



Tours, vendredi 6 octobre 2023

## **POURQUOI LE SNJ-CGT REFUSE LE FORFAIT-JOURS QUE LA DIRECTION VEUT IMPOSER AUX JOURNALISTES ?**

***Après plusieurs mois de discussion avec les syndicats et des représentants de la rédaction, la direction de La Nouvelle République a unilatéralement suspendu les négociations sur la grille des journalistes, en se focalisant sur notre refus du forfait-jours. Ce revirement augure mal de la Négociation annuelle obligatoire à venir.***

Mardi 26 septembre 2023, la directrice des ressources humaines et le rédacteur en chef de *La Nouvelle République* décidaient unilatéralement de suspendre, à la surprise des syndicats, les négociations engagées depuis le printemps pour la refonte de la grille des journalistes <sup>(1)</sup>. La pierre d'achoppement serait, selon la direction, le forfait-jours...  
Comment ce qui n'était qu'une option à l'entame des négociations <sup>(2)</sup> est devenu un prérequis de la direction et un prétexte pour interrompre des négociations sur la grille que les syndicats de journalistes réclament depuis des années, exigence que la grève de 2022 a réaffirmée avec force ?

### ***Perplexité de la rédaction après la tournée des départements***

Le forfait-jours, cette nouvelle doxa managériale, serait l'outil parfait pour encadrer le travail des journalistes, auxquels il va redonner la pleine maîtrise de leur emploi du temps, puisque, c'est une évidence, leur fonction est par nature basée sur une totale autonomie.

Comment avons-nous pu nous en passer jusqu'à présent ? Faute de savoir convaincre les syndicats, la direction a pris son bâton de pèlerin pour aller expliquer tous les bienfaits de

son projet, directement face aux rédactions départementales. Certaines ont été sensibles au fait de voir en chair et en os un directoire qui n'y avait pas mis les pieds depuis plus de 15 ans. Maigre récolte toutefois, puisque c'était plutôt la perplexité qui dominait parmi les collègues à l'issue de ces grand-messes.

### ***Le forfait-jours déresponsabilise la direction***

Pourquoi le SNJ-CGT refuse-t-il d'y voir un progrès social qui sauterait aux yeux, selon la direction ? Tout d'abord, parce que cette insistance de la direction nous paraît très suspecte. Nous n'oublions pas la dénonciation des accords journalistes, le 16 mai 2023, en prélude aux négociations, et la menace à peine voilée d'un fort recul social si nous n'acceptons pas les conditions de la direction.

Le forfait-jours doit répondre à un certain nombre de conditions, dont, en premier lieu, un métier en autonomie, au sens de la gestion de son temps de travail ; et c'est là où se situe la vraie menace. Nous travaillons dans un quotidien et l'essentiel du travail des journalistes est dicté par le planning. Si on signe pour le forfait-jours, la responsabilité de mauvaises conditions de travail n'incombera plus à l'entreprise, mais au salarié qui ne sait pas s'organiser.

### ***« Tu as trop de travail ? Non, tu ne sais pas t'organiser »***

La directrice des ressources humaines rétorque que le forfait jours permettra de mettre en place un outil de mesure des conditions de

travail (donc des amplitudes horaires), via un entretien annuel avec son supérieur hiérarchique.

On imagine, dans un rapport évident d'égalité, le salarié dénoncer à son manager une masse de travail trop importante, des amplitudes au-delà du code du travail et la fatigue qui en découle. Avec bienveillance, on lui répondra que son travail est trop lent, mal organisé, on le comparera avec des collègues et, au mieux, on lui prescrira une formation. Et on mettra en valeur les brèches dans son emploi du temps qui lui permettent, sans avoir à se justifier, d'honorer un rendez-vous médical. Le forfait-jours autorise, sur la base d'un lissage annuel, de passer de 35 à 44 heures par semaine, voire 48 heures sur de courtes périodes <sup>(3)</sup>.

C'est déjà le lot d'un certain nombre d'entre nous. Un constat de longue date que la direction récuse régulièrement.

### ***La poursuite des négociations était possible***

Le refus des syndicats n'est qu'un prétexte pour la direction. Rien n'empêchait de poursuivre le travail de négociation sur les nombreux autres points de cette refonte de la grille. On entend déjà le discours : « Vos syndicats ont perdu du temps avec leur refus. La situation économique s'est dégradée, nous ne sommes plus en mesure de tenir les engagements que nous avons pris au début des négociations, en termes de budgets... »

Rappelons à ce titre l'entourloupe managériale très mal vécue par les élus, consistant à promettre, en plein conflit social, la rétroactivité au 1<sup>er</sup> janvier 2023 en guise de coup de pouce au pouvoir d'achat et d'avancée significative pour mettre fin à la grève de 2022. Quelques mois plus tard, au cœur des négociations, ce ferme engagement a été purement et simplement écarté devant les délégués syndicaux : selon la direction, il s'agissait d'une « parole en l'air » et la rétroactivité n'existerait qu'à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ! C'est une preuve de plus de la voie dans laquelle la direction en général – et la DRH en particulier – veulent nous emmener : travailler plus pour gagner moins, notamment pour les plus jeunes.

### ***Il y a toujours de l'argent pour la hiérarchie***

Depuis des décennies, et encore plus depuis la peu encourageante « *gestion du déclin* » théorisée par notre directeur de la publication, les arguments économiques ont toujours été avancés pour justifier l'absence de hausse des salaires et du pouvoir d'achat des journalistes de la rédaction. Mais un certain nombre d'embauches dans la hiérarchie, très coûteuses pour les finances de l'entreprise, ont pourtant toujours été possibles. Même en période de crise, des marges de manœuvre existent.

Rappelons que la grève de 2022 faisait suite à une très mauvaise proposition dans le cadre de la NAO et qu'elle n'est que suspendue en attendant l'issue des négociations sur la grille. Jouer la montre aura vite raison de la patience dont a fait preuve, jusqu'à ce jour, la rédaction.

- (1) Voir le compte rendu intersyndical du 26 septembre 2023.
- (2) Au début des négociations, le forfait-jours n'était qu'une piste envisagée par la direction (au même titre que la diminution des congés payés), comme en témoigne le compte rendu de la réunion du 16 mai 2023. Par ailleurs, la direction avait d'emblée sorti les éditeurs de ce dispositif (reconnaissant que leur travail était désormais posté, selon des horaires précis).
- (3) C'est aussi ce qui s'est rapidement imposé à France Télévisions (lire l'article de la revue Témoins du SNJ-CGT, en pièce jointe). Une étude de la Dares, publiée en juillet 2015, montre que les cadres au forfait-jours travaillent en moyenne 44,6 heures par semaine (le total montait même jusqu'à 50 heures par semaine, pour 39 % des interrogés).

**Contact : [snjcgtnrco.fr](mailto:snjcgtnrco.fr)**

## FRANCE TÉLÉVISIONS

# Un forfait jours HORS DE CONTRÔLE

« Quand on est journaliste, on ne compte pas ses heures ! » Face à cette idée bien ancrée, gare à celles et ceux qui osent dire stop. À France Télévisions, 92 % des journalistes sont au forfait jours. Un régime qui peut sembler adapté au traitement de l'actualité, par nature imprévisible. Sauf qu'il est la porte ouverte à tous les abus.

« **L**e forfait jours, ce n'est pas open bar », ne cesse de répéter le SNJ-CGT. Face au déni et à l'inertie de la DRH, le CSE du siège a demandé une expertise sur les conditions de travail dans les rédactions nationales (France 2, France 3 et Franceinfo), de manière à matérialiser le vécu des salariés.

## Journées de travail à rallonge

Les réponses au questionnaire administré par le cabinet Cedaet sont sans appel : près de 50 % des salariés en forfait jours, essentiellement les journalistes, déclarent travailler plus de 44 heures par semaine et 34 % plus de 48 heures. Quant aux amplitudes, 78 % affirment travailler, « parfois » à « très souvent », plus de 13 heures par jour et 50 % dépasser les 15 heures. Comment cela est-il possible quand l'accord collectif de France Télévisions fixe la durée moyenne du forfait jours à 44 heures par semaine avec un maximum de 48 heures ? La majoration de 5 % du salaire et les journées de RTT, censées compenser la renonciation aux 35 heures, ne peut être le prétexte à un forfait jours débridé.

Le cas de l'équipe du « 20 heures » est éloquent. Pour fabriquer le journal télévisé, la journée commence à 9 heures et ne se termine pas avant 21 heures, à l'issue de la conférence critique. Douze heures d'affilée, quatre jours par semaine, on pourrait croire que cela suffit amplement. Non, en retranchant une heure de pause repas, la

DRH estime que le compte n'y est pas. Elle oblige les journalistes à revenir travailler le cinquième jour pour atteindre les 48 heures.

## Amplitude maximale ou amplitude normale

Sciemment, la direction assimile l'amplitude maximale de 48 heures à une amplitude normale. D'ailleurs, les contrats de travail sont là pour le rappeler : « L'amplitude horaire maximale de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures », en omettant de mentionner la limite de 44 heures par semaine. La direction joue sur du velours : 60 % des répondants avouent ignorer le cadre légal, croyant que le forfait jours est sans limite, et ne déclarent pas leurs heures. D'abord parce que le logiciel – comme fait exprès –, trop compliqué et chronophage, rebute la plupart de ceux qui ont essayé d'y entrer leurs heures. « On a des dépassements massifs, non déclarés officiellement, mais massifs », confie une élue du CSE. « Il n'y a pas de trace et c'est formidable », complète un autre. Et, quand bien même, lorsque des dépassements sont constatés, rien n'est automatique. « Il faut avoir une âme de kamikaze pour oser aller réclamer des récupérations auprès de son chef », assure un journaliste.

## Un dispositif hors la loi

L'autonomie dans l'organisation de son emploi du temps, condition primordiale pour l'éligibilité au forfait jours, reste une fiction. La plupart des journalistes ont même des plannings, avec des horaires, tandis que les reporters peuvent enchaîner un

sujet pour Télématin et continuer jusqu'au « 20 heures ». La possibilité de refuser le forfait jours existe, mais elle expose les téméraires à toutes sortes de brimades. Les élus du CSE évoquent « la violence managériale, la peur, les mises à l'écart ». Pour les CDD et les nouveaux embauchés, la question ne se pose même pas, le forfait jours est d'emblée intégré au contrat de travail, à prendre ou à laisser. « C'est ça ou sinon, l'embauche, tu peux lui dire adieu », affirme une élue.

## On ne déconnecte jamais

Ce faisant, la direction de France Télévisions prend un grand risque en ne remplissant pas ses obligations en matière de sécurité et de santé : stress, surmenage, repas sautés, surcharge de travail, troubles musculo-squelettiques... La souffrance s'exprime tout au long des réponses au questionnaire. Ainsi, 56 % déclarent ne pas pouvoir maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. « Ça ne s'arrête jamais », témoigne un rédacteur en chef, même une fois rentré chez soi : groupes WhatsApp, coups de téléphone jusqu'à très tard... Le droit à la déconnexion, c'est une blague », conclut-il. Ce tableau noir des conditions de travail à France Télévisions ne fait que confirmer les nombreuses alertes lancées par la CGT et toujours traitées avec légèreté par les DRH. Un point précis de l'enquête devrait pourtant faire réfléchir et c'est consternant : à la proposition « Je suis fier de travailler dans cette entreprise », 57 % ont répondu « non ». ■

**Claude Gueneau**