



Forfait jours pour les journalistes Non, c'est toujours non !



Malgré l'opposition de principe de l'ensemble des syndicats, pour des raisons déjà longuement exposées lors des précédentes réunions de négociation, mais sous la pression politique ravivée par la commission Alloncle, la direction de Radio France persiste à vouloir imposer le forfait jours aux journalistes, au nom de l'autonomie supposée du métier. Le SNJ-CGT Radio France conteste ce pré-requis : **les journalistes de Radio France sont tributaires d'horaires collectifs au sein de leurs services ou rédactions, avec des temps de travail souvent pré-déterminés (exemple du 15-24, journaux à assurer), ce qui devrait les exclure du forfait jours.**

Pourtant, la direction veut à tout prix un accord et dans son nouveau texte, elle tente de nous appâter en proposant une prime de 7% du salaire brut pour celles et ceux qui choisiraient le forfait jours la première année de son entrée en application, 5% pour celles et ceux qui feraient ce choix la deuxième année - mais aucun engagement pour les années qui suivent. Cette prime serait d'autant plus un leurre qu'elle serait **en grande partie financée par le renoncement à l'équivalent d'une semaine de congés divers et aux récup.** Un avantage quasi nul quand celles et ceux qui le souhaitent peuvent déjà aujourd'hui faire à peu près la même chose en monétisant des jours épargnés sur leur CET, sans avoir besoin pour cela d'être au forfait jours. En l'état actuel de la proposition de la direction, les journalistes qui travaillent toute la nuit, occasionnellement le dimanche, en 15-24, ou en astreinte vont perdre au change. Rappelons également qu'**aucune cotisation pour sa retraite n'est possible sur les primes.**

Quant aux journalistes qui seront recruté-es en CDI par la suite : rien ! Le forfait jours et puis c'est tout.

Car l'autre leurre, c'est l'idée que les journalistes conserveraient individuellement le choix une fois l'accord collectif signé : passer au forfait jours ou rester au décompte horaire. Ce serait vrai pour celles et ceux qui seraient dans l'effectif CDI au moment de l'entrée en vigueur de l'accord mais sans possibilité de revenir en arrière. Et **tous·tes les nouveaux·elles embauché·es en CDI n'auraient absolument pas le choix** : forfait jours, point final. Pour le SNJ-CGT Radio France, il est hors de question de choisir à la place de nos collègues à venir en signant un tel accord.

Accepter le forfait jours, ce serait renoncer, à terme, au décompte horaire de notre travail, **entériner le dépassement généralisé et quasi-permanent des 40 heures par semaines**, malheureusement déjà largement constaté dans les rédactions. La direction promet qu'il y

aurait des garde-fous, que l'encadrement veillerait à ce que la charge de travail reste raisonnable et dans le même temps, affirme dans sa proposition d'accord que "les journalistes sont tenus de veiller [eux-mêmes] à leur temps de repos". Comment y croire, quelle que soit la bonne volonté des cadres et des salarié-es, quand une étude récente du ministère du Travail, parue en mai 2026, montre que les salarié-es au forfait jours travaillent en moyenne 208 heures de plus par an que celles et ceux au décompte horaire ?

La direction reconnaît également qu'à terme, d'ici quelques années, **le forfait jours lui permettra de réduire le planning CDD**. Elle présente cela comme une réduction de la précarité et ne souhaite pas donner d'estimation sur la réduction du volume de piges. Mais **pour réduire la précarité, il faut créer des emplois et non pas faire travailler encore plus les journalistes en CDI en leur supprimant des congés !**

La direction est obligée de passer par un accord pour imposer le forfait jours, c'est la loi. S'il n'y a pas d'accord, il n'y aura pas de forfait jours pour les journalistes à Radio France. Pour le SNJ-CGT, c'est clair : **pas question de signer !**

Le forfait jours, c'est quoi ?

- Le forfait jours a été créé en 2000 par la loi Aubry II, principalement pour les cadres disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.
- C'est une organisation qui compte le temps de travail en jours par an et non plus en heures par semaine.

Les salarié-es auxquels il s'applique ne sont donc pas soumis-es au respect des durées quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail (35h).

- Le respect des temps de repos entre les jours travaillés peut-être réduit au minimum légal (11 heures de repos entre deux journées, repos hebdomadaire de 35 heures).
- La mise en place du forfait jours nécessite un accord collectif dans l'entreprise ou la branche et un accord individuel du/de la salarié-e (avenant au contrat ou clause du contrat de travail) qui a donc en théorie le choix. En pratique les contrats postérieurs à l'entrée en vigueur du forfait jours l'incluent systématiquement, **les nouveaux-elles embauché-es n'ont donc pas le choix !**
 - Le nombre de jours travaillés par an, fixé dans l'accord collectif, peut-être de 218 jours maximum ou inférieur. La direction de Radio France propose un forfait de 207 jours, puis 202 jours après 8 ans d'ancienneté, soit une perte de l'équivalent d'une semaine de congés par rapport au décompte horaire actuel.
- L'employeur a obligation de mettre en place des dispositifs pour s'assurer régulièrement que la charge de travail est raisonnable et que l'équilibre entre travail et vie personnelle est satisfaisant (disposition très diversement appliquée ...).