitement peut être accordé à l'issue du congé de maternité.

Article I/5.6 Congé de paternité

Le congé de paternité est accordé conformément à l'article L. 1225-35 du Code du travail.

Le salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier d'un congé de paternité dans la mesure où il informe la Direction des Ressources Humaines au moins un mois avant le 1^{er} jour de la période au cours de laquelle il entend prendre son congé. Il doit fournir un justificatif de naissance (extrait de naissance ou copie du livret de famille).

Pour la naissance d'un enfant, la durée du congé est fixée à 11 jours calendaires. Elle est portée à 21 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé n'est pas fractionnable et doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance. Toutefois, ce congé peut être reporté, dans les conditions fixées à l'article D. 1225-8 du Code du travail, en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère. Il est cumulable avec le congé de naissance prévu aux articles II/6.4 et III/3.5.4 (Congés pour événements familiaux) du présent accord.

Article I/5.7 Congé d'adoption

Le congé d'adoption est accordé conformément aux articles L. 1225-37 et suivants du Code du travail.

Tout salarié peut bénéficier de ce congé quelle que soit son ancienneté dans l'entreprise. Il en informe France Médias Monde par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 15 jours avant son 1^{er} jour d'absence et sous réserve de la production d'un justificatif (copie du livret de famille, jugement d'adoption, etc.).

Le salarié doit préciser, dans ce courrier, la date à laquelle il entend prendre ledit congé et la date à laquelle celui-ci prendra fin. La date de début de congé doit correspondre à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer ou bien à la semaine précédant cette arrivée.

La durée du congé d'adoption est égale à la durée du congé maternité postnatal soit 10 semaines dans le cas d'une adoption simple, 18 semaines pour une adoption portant à trois le nombre d'enfants à charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

En cas d'adoption par un couple de parents salariés, le congé ne peut être accordé qu'à l'un des deux. Pour en bénéficier, le salarié de France Médias Monde doit présenter une attestation de la part de l'employeur du second parent indiquant que celui-ci a renoncé à son droit.

Lorsqu'il est partagé entre les deux parents, le congé d'adoption peut être augmenté de 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, de 21 jours.

La durée du congé peut alors être partagée en deux périodes dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours. Ces congés, non fractionnables, peuvent être pris simultanément. Ces dispositions s'appliquent sous réserve d'une attestation fournie par l'employeur du second parent indiquant la durée du congé à laquelle celui-ci a renoncé afin de le partager.

Article I/5.8 Congé parental d'éducation

Un congé parental d'éducation peut être accordé à tout salarié père ou mère, à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions fixées aux articles L. 1225-47 et suivants du Code du travail.

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

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

Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père ou à la mère ainsi qu'aux adoptants.

Article I/5.9 Accidents du travail ou de trajet et maladies professionnelles

Dans ce cadre, tout salarié bénéficie du maintien de sa rémunération nette contractuelle par subrogation, dans la limite de deux ans, puis de la moitié de celle-ci dans la limite d'un an ou de la durée de son contrat de travail.

Sont incluses dans cette rémunération les prestations journalières allouées au titre du régime général de la CPAM et des régimes de prévoyance et/ou de frais de santé.

Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le salarié intéressé conserve la différence entre ces deux montants dans la limite du salaire net contractuel à temps plein.

L'entreprise prend en charge, dans les mêmes conditions, les maladies d'origine professionnelle ne figurant pas aux tableaux de l'assurance maladie mais reconnues comme telles conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En cas d'incapacité permanente partielle telle qu'elle est reconnue par l'assurance maladie, le salarié a droit à une priorité de reclassement dans une fonction compatible avec son état physique, assortie d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait dans la fonction antérieure.

Article I/5.10 Arrêt maladie de longue durée

L'accord de prévoyance souscrit par France Médias Monde prévoit les dispositions concernant la prise en charge des arrêts maladie de longue durée.

Article I/5.11 Situation du salarié à l'issue d'absences rémunérées pour accidents du travail ou de trajet ou maladies professionnelles

A l'expiration des périodes d'absences rémunérées par l'employeur en cas d'accidents du travail, de trajet ou de maladie professionnelle, le salarié est, après avis du médecin du travail :

- réintégré prioritairement dans son poste d'origine ou à défaut dans un emploi de niveau au moins équivalent correspondant à ses qualifications ;
- autorisé à travailler à temps partiel. Il perçoit alors la rémunération correspondant à son temps de travail, sans préjudice des éventuelles indemnités ou rentes versées par la CPAM et des indemnités et rentes versées par l'organisme de prévoyance, dans la limite de la moyenne des salaires nets qu'il a perçus dans les douze mois qui précèdent l'avis d'arrêt de travail initial ;
- reclassé après, le cas échéant, formation dans un autre emploi compatible avec son état physique, avec une rémunération au moins équivalente et maintien de tous ses droits liés à l'ancienneté ;
- licencié, le cas échéant, après consultation de la commission tripartite dans les conditions prévues à l'article I/2.15 (Commission tripartite) du présent accord d'entreprise.

Article I/5.12 Couverture des frais de santé

France Médias Monde souscrit un contrat couvrant les frais de santé. Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié selon les dispositions prévues dans le cadre d'un accord spécifique.

Article I/5.13 Organisme de prévoyance

France Médias Monde souscrit un contrat de prévoyance.

Article I/5.14 Risques exceptionnels

Compte tenu de l'exposition possible de certains salariés, dans l'exercice de leurs missions, à des risques qualifiés d'exceptionnels (tels que zones d'émeutes, guerre civile, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous marins, spéléologiques ou haute montagne, voyages vers les contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes à l'exclusion de tous autres risques), France Médias Monde souscrit un contrat d'assurance permettant de couvrir le rapatriement, l'invalidité ou le décès du salarié. Ces garanties ne sauraient être inférieures à celles prévues à l'article 39 de la C.C.N.T.J.

Article I/5.15 Régime de retraite

Les salariés bénéficient des régimes de retraite suivants :

- régime général de la sécurité sociale ;
- régime de retraite complémentaire.

TITRE I/6 – DISCIPLINE

Article I/6.1 Définition de la sanction

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par la Direction Générale ou la Direction des Ressources Humaines à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

Toute sanction disciplinaire mentionnée au dossier du salarié ouvre droit aux garanties prévues ci après.

Ne pourra être retenu comme un agissement fautif le fait pour un salarié de refuser d'exécuter un ordre abusif enfreignant les dispositions légales, conventionnelles ou du règlement intérieur en vigueur.

De même, sauf abus, l'exercice du droit syndical ou des activités syndicales, du droit de grève, les opinions émises dans le cadre de la liberté d'expression, l'exercice du droit de retrait ou encore des faits relevant de la vie personnelle du salarié ne peuvent faire l'objet de sanctions disciplinaires. Il est également rappelé qu'à l'exception de la mise à pied disciplinaire, les amendes ou sanctions pécuniaires sont interdites.

Par ailleurs, un même fait ne saurait justifier successivement deux mesures disciplinaires.

Conformément aux dispositions légales, aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation ou identité sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son prénom ou nom de famille, ou en raison de son état de santé ou de son handicap. De même aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de ses convictions philosophiques, ou pour avoir été victime ou témoin de harcèlement moral ou sexuel.

Article I/6.2 Echelle des sanctions

Les sanctions disciplinaires applicables sont les suivantes :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied avec privation en tout ou partie du salaire, pour une durée ne pouvant excéder 15 jours ;
- le licenciement, selon la qualification de la faute, avec ou sans préavis et avec ou sans l'indemnité prévue à l'article I/7.3 (Licenciement) du présent texte.

Le choix de la sanction disciplinaire est déterminé selon la gravité de la faute sans que l'ordre d'énumération ci-dessus ne constitue un impératif.

Les sanctions disciplinaires notifiées aux salariés sont confidentielles et ne font l'objet d'aucune publicité quelle qu'elle soit.

Article I/6.3 Procédure disciplinaire

Pour la suite du présent chapitre, on entend par « par écrit » un courrier écrit, soit envoyé en lettre recommandée avec accusé de réception, soit remis en main propre contre décharge.

Par ailleurs, lors de l'envoi de ces courriers, les délais de convocation courent à compter du jour de première présentation du courrier recommandé avec accusé de réception ou à compter de sa remise en main propre.

Article I/6.3.1 Procédure applicable à l'avertissement

Lorsque la sanction envisagée est un avertissement, elle peut être mise en œuvre par le responsable hiérarchique du salarié.

Dans ce cas, le salarié est reçu par son responsable hiérarchique et le Directeur des Ressources Humaines ou son représentant.

Le salarié peut être accompagné par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Lors de l'entretien, le salarié est informé des griefs retenus à son encontre et donne ses explications. A l'issue du rendez-vous, si l'avertissement est toujours envisagé, celui-ci est motivé et notifié par écrit au salarié par le Directeur des Ressources Humaines, avec copie adressée au supérieur hiérarchique du salarié dans un délai maximum de deux mois suivant le jour où le Directeur des Ressources Humaines a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif.

Article I/6.3.2 Procédure applicable aux autres sanctions disciplinaires

Pour toute autre sanction la Direction est tenue d'engager au plus tard dans les deux mois qui suivent le jour où la Direction Générale ou la Direction des Ressources Humaines a eu connaissance des faits, la procédure disciplinaire suivante prévue ci-après.

Article I/6.3.2.1 Entretien préalable

Le salarié est convoqué à un entretien.

La convocation doit :

- être écrite ;
- déterminer la date (au plus tôt 5 jours ouvrables après la première présentation de la lettre de convocation), l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler que l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise ;
- indiquer que la Direction envisage une sanction disciplinaire pouvant aller, s'il y a lieu, jusqu'au licenciement ;
- être soit adressée par écrit soit remise en main propre dans un délai maximum de deux mois suivant le jour où la Direction Générale ou la Direction des Ressources Humaines a eu connaissance du fait qu'elle estime être fautif.

La Direction est représentée au maximum par deux membres.

Au cours de l'entretien, la Direction indique les motifs qui l'amènent à envisager une sanction et recueille les explications du salarié.

Article I/6.3.2.2 Issue de l'entretien

Si la Direction décide de ne pas prononcer de sanction, elle notifie sa décision par écrit au plus tard dans le délai d'un mois suivant le jour de l'entretien et, au plus tôt, passé un délai de deux jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien.

Si la Direction décide de prononcer un avertissement, elle motive et notifie sa décision par écrit au plus tard dans le délai d'un mois suivant le jour de l'entretien et, au plus tôt, passé un délai de deux jours ouvrables après le jour fixé pour l'entretien.

Si la Direction envisage une sanction autre que l'avertissement, le salarié est informé par écrit de sa faculté de bénéficier, au choix, soit d'un second entretien, soit de réunir une commission de conciliation. Le choix de l'un est exclusif de l'autre et doit être formulé par écrit auprès de la Direction

des Ressources Humaines, dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la remise ou de l'envoi de l'écrit par lequel la Direction informe le salarié qu'elle envisage une sanction autre que l'avertissement.

A défaut de réponse de l'intéressé dans le délai de 5 jours ouvrables ou s'il ne souhaite pas bénéficier d'un second entretien ou de la saisine de la commission de conciliation, la Direction peut sanctionner le salarié.

La décision prise par la Direction doit faire l'objet d'une notification écrite et motivée par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai d'un mois suivant le jour de l'entretien préalable et, au plus tôt, à l'issue du délai de 5 jours ouvrables visés ci-dessus.

Si le salarié souhaite bénéficier d'un second entretien :

La Direction des Ressources Humaines convoque alors le salarié à un second entretien dans les mêmes formes que le premier. Cette convocation rappelle à l'intéressé qu'il dispose de la faculté de se faire assister au plus de trois personnes de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, dont au moins deux sont obligatoirement des représentants du personnel.

Le salarié et les personnes qui éventuellement l'assistent peuvent demander à consulter les éléments du dossier dans les bureaux de la D.R.H et en présence d'un représentant de la Direction.

La Direction peut être représentée au maximum par trois membres dont au moins un journaliste si le salarié concerné est journaliste. Elle indique les motifs qui l'amènent à envisager une sanction, recueille les explications du salarié et tout complément d'information recueilli par les représentants du personnel.

Si le salarié souhaite réunir la commission de conciliation :

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise peut désigner un membre pour participer à la commission de conciliation, soit parmi ses élus délégués du personnel, soit parmi ses délégués syndicaux. La Direction peut être représentée, au maximum, par un nombre de membres égal à celui des membres désignés par les organisations syndicales représentatives.

Les membres de la commission sont réunis par la Direction des Ressources Humaines au plus tôt dans un délai de 5 jours ouvrables et au plus tard dans les 30 jours ouvrables suivant la date d'envoi de la convocation devant la commission de conciliation.

Un compte rendu de cette commission est établi par la Direction des Ressources Humaines et précise notamment les positions de chacun des membres y ayant participé. Ce compte rendu est envoyé à tous les participants de la commission qui peuvent adresser leurs éventuelles remarques par écrit à la Direction des Ressources Humaines.

A l'issue de la procédure prévue ci-dessus, qu'il s'agisse d'un second entretien ou de la réunion de la commission de conciliation, si la Direction décide de prononcer une sanction, elle doit la motiver et la notifier par lettre recommandée avec accusé de réception dans le mois suivant le jour de ce second entretien ou de la tenue de la commission de conciliation et, au plus tôt, deux jours ouvrables après cette date.

Article I/6.4 Mise à pied conservatoire

Si les faits reprochés au salarié paraissent d'une gravité telle qu'ils rendent impossible son maintien dans l'entreprise, la Direction peut prononcer une mise à pied dans l'attente de la sanction à intervenir. Cette mise à pied conservatoire peut être formulée oralement puis confirmée dans les plus brefs délais dans la lettre de convocation à l'entretien préalable à une éventuelle sanction ; elle est suivie de la procédure disciplinaire prévue aux articles ci-dessus. Le salarié est alors dispensé d'exécuter son travail en attendant qu'il soit statué sur la suite à donner aux faits qui lui sont reprochés.

Pendant cette période, le salarié perçoit sa rémunération.

Article I/6.5 Prescription

Les délais de prescription en matière disciplinaire sont ceux fixés par les dispositions légales en vigueur à la date de la sanction. A ce jour, les délais de prescription sont les suivants :

Prescription des faits fautifs

Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où la Direction Générale ou la Direction des Ressources Humaines en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu, dans le même délai, à la mise en place d'une enquête en cas de supposé harcèlement, moral ou sexuel, ou à l'exercice de poursuites pénales.

Il résulte de ces dispositions que l'ouverture d'une enquête ou l'existence de poursuites pénales suspend le délai de prescription de deux mois.

Prescription des sanctions

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Les sanctions disciplinaires notifiées au salarié sont supprimées de son dossier après un délai de 3 ans.

TITRE I/7 – CESSATION D'ACTIVITE

Article I/7.1 Définition

La cessation d'activité résulte :

- du départ à la retraite à l'initiative du salarié ;
- de la mise à la retraite à l'initiative de France Médias Monde ;
- de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'une ou l'autre des parties ;
- du licenciement ;
- de la démission ;
- de la rupture conventionnelle ;
- de la mise en œuvre de la clause de conscience ou de cession pour les journalistes.

Article I/7.2 Retraite

Article I/7.2.1 Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié ayant atteint l'âge fixé par la législation en vigueur peut décider de partir en retraite en demandant la liquidation de sa pension vieillesse et en respectant le préavis prévu à l'article I/7.7 (Préavis) du présent texte. Le départ s'effectue dans les conditions légales et réglementaires en vigueur à la date du départ à la retraite.

Article I/7.2.2 Mise à la retraite du salarié

France Médias Monde peut mettre un salarié à la retraite dans les conditions légales et réglementaires en vigueur à la date de la mise à la retraite.

Article I/7.2.3 Indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite

Le salarié partant ou mis à la retraite perçoit une indemnité complémentaire aux indemnités légales, respectivement prévues aux articles L. 1237-9 et 1237-7 du Code du travail, correspondant à :

- 1 mois de salaire après 1 an d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté.

L'ancienneté prise en compte est celle définie à l'article I/3.6 (Ancienneté dans l'entreprise) du présent texte. La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon le calcul le plus avantageux pour le salarié, la moyenne des rémunérations brutes (temps plein et tout élément variable de paie compris) perçues au cours des douze mois précédant le mois de départ ou au cours des trois mois précédant le mois de départ. Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel, versées au salarié pendant cette période, ne sont prises en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion de la période pour laquelle elles sont dues.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale ou en cas d'arrêt maladie rémunéré à demi-traitement ou non rémunéré, la rémunération prise en compte est la rémunération contractuelle que le salarié aurait perçue s'il avait exercé ses fonctions à plein temps.

Lorsque le montant annuel des retraites, attesté par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, est inférieur à 60 % de la rémunération des douze derniers mois du salarié, celui-ci perçoit une indemnité compensatrice égale à 50 % des indemnités qu'il a perçues à l'occasion de son départ ou de sa mise à la retraite. La Direction pourra proposer des modalités de départ spécifiques dans les cas où le

montant annuel de la pension de retraite, attesté par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, est particulièrement faible.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le départ intervient avant l'âge légal de la retraite, sauf si ce départ résulte d'une inaptitude physique totale reconnue par la sécurité sociale ou si le salarié est reconnu travailleur handicapé et bénéficie à ce titre d'une retraite anticipée.

Article I/7.3 Licenciement

France Médias Monde peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions fixées aux articles L. 1231-1 et suivants du Code du travail.

Les salariés dont le contrat de travail est rompu pour un motif économique bénéficient d'une priorité de réembauche durant un délai de 12 mois dans l'entreprise à compter de la date de rupture de leur contrat, à condition d'en faire la demande au cours de ce même délai.

A l'exception de la faute grave ou lourde, tout salarié non journaliste perçoit, en cas de licenciement prononcé par France Médias Monde, une indemnité de licenciement selon les modalités suivantes :

- 1 mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise pour une ancienneté comprise entre 1 et 12 ans ;
- $\frac{3}{4}$ de mois de salaire par année d'ancienneté entre 12 et 20 ans d'ancienneté ;
- $\frac{1}{2}$ mois de salaire par année d'ancienneté entre 20 et 30 ans d'ancienneté ;
- $\frac{1}{4}$ de mois de salaire au-delà de 30 ans d'ancienneté.

L'ancienneté est celle visée à l'article I/3.6 (Ancienneté dans l'entreprise) du présent texte.

Les fractions d'année donnent lieu à l'attribution d'une fraction d'indemnité calculée comme ci-dessus pour l'année considérée, et réduite au prorata du nombre de mois entiers travaillés.

L'indemnité de licenciement ne peut excéder 24 mois de salaire brut. En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, l'indemnité n'est pas plafonnée. En tout état de cause cette indemnité ne peut être inférieure au montant prévu par les dispositions légales.

Tout salarié journaliste perçoit, en cas de licenciement prononcé par France Médias Monde une indemnité de licenciement conformément à l'article L. 7112-3 du Code du travail, soit un mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté, dans la limite de 15 mois. Conformément à l'article L. 7112-4 du Code du travail, lorsque l'ancienneté entreprise excède 15 années, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon le calcul le plus avantageux pour le salarié, la moyenne des rémunérations brutes (tout élément variable de paie compris) perçues au cours des douze mois précédant le mois de départ ou au cours des trois mois précédant le mois de départ. Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel, versées au salarié pendant cette période, ne sont prises en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion de la période pour laquelle elles sont dues.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou d'arrêt maladie rémunéré à demi-traitement ou non rémunéré, la rémunération prise en compte est celle que le salarié aurait perçue s'il avait exercé ses fonctions à plein temps.

Article I/7.4 Démission

Tout salarié qui désire quitter France Médias Monde doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis prévu à l'article I/7.7 (Préavis) du présent texte.

Article I/7.5 Rupture conventionnelle

France Médias Monde et le salarié peuvent convenir en commun de mettre fin au contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail. Le montant minimum de l'indemnité versée en cas de rupture conventionnelle est équivalent à celui de l'indemnité légale de licenciement, conformément à l'article L. 1237-13 du Code du travail, et n'est pas calculé sur la base des indemnités prévues à l'article I/7.3 (Licenciement) du présent texte.

Article I/7.6 Clause de conscience ou de cession des journalistes

Le journaliste peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail en cas de :

- cession de l'entreprise,
- cessation de la publication pour quelque cause que ce soit,
- changement notable dans le caractère ou l'orientation de l'entreprise si ce changement crée pour le journaliste une situation de nature à porter atteinte son honneur, à sa réputation ou d'une manière générale à ses intérêts moraux.

Pour ces trois cas de rupture du contrat de travail, le journaliste n'est pas tenu de respecter un préavis et il perçoit l'indemnité prévue à l'article L. 7112-3 du Code du travail.

Article I/7.7 Préavis

En cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié, la durée du préavis est fixée à :

- un mois pour les salariés non cadres ;
- un mois pour les journalistes ;
- trois mois pour les salariés cadres.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, la durée du préavis est fixée à :

- deux mois pour les salariés non cadres ;
- trois mois pour les salariés cadres et les journalistes.

Pendant la période de préavis, lorsque la rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi (hors cas de mise à la retraite) pendant 50 heures (ou 7 jours) par mois. Le salarié peut, en accord avec France Médias Monde, grouper ces heures en journées ou demi-journées. Ces autorisations d'absence sont rémunérées. La prise de ces heures est fixée d'un commun accord entre le responsable hiérarchique et le salarié. A défaut d'accord, elle est fixée pour moitié à l'initiative du responsable hiérarchique et pour moitié à l'initiative du salarié. Le salarié ne peut plus se prévaloir de ces dispositions dès lors qu'il a trouvé un nouvel emploi.

France Médias Monde peut décider de dispenser le salarié de l'exécution totale ou partielle de son préavis. Le cas échéant, le salarié perçoit, conformément aux dispositions légales en vigueur, une indemnité compensatrice qui n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis.

Quelle que soit la partie à l'origine de la rupture, le salarié peut demander à ne pas exécuter son préavis, pour tout ou partie. Si France Médias Monde l'accepte, aucune rémunération n'est due au salarié pour la partie non exécutée du préavis.

La rupture du contrat de travail pour faute grave ou lourde est exclusive de tout préavis.

LIVRE 2 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS (P.T.A)

TITRE II.1 – EMPLOIS, CLASSIFICATION, REMUNERATION

Article II/1.1 Nomenclature des emplois

Les emplois des personnels techniques et administratifs de l'entreprise, hors ceux des cadres dirigeants, sont répertoriés au sein de l'Annexe 4 (Nomenclature des emplois P.T.A) 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'emplois, permettant une gestion commune des ressources humaines qui occupent cet emploi, indépendante 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 personnels administratifs et technique est structurée en 8 filières regroupant les emplois de référence (par ordre alphabétique) : Développement / Marketing / Vente, Encadrement, Gestion, Logistique, Marketing / Communication, Production, Santé, Technique. Cette nomenclature ainsi que les missions des emplois associés, la formation et/ou l'expérience requise, figurent en Annexe 4 du présent accord d'entreprise.

Article II/1.2 Classification

Le présent accord met en place un système de classification des emplois dans lequel le personnel est réparti selon les catégories suivantes : non cadres, cadres, cadres dirigeants.

La classification a pour objectif de définir et de hiérarchiser les différents emplois de l'entreprise. Le positionnement des emplois dans l'échelle de la classification s'effectue sur une échelle comportant 12 groupes, hors cadres dirigeants.

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

- Non cadres : groupes 1, 2a, 2b, 2c, 3a, 3b, 4a ;
- Cadres : groupes 2d, 3c, 3d, 4b et au-delà ;
- Cadres dirigeants : hors grille.

Le positionnement des emplois de la nomenclature dans la classification figure en Annexe 5 du présent accord d'entreprise.

Article II/1.3 Rémunération

Article II/1.3.1 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 II/3.2 (Eléments du salaire brut mensuel)) 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 II/1.3.2 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, calculée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise, est de 1 % par année de présence dans la limite de 35 ans. Elle est calculée sur la base du salaire minimal du 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 collaborateur dans son groupe de classification.

Le taux horaire est déterminé sur la base du salaire mensuel brut ainsi défini.

Lorsque le salarié doit bénéficier d'une augmentation de sa prime d'ancienneté au cours de l'année N, celle-ci lui est attribuée dès le 1^{er} janvier de l'année N ; la revalorisation de la prime est versée dès la paie du mois de janvier.

Les personnels techniques et administratifs de France 24 et les salariés de RFI et MCD régis par le « protocole V » ne bénéficient pas à ce jour d'une prime d'ancienneté.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu que le versement de la prime d'ancienneté, pour ces personnels, n'entrera en vigueur qu'à la date de signature de l'accord. Ainsi, un compteur d'ancienneté spécifique servant au calcul de cette prime d'ancienneté est créé. Il est nul à la date de la signature de l'accord.

Pour ce qui concerne les autres droits attachés à l'ancienneté, les salariés conservent le bénéfice de l'ancienneté entreprise acquise à la date de signature du présent accord.

Article II/1.3.3 Primes

Outres les éléments variables précisés dans le Titre II.2 (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 8 (Primes annuelles et primes mensuelles rémunérant forfaitairement des heures ou des contraintes liées à l'activité). Les primes relevant de l'Annexe 8 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 9), 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 II/1.3.4 Prime sur objectifs

Une prime sur objectifs annuelle peut être associée à certains emplois de la nomenclature. Cette prime est fixée sur la base de critères objectifs et associée à l'atteinte d'objectifs par le salarié, pour autant qu'il ait eu à sa disposition les moyens nécessaires à l'atteinte de ces objectifs.

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 au 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 II/1.3.5 Evolution des rémunérations

La rémunération des salariés peut évoluer sous l'effet d'une augmentation générale. Dans ce cas, les salaires annuels bruts garantis des groupes de classification concernés sont 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 II/1.3.5.1 (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 II/1.3.5.1 (Mesure salariale individuelle annuelle) ou dans le cadre des articles II/1.3.5.2 (Mesure salariale individuelle dans le cadre d'une mobilité) et II/1.3.6 (Négociation annuelle obligatoire sur les salaires) est susceptible d'entraîner un passage au sous-groupe de classification supérieur.

Article II/1.3.5.1 Mesure salariale individuelle annuelle

Dans ce cadre, les salariés peuvent bénéficier :

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

Article II/1.3.5.2 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 salarié 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 salarié 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 salaire annuel brut minimal garanti du nouveau groupe de classification. Il bénéficie d'une promotion d'une valeur de 7 % au moins de son salaire mensuel brut de base. 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.

Article II/1.3.6 Négociation annuelle obligatoire sur les salaires

Dans la 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, la revalorisation possible des barèmes intermittents, 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 et délégués syndicaux afin de recueillir leurs propositions concernant les salariés positionnés sur les groupes de classification 1 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 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 salariés 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 salarié 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 salariés 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 collaborateur 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 II/1.4 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 serait annexé au présent accord d'entreprise.

TITRE II.2 – TEMPS DE TRAVAIL

Article II/2.1 Champ d'application

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des personnels administratifs, techniques et d'encadrement 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 II/2.2 Socle commun

Article II/2.2.1 Dispositions générales

Deux modes de décompte du temps de travail existent pour le personnel administratif, technique et d'encadrement : un décompte horaire, dans les conditions définies à l'article II/2.3 (Modalités d'organisation du travail en heures), ou un décompte en jours travaillés tel que défini à l'article II/2.4 (Modalités d'organisation du travail en jours).

Il est rappelé que la durée légale du travail est en principe, au jour de signature du présent accord, de 1607 heures, pour une année complète de travail, et de 35 heures hebdomadaires pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

Il est également rappelé que la législation dispose que le forfait annuel en jours est limité à 218 jours de travail, pour une année complète de travail, pour les salariés dont le temps de travail est décompté en jours.

Article II/2.2.2 Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié 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 destinés 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, notamment pour le décompte des heures supplémentaires :

- 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 (précisions apportées à l'article II/2.3.1.4.a (Temps de trajet)).

La présente liste n'est pas exhaustive.

Article II/2.2.3 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 après 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 II/2.2.4 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 II/2.2.4.1 Repos quotidien

Les collaborateurs en jours et en heures 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 lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- 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.

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.

Les heures de travail ayant conduit à la réduction du repos quotidien sont du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. Elles peuvent, le cas échéant, donner lieu à l'application des dispositions prévues aux articles II/2.2.7.4 (Indemnisation du travail de nuit) et II/2.3.2 (Heures supplémentaires).

Article II/2.2.4.2 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en principe précédé ou suivi par un jour non travaillé.

Il ne peut pas être à la fois précédé et suivi d'un travail de nuit.

Le repos hebdomadaire est donné prioritairement le dimanche. Cependant, compte tenu de son activité continue de diffusion, l'entreprise bénéficiant d'une dérogation permanente de droit concernant le repos dominical, le repos hebdomadaire peut être donné un autre jour de la semaine.

Article II/2.2.5 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 II/2.2.5.3 (Dérogations).

Article II/2.2.5.1 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 II/2.2.5.2 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 II/2.2.5.3 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 (sous réserve de l'avis de l'inspecteur du travail).

Ces dérogations sont applicables aux cas suivants :

- Cycles prévoyant des journées de récupération en contrepartie ;
- Travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- 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 personnels régis par une convention individuelle de forfait annuel en jours 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 II/2.2.5.1 (Durée journalière) et II/2.2.5.2 (Durée hebdomadaire) constitueront une référence maximale dans l'organisation du travail des salariés dont la durée annuelle du travail est exprimée en jours.

Article II/2.2.6 Travail du dimanche

Pour les salariés 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.

Pour les salariés en heures, cette indemnité forfaitaire se cumule avec les majorations et indemnités prévues aux articles II/2.2.7.4 (Indemnisation du travail de nuit), II/2.2.8.3 (Prise en compte du temps d'intervention lors de l'astreinte), II/2.3.2 (Heures supplémentaires) et II/2.6.6 (Jours fériés).

Les collaborateurs au forfait jours peuvent également cumuler ces indemnités, à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires dont ils ne bénéficient pas.

Article II/2.2.7 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 II/2.2.7.1 Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- Soit accompli 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 accompli, pendant une période de douze mois consécutifs, 270 heures de travail entre 22h00 et 7h00.

La liste des travailleurs de nuit tels que définis ci-dessus est remise au médecin du travail 2 fois par an.

Article II/2.2.7.2 Régime applicable au travailleur 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 supplémentaire 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.

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 II/2.2.7.3 Durées maximales spécifiques au travail de nuit

La durée quotidienne de travail accompli 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.

Dans certains secteurs (à ce jour : Cabine de RFI, KB de RFI, Maintenance de France 24 et Coordination antenne de France 24), cette durée de 8 heures de travail effectif réalisée la nuit peut

être portée à 12 heures. Cette dérogation ne concerne que les personnels dont le cycle prévoit des contreparties spécifiques liées à cette sujétion.

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 II/2.2.7.4 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.

Pour les collaborateurs en heures, cette indemnité forfaitaire se cumule avec les majorations et indemnités prévues aux articles II/2.2.6 (Travail du dimanche), II/2.2.8.3 (Prise en compte du temps d'intervention lors de l'astreinte) et II/2.6.6 (Jours fériés).

Les collaborateurs au forfait jours peuvent également cumuler ces indemnités, à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires dont ils ne bénéficient pas.

Article II/2.2.8 Astreinte

Article II/2.2.8.1 Définition de l'astreinte

L'astreinte est une période planifiée pendant laquelle le salarié, 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 personnels techniques et administratifs, cadres et non cadres relevant de l'accord d'entreprise. Les cadres dirigeants pour lesquels l'astreinte est une des sujétions liées à leur statut en sont exclus.

Article II/2.2.8.2 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 services susceptibles d'être concernés par l'astreinte sont les suivants :

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

Cette liste pourra être modifiée par la Direction sous réserve de la saisine des instances représentatives du personnel (I.R.P) compétentes.

Les modalités d'astreinte sont les suivantes :

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

Le planning de l'astreinte est communiqué au salarié 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 II/2.2.8.3 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 salarié et transmis à la D.R.H avant le 20^{ème} jour de chaque mois pour traitement en paie. 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.

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

Concernant les salariés dont le temps de travail est décompté en jours, chaque période d'intervention donne lieu à une récupération égale à la durée de l'intervention, temps de trajet compris. Lorsque le salarié ne peut pas récupérer par période d'une journée, il a la possibilité de cumuler les temps de récupération afin de disposer de journées complètes.

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

Article II/2.2.8.4 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 2 jours de repos hebdomadaire bénéficient des dispositions applicables aux astreintes du week-end.

Les rémunérations des astreintes ne sont pas cumulables entre elles. Lorsque deux rémunérations peuvent s'appliquer, la plus favorable au 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 II/2.2.9 Modalités de gestion et de prise des droits à récupération

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

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

Ces récupérations sont prises en principe à la journée.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article II/2.2.10 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 II/2.3 Modalités d'organisation du travail en heures

Afin de garantir aux salariés assujettis à une organisation du travail en heures le respect des durées de référence, l'entreprise met en place un dispositif informatisé de suivi des horaires dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article II/2.3.1 Durées de référence

Article II/2.3.1.1 Durées annuelle et hebdomadaire

La durée du travail est fixée à 1582 heures par année de référence. Cette durée annuelle inclut la journée de solidarité.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ; celle-ci commence le lundi à 00h00 et se termine le dimanche à 24h00.

Elle est également fixée à 151,67 heures par mois.
Cette durée ne peut être dépassée que dans le respect des lois en vigueur sur la durée du travail.

Article II/2.3.1.2 Horaires hebdomadaires réduits

En raison du caractère pénible de leur cycle de travail, notamment posté continu, certains salariés à temps plein peuvent effectuer une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée normale fixée à l'article ci-dessus. Cette durée particulière ne peut être dépassée qu'en cas de circonstances exceptionnelles et donne lieu, le cas échéant, aux majorations prévues au titre des heures supplémentaires.

La liste des services susceptibles d'être concernés en vigueur à la date de conclusion du présent accord figure ci-après :

- Cabine de RFI ;
- KB de RFI ;
- Rédaction de RFI en français ;
- Rédaction de RFI en anglais ;
- Coordination antenne de France 24;
- Techniciens de maintenance Broadcast et ATS ;
- Opérateurs du trafic de France 24 ;
- Maquillage de France 24.

Article II/2.3.1.3 Temps de repas

Le temps de repas est en principe d'une heure et d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité est planifié par l'employeur.

Si le temps de repas planifié par l'employeur est inférieur ou égal à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif.

Si, pour des nécessités de service justifiées ou à la demande de l'employeur, les temps de repas sont pris à proximité du poste de travail ou que le salarié est obligé de rester disponible pour toute intervention éventuelle, le temps de repas est alors considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Article II/2.3.1.4 Temps de déplacement

a. Temps de trajet

Le temps de trajet est le temps de déplacement des salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel ou occasionnel de travail et en revenir.

Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif (hors déplacements liés aux interventions pendant les périodes d'astreinte, hors temps de trajet pour les représentants du personnel lorsqu'ils ne sont pas planifiés et hors temps de trajet pour les salariés se rendant à la visite médicale à l'initiative de l'employeur hors de leur temps de travail).

Concernant les salariés en mission, le temps de trajet entre le lieu d'hébergement et le lieu de travail est du temps travail effectif.

b. Temps de transport

Le temps de transport concerne tout temps de déplacement effectué par le salarié au cours de sa journée de travail entre l'entreprise et un autre lieu d'exécution du travail.

Le temps de transport est considéré comme du temps de travail effectif.

c. Temps de voyage

Le temps de voyage est un temps de déplacement suffisamment long qui ne permet pas au salarié de retourner à son domicile habituel à la fin de la journée et qui est effectué pour se rendre sur un lieu occasionnel de travail et en revenir.

Les temps de voyage sont décomptés intégralement comme du temps de travail effectif dans la limite de 14 heures par semaine civile. Toute heure au-delà de ces 14 premières heures est décomptée à 50 % comme du temps de travail effectif.

Article II/2.3.2 Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées par le salarié, à la demande ou avec l'accord de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail fixée selon les modes d'organisation du travail prévus aux articles suivants (soit 35, 37 et 39 heures ou la durée réduite fixée par les organisations du travail spécifiques).

Dans le cadre d'une organisation du travail définie sur un cadre hebdomadaire, le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile qui débute le lundi à 00h00 et se termine le dimanche à 24h00.

Dans le cadre d'une organisation du travail définie sur un cadre pluri hebdomadaire, le décompte des heures supplémentaires s'apprécie en moyenne hebdomadaire sur le cycle, par rapport à la durée du travail fixée pour cette organisation spécifique du travail (35, 37 et 39 heures ou une durée inférieure pour les organisations du travail fixée selon un horaire réduit pour cause de pénibilité (article II/2.3.1.2 (Horaires hebdomadaires réduits)).

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions ci-dessus donnent lieu à une majoration ou, au choix du salarié, à récupération temps pour taux :

- De 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;
- De 50 % pour chacune des heures supplémentaires au-delà.

Toute demi-heure commencée est due.

Ces majorations se cumulent avec les indemnités définies aux articles II/2.2.6 (Travail du dimanche), II/2.2.7.4 (Indemnisation du travail de nuit) et II/2.6.6 (Jours fériés).

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est celui fixé par la réglementation en vigueur, soit, au jour de la signature du présent accord d'entreprise, 220 heures.

Ce contingent peut être dépassé pour :

- Travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- 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.

Article II/2.3.3 Contreparties obligatoires en repos

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel déterminé à l'article II/2.3.2 (Heures supplémentaires) donnent droit à une contrepartie obligatoire en repos de 100 % de ces heures effectuées, outre leur paiement majoré.

Le droit à contrepartie obligatoire en repos est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures, 7 heures 24 minutes, 7 heures 48 minutes ou la durée de la vacation prévue.

Les modalités de prise de ces contreparties sont définies à l'article article II/2.2.9 (Modalités de gestion et de prise des droits à récupération).

Toute demi-heure commencée est due.

Article II/2.3.4 Organisation du travail sur un cadre hebdomadaire

Article II/2.3.4.1 Horaires constants

Lorsque l'activité est régulière, le travail est organisé selon des horaires réguliers se reproduisant chaque semaine et définis par l'employeur. Les horaires hebdomadaires sont alors qualifiés « d'horaires constants ».

Pour les personnels dont l'activité est régulière, la durée du travail est appréciée sur une période hebdomadaire du lundi 00h00 au dimanche 24h00.

La durée hebdomadaire applicable est fixée :

- A 35 heures réparties sur 5 jours de 7 heures et, exceptionnellement, après accord de la Direction, sur 4 jours de 8 heures 45 minutes ;
- A 37 heures hebdomadaires en contrepartie de l'attribution de 11 jours de R.T.T annuels ;
- A 39 heures hebdomadaires en contrepartie de l'attribution de 22 jours de R.T.T annuels.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence (35, 37 ou 39 heures) constituent des heures supplémentaires.

Les horaires collectifs sont portés à la connaissance des salariés par affichage au plus tard avant le vendredi 17h00 précédant la semaine à venir, dans chaque service, sur un tableau daté.

Ce tableau validé est affiché sur le lieu de travail habituel des salariés ou consultable dans les systèmes de planification le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17h00. 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.

Article II/2.3.4.2 Horaires variables

Pour les personnels dont l'activité est variable et dont la durée du travail hebdomadaire est de 35 heures, l'organisation du travail peut être répartie sur 4 ou 5 jours. En cas d'opérations exceptionnelles, le travail hebdomadaire peut être organisé sur 3 jours au moins et 6 jours au plus.

Lorsque la planification atteint 6 jours consécutifs sur une semaine civile, le sixième jour est récupéré.

A l'initiative de l'employeur, si l'activité le justifie, la durée hebdomadaire applicable à certaines catégories de personnels peut être fixée à 37 ou 39 heures en contrepartie de l'attribution de jours R.T.T, respectivement de 11 jours annuels et de 22 jours annuels.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence (35, 37 ou 39 heures) constituent des heures supplémentaires.

Les horaires de travail qui pourront varier d'une semaine à l'autre sont portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté.

Ce tableau validé est affiché sur le lieu de travail habituel des salariés ou consultable dans les systèmes de planification le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17h00. 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.

Article II/2.3.5 Organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire

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 3, 4 ou 5 jours.

La durée du travail est en moyenne de 35 heures hebdomadaires sur la période de référence retenue (cycle) pour chaque service ou une durée inférieure pour les organisations du travail fixées selon un horaire réduit pour cause de pénibilité (article II/2.3.1.2 (Horaires réduits)).

A l'initiative de l'employeur, si l'activité le justifie, la durée hebdomadaire applicable à certaines catégories de personnels peut être fixée à 37 ou 39 heures en contrepartie de l'attribution de jours R.T.T, respectivement de 11 jours annuels et de 22 jours annuels.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire moyenne de référence (35, 37 ou 39 heures ou une durée inférieure pour les organisations du travail fixées selon un horaire réduit pour cause de pénibilité (article II/2.3.1.2 (Horaires hebdomadaires réduits)) constituent des heures supplémentaires.

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

Ce tableau validé est affiché sur le lieu de travail habituel des salariés ou consultable dans les systèmes de planification, le vendredi précédant la période de référence à venir au plus tard à 17h00. Par ailleurs, au plus tard chaque vendredi à 17h00, est affiché le tableau de service de la semaine suivante. Toute modification est portée à la connaissance du salarié concerné et indiquée 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.

Pour tout collaborateur entrant ou sortant en cours de période de référence, le nombre d'heures normales de travail à effectuer sur la période est calculé au prorata du nombre de semaines restantes ou écoulées, ce nombre d'heures constituant, pour ladite période, le seuil à partir duquel se déclenchent les heures supplémentaires.

Article II/2.4 Modalités d'organisation du travail en jours

L'ensemble des collaborateurs régis par une convention individuelle de forfait annuel en jours bénéficie des dispositions communes définies à l'article II/2.2 (Socle commun), des dispositions prévues à l'article II/2.6 (Droits à absence) et des dispositions spécifiques ci-après.

Article II/2.4.1 Personnels concernés

Les spécificités inhérentes à certaines activités et à certaines catégories de personnels ne permettent pas de déterminer avec précision les horaires et durées de travail des salariés qui les exercent. Il en est ainsi des cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés.

Les salariés qui rempliraient les conditions d'éligibilité à cette modalité d'organisation du travail, notamment du fait de l'évolution de leur carrière ainsi que les nouveaux embauchés répondant aux mêmes conditions, se verront proposer un avenant à leur contrat de travail.

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

Le bénéfice de cette modalité d'organisation du travail n'est pas exclusif de l'application des dispositions relatives aux droits à absence définis à l'article II/6 (Droits à absence) du présent texte.

Article II/2.4.2 Nombre annuel de jours 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 de congés payés
 - 10 jours fériés
 - 1 jour férié chômé au titre du 1^{er} mai
 - 22 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail (R.T.T)
 - + 1 jour au titre de la journée de solidarité

= 204 jours travaillés sur l'année civile

Chaque salarié, de par sa situation personnelle et/ou familiale, bénéficie des congés définis aux articles II/2.6.2 (Fractionnement des congés payés annuels), II/2.6.3 (Congés supplémentaires liés au handicap) et II/2.6.4 (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 collaborateurs 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 annuel en jours 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 collaborateur concerné.

Pour tout collaborateur intégrant une nouvelle organisation de travail 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 II/2.4.3 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 II/2.4.4 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 II/2.4.5 Repos quotidien et hebdomadaire

Si les salariés régis par une convention individuelle de 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 II/2.4.6 Suivi de l'activité et contrôle de la charge de travail

Article II/2.4.6.1 Suivi de l'activité

L'activité des collaborateurs 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 salarié.

Article II/2.4.6.2 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 collaborateur 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 salarié, 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 collaborateur 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 doivent, 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 sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

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 collaborateur, 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 II/2.4.7 Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit et quel qu'en soit l'auteur, les jours effectivement travaillés par le collaborateur 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 II/2.4.8 Temps de repos en mission

Les temps de repos hebdomadaire et quotidien doivent être respectés lors des missions auxquelles prend part le salarié. 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 II/2.5 Modalités d'organisation du travail à temps partiel

Est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale de travail de 35 heures.

Les personnels travaillant à temps partiel à la date de signature du présent accord conservent les modalités d'organisation du temps de travail qui leur sont appliquées conformément à leurs dispositions contractuelles.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein.

Article II/2.5.1 Modalités d'accès du travail à temps partiel pour convenance personnelle

Tout salarié justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour convenance personnelle. Dans ce cas, la rémunération est réduite en conséquence.

Pour ce faire il doit adresser sa demande à l'employeur, au moins 3 mois avant la date envisagée pour la mise en œuvre du temps partiel, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date souhaitée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.

L'employeur répond par écrit au salarié dans un délai de 1 mois.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au moins égale à trois mois, renouvelable.

La demande de renouvellement doit parvenir, au plus tard 1 mois avant le terme de la période de temps partiel, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre. L'employeur répond par écrit au salarié dans un délai de 15 jours.

Lorsque l'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service ne permettent pas le passage à temps partiel, l'employeur peut proposer au salarié un changement d'affectation sur un emploi de même qualification, différer ou même refuser son autorisation.

Le salarié ne peut demander à bénéficier à nouveau du présent article s'il a repris son activité à temps complet depuis moins de 3 ans sauf dérogation par accord exprès des parties.

Les dispositions et modalités concernant le congé parental à temps partiel et le congé de solidarité familiale sont celles prévues par le Code du travail.

Article II/2.5.2 Contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit préciser les mentions suivantes :

- La classification du salarié ;
- Les éléments de la rémunération ;
- La durée de travail hebdomadaire ou mensuelle prévue ;
- La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- Les limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires ;
- Les modalités de communication par écrit au salarié des horaires de travail ;

- Les cas dans lesquels la répartition de la durée du travail peut être modifiée, le délai dans lequel elle peut être modifiée et la nature de cette modification.

Article II/2.5.3 Durée du travail à temps partiel

Les contrats de travail à temps partiel ne peuvent être conclus pour une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires (ou son équivalent mensuel).

Toutefois, le salarié peut demander à travailler moins de 24 heures hebdomadaires dans les cas suivants :

- soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles ;
- soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités, afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou à un temps partiel au moins égal à 24 heures par semaine (ou une durée équivalente).

Les horaires de travail du salarié doivent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières.

La demande du salarié doit être écrite et motivée.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel ne bénéficient pas de jours R.T.T.

Article II/2.5.4 Modification de la répartition des heures de travail

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail, dans les conditions prévues par le contrat à temps partiel. Il est rappelé que l'organisation du travail telle que définie à l'article II/2.3.1.2 (Horaires hebdomadaires réduits) correspond à un temps plein.

Dans ce cas, le refus du salarié peut être considéré comme une faute ou un motif de licenciement, sauf s'il est justifié par l'une des raisons suivantes :

- ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses ou le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- la modification n'est pas compatible avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Toute modification de répartition du travail est portée à la connaissance du salarié 7 jours avant la date à laquelle celle-ci doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés en contrepartie de l'octroi d'une demi-journée de récupération.

L'employeur peut demander au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, même si le contrat de travail n'en a pas prévu les conditions. Dans ce cas, le salarié peut refuser la proposition. Son refus ne peut constituer une faute.

Article II/2.5.5 Heures complémentaires

Les salariés à temps partiel peuvent, à l'initiative de l'employeur, effectuer des heures complémentaires dans la limite du tiers de la durée du travail contractuelle, calculée sur la période de référence, sans pouvoir atteindre un temps plein.

Les heures complémentaires effectuées jusqu'au seuil de 10 % de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 15 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du seuil de 10 % de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Toute demande de l'employeur de réaliser des heures complémentaires nécessite l'accord du salarié si elle intervient moins de trois jours avant la date de réalisation de celles-ci. Le refus du salarié ne peut constituer une faute ou un motif de licenciement.

Article II/2.5.6 Forfait annuel en jours réduit

Le nombre de jours travaillés par un salarié 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 R.T.T.

Le salarié en forfait annuel en jours réduit peut, à la demande de l'employeur, être amené ponctuellement à travailler au-delà de son forfait annuel contractuel. Le collaborateur 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 II/2.6 Droits à absence

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

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

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 II/2.6.1 Congés payés annuels

Conformément aux dispositions légales, les salariés ont droit à un congé annuel de deux jours et demi ouvrables par mois dans la limite de 30 jours ouvrables soit 25 jours ouvrés par année civile au maximum.

On entend par jours ouvrés les jours normalement travaillés, soit 5 jours par semaine.

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

Les salariés recrutés en cours de période pourront, en accord avec le chef de service, bénéficier de jours de congés payés par anticipation dans la limite de deux jours et demi ouvrables par mois effectivement travaillé.

Conformément à la législation en vigueur, entre le 1er 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 10 jours ouvrés, il doit être pris d'affilée ;
- Un congé de plus de 10 jours ouvrés peut être fractionné avec l'accord du salarié. Dans ce cas, 10 jours ouvrés de congés doivent être pris d'affilée, entre deux repos hebdomadaires. A titre exceptionnel et sur accord de la hiérarchie, ces 10 jours ouvrés de congés peuvent être pris en dehors de cette période.

Selon la législation en vigueur au jour de signature du présent accord, un maximum de 20 jours ouvrés (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 II/2.6.2 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 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.

Article II/2.6.3 Congés supplémentaires liés au handicap

Afin de permettre un éventuel suivi médical, les salariés 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 journées entières, 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 salarié, parent d'un enfant à charge dont le handicap viendrait à être identifié ou découvert pourra bénéficier d'un congé 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 II/2.6.4 Congés pour évènements familiaux

Les évènements 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 salarié 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 salarié est pacsé ou vit maritalement ou d'un ascendant au 1^{er} degré, sur justification médicale attestant de la nécessité de présence du salarié :
 - 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 6ème, bénéficieront d'une demi-journée de congé. Les collaborateurs dont la vacance 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 II/2.6.5 Conditions de prise de congés

La planification des dates de départ et de retour de congés des salariés 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 salarié des services concernés quant à la détermination des priorités pour la prise de congés.

Les salariés 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 techniques et administratifs ne sont pas modifiées. Elles pourront cependant faire l'objet d'un réexamen ultérieur. Il est précisé que pour les personnels techniques et administratifs 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 P.T.A de France 24 bénéficient de 5 semaines de congés payés décomptés en jours ouvrés et 22 jours de R.T.T : 4 semaines de congés payés doivent être déposées groupées, 1 semaine de congés payés est fractionnable (soit 5 jours ouvrés) et 22 jours ouvrés de R.T.T dont 9 jours ne sont pas intégrés dans le cycle, soit au total 14 jours d'absence à la disposition des collaborateurs.
- Personnels Non Cyclés
Les P.T.A de France 24 bénéficient de 5 semaines de congés payés décomptés en jours ouvrés et 22 jours de R.T.T : 3 semaines de congés payés doivent être déposées groupées, 2 semaines de congés payés sont fractionnables (soit 10 jours ouvrés) et 22 jours ouvrés de R.T.T sont à la disposition des collaborateurs.

Article II/2.6.6 Jours fériés

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

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

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

Le travail le 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 temps pour temps.

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

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

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

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

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

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

Article II/2.6.7 Autorisations d'absence

Article II/2.6.7.1 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 salarié qui en fera la demande dans les conditions prévues à l'article II/2.6.5 (Conditions de prise de congés).

Article II/2.6.7.2 Enseignement – Activité de recherche ou d'innovation

En application des articles L. 6322-52 et suivants du Code du travail, tout salarié 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 et d'innovation :

- Soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant excéder 8 heures par semaine ou 40 heures 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 II/2.6.8 Jours de réduction du temps de travail (R.T.T)

Article II/2.6.8.1 Acquisition des jours de R.T.T

Les salariés acquièrent des jours de R.T.T selon leur mode d'organisation du travail tels que prévu aux articles II/2.3.4 (Organisation du travail sur un cadre hebdomadaire) et II/2.3.5 (Organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire) et II/2.4 (Modalités d'organisation du travail en jours), soit 22 jours ouvrés de R.T.T.

Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, ces jours sont acquis en contrepartie d'une durée hebdomadaire moyenne de travail au-delà de 35 heures.

Ces jours de R.T.T s'acquièrent au prorata du nombre d'heures réellement effectuées sur la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ils doivent être pris sur la période de référence.

Pour les salariés régis par une convention individuelle de forfait annuel en jours, ces jours sont acquis pour une année complète d'activité. Ces jours de R.T.T s'acquiert au prorata du nombre de jours effectivement travaillés sur la période de référence du 1^{er} janvier au 31 décembre. Ils doivent être pris sur cette période de référence.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas d'heures ou 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 II/2.6.8.2 Prise des jours de R.T.T

La planification des jours de R.T.T à l'initiative de la Direction répond aux règles de planification prévues aux articles II/2.3.4 (Organisation du travail sur un cadre hebdomadaire) et II/2.3.5 (Organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire). 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 salarié 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.

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, indépendante 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 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.

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 évènement 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'issu 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 reconstitution 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 vacances 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 vacances 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.

ANNEXES

Annexe 1 Déclaration mensuelle des heures de délégation

Nom / Prénom :

Service :

Date	Nombre d'heures	Mandat (D.P/DS/C.E/C.H.S.C.T/RS/RSS)	Paiement/Récupération

Soit un total de ... heures.

Fait à Issy les Moulineaux, le

Rappel :

- Les heures de délégation prises hors temps de travail peuvent être payées ou récupérées. Les récupérations sont prises à l'initiative du salarié dans un délai maximum de 3 mois suivant l'ouverture du droit. Le salarié doit adresser sa demande 3 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre sa récupération.
- Le paiement des heures de délégation ne peut se cumuler avec l'indemnité des congés payés, les indemnités journalières et le complément maladie, si le salaire est maintenu à 100%.
- Les salariés en situation de mi-temps thérapeutique ne peuvent pas utiliser les heures de délégation hors de leur temps de travail.

Annexe 2 Modalités de calcul de l'ancienneté reconnue dans l'entreprise

Annexe 3 Ancienneté

Ancienneté

Les incidences des événements ci-après concernant la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise.

Événements		Conditions de bénéfice	Prise en compte dans l'ancienneté (oui/non)
Congés payés	Congés annuels		Oui
Congés liés à des événements personnels	Congés pour événements familiaux		Oui
	Congés enfant malade ou victime d'un accident	- Avoir un enfant à charge de moins de 16 ans - Présenter un certificat médical	Oui
	Congé de présence parentale (non rémunéré)	Présentation d'un certificat médical attestant que l'état de l'enfant rend nécessaire la présence d'une personne auprès de lui pendant une période déterminée	Oui (pour moitié)
	Congé de soutien familial (non rémunéré)	- Avoir 2 ans d'ancienneté - Avoir un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité	Oui
	Congé de solidarité familiale	Avoir un proche parent souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave ou incurable	Oui
	Temps partiel pour raisons familiales et raisons familiales urgentes		Oui
Congés pour des activités d'intérêt général	Fonctions et élections prud'homales		Oui
	Assesseurs des tribunaux des affaires de sécurité sociale et de tribunaux de l'incapacité	Etre assesseur auprès du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale ou des juridictions du contentieux de l'incapacité	Oui
	Autorisation d'absence d'un témoin ou d'un juré de Cour d'assises	Etre convoqué comme juré ou cité en tant que témoin	Oui
	Congé de représentation	Etre désigné représentant par une association ou une mutuelle	Oui
	Congé mutualiste de formation	Etre membre d'un Conseil d'administration d'une mutuelle	Oui
	Membre de conseils municipaux		Oui
	Candidat à l'Assemblée Nationale, au Sénat, au Parlement européen, au conseil municipal dans une commune d'au moins 3500 habitants, au conseil général ou régional, à l'assemblée de Corse.		Oui
	Permanence syndicale		Oui
	Congé syndical	Avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Oui (dans la limite de 3 ans)
	Autorisation d'absence d'un administrateur salarié des organismes de sécurité sociale	Etre désigné ou élu administrateur d'un organisme de sécurité sociale (caisse locale, régionale, nationale, URSSAF, UCANSS notamment)	Oui
	Autorisation d'absence d'un salarié membre d'une commission d'agrément des personnes adoptantes	Etre membre de la commission d'agrément des personnes adoptantes	Oui
Autorisation d'absence d'un salarié administrateur d'organismes sociaux pour les travailleurs immigrés	Siéger comme membre du Conseil d'administration des fonds d'action et de soutien pour l'intégration des travailleurs immigrés ou d'une commission régionale pour l'insertion des populations immigrées	Oui	

Événements		Conditions de bénéfice	Prise en compte dans l'ancienneté (oui/non)
Congés pour des activités d'intérêt général	Participation à un organisme traitant de l'emploi ou de la formation	Etre désigné pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire appelé à traiter des problèmes d'emploi et de formation	Oui
	Congé d'enseignement ou de recherche et d'innovation	- Avoir 1 an d'ancienneté - Ne pas avoir bénéficié d'un congé d'enseignement ou de recherche depuis au moins 6 mois et au plus 6 ans	Non (sauf pour les journalistes titulaires appelées à enseigner le journalisme dans un des organismes de formation agréés)
	Congé de solidarité internationale	Tout salarié ayant une ancienneté de 12 mois consécutifs ou non peut faire la demande pour participer à une mission hors de France pour le compte d'une des associations à objet humanitaire ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre	Oui
	Réserve opérationnelle	Avoir souscrit un engagement ou exercer une activité dans la réserve	Oui
	Autorisation d'absence des sapeurs-pompiers volontaires	Etre sapeur-pompier volontaire	Oui
Formation	Congé de bilan de compétences	- D'avoir au moins 5 ans, consécutifs ou non, d'activité salariale dont 12 mois dans l'entreprise (pour les salariés en CDI) ; - Ne pas avoir bénéficié d'un bilan de compétences depuis au moins 5 ans dans la même entreprise.	Oui
	Contrat de professionnalisation		Oui (dans les conditions légales)
	Contrat d'apprentissage		Oui (dans les conditions légales)
	Congé individuel de formation	- Avoir au moins 24 mois d'activité salariée dont 12 mois dans l'entreprise ; - Ne pas avoir bénéficié d'un congé d'enseignement ou de recherche depuis au moins 6 mois et au plus 6 ans	Oui
	Congé examen		Oui
	Participation à un jury d'examen ou de VAE	Etre désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience	Oui
	Congé de formation d'un cadre ou d'un animateur pour la jeunesse	Avoir moins de 23 ans	Oui
	Congé de formation économique, sociale et syndicale	- Aucune condition d'ancienneté ; - Aucune condition d'exercice d'un mandat ou d'activité de représentation du personnel	Oui
	Congé de formation d'un administrateur salarié des organismes de sécurité sociale	Etre désigné ou élu administrateur d'un organisme de sécurité sociale (caisse locale, régionale, nationale, URSSAF, UCANSS notamment)	Oui
Congé de formation d'un membre d'un conseil municipal, général ou régional	Etre membre d'un conseil municipal, général ou régional	Non	

Événements		Conditions de bénéfice	Prise en compte dans l'ancienneté (oui/non)
Maladie, maternité, adoption...	Autorisation d'absence pour raison médicale grave	Etre atteint de l'une de des infections citées à l'article D. 322-1 du Code de la sécurité sociale	Oui
	Absence pour examens médicaux d'une femme enceinte ou post-parturiente, assistance médicale à la procréation		Oui
	Maladie		Oui
	Temps partiel pour raisons médicales		Oui
	Congé de maternité	Femme en état de grossesse médicalement constatée	Oui
	Congé d'adoption	Autorisation administrative	Oui
	Congé pour création ou reprise d'entreprise	Tout salarié qui, à la date de départ en congé : - justifie d'au moins 24 mois d'ancienneté consécutifs ou non dans l'entreprise ; - n'a pas au cours des 3 ans précédents créé ou repris une entreprise	Non
	Temps partiel pour création ou reprise d'entreprise	Mêmes conditions que ci-dessus	Oui
	Congé pour participer à la Direction d'une jeune entreprise innovante (JEI)	Avoir 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise	Non
	Congé pour convenance personnelle		Non
	Temps partiel pour convenance personnelle		Oui
	Période de mobilité volontaire sécurisée	Tout salarié qui, à la date de départ en congé justifie d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non dans l'entreprise.	Non
	Congé pour acquisition de la nationalité	Assister à la cérémonie d'accueil dans la citoyenneté française organisée par le préfet du département	Oui
Congés divers	Heures de délégation des I.R.P		Oui
	Visite médicale d'embauche et examens médicaux obligatoires		Oui

Annexe 4 Nomenclature des emplois P.T.A

Annexe 5 Positionnement des emplois P.T.A dans la nomenclature

Annexe 6 Grilles générales de rémunération

Annexe 6-A Salaire minimal annuel brut garanti

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 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 pourra être supérieur aux minima afin de prendre en compte l'expérience professionnelle globale et celle dans l'emploi exercé.

Groupe de classification 1	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 1 a	23 000 €
Groupe 1 b	24 500 €
Groupe 1 c	26 000 €
Groupe 1 d	27 500 €

Groupe de classification 2	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 2 a	24 500 €
Groupe 2 b	26 000 €
Groupe 2 c	27 500 €
Groupe 2 d	30 000 €

Groupe de classification 3	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 3 a	26 000 €
Groupe 3 b	27 500 €
Groupe 3 c	30 000 €
Groupe 3 d	32 500 €

Groupe de classification 4	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 4 a	27 500 €
Groupe 4 b	30 000 €
Groupe 4 c	32 500 €
Groupe 4 d	35 000 €

Groupe de classification 5	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 5 a	30 000 €
Groupe 5 b	32 500 €
Groupe 5 c	35 000 €
Groupe 5 d	38 000 €

Groupe de classification 6	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 6 a	32 500 €
Groupe 6 b	35 000 €
Groupe 6 c	38 000 €
Groupe 6 d	41 000 €

Groupe de classification 7	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 7 a	35 000 €
Groupe 7 b	38 000 €
Groupe 7 c	41 000 €
Groupe 7 d	45 000 €

Groupe de classification 8	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 8 a	38 000 €
Groupe 8 b	41 000 €
Groupe 8 c	45 000 €
Groupe 8 d	49 000 €

Groupe de classification 9	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 9 a	41 000 €
Groupe 9 b	45 000 €
Groupe 9 c	49 000 €
Groupe 9 d	53 000 €

Groupe de classification 10	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 10 a	45 000 €
Groupe 10 b	49 000 €
Groupe 10 c	53 000 €
Groupe 10 d	57 000 €

Groupe de classification 11	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 11	49 000 €

Groupe de classification 12	Salaire minimal annuel brut garanti
Groupe 12	53 000 €

Annexe 6-B Bases de calcul de la prime d'ancienneté pour chaque groupe de classification

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

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

Annexe 7 Primes à caractère social

Quatre primes sont identifiées et versées sur présentation de justificatif :

1) La prime de parentalité (ou supplément familial)

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime mensuelle de parentalité fixée à 30 euros bruts pour chacun des deux premiers enfants à charge (au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales) et à 60 euros bruts pour chacun des enfants à charge suivants.

Lorsque les parents sont salariés de France Médias Monde, la prime de parentalité est versée à l'un des deux.

Le salarié ne perçoit pas la prime de parentalité lorsque son conjoint perçoit de son employeur un supplément familial. Cependant, il perçoit, le cas échéant, la différence entre les deux montants lorsque le montant du supplément familial versé au conjoint est inférieur.

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent le supplément familial lorsque la durée de leur contrat est au moins égale à un mois.

2) La prime de naissance

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime égale à 800 euros bruts à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans vivant au foyer.

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

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence lorsque leur collaboration continue avec France Médias Monde, qui les emploie au moment de l'événement ouvrant le droit, est supérieure à trois mois.

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

3) La prime de mariage - PACS

A l'occasion de leur mariage ou de leur PACS les salariés, en activité, en congé rémunéré ou lors de leur retour d'une absence non rémunérée, perçoivent une prime égale à 800 euros bruts.

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

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence lorsque leur collaboration continue avec France Médias Monde, qui les emploie au moment de l'événement ouvrant le droit, est supérieure à trois mois.

4) L'indemnité de garde d'enfant

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une indemnité de garde d'enfant destinée à compenser les frais de garde, dans une crèche ou chez une nourrice agréée, d'un enfant à charge de moins de trois ans ou de moins de quatre ans en cas de difficultés d'admission dans les écoles maternelles.

Une indemnité est versée pour chaque enfant répondant aux conditions ci-dessus.

L'indemnité est soumise à un plafond de rémunération mensuelle correspondant à 2 307,69 euros bruts (soit 30 000 euros bruts annuels hors éléments variables de paie). Il est apprécié pour chaque enfant au moment de la première attribution de l'indemnité.

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

Les salariés sous contrat à durée déterminée perçoivent l'indemnité lorsque leur collaboration continue avec France Médias Monde, qui les emploie au moment de l'événement ouvrant le droit, est au moins égale à un mois.

Sa valeur est de 6,25 euros bruts par jour de garde, sous réserve de justificatifs.

Annexe 8 Primes annuelles et primes mensuelles rémunérant forfaitairement des heures ou des contraintes liées à l'activité P.T.A

Primes rémunérant forfaitairement des heures ou des contraintes liées à l'activité	Primes annuelles
Prime chauffeur Direction	Prime de sujétion des cadres de spécialité lorsqu'ils ont choisi cette rémunération en lieu et place du paiement d'éléments variables de paie
Forfait HS chauffeur	Prime Annuelle activité +80 sorties
Prime non accident	Prime objectifs (personnels relevant de l'article I/3.4)
Forfait HS	
Forfait reportage	
Prime renfort 3 et 5 ans (brigade)	
Prime de renfort (brigade)	
Complément pérenne d'EVP	
Complément pérenne primes	
Primes de remplacements	

Annexe 9 Primes annuelles et primes mensuelles intégrées dans le salaire annuel ou mensuel brut de base P.T.A

Primes mensuelles	Primes annuelles
Prime informatique	Prime de sujétion (hors cadres de spécialité)
Indemnité de fonction	Prime de fin d'année P.T.A
Prime documentaliste	Prime complémentaire de fin d'année
Prime maintenance technique	Prime de modernisation
Indemnité compensatrice	Prime disparités
Prime bilinguisme	Prime d'expertise
Prime TCR	Prime niveaux non plafonnés
Prime de spécialité	Prime objectifs (personnels ne relevant pas de l'article I/3.4)
Prime GPN	

Annexe 10 Nomenclature des emplois Journalistes

Annexe 11 Positionnement des emplois Journalistes dans la nomenclature

Annexe 12 Primes annuelles et primes mensuelles rémunérant forfaitairement des heures ou des contraintes liées à l'activité

Primes rémunérant forfaitairement des heures ou des contraintes liées à l'activité	Primes annuelles
Part étrangère	Prime objectifs (personnels relevant de l'article II/3.4)
Complément pérenne d'EVP	
Complément pérenne primes	

Annexe 13 Primes annuelles et primes mensuelles intégrées dans le salaire annuel ou mensuel brut de base

Primes mensuelles	Primes annuelles
Indemnité de fonction	Prime de fin d'année Journaliste
	Prime complémentaire de fin d'année
	Prime de modernisation
	Nouvel Instrument Salarial (N.I.S)

Annexe 14 Tableau de synthèse des créations d'emplois au sein des rédactions de France 24 en contrepartie de la diminution du temps de travail et de l'adaptation des cycles au regard de la pénibilité engendrée par certains d'entre eux.

Les évolutions de planifications seront inscrites à l'ordre du jour des I.R.P (C.E et C.H.S.C.T) pour avis avant leur mise en œuvre et présenteront les jours travaillés, les jours de repos hebdomadaire, les jours de R.T.T planifiés ainsi que les jours sans vacation attribués au titre de la pénibilité.

Le tableau ci-dessous précise cycle par cycle les aménagements qui y sont apportés en fonction de la pénibilité du cycle ainsi que la contrepartie en emploi nécessaire au bon fonctionnement du cycle.

Considérant les projections actuelles, ces diminutions de nombre de jours travaillés sur chaque cycle ne permettent pas toujours de créer un emploi à temps plein. Ces contreparties en emploi représentent sur ces cycles des vacations qui sont proposées à des personnels non permanents.

La Direction s'engage, partout où cela sera possible, à proposer des contrats à durée déterminée à temps partiel d'une durée suffisamment longue pour ne pas engendrer de perturbation dans le bon fonctionnement des activités et de l'antenne et permettre aux salariés concernés d'avoir de la visibilité sur leur activité.

Chaque fois que cela sera rendu possible par les cycles, la Direction proposera les créations d'emploi en CDI à temps plein, dans le souci de réduire le recours aux contrats à durée déterminée et à temps partiel.

Les propositions faites par la Direction figurent dans les tableaux ci-après.

PROPOSITIONS ETP France 24 - doc du 04/12/15

ACTUELLEMENT						PROPOSITION DIRECTION					
Métiers	Besoin Nombre de vacations par an	Nombre de jours travaillés aujourd'hui	Nombre ETP	Nombre de jours travaillés cibles	Nombre ETP	Coût de la mesure en ETP	Remarque	Brut annuel K€	Coût de la mesure en K€ chargés	Gain en nombre de jours par an	Horaires des vacances
REDACTION											
Matinale chef d'édition FR	624	177	3,5	167	3,74	0,21	Intégration d'un poste de joker dans le cycle	45	14	10	03h-09h / 04h-10h / 04h-12h
Matinale assistant d'édition FR	624	177	3,5	167	3,74	0,21	Création d'1 poste	35	11	10	03h-09h / 04h-10h / 04h-12h
Matinale chef d'édition EN	624	177	3,5	167	3,74	0,21	Création d'1 poste	45	14	10	03h-09h / 04h-10h / 04h-12h
Matinale assistant d'édition EN	624	177	3,5	167	3,74	0,21	Création d'1 poste	35	11	10	03h-09h / 04h-10h / 04h-12h
Matinale rédaction en chef	624	177	3,5	161	3,88	0,35	2 repos sup/cycle	75	39	16	03h-11h
Matinale Présentateur FR	416	184	2,3	161	2,58	0,32	1 repos sup 1 sem/2	65	31	23	03h-09h / 04h-10h
Matinale Présentateur EN	416	184	2,3	161	2,58	0,32	1 repos sup 1 sem/2	65	31	23	03h-09h / 04h-10h
Matinale Chroniqueur Eco FR	260	184	1,4	167	1,56	0,14	1 repos sup 1 sem/3	63	14	17	04h-10h
Matinale Assistant Eco	260	184	1,4	167	1,56	0,14	1 repos sup 1 sem/3	35	8	17	04h-10h
Revue de presse FR	260	184	1,4	167	1,56	0,14	1 repos sup 1 sem/3	60	13	17	04h-10h
Revue de presse EN	260	184	1,4	167	1,56	0,14	1 repos sup 1 sem/3	60	13	17	04h-10h
Revue de presse AR	260	184	1,4	167	1,56	0,14	1 repos sup 1 sem/3	60	13	17	04h-10h
Desk généraliste FR	2080	184	11,3	175	11,89	0,58	2 repos sup/cycle	35	31	9	04h-10h / 09h-18h / 10h-18h / 14h-22h / 18h-02

Desk généraliste EN	2080	184	11,3	175	11,89	0,58	2 repos sup/cycle	35	31	9	04h-10h / 09h-18h / 10h-18h / 14h-22h / 18h-02
Desk généraliste AR	3016	178	16,9	175	17,23	0,29	3 repos sup/an à intégrer au cycle	35	15	3	04h-10h / 10h-18h / 10h-19h / 15h-23h / 18h-02h
Desk présentateur FR	1664	184	9,0	175	9,51	0,47	1,6 repos sup / cycle	35	24	9	09h-18 / 10h-18h / 15h-23h / 23h-05h
Desk présentateur EN	1664	184	9,0	175	9,51	0,47	1,6 repos sup / cycle	45	31	9	09h-18 / 10h-18h / 15h-23h / 23h-05h
Desk presenteur AR	1612	179	9,0	175	9,21	0,21	4 repos sup/an à intégrer au cycle	45	14	4	04h-10h / 10h-19h / 13h-21h / 23h-06h
Chroniqueur International FR	780	212	3,7	189	5,38	1,59	Création d'un poste + 1 repos sup 1 sem/2	63	150	23	06h-13h / 09h-18h / 12h-21h
Chroniqueur International EN	780	212	3,7	189	4,13	0,34	1 repos sup 1 sem/2	63	32	23	06h-13h / 09h-18h / 12h-21h
Chroniqueur International AR	520	212	2,5	189	1,35	1,35	Création d'un poste + 1 repos sup 1 sem/2	63	128	23	08h-16h / 16h-00h
Edition Journée-Soirée FR-EN-AR x6 (chef d'ed et assistant d'ed)	7488	184	40,7	180	41,60	0,90	4 repos sup / an à intégrer au cycle	40	54	4	08h-15h / 10h-18h / 11h-18h / 15h-22h / 16h-00h30 / 18h-01h
Equipe du Débat FR-EN-AR x9 (présentateur, chef d'ed et assistant d'ed)	2340	212	11,0	204	11,47	0,11	Reste en 5/2	50	8	8	13h-21h
Documentation	1352	202	6,7	184	7,35	1,20	Création d'un poste + allègement du cycle	35	63	18	08h-17h / 09h-18h / 11h-20h
Newscoord	1716	190	9,0	175	9,81	0,77	2 repos sup/cycle	35	41	15	05h30-13h / 09h30-17h / 10h-18h / 13h-20h30 / 17h-00h / 23h-06h
Rédacteur en chef journée	624	184	3,4	184	3,39	0,00	Création d'1 poste	75	0	0	08h30-19h30
Web REM	676	199	3,4	184	3,70	0,30	1 repos sup 1 sem/3	40	18	15	06h30-14h / 09h-17h / 14h30-23h
Mag AR					1,20	1,20	Création de 2 postes	50	90		Journée
Coût du passage de 212 à 204 pour les 5/2	10506	212	51,0	204	51,50	0,50		55	41		Journée

SOUS-TOTAL REDACTION						13,42		49	984		
DTSI											
Opérateur trafic	9802	1507,00	6,5	1405	6,98	0,47	Intégration d'un poste + baisse de 10 vac/an	35	25	10	05h-15h / 14h30-00h15
Coordinateur antenne (x3 langues)	27091	1465,00	18,5	1328	20,40	1,91	Baisse de 15 vac/an	55	157	15	05h-13h15 / 05h-17h15 / 13h-21h15 / 17h-05h15 / 21h-05h15
Maquilleuse	18174	1546,00	11,8	1405	12,94	1,18	Baisse de 16 vac/an	30	53	16	05h-12h30 / 10h-19h30 / 10h30-20h / 12h30-20h30 20h30-05h
Maintenance Broadcast	9178	1567,00	5,9	1405	6,53	0,68	Baisse de 17 vac/an	40	41	17	06h30-15h / 07h-19h15 / 14h30-21h30 / 19h07h15 21h-07h
ATS	9178	1567,00	5,9	1405	6,53	0,68	Baisse de 17 vac/an	40	41	17	07h-15h30 / 07h-19h15 / 15h-00h / 19h-07h15 23h30-07h30
Coût du passage de 212 à 204 pour les 5/2						0,45		55	37		
SOUS-TOTAL DTSI						5,36		44	353		
Economie à faire (matinale édition AR de 161 à 167 jours)						-0,20		40	-12		
TOTAL						18,58		48	1 326		

Annexe 15 Rachat des jours de congés

Comme le prévoient les dispositions légales actuelles, les jours de congés pris sont valorisés sur la base de la rémunération mensuelle hors primes récurrentes et hors éléments variables de paie. Par ailleurs ces jours sont rémunérés « en trentième » de paie puisque les systèmes de paie de France Médias Monde prévoient que 30 jours par mois sont rémunérés.

Personnels Techniques et Administratifs

Pour un salarié ayant un salaire annuel hors primes de 39 600 euros bruts, soit un salaire mensuel hors primes de 3 300 euros bruts (12 mois), 1 jour de salaire est égal à 1/30 de 3 300 € soit 110 € brut. Le rachat d'un jour de congés aujourd'hui est donc égal, pour ce salarié à 110 € bruts.

La proposition de la Direction, concernant le rachat de jours de congés dans le cadre de l'accord d'entreprise, consiste à racheter ces jours à la plus haute valeur possible, en intégrant dans la base de calcul les primes récurrentes mensuelles ou annuelles, et donc ainsi augmenter la valeur du jour, et en effectuant le calcul non plus sur la base du trentième mais sur la base du nombre de jours travaillés théoriques.

1. Intégration des primes mensuelles ou annuelles dans la base de calcul :

Ex : ce même salarié perçoit une prime de fin d'année, une prime de modernisation, une prime d'expertise et une prime de sujétion pour un montant total annuel de 7 400 euros bruts
Sa rémunération totale annuelle est donc de 47 000 euros bruts, soit 3 916,67 euros bruts mensuels (12 mois). 1 jour de salaire est égal 1 trentième de 3 916,67 € soit 130,55 € bruts, soit une valeur augmentée de 18,69 % par rapport au calcul actuel du trentième.

2. Calcul sur la base du nombre de jours travaillés en plus

Lorsqu'on rachète des jours de congés (dans le cadre de l'accord d'entreprise), on demande aux salariés de travailler x jours de plus

Ex : ce même salarié travaillera demain 204 jours. Jusqu'à présent il travaillait en réalité 198 jours parce qu'il bénéficiait de jours de fractionnement et de jours d'âge et ancienneté : 6 jours au total.

Ainsi il augmente son temps de travail de 3 % (204/198 en passant de 198 jours travaillés à 204 jours).

Le salaire annuel que nous prenons comme base de calcul est déjà passé de 39 600 à 47 000 euros bruts (en intégrant les primes)

Ensuite ce salaire annuel brut (primes comprises) sera augmenté de 3 % passant de 47 000 à 48 410 euros bruts (pour compenser l'augmentation du temps de travail).

Un jour de travail racheté est donc payé 134,47 euros et non 110 euros. Donc 1 jour racheté aujourd'hui dans le cadre de l'accord d'entreprise l'est à une valeur augmentée de 22% par rapport à la valeur du jour travaillé aujourd'hui.

Journalistes

Pour un journaliste ayant un salaire annuel hors primes de 44 980 euros bruts, soit un salaire mensuel hors primes de 3 748 euros bruts (13 mois), 1 jour de salaire est égal à 1/30 de 3 748 € soit 124,93 € brut. Le rachat d'un jour de congés aujourd'hui est donc égal, pour ce salarié à 124,93 € bruts.

La proposition de la Direction, concernant le rachat de jours de congés dans le cadre de l'accord d'entreprise, consiste à racheter ces jours à la plus haute valeur possible, en intégrant dans la base de calcul les primes récurrentes mensuelles ou annuelles, et donc ainsi augmenter la valeur du jour, et en effectuant le calcul non plus sur la base du trentième mais sur la base du nombre de jours travaillés théoriques.

1. Intégration des primes mensuelles ou annuelles dans la base de calcul :

Ex : ce même salarié perçoit un NIS et une prime de modernisation pour un montant total annuel de 2 900 euros bruts.

Sa rémunération totale annuelle est donc de 47 880 euros bruts, soit 3 683,08 euros bruts mensuels (13 mois). 1 jour de salaire est égal 1 trentième de 3 683,08 € soit 122,77 € bruts, soit une valeur augmentée de 6,45 % par rapport au calcul actuel du trentième.

2. Calcul sur la base du nombre de jours travaillés en plus

Lorsqu'on rachète des jours de congés, on demande aux salariés de travailler x jours de plus

Ex 1 : ce même journaliste travaillera demain 204 jours. Jusqu'à présent il travaillait en réalité 192 jours.

Ainsi il augmente son temps de travail de 6,25 % (204/192 en passant de 192 jours travaillés à 204 jours).

Le salaire annuel que nous prenons comme base de calcul est déjà passé de 44 980 euros bruts à 47 880 euros bruts (en intégrant les primes).

Ensuite ce salaire annuel brut (primes comprises) sera augmenté de 6,25 % passant de 47 880 euros bruts à 50 447 euros bruts (pour compenser l'augmentation du temps de travail).

Un jour de travail racheté est donc payé 140,13 euros et non 115,33 euros. Donc 1 jour racheté aujourd'hui dans le cadre de l'accord d'entreprise l'est à une valeur augmentée de 21,5 % par rapport à la valeur du jour travaillé aujourd'hui.

Ex 2 : ce même journaliste travaillera demain 204 jours. Jusqu'à présent il travaillait en réalité 197 jours.

Ainsi il augmente son temps de travail de 3,55 % (204/197 en passant de 197 jours travaillés à 204 jours).

Le salaire annuel que nous prenons comme base de calcul est déjà passé de 44 980 euros bruts à 47 880 euros bruts (en intégrant les primes).

Ensuite ce salaire annuel brut (primes comprises) sera augmenté de 3,55 % passant de 47 880 euros bruts à 49 580 euros bruts (pour compenser l'augmentation du temps de travail).

Un jour de travail racheté est donc payé 137,72 euros et non 115,33 euros. Donc 1 jour racheté aujourd'hui dans le cadre de l'accord d'entreprise l'est à une valeur augmentée de 19,5 % par rapport à la valeur du jour travaillé aujourd'hui.

Annexe 16 Charte des devoirs du journaliste (juillet 1918 – révisée en 1939)

Un journaliste, digne de ce nom, prend la responsabilité de tous ses écrits, même anonymes ; tient la calomnie, les accusations sans preuves, l'altération des documents, la déformation des faits, le mensonge pour les plus graves fautes professionnelles ; ne reconnaît que la juridiction de ses pairs, souveraine en matière d'honneur professionnel ; n'accepte que des missions compatibles avec la dignité professionnelle ; s'interdit d'invoquer un titre ou une qualité imaginaires, d'user de moyens déloyaux pour obtenir une information ou surprendre la bonne foi de quiconque ; ne touche pas d'argent dans un service public ou une entreprise privée où sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées ; ne signe pas de son nom des articles de réclame commerciale ou financière ; ne commet aucun plagiat, cite les confrères dont il reproduit un texte quelconque ; ne sollicite pas la place d'un confrère, ni ne provoque son renvoi en offrant de travailler à des conditions inférieures ; garde le secret professionnel ; n'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée ; revendique la liberté de publier honnêtement ses informations, tient le scrupule et le souci de la justice pour des règles premières, ne confond pas son rôle avec celui du policier.

Charte des devoirs du journaliste
Juillet 1918 - Révisée en 1939