Cfdt:
JOURNALISTES

JOURNALISTES
LA CFDT À VOS CÔTÉS

Le livret du journaliste

© Jean-Claude Coutausse

PRESSE ÉCRITE, AUDIOVISUELLE ET EN LIGNE LES JOURNALISTES ONT DES DROITS...

JOURNALISTES-CFDT.FR

Ce livret a été réalisé par l'équipe de CFDT-Journalistes
Photos : Jean-Claude Coutausse, Shutterstock
Dessins : Stéphane Mattern
Impression : Promoprint

NOUS CONTACTER AU PLAN NATIONAL

Fédération Communication Conseil Culture CFDT
47-49, Avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
Tél. 01 56 41 54 00
Email : polemedias@f3c.cfdt.fr
Site :www.f3c-cfdt.fr

CFDT-Journalistes
47-49, Avenue Simon Bolivar
75950 PARIS CEDEX 19
Tél. 01 44 61 76 22
Email : journalistes@f3c.cfdt.fr et pigistes@f3c.cfdt.fr
Sites : www.journalistes-cfdt.fr et www.pigistes-cfdt.fr

SNME Syndicat National des Media et de l'Écrit
Maison de la Radio
116, Avenue du Président Kennedy
75220 PARIS CEDEX 16
5-7, rue Euryale-Dehaynin
75019 Paris
Tél. 01 56 40 25 65
Email : snme@cfdt-medias.org

SOMMAIRE

JOURNALISTE QUI ÊTES-VOUS ? 4
La carte de presse : un outil de professionnalisation
La commission arbitrale des journalistes
Déontologie

SALAIRE ET POUVOIR D'ACHAT 10
La Pige : un mode de rémunération, pas une profession

CONDITIONS DE TRAVAIL 14
Le constat
Ce que CFDT-Journalistes a obtenu

EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNEL 18
La CFDT plus que jamais engagée pour la formation professionnelle des journalistes

DIALOGUE SOCIAL 20
Le constat
Le métier de journaliste : un droit et une jurisprudence solides et enracinés dans l'histoire

QUESTIONS JURIDIQUES 25
Quelle réglementation s'applique ?
Contrat de travail : ce qui doit y figurer
Contrat de travail : suis-je correctement payé ?
Congés payés : comment ça marche ?
Quelle représentation du personel dans mon entreprise ?

JOURNALISTES À LA CFDT 34

Journalistes qui êtes-vous ?

- En 2016, le CDI reste le contrat prédominant : 73,7 % des journalistes encartés ont un contrat à durée indéterminée. 18,7 % travaillent à la pige, 3,2 % ont un CDD. Toutefois alors qu'en 2000, 65,8 % des premières demandes de carte étaient pour des CDI, cette proportion est tombée à 28 % en 2016 (33 % en 2015).
- La presse écrite reste le premier débouché, 58,2 % des journalistes y travaillant, contre 16,4 % en télévision, 9,5 % en radio, 9,1 % en agences, et 6,8 % « autres » (associations, productions audiovisuelles, organisations professionnelles etc. mais aussi demandeurs d'emploi).
- Mais la part de la presse écrite ne cesse de s'éroder. En 2000, 64,6 % des journalistes travaillaient encore pour un support papier. Quant aux premières demandes de cartes en presse écrite, elles ont reflué de 9 points entre 2015 et 2016.
- Parité : doucement, sûrement la part des femmes s'accroît dans la profession. La proportion hommes-femmes, de 60-40 en 2000, est désormais 53,3 %-46,7 %. Les femmes sont même plus nombreuses à déposer de premières demandes de carte (53,8 %). Mais elles sont aussi plus précaires puisqu'elles représentent 52,9 % des pigistes, 55,2 % des CDD et seulement 44,5 % des CDI.
- L'âge moyen du journaliste est de 44,5 ans – un vieillissement par rapport à 2000 (41,2 ans).
- Moins d'1 sur 5 (19 % en 2017) est passé par l'un des 14 cursus reconnus de formation au journalisme (12 % en 2000).
- Les revenus médians passent du simple au double selon le contrat. En 2016 pour un CDI, la médiane du salaire mensuel brut était à 3.549 euros (+3,1 % par rapport à 2000). Le revenu médian des pigistes s'établissait à 1.969 euros -4,3 %), contre 1.896 (-20,6 %) pour les CDD. Plus de détails dans les pages 10 et 11 consacrées aux salaires. Quel que soit leur contrat le salaire des femmes reste inférieur.
- En 2017, près de six journalistes sur dix vivent en région parisienne : 20 303, contre 13.951 dans le reste de l'Hexagone et 793 dans les Tom-Dom. Hors Île-de-France, c'est en Bretagne que l'on recense le plus grand nombre de journalistes détenteurs de la carte (1174), puis dans le Rhône (1044) et en Aquitaine (977).

(source : Observatoire des métiers de la presse et CCIJP)

LA CARTE DE PRESSE : UN OUTIL DE PROFESSIONNALISATION

La carte d'identité du journaliste professionnel reste le sésame facilitant l'exercice de la profession. Elle est attribuée ou renouvelée au mois de mars de chaque année civile par la commission éponyme (CCIJP). Créée par la loi du 29 mars 1935, dite « loi Brachard », la CCIJP s'articule sur deux instances.

La commission de première instance, composée à parité de 8 journalistes et de 8 employeurs (et autant de suppléants), instruit et examine les demandes de carte de presse qui lui sont adressées. A cette fin, elle prend en compte l'avis des correspondants régionaux, journalistes et patronaux (19 titulaires et 19 suppléants). Les membres du collège journaliste pour la commission de première instance comme pour les correspondants régionaux sont élus par la profession, tous les trois ans, sur liste syndicale.

La commission supérieure est chargée d'arbitrer les réclamations portées contre les décisions rendues par la commission de première instance : le plus souvent un refus de délivrance de la carte. Elle comprend trois magistrats titulaires (dont le président) et autant de magistrats suppléants, un journaliste et un employeur titulaires ainsi que deux journalistes et deux employeurs suppléants.

CCIJP : DÉFENDRE LA PROFESSION

Face aux pressions (précarité, isolement, polyvalence), les journalistes doivent être défendus. La CCIJP attribue les cartes sur des critères juridiques (l'employeur, la fonction exercée, la rémunération) et non sur des considérations déontologiques. Elle n'a pas la vocation d'un conseil de presse, ses prérogatives sont donc limitées. Mais les journalistes CFDT s'appuient sur leur présence au sein de la commission pour s'opposer aux dérives qui pénalisent la profession (statut d'auto-entrepreneur, confusion des métiers) et garantir l'indépendance qui doit présider à l'exercice du métier.

Le nombre de détenteurs de la carte de presse est en constant recul depuis une dizaine d'années : 35 047 journalistes encartés en 2017 soit un recul de 2260 depuis 2009 (37 307). Crise, chômage, précarité, mutations technologiques, montée en puissance des statuts non conformes, atteintes aux acquis sociaux, l'accroissement des sujets d'inquiétude requiert plus que jamais la mobilisation de tous. Pour la CFDT-Journalistes, la CCIJP reste un levier important pour faire valoir leurs droits. À ce titre, elle rappelle à tous l'importance de participer aux élections à la commission de la carte.

... Si tu trouves que la carte de presse, c'est pour les vieux

LA COMMISSION ARBITRALE DES JOURNALISTES

La commission arbitrale, créée par la loi de 1935 instituant un statut pour les journalistes, est une juridiction dérogatoire au droit commun puisqu'elle se substitue au Conseil de prud'hommes pour fixer le montant de l'indemnité de licenciement.

DANS QUELS CAS LA SAISIR ?

La commission arbitrale statue uniquement sur le **montant** de l'indemnité de licenciement dans deux cas précis :

1. Lorsque le journaliste a plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et ce, quel que soit le motif du licenciement : suppression de poste, insuffisance professionnelle, perte de confiance...mais aussi en cas de mise en jeu de la clause de conscience ou de la clause de cession.

Dans ce cas, la commission déterminera l'indemnité due pour les années après 15 ans, l'employeur ayant déjà généralement versé l'indemnité pour les 15 premières années (soit 15 mois de salaire). Il n'y a pas de règle absolue, pas de barème pour ces années au-delà des 15 premières : pour chaque cas qui lui est soumis, la commission examine les spécificités de la situation du journaliste ; elle peut donc décider de n'accorder qu'un mois par année, mais aussi juger que le journaliste licencié doit toucher plus...ou moins.

2. Lorsque le journaliste est licencié pour faute grave ou pour fautes répétées, quelle que soit son ancienneté.

Le montant de l'indemnité peut alors être équivalent à ce qui est versé habituellement (un mois par année de présence), mais la commission peut décider de réduire, voire de supprimer complètement l'indemnité.

CE QU'ELLE NE PEUT PAS FAIRE

La commission ne peut statuer que si la qualité de journaliste, l'existence d'un contrat de travail, l'ancienneté en tant que journaliste sont clairement établis et ne sont pas contestés par l'employeur : elle n'a pas le pouvoir de qualifier le contrat et l'emploi du salarié. Si le moindre doute existe, il faut donc commencer par aller devant les prud'hommes pour faire reconnaître son statut de journaliste et l'existence d'un contrat de travail.

La commission ne peut pas non plus statuer sur d'autres demandes liées à la rupture : préavis, dommages et intérêts pour licenciement abusif, reliquat de congés payés ou de 13e mois... Toutes ces demandes doivent être effectuées devant les prud'hommes.

Enfin, elle ne se prononcera pas non plus sur la réalité d'un cas d'ouverture de clause de conscience ou de cession.

QUI SONT LES ARBITRES ?

La commission est composée de cinq arbitres :

- Deux sont désignés par les organisations professionnelles d'employeurs
- Deux autres le sont par un syndicat de journalistes et disposent d'un droit d'absence rémunérée par leur entreprise de 2 jours par mois
- Elle est présidée par un haut fonctionnaire ou un haut magistrat en activité ou en retraite.

LE RÔLE DES ARBITRES CFDT

- Avant l'audience : expliquer la procédure, le déroulement de l'audience, renseigner sur la préparation du dossier et sa présentation devant la commission.
- Lors de l'audience : défendre les intérêts du journaliste.

COMMENT LA SAISIR ?

Le journaliste doit s'adresser à un syndicat de journalistes (la CFDT de préférence) pour demander la saisine de la Commission.

La CFDT-Journalistes contacte alors les militants siégeant habituellement ; aussitôt que deux d'entre eux se sont portés volontaires, elle écrit au secrétariat de la commission pour lui demander une réunion et lui proposer le nom du président.

Le secrétariat transmet alors cette demande à l'organisation patronale concernée pour qu'elle désigne ses arbitres.

Une fois que les quatre arbitres se sont mis d'accord sur le nom du président, une date d'audience est fixée en fonction des disponibilités des uns et des autres : cela peut être entre deux et six mois.

De votre coté, il faut rédiger un mémoire expliquant votre demande qui doit être chiffrée précisément. L'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire, mais elle est fortement conseillée dans les affaires un peu compliquées.

LA SENTENCE

Rédigée après délibération et accord entre les arbitres sur le montant de l'indemnité, la sentence n'est pas susceptible d'appel. Les sommes attribuées au titre de l'indemnité de licenciement et de l'article 700 du code de procédure civile, le sont définitivement.

Pour saisir la commission adressez votre courrier à :
CFDT-Journalistes
47-49 av Simon Bolivar
75019 Paris
ou connectez vous à :
http://www.journalistes-cfdt.fr/nous-contacter.

DÉONTOLOGIE

La déontologie occupe une place croissante dans l'exercice du métier. On peut s'en réjouir : son respect est une des conditions d'un journalisme de qualité qui va bien au-delà d'informations évidemment recoupées ; ceci est dû au public. C'est aussi une responsabilité, rappelée parfois sans ménagement aux professionnels que nous sommes.

Déontologie (Larousse) : « Ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients et le public ».

Depuis toujours les journalistes syndiqués à la CFDT ont accordé une place majeure à la déontologie. C'est ainsi qu'ils ont grandement contribué au projet et à l'élaboration de la Déclaration des devoirs et des droits des journalistes, la Charte de Munich, notamment sous la houlette de Paul Parisot, président de ce qui est devenu CFDT-Journalistes, appelée jusque là *Union Syndicale des Journalistes* (USJ CFDT).

La déontologie, c'est aussi un des points d'attention des élus CFDT siégeant aux conseils des écoles de journalisme. Plus largement autour de la formation on retrouve l'implication d'élus CFDT-Journalistes dans la création de la Conférence Nationale des Métiers du Journalisme. Constituée en 2010, la CNMJ se veut «boite à idées , avec pour ambition de proposer à la profession une réflexion sur le métier de journaliste autour d'une thématique précise : celle de l'apprentissage des bonnes pratiques professionnelles et des instruments et des méthodes pédagogiques qui en découlent».

Plus proches de nous, en 2012 des militants de l'USJ CFDT ont été les cofondateurs de l'Observatoire de la Déontologie de l'Information. Instance tripartite (journalistes, patrons de presse, public), l'ODI examine chaque mois en conseil d'administration des productions journalistiques sujettes à caution, au regard de l'un de ces quatre critères: exactitude et véracité de l'information, conditions de production de l'information, conflits d'intérêts collectifs et individuels, respect des personnes ; rapports avec les sources, info et communication, info et publicité; une cinquième catégorie repère et salue les « initiatives positives », les seules dont le nom des médias est révélé. Discuté, analysé, le tout est présenté dans un rapport dévoilé chaque année aux Assises du Journalisme.

DROITS ET DEVOIRS DES JOURNALISTES

La loi du 14 novembre 2016 « visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias » (loi Bloche), fait obligation aux entreprises de presse de se doter d'une « charte de déontologie ». « Cette charte est rédigée conjointement par la direction et les représentants des journalistes. À défaut de conclusion d'une charte avant le 1er juillet 2017 et jusqu'à l'adoption de celle-ci, les déclarations et les usages professionnels relatifs à la profession de journaliste peuvent être invoqués en cas de litige ». La loi dispose aussi que « le comité d'entreprise de toute entreprise de presse (...) est informé chaque année sur le respect par celle-ci de l'article 2 bis de la loi du 29 juillet 1881 sur la liberté de la presse.

Deux chartes, relatives au travail journalistique, existent en France.

L'une, celle du SNJ, en est à sa troisième version (1918, 1938, 2011).

L'autre, « la Déclaration des droits et des devoirs des journalistes », fut rédigée les 24 et 25 novembre 1971 par le journaliste CFDT Paul Parisot dans le cadre d'une conférence rassemblant des journalistes européens à Munich. Cette Charte de Munich a été signée par les autres syndicats français de journalistes, par ceux d'Allemagne, Belgique, Italie, Luxembourg, Pays-Bas, Suisse et Autriche et par la plupart des syndicats de journalistes d'Europe.

En décembre 2017 CFDT-Journalistes, le SNJ et le SNJ-CGT ont tranché un débat qui absorbait beaucoup d'énergie et sont convenus que «la Charte de 1918-38-2011 et/ou la Déclaration de Munich de 1971, s'appliquent donc de fait aux entreprises dans lesquelles des négociations paritaires n'ont pas été entamées, ou n'ont pas abouti.»

LA CHARTE DE MUNICH

Son préambule rappelle que « la responsabilité des journalistes vis-à-vis du public prime toute autre responsabilité, en particulier à l'égard de leurs employeurs et des pouvoirs publics. La mission d'information comporte nécessairement des limites que les journalistes eux-mêmes s'imposent spontanément » et « ces devoirs ne peuvent être effectivement respectés dans l'exercice de la profession de journaliste que si les conditions concrètes de l'indépendance et de la dignité professionnelle sont réalisées ».

Le texte énonce dix devoirs, le premier s'imposant au journaliste étant de « respecter la vérité, quelles qu'en puissent être les conséquences pour lui-même, et ce, en raison du droit que le public a de connaître la vérité ». Et conclut « Tout journaliste digne de ce nom se fait un devoir d'observer strictement les principes énoncés ci-dessus. Reconnaissant le droit en vigueur dans chaque pays, le journaliste n'accepte en matière d'honneur professionnel que la juridiction de ses pairs, à l'exclusion de toute ingérence gouvernementale ou autre ».

La Déclaration reconnaît ensuite cinq droits, dont celui-ci: « L'équipe rédactionnelle doit être obligatoirement informée de toute décision importante de nature à affecter la vie de l'entreprise. Elle doit être au moins consultée, avant toute décision définitive, sur toute mesure intéressant la composition de la rédaction : embauche, licenciement, mutation et promotion des journalistes. »

Seuil d'entrée : 750€

Un candidat à l'obtention de la carte de presse doit théoriquement justifier d'un demi-Smic, soit un peu moins de 750€. En réalité, sous l'impulsion des élus CFDT, la Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels (CCIJP), examine les situations au cas par cas, et accorde de plus en plus souvent la carte aux journalistes ne disposant que de 500 euros mensuels.

Un homme mieux payé qu'une femme

Si les femmes sont de plus en plus nombreuses à exercer la profession, elles continuent à moins gagner que leurs confrères masculins, quel que soit le type de contrat. Les femmes en CDI perçoivent un revenu médian de 3 383 € tandis qu'il s'élève à 3 688 € pour les hommes. L'Observatoire des métiers de la presse introduit une nuance : le revenu médian a augmenté de 8,4 % depuis 2000 chez les femmes alors que, sur la même période, il reste quasiment stable chez les hommes (3 632 €). Mais l'écart demeure !

Une précarisation plus grande

Principalement touchées par la précarité, les femmes sont plus souvent pigistes ou en CDD que les hommes : 52,9 % des pigistes et 55,2 % des CDD, mais seulement 44,5% des CDI en 2016.
Les jeunes journalistes ont de plus en plus de mal à trouver un emploi pérenne : si les CDI étaient largement majoritaires dans les premières demandes de carte en 2000 avec 65,8 du total, ce n'est plus le cas en 2016 puisqu'ils ne représentent plus que 28 %, derrière les CDD (36,5 % des premières demandes) et les pigistes (35,1%).

Salaires de galère pour les soutiers

Concernant les premières demandes de carte, les plus mal lotis sont les plus mal payés. Les revenus médians des CDD (1675 €) et des pigistes (1550€) sont en chute libre perdant respectivement 25 % et 19% par rapport à 2000. Le revenu médian des journalistes en CDI, quant à lui, progresse de 9,7 % par rapport à 2000 (2 308 € contre 2103€) .

« Journalistes riches » ? Y en a...

« Y en a, mais pas que ». Contrairement à ce que laissait croire l'entretien télévisé du 14 octobre 2017 au cours duquel le président de la République, interrogé par des confrères a eu cette saillie :
« Quand je vous regarde, je ne regarde pas des riches. Statistiquement, vous l'êtes au regard des statistiques françaises, bon.
- Comme vous ».

La répartie de la journaliste de TF1 éclipserait-t-elle l'affirmation présidentielle ? Car pour l'Observatoire des Métiers de la Presse, en 2016 le revenu brut médian d'un journaliste en CDI s'élève à 3549 €/ mois, tombe à 1969 € pour un journaliste rémunéré à la pige et à 1896 € en CDD. Cette même année en France le salaire net médian était de 1772 €.
Quid de nos journalistes TV en vue ? Le magazine Télé 2 semaines du 2 janvier 2017 estimait le salaire mensuel des présentateurs Gilles Bouleau, Jean-Pierre Pernaut et Anne-Claire Coudray de 30 000 € à 45 000 €, soit deux à trois fois plus que celui de David Pujadas ou Laurent Delahousse, du service public. Et ces 45 000 € sont le salaire... annuel d'un responsable d'édition expérimenté dans l'audiovisuel public.
Le salaire des stars est donc loin de celui qui est courant dans la profession.
D'ailleurs, chaque mois aux commissions plénières de la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels, vos élus CFDT-Journalistes défendent même des dossiers de journalistes pigistes faisant état de revenus inférieurs au RSA (550,95 € pour une personne seule au 1er avril 2018).

DES SALARIÉS TÉMOIGNENT

Pauline, journaliste en PQR (Presse Quotidienne Régionale)
« J'ai été embauchée en CDD à une époque où mon journal de PQR avait beaucoup recours à ces contrats. Et sur des durées de plusieurs années. Ce qu'on voulait, c'est être embauché. Alors on bossait dur sans penser au reste. On n'osait rien réclamer. Mais la CFDT a réussi à nous convaincre, en nous défendant collectivement, pour ne pas nous exposer individuellement. Les élus montaient au créneau tous les mois en réunion de délégués du personnel pour qu'on passe en CDI (ce qui a fini par arriver). Mais ils ont aussi découvert qu'on n'était pas payés comme il fallait. On était tous de jeunes journalistes qui sortions d'écoles et on devait donc automatiquement changer de coefficient de rémunération au bout d'un ou deux ans. Après avoir réclamé pendant des mois, la CFDT a convaincu la direction de se plier à la convention collective des journalistes. On a reçu des arriérés de salaires entre 5000 et 7000€ ! »

LA PIGE : UN MODE DE RÉMUNÉRATION, PAS UNE PROFESSION

Un journaliste professionnel peut être rémunéré à la pige. Mais attention ! Il ne s'agit que d'un mode de rémunération et non d'un sous ensemble du métier, encore moins d'un statut.

La CFDT s'est toujours battue pour que la **Convention collective** nationale de travail des journalistes soit appliquée à tous les journalistes, quel que soit leur mode de rémunération.
Ces « piges » permettent à de nombreux professionnels de pouvoir exercer leur métier (sur les 35 238 journalistes titulaires de la carte de presse, 6 250 d'entre eux étaient payés à la pige en 2016). La CFDT a entamé depuis des années, dans le cadre des négociations paritaires entre les syndicats de patrons et de salariés, un long combat afin que les droits des journalistes pigistes soient reconnus.

C'est la **loi Cressard**, signée le 4 juillet 1974 qui crée un cadre réglementaire pour les journalistes pigistes, identique à celui des journalistes mensualisés. Mais cette loi en fixe les principes et non les interprétations et les applications. Pour faire valoir ses droits, le journaliste pigiste n'avait qu'un seul recours : le conseil des Prud'hommes.

En 2005, une négociation paritaire sur le sujet a abouti à un **« protocole d'étape »** suivi d'un accord ouvrant aux pigistes le droit à la formation (DIF, CIF, plan de formation d'entreprise), mais aussi la reconnaissance de l'ancienneté dans la profession, la possibilité d'être électeur et éligible au sein des entreprises, l'allocation maternité etc.

Ce « protocole d'étape » est maintenant appliqué dans la plupart des entreprises mais il est incomplet. Suite aux demandes de la CFDT et des autres syndicats, de nouvelles négociations devraient s'ouvrir, permettant d'obtenir un cadre concernant par exemple la définition et les droits du journaliste pigiste régulier, le maintien du salaire en cas de maladie ou encore les modalités d'accès à l'assurance chômage des journalistes rémunérés à la pige.

Un journaliste en apprentissage ou en contrat de professionnalisation a les mêmes droits qu'un journaliste mensualisé. La présence d'élus CFDT au sein des écoles de journalisme reconnues par la profession permet de veiller à cette stricte application.

En mars 2016, un accord national sur la formation permet aux journalistes rémunérés à la pige et titulaires de la carte de presse de se former (voir page 7).

DES SALARIÉS TÉMOIGNENT

Élise, journaliste pigiste
« J'arrive à suivre des formations de deux ou trois jours chaque année, en alternant certaines organisées chez un employeur, certaines obtenues sur le plan de formation d'un autre, où je suis considérée comme parmi les plus réguliers, et d'autres directement via l'AFDAS. En 2017 : la formation de trois semaines que j'avais repérée n'entrait dans les critères ni du CIF ni du CPF, mais elle a été admise sur un autre budget AFDAS, et j'ai reçu une allocation de 1000 €, compensant les jours non travaillés. Il ne faut pas hésiter à discuter avec un conseiller Afdas pour envisager toutes les possibilités. »

LE CONSTAT

La peur du chômage plane sur bon nombre de rédactions. Les plans sociaux et les départs non remplacés déciment les équipes. Et il ne se passe pas un mois sans qu'une nouvelle annonce de suppression de postes ne soit faite par les grands groupes de presse uniquement préoccupés par la rentabilité financière.

Que de stress au sein des rédactions qui n'ont jamais compté leurs heures pour satisfaire les attentes des lecteurs, ni manqué d'audace pour s'adapter au nouvel environnement médiatique !

Toujours plus. Toujours plus polyvalent sur tous les supports, sur Internet et sur papier. Les tâches liées notamment à la publication Web, viennent s'ajouter au travail lui-même qui tend à se morceler et à générer un journaliste à « tout faire ».

Toujours plus vite et plus longtemps. Toujours plus joignable tout le temps. Toujours plus de fatigue devant l'ordinateur et face aux logiciels toujours plus complexes au fur et à mesure que l'on prend de l'âge...

L'analyse de Jean-Marie Charon

Il faut le savoir : le nombre de cartes de presse continue de reculer - moins 6 % depuis 2009 - et la précarité d'augmenter : 23 % de pigistes et chômeurs en 2006, 26 % en 2017. La profession se féminise notamment chez les entrants (53 %), mais pas dans les cartes de « directeur » (19 %), a exposé Jean-Marie Charon en mars 2018, aux Assises du journalisme à Tours. Le sociologue fait un autre constat : le raccourcissement des carrières à 15 ans en moyenne et le départ de trentenaires, « départs prématurés d'une profession qui a déçu ».
Malgré une difficulté à quantifier précisément, Jean-Marie Charon souligne que « s'installe un emploi journalistique hors carte de presse », peu régulé et encore moins protégé : journalistes poussés au statut d'autoentrepreneur, rémunérés en « rédacteurs » par des pure player, en droits d'auteur, sous statut d'intermittent ou de correspondant local...
De bien beaux chantiers d'action syndicale, qui ajoutent à l'intérêt du métier.

DES SALARIÉS TÉMOIGNENT

Zoé, journaliste à tout faire

« Datajournaliste, web-éditeur, community-manager... la révolution numérique a bouleversé le format quotidien du métier de journaliste. Vidéo en live tourné sur son portable pour « balancer » une alerte actu avant de rédiger le papier « print » en résonnance avec l'annonce, le web constitue désormais la première entrée de lecture avant le papier. Rédactrice dans un hebdo local de presse, la mise en place d'un blog dans les années 2010 pour des élections politiques locales a boosté la version papier. Ayant pu effectuer un congé individuel de formation via la CFDT des journalistes afin de maîtriser les techniques multimédia, j'ai pu ensuite proposer mon expérience de journaliste et mes nouvelles compétences à des quotidiens régionaux. Avec pour fil d'Ariane : la vérification de l'info en permanence avant de publier sur le web. Entre urgence web (article plus court en nombre de signes) et liberté de développer l'angle sur le print, ce nouveau format du métier me passionne. Le risque est de devoir tout faire et de risquer de publier une info soit obsolète, ou pire, erronée en travaillant dans l'urgence. »

... Si tu aimes filmer, tweeter, écrire et photographier en même temps.

CE QUE CFDT-JOURNALISTES A OBTENU

CFDT-Journalistes est partie prenante de toutes les négociations liées à la profession. Cela passe par la convention collective, les grilles salariales, les qualifications, la formation, etc.
De nombreuses négociations ont lieu avec les organisations patronales représentatives tant en presse quotidienne nationale, régionale, hebdomadaire, départementale, magazine, professionnelle, qu'en agences, dans l'audiovisuel, le net etc.

Ce dont nous sommes particulièrement fiers :

La révision de la grille de classifications des emplois dans la Presse Quotidienne Nationale (PQN).
Après deux ans de négociations, CFDT-Journalistes a signé en février 2018, la nouvelle grille qui prend en compte les nouveaux métiers web de la presse quotidienne nationale. C'est la fin programmée des discriminations de rémunérations entre l'écrit et le numérique. Cet accord permet plusieurs améliorations : le relèvement du salaire de base, la répartition en trois « pôles » des fonctions, empêchant le mélange des genres, le journaliste « Shiva » bon à tout faire, la polyvalence se traduisant par une rémunération au tarif le plus bas.

La mutuelle santé pour les journalistes pigistes.
Jusqu'à il y a quelques années, bien peu de pigistes pouvaient bénéficier d'une complémentaire maladie : certains étaient couverts par celle de leur conjoint, d'autres, rarissimes, bénéficiaient de celle de leur entreprise, comme les salariés en CDI intégrés dans les rédactions, d'autres, enfin (environ 700) avaient adhéré à une association, PEP'S (pigistes ensemble pour la santé), qui avait passé un contrat avec Audiens.
Avec l'accord signé le 24 septembre 2015 entre l'ensemble des organisations patronales de la presse écrite (les patrons de l'audiovisuel n'étaient pas à la table des négociations) et quatre syndicats de journalistes (CFDT, CFTC, CGT et SNJ), tous les journalistes rémunérés à la pige (y compris ceux de la presse audiovisuelle et web, l'accord ayant été étendu par un arrêté du ministre du travail) peuvent adhérer au régime créé spécialement pour eux au sein d'Audiens.
Ce régime est alimenté à la fois par un fonds auquel les employeurs devront verser 0,4 % de toutes les piges payées et par les journalistes pigistes eux-mêmes : le montant de la cotisation mensuelle sera de 1,20 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (39 euros environ) partagé entre le fonds et le pigiste ; sa mise en place est effective depuis le 1er janvier 2016.
Les conjoints et les enfants peuvent également bénéficier de ce régime.

Barème de piges

1/ En presse professionnelle et spécialisée
Obtenir un prix minimum de la pige (le feuillet de 1500 signes et le dessin de presse), c'est l'une des grandes batailles de CFDT-Journalistes. En presse professionnelle et spécialisée, certains magazines professionnels payaient 7€ le feuillet, il était vital de faire cesser ce genre de pratiques.
Cet accord, applicable depuis le 1er août 2014, instaure alors un prix minimum de 42€ pour des titres diffusés à moins de 5 000 exemplaires et 45€ pour les titres diffusés à plus de 5 000 exemplaires.
Ces minima s'entendent hors la prime d'ancienneté, les indemnités de congés payés et le 13e mois en respect des articles 22, 25 et 31 de la Convention collective nationale de travail des journalistes professionnels.

2/ En presse magazine
CFDT-Journalistes a refusé de signer l'accord de barème de piges en presse magazine (SEPM), parce qu'il exclut les journalistes pigistes travaillant dans le numérique. Une telle discrimination est inacceptable pour Journalistes CFDT.
Le SNJ en a jugé autrement : il en est l'unique signataire, interrompant toute négociation en vue d'obtenir l'extension de l'accord aux pigistes du web.

LA CFDT PLUS QUE JAMAIS ENGAGÉE POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES JOURNALISTES

La CFDT est convaincue que la formation est pour les journalistes un moyen essentiel de développement des compétences et de sécurisation des parcours professionnels.
La loi Travail, du 8 août 2016, très justement critiquée pour certains de ses articles, apporte une amélioration non négligeable en matière de formation, le CPA (Compte Personnel d'Activité).
Constitué de trois comptes, le compte personnel de formation (CPF), le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPP) et le compte d'engagement citoyen (CEC), le CPA va dans le même sens, avec un plus : les droits à la formation acquis le sont pour toute la vie professionnelle.
Tous les journalistes professionnels ne passent pas par l'une des quatorze écoles de journalistes reconnues par la CPNEJ.
Et c'est heureux : malgré les efforts des écoles pour ouvrir leurs concours à des candidats venant de tous horizons – en 2017/2018, 30 % des étudiants du CFJ (Centre de Formation des Journalistes de Paris) sont boursiers ou apprentis, contre 20 % en 2016/2017- les journalistes qui en sortent diplômés constituent une élite, qui quittent le métier en moyenne au bout de quinze ans.
Les journalistes qui ont appris le métier sur le terrain peuvent obtenir le même diplôme par le biais de la VAE (Validation des acquis de l'expérience).

LE DROIT À LA FORMATION, Y COMPRIS POUR LES JOURNALISTES PIGISTES

Si beaucoup d'entreprises ont un plan de formation pour leurs salariés, bien peu pensent à former leurs journalistes pigistes ! L'AFDAS est l'organisme qui gère la formation des entreprises de presse, et depuis 2016, tous les pigistes ont accès à la formation. Le droit à la formation tout au long de sa vie, pour maîtriser son parcours professionnel et l'enrichir est une revendication fondamentale de la CFDT. Pour un journaliste pigiste, c'est presque une question de vie ou de mort pour son employabilité : développement des compétences ou adaptation aux nouveaux outils sont sans cesse nécessaires… C'est ainsi que des photographes se forment au pilotage de drones, des rédacteurs à la vidéo voire au montage, des illustrateurs à l'infographie, etc.

Les pigistes doivent s'adresser directement à l'AFDAS, qui compte 8 bureaux en région, et 2 en outre-mer. Bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle, parcours professionnel personnalisé, allocation de formation pour indemniser les journalistes pigistes pendant le temps de leur formation, congé individuel de formation, compte personnel de formation alimenté chaque année par vos employeurs… La palette des possibles est très large et la CFDT a des représentants à l'AFDAS dans toutes les commissions. Ils sont particulièrement attentifs à la situation des journalistes pigistes.
Toutes ces actions sont rendues possibles par l'accord du 3 mars 2016 qui a instauré leur financement par les entreprises de presse. Journalistes pigistes, n'attendez plus ! Le sésame, c'est afdas.com !

LA CPNEJ ET LA FORMATION AU JOURNALISME

Dans les années 50, les journalistes de l'écrit et de l'audiovisuel se retrouvent dans une instance paritaire de réflexion et de proposition, associant 24 représentants des employeurs et des salariés, autour des thèmes Emploi et Formation. Cette instance, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi des Journalistes (CPNEJ) se réunit toujours régulièrement à Paris. Au cours de ses débats, auxquels les deux délégués de CFDT-Journalistes participent activement, est vérifiée la qualité des formations privées ou publiques en journalisme. Soit à ce jour 14 écoles ou cursus dans des IUT ou universités. La CPNEJ, qui se fait entendre aussi sur la formation des journalistes pigistes et celle des demandeurs d'emploi, a établi des critères de reconnaissance suivant lesquels les candidatures des écoles sont acceptées ou non. Elle réévalue les contenus pédagogiques tous les 5 ans. Elle suit particulièrement l'évolution de la formation à la fois à travers l'alternance (notamment par l'apprentissage) et la montée en puissance des nouvelles technologies des media. L'avantage de la reconnaissance d'un cursus ? Pour les écoles et cursus, un label envié. Pour les étudiants, une année (au lieu de deux) pour avoir la carte de presse « titulaire », donc un meilleur salaire voire un accès plus aisé à certains stages.

LE CONSTAT

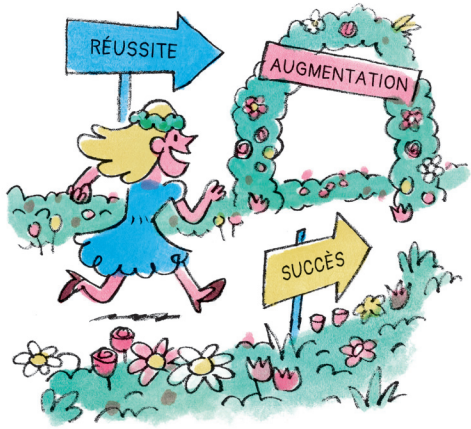
Les règles du dialogue social s'appliquent dans les entreprises de presse comme dans les autres sur les bases d'une instance de représentation du personnel opérationnelle depuis 2018.
Jusqu'au 1er janvier 2020, elle va progressivement se mettre en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés à chaque nouvelle élection professionnelle.
Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, les membres du CSE (comité social et économique) ont à peu près les prérogatives des délégués du personnel.
À partir de 50 salariés, le CSE regroupe également les compétences aujourd'hui attribuées au CE (comité d'entreprise) et au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).
Dans les entreprises de moins de 11 salariés, il n'y a malheureusement aucun changement : l'employeur n'est toujours pas soumis à l'obligation d'organiser des élections. Sans élus, il n'y a pas vraiment de dialogue social en mesure de répondre aux besoins et préoccupations des personnels.
Les élus et représentants du personnel disposent tous d'un crédit d'heures mensuel, sur leur temps de travail, et sont protégés afin de pouvoir traiter des problèmes de tous sans prendre de risque personnel.
Un local et un panneau d'affichage doivent être mis à leur disposition par l'employeur.
Les représentants du personnel désignés, par exemple les délégués syndicaux, restent en place.

Pourquoi les journalistes doivent s'y intéresser

Par curiosité : être élu au CSE, c'est découvrir tous les rouages d'une entreprise de l'intérieur. Précieux pour étoffer sa culture économique et sociale ! C'est aussi comprendre les jeux de pouvoir, assister à une partie des débats des dirigeants, découvrir les qualités objectives des uns, les atermoiements d'autres…
C'est, humainement, très instructif ! Enfin, quand on est un élu CFDT, c'est doublement intéressant : en appartenant à une organisation syndicale intercatégorielle, c'est à tous les métiers que l'on s'intéresse, à tous les métiers que l'on a accès : en travail de section, comme en négociation, on discute aussi bien avec les rotativistes qu'avec les informaticiens. Cela nourrit la réflexion autant que cela ouvre l'esprit !

Par nécessité : être élu, c'est avoir une chance de peser sur les conditions d'exercer le métier, et donc, à terme, sur sa qualité.
Des exemples ? Un journaliste débordé risque davantage de négliger une vérification qu'un journaliste qui peut maîtriser son emploi du temps. Un journaliste isolé manquera du débat nécessaire et du soutien d'une équipe pour trouver le meilleur angle, pour alimenter son esprit critique, pour résister à des pressions, pour repérer des manipulations.
En discutant pied à pied des conditions de travail avec les employeurs pour gagner ici un renfort dans une rédaction détachée, là des heures de formation sur le droit de la presse, ailleurs un contrôle sur les actions de partenariat, un élu contribue à améliorer non seulement les conditions de travail, mais la qualité du travail des journalistes.
Là encore, l'identité et le réseau CFDT permettent de travailler sur ces améliorations de manière plus vaste, en envisageant tous les métiers de plus en plus interdépendants…

… Si ta carrière est un parcours semé de pétales de roses



Un dialogue social nécessaire et urgent chez les journalistes

Parce que le métier se précarise, et que les employeurs en jouent : dans les entreprises de presse, on voit des CDD exploser littéralement leurs journées de travail, accepter des plannings intenables. Non seulement parce que leur hiérarchie le leur demande, mais parfois, effet pervers du système, parce que les collègues eux-mêmes font du zèle, poussés par la peur de ne pas voir leur contrat renouvelé.

Parce que Internet et le multimédia reformatent la presse, le temps a changé de dimension. En presse écrite quotidienne par exemple, il peut être à la fois instantané et encore à l'échelle des 24h. L'audience a aussi changé de dimension. Elle est possiblement mondiale. Mais surtout elle interfère comme jamais, qu'elle apporte un avis, une correction, un témoignage, ou répande une rumeur.

Tout cela oblige les journalistes à développer des compétences inédites. Non seulement techniques (on demande à des journalistes « papier » de maîtriser le son et l'image, pour produire de l'info enligne), mais aussi de type organisationnel, voire de ressources humaines (y compris marketing), pour participer aux réseaux sociaux, et animer des communautés d'internautes. Le journalisme shiva a ses limites !

Tout ceci rend plus que jamais urgent la protection des droits et des conditions de travail des journalistes, l'établissement de garde-fous (en terme de durée du travail, de charge de travail, mais aussi de déontologie), la mise en place de formations.

Ensemble, avec la CFDT, faisons progresser les droits des journalistes !

LE MÉTIER DE JOURNALISTE : UN DROIT ET UNE JURISPRUDENCE SOLIDES ET ENRACINÉS DANS L'HISTOIRE

La convention collective nationale de travail des journalistes a force de loi (loi Brachard de 1935) dans toutes les entreprises employant des journalistes, car elle a été étendue par un arrêté du ministère du Travail du 2 février 1988. Ses annexes prévoient des définitions de fonction et des barèmes de rémunération minimum dans toutes les formes de presse, barèmes qui sont révisés périodiquement entre les partenaires sociaux.

La loi Brachard de 1935 a créé un statut du journaliste professionnel visant à professionnaliser cette activité, à une époque où un certain nombre d'abus et de dérives d'éditeurs de presse et de journalistes amateurs avaient inquiété l'opinion publique. C'est à la même époque qu'un décret a fixé les conditions d'élection à Commission de la carte d'identité des journalistes professionnels.

UN MOIS PAR ANNÉE

L'indemnité du mois de salaire par année de présence, prévue par cette loi en cas de licenciement, était « la plus ancienne » et « la plus obstinée » des revendications des journalistes français, avait écrit le député Émile Brachard, dans le rapport à l'origine de la loi, votée à l'unanimité par le parlement en 1935.

Un journaliste pigiste a lui aussi droit à cette indemnité d'un mois de salaire par année de collaboration avec l'entreprise, grâce à la Loi Cressard, autre pilier du droit français de la presse, votée à l'unanimité par le parlement en 1974. Et c'est à l'employeur d'apporter la preuve que le journaliste pigiste n'était pas lié par un contrat de travail s'il veut ne pas verser cette indemnité.

LA CLAUSE DE CONSCIENCE

La clause de conscience, quant à elle, permet à un journaliste de bénéficier de ce mois de salaire par année d'ancienneté dans l'entreprise s'il prouve qu'il a dû rompre le contrat de travail en raison d'une divergence de fond avec la direction du journal. Difficile à obtenir dans la pratique, car il faut pouvoir prouver qu'il y a eu un « changement notable dans le caractère ou l'orientation du journal » et que « ce changement crée pour le journaliste une situation de nature à porter atteinte à son honneur, à sa réputation ou, d'une manière générale, à ses intérêts moraux ». La clause de cession permet aussi d'en bénéficier quand un titre de presse change de propriétaire. La durée d'ouverture de la clause de cession fait souvent l'objet d'un accord avec les syndicats ; à noter que la cour de Cassation a jugé à plusieurs reprises que cette durée ne devait pas être limitée.

L'article 1er de la loi Brachard prévoit que « le droit de faire paraître dans plus d'un journal ou périodique les articles ou autres œuvres littéraires ou artistiques dont les personnes mentionnées à l'article 30 a) sont les auteurs sera obligatoirement subordonné à une convention expresse qui devra indiquer les conditions dans lesquelles sera autorisée la reproduction » ; un article qui est alors devenu l'un des piliers du code de la propriété intellectuelle, malheureusement écorné par la loi Hadopi, qui limite cette convention expresse, par accord d'entreprise, à la deuxième utilisation d'un article, au-delà d'une période de référence.

DROIT DE RÉPONSE ET DIFFAMATION

La loi sur la liberté de la presse du 29 juillet 1881 est souvent considérée comme le texte juridique fondateur de la liberté de la presse et de la liberté d'expression en France, inspirée par l'article 11 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789.

Cette loi a créé un droit de réponse et un délit de diffamation, affinés par une jurisprudence constante et fournie, devant un tribunal spécialisé, appelé « 17e chambre ». Le délit de diffamation protège en priorité les personnes et il est très encadré, afin de protéger aussi la liberté d'enquêter.

L'auteur de l'article et le directeur de la publication, coresponsables, bénéficient dans de très nombreux cas de ce que la jurisprudence appelle l'exception de bonne foi, à condition que quatre critères soient réunis: un ton de l'article « mesuré et prudent », l'absence d'animosité personnelle, en poursuivant un but légitime (informer) et s'accompagnant d'une qualité de l'enquête.

LA PROTECTION DES SOURCES

La protection des sources d'information des journalistes est encadrée dans la plupart des pays européens. Le journaliste a le droit et le devoir de réclamer cette protection. La CFDT-Journalistes a dénoncé les graves lacunes de la loi Dati, du 4 janvier 2010. La loi Bloche du 14 novembre 2016 a rétabli les journalistes dans leur droit à la protection du secret des sources, a institué l'établissement d'une charte déontologique en entreprise et le renforcement de l'indépendance du CSA (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel). Il faut déplorer l'amputation par le Conseil Constitutionnel de son article 4, garantissant l'immunité pénale pour « la répression d'un délit, quels que soient sa gravité, les circonstances de sa commission, les intérêts protégés ou l'impératif prépondérant d'intérêt public qui s'attache à cette répression ». Un prochain combat pour la CFDT-Journalistes.

Questions juridiques

Le droit du travail est un sujet de préoccupation majeure pour tous les journalistes et particulièrement pour la CFDT-Journalistes qui est signataire de la convention collective nationale de travail des journalistes.

Cette convention qui a intégré de nombreux avenants au fil des années a force de loi et règle les rapports entre les employeurs et les journalistes dans toutes les entreprises employant des journalistes car elle a été étendue par un arrêté du ministère du Travail du 2 février 1988.

La CFDT a toujours œuvré, dans le cadre des accords paritaires de branche (employeurs, syndicats) au respect et à l'application de cette convention. De nombreux militants sont donc devenus, au fil des années de négociations, des experts et suivent aussi de très près les nouvelles jurisprudences européennes liées aux jugements de la CEDH (Cour européenne des droits de l'homme).

Les journalistes CFDT sont donc à vos côtés et animent un service de conseil juridique spécialisé de qualité relayé sur le terrain par nos syndicats territoriaux.

QUELLE RÉGLEMENTATION S'APPLIQUE ?

Les sources du droit du travail sont multiples, se superposent et s'articulent entre elles. Voici une liste des principales normes applicables dans l'entreprise.

NORME	*À SAVOIR*
Le code du travail Il s'agit du socle minimum de droit qui s'applique à tout salarié, quelle que soit son entreprise. Ce code compile l'ensemble des textes législatifs ou réglementaires qui traitent des **relations individuelles** entre salariés et employeurs (contrat, durée du travail, licenciement, etc.) et des **relations collectives** de travail (représentation syndicale, droit de grève, etc.).	*Le guide Droits des salariés, édité chaque année par la CFDT, est un bon outil pour s'y retrouver.*
Accords de branche Dans la plupart des secteurs d'activité (appelés « branches professionnelles »), syndicats et patronat négocient des textes spécifiques, pour améliorer ou adapter le code du travail à leur type d'activité.	*Un exemplaire de la convention collective applicable doit être disponible dans chaque entreprise. La convention collective nationale de travail des journalistes peut aussi être consultée sur le site http://www.journalistes-cfdt.fr.*
Accords d'entreprise Encore plus près du salarié, certains accords sont élaborés par les partenaires sociaux au sein de l'entreprise, pour adapter le droit du travail, généralement dans un sens plus favorable pour les salariés de cette entreprise.	*À défaut de représentants syndicaux pour négocier de tels accords, les salariés des petites entreprises doivent souvent se contenter du socle minimum de droits issus du code du travail et des conventions de branche.*

NORME	*À SAVOIR*
Contrat de travail Cette convention entre salarié et employeur fixe les conditions d'embauche, l'organisation et les conditions de réalisation du travail. Ces règles ne valent qu'entre les deux parties.	*Le contrat de travail implique trois éléments : la réalisation d'un travail, le versement d'une rémunération et un lien de subordination entre employeur et salarié.*
Usage et engagement unilatéral En l'absence d'accord collectif, l'employeur peut décider, de lui-même, d'accorder un droit aux salariés, via un usage ou un engagement unilatéral. Pour supprimer ce droit, il devra respecter une certaine procédure.	*L'usage est fréquent dans les petites structures, où il n'existe souvent pas de représentant pour négocier des accords collectifs. L'usage est un droit, comme tel, il doit faire l'objet d'une négociation avec les représentants du personnel si l'employeur veut le modifier ou l'annuler.*
Règlement intérieur Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent, en principe, disposer d'un règlement intérieur qui traite les questions de discipline, de santé et de sécurité des salariés.	*Le règlement intérieur doit être affiché dans l'entreprise en bonne place.*
Jurisprudence C'est l'application du droit du travail par les juges quand ils statuent sur des litiges. L'interprétation qu'ils font de la loi s'impose aux employeurs et aux salariés dans leurs relations. Elle s'impose aussi au gouvernement quand il prend des actes réglementaires (décrets, arrêtés).	*Les décisions les plus importantes (rendues par la Cour de cassation et par le Conseil d'État) sont consultables sur le site www.legifrance.gouv.fr.*

QUEL JUGE POUR QUEL LITIGE ?

Plusieurs juridictions peuvent être saisies par le salarié lors d'un litige avec son employeur. Il importe donc de savoir quel est le juge compétent pour statuer, au risque de voir le recours rejeté.

JURIDICTION COMPÉTENTE	TYPES DE LITIGES (EXEMPLES)
Conseil de prud'hommes	Contrat de travail (rémunération, congés payés, licenciement)
Tribunal des affaires de sécurité sociale	Accident du travail, cotisations sociales
Tribunal d'instance	Élections professionnelles, représentativité syndicale
Tribunal de grande instance	Défense d'un intérêt collectif (non-respect d'un accord, grève)
Tribunal correctionnel	Délit d'entrave, harcèlement
Tribunal administratif	Autorisation de licencier un salarié protégé (délégué syndical, femme enceinte, etc.)
Commission arbitrale	Voir page 6

En cas de doute, il est fondamental de trouver les conseils adaptés, notamment auprès de la CFDT qui a un réseau d'experts aptes à épauler les salariés :
- les délégués syndicaux CFDT dans les entreprises ;
- les défenseurs syndicaux habilités à représenter les salariés devant le conseil de prud'hommes et formés par la CFDT ;
- les conseillers du salarié qui peuvent assister les employés menacés de licenciement dans les entreprises où il n'existe pas de représentants du personnel ;
- les conseillers juridiques de la CFDT-Journalistes : http://www.journalistes-cfdt.fr/nous-contacter.

LA MARCHE À SUIVRE

Il n'existe pas de solution clés en main en matière de droit du travail, tout dépend de la situation personnelle. Ce guide propose donc une marche à suivre, pour analyser chaque problème juridique et trouver des débuts de solution.

LES QUESTIONS À SE POSER

Mon contrat doit-il obligatoirement être écrit ?

- Oui, pour les contrats « spéciaux » (ex : contrat à durée déterminée, à temps partiel, contrat de mission, contrat d'apprentissage, etc.). Un écrit signé des deux parties est imposé par le code du travail ; il doit être rédigé en français.
- Pas obligatoirement pour les contrats à durée indéterminée. La loi n'impose rien, ce qui veut dire qu'il peut être scellé à l'oral.

À noter : la convention collective nationale de travail des journalistes précise (article 20) cependant que « chaque collaborateur devra recevoir, au moment de son engagement, une lettre stipulant en particulier son emploi, sa qualification professionnelle, la convention collective applicable, le barème de référence, la date de sa prise de fonction, le montant de son salaire et le lieu d'exécution du contrat de travail ». Et s'il y a une période d'essai, elle doit être indiquée dans le contrat. À défaut, il est présumé ne pas y en avoir.

LE + CFDT

En cas de doute, vous pouvez différer la signature de votre contrat de travail, le temps de le faire examiner par un conseiller juridique CFDT.

À quelles clauses être attentif ?

Certains contrats prévoient des obligations en plus, qui engagent le salarié tout au long de son contrat (ex: la clause de mobilité, la clause de confidentialité, etc.) et même après son départ (clause de non-concurrence).

À noter : ces clauses doivent être justifiées et proportionnées. Elles peuvent donner lieu à des contreparties financières.

Quelles clauses sont interdites ?

- Entre autres, celles qui portent atteinte aux libertés individuelles (ex : obliger le salarié à rester célibataire et sans enfant) ;
- Les clauses discriminatoires (ex : prévoir un salaire différent entre hommes et femmes) ;
- Celles qui imposent au salarié de renoncer à l'avance à un droit (ex : celui d'aller en justice en cas de litige).

Où chercher ?

- Dans le code du travail, articles L.1221-1 et suivants.
- Dans la convention collective : elle est disponible sur le site : journalistes-cfdt.fr.
- Dans le contrat de travail : il est conseillé de le lire dans le détail avant de le signer, car les clauses spécifiques (mobilité, confidentialité, etc.) sont obligatoirement écrites.

LES QUESTIONS À SE POSER

À quoi correspond ma rémunération ?

- Le salaire est exprimé en « brut ». Il correspond au salaire de base, versé chaque mois (calculé en fonction du nombre d'heures travaillées ou selon un forfait), auquel s'ajoutent des compléments tels que les avantages en nature (ex : logement de fonction), des primes ou gratifications (13e mois, commissions, primes d'ancienneté etc.) et les heures supplémentaires.
- Le salaire net (ce qui est effectivement payé au salarié) correspond au salaire brut, duquel on retranche les cotisations salariales (Sécurité sociale, assurance chômage, retraite complémentaire, prévoyance, CSG, etc.) et la valeur des avantages en nature (s'il y en a).

Comment est fixé mon salaire ?

En principe, le salaire est fixé « librement » par l'employeur et le salarié. Malgré tout, il y a des éléments à respecter :

- le Smic est le salaire minimum en dessous duquel aucun salarié ne peut être payé pour un emploi à temps complet. Il est revalorisé au moins une fois par an (le 1er janvier) ;
- la convention collective nationale de travail des journalistes prévoit des salaires minima selon la qualification et la forme de presse (quotidiens nationaux, périodiques, agences…). Pour connaître le dernier barème applicable, contactez votre syndicat ou le site cfdt-journalistes, rubrique « grilles des salaires ». Ces salaires minima doivent, en principe, être renégociés chaque année ;
- l'égalité de traitement entre les salariés d'une même entreprise et le principe de non-discrimination (syndicale, sexuelle, raciale, etc.).

Comment vérifier que je suis payé au minimum prévu ?

Toutes les sommes versées n'ont pas à être prises en compte pour vérifier que le salaire minimum est atteint. On ne prend que le salaire de base. Les autres sommes sont exclues du calcul (remboursement de frais professionnels, majoration d'heures supplémentaires, primes d'intéressement, d'ancienneté, etc.).

Où chercher ?

- Dans le code du travail, articles L.3211-1 et suivants.
- Dans la convention collective nationale de travail des journalistes et la grille de classification.
- Sur le bulletin de paie. Il doit obligatoirement comporter plusieurs mentions qui permettent de vérifier qu'il ne manque rien :
+ le salaire brut, le salaire net, le montant des charges patronales et salariales ;
+ l'emploi occupé et la position dans la classification conventionnelle applicable ;
+ pour les salariés au forfait, la nature et le volume du forfait ;
+ le nombre d'heures supplémentaires et le taux appliqué à ces heures supplémentaires ;
+ la nature et le montant des primes et accessoires de salaire soumis à cotisation ;
+ les congés payés et l'indemnité correspondante.

Quelles actions mener ?

- Devant le conseil de prud'hommes, en cas de non-paiement d'heures de travail ou d'heures supplémentaires.
À noter : le salarié n'a que trois ans pour réclamer le paiement d'une somme qui lui serait due.
- Devant le tribunal correctionnel, en cas de non-respect du Smic ou du minimum conventionnel (l'employeur risque une amende).

LES QUESTIONS À SE POSER

À combien de congés ai-je droit ?

- Le droit à congés payés est ouvert dès que le salarié a cumulé dix jours de travail effectif chez le même employeur. Chaque mois de travail donne droit à deux jours et demi, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année (voir article 31 de la Convention collective nationale de travail des journalistes).
À noter : des accords de branche ou d'entreprise peuvent prévoir des congés payés supplémentaires (par ex. 6e semaine).
- La période, dite de référence, pour calculer les droits à congés va du 1er juin au 31 mai (sauf accord contraire). Attention, si au 31 mai il reste des jours non pris, ce sera perdu (sauf report accepté par l'employeur).
- Pour les journalistes pigistes, le montant de l'indemnité de congés est calculé sur la base du 1/10 de la rémunération perçue au cours de la période de référence légale. Cette indemnité est versée dans le courant du mois de juin.
- Les dates de départ en congés sont fixées par l'employeur, en fonction de la situation familiale et de l'ancienneté du salarié. Un mois avant le départ, elles ne peuvent plus être modifiées.

Où chercher ?

- Dans le code du travail, articles L.3141-1 et suivants.
- Dans la convention collective nationale de travail des journalistes, articles 31 à 35.

LE + CFDT

Les représentants du personnel sont obligatoirement consultés pour les périodes et les dates de congés. Ils peuvent porter des revendications en matière de congés payés.

LES QUESTIONS À SE POSER

Des représentants, pour quoi faire ?

- Le CSE se réunit 1 fois par mois dans les entreprises de 300 salariés et +, 1 fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 300 salariés.
- Dans les entreprises qui emploient entre 11 et 49 salariés, le CSE présentera à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives sur les salaires et l'application du Code du travail ; il contribuera à promouvoir la santé sécurité, réalisera des enquêtes en cas d'accident du travail et pourra comme les délégués du personnel saisir l'inspection du travail.
- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le CSE reprend les attributions des anciens délégués du personnel auxquelles s'ajoutent les actuelles attributions du CE et du CHSCT. Comme le CE, le CSE sera consulté chaque année sur les orientations stratégiques, sur la situation économique et la politique sociale.
- En cas de blocage, le CSE peut également saisir l'inspection du travail de plaintes ou d'observations.
- Pour assurer ses missions, chaque élu dispose d'un crédit d'heures (10 jusqu'à 49 salariés ; de 18 à 34 entre 50 et 10 000 salariés) par mois, payées comme des heures de travail. Le CSE a également droit à un local et à un panneau d'affichage.

Puis-je me présenter aux élections professionnelles ?

- Il suffit d'être majeur, salarié de l'entreprise depuis au moins un an et n'avoir aucun lien familial avec le chef d'entreprise.

Ai-je droit à des représentants du personnel ?

- Les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 ont créé le Comité Social et Économique (CSE) destiné à remplacer l'ensemble des institutions représentatives élues du personnel de l'entreprise. D'ici au 1er janvier 2020, il se substituera aux délégués du personnel, au comité d'entreprise et au CHSCT.
- Dans les entreprises de 11 à 49 salariés (sur 12 mois consécutifs), les membres du CSE (comité social et économique) ont à peu près les prérogatives des délégués du personnel.
- À partir de 50 salariés (sur 12 mois consécutifs), le CSE regroupe également les compétences aujourd'hui attribuées au CE (comité d'entreprise) et au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).
Le scrutin doit être organisé à l'initiative de l'employeur.
- Moins de 11 salariés : il n'y a pas d'obligation d'élection de représentants au sein de ces petites entreprises.

Où chercher ?

- Dans le code du travail, articles L.2311-1 et suivants et R2312-1 et suivants.

Cfdt: JOURNALISTES

JOURNALISTES À LA CFDT

Adhérer à la CFDT, c'est faire le choix d'un syndicalisme confédéré, solidaire avec l'ensemble des travailleurs, éloigné des égoïsmes corporatistes. L'organisation de la CFDT reflète cette volonté d'assurer tout à la fois l'accueil et l'accompagnement de chaque journaliste, la solidarité avec les autres métiers des médias et secteurs de l'économie, et la défense de l'identité professionnelle.

Le journaliste syndiqué à la CFDT est d'abord adhérent de son syndicat local (S3C) ou national (SNME), qui lui assure un accueil et un soutien personnalisés. Cette structure de proximité lui permet aussi de débattre et d'agir avec les non-journalistes de sa région.

Le journaliste CFDT est également affilié à la CFDT-Journalistes, qui défend les droits de la profession dans différentes instances. La CFDT-Journalistes mène les négociations de branche sur les questions concernant les journalistes, dont la Convention collective nationale de travail des journalistes. Elle représente les Journalistes CFDT à la Commission de la carte, la Commission paritaire nationale de l'emploi des journalistes (CPNEJ), la Commission arbitrale des journalistes, la Commission nationale des droits d'auteur des journalistes et dans les conseils d'administration des écoles de journalisme reconnues par la profession. La CFDT-Journalistes fait enfin le lien avec nos confrères et consœurs européens au sein de la FEJ et du monde entier par son activité au sein de la Fédération internationale des journalistes (FIJ).

La solidarité au sein des entreprises de média avec nos collègues non-journalistes est assurée par le Syndicat national des médias et de l'écrit (SNME) qui coordonne l'activité syndicale pour l'ensemble des salariés dans tous les types de médias.

Adhérer à la CFDT, c'est clairement choisir d'agir à la fois au plus près, dans nos entreprises et nos régions, mais aussi en Europe et dans le monde entier. C'est vouloir défendre notre métier, son identité et ses singularités, et en même temps s'engager aux côtés de nos collègues non-journalistes et de l'ensemble des travailleurs. Cette organisation est une spécificité dans le paysage syndical français. Elle est la marque de fabrique de la CFDT, de ses valeurs de solidarité et d'émancipation.

NOUS CONTACTER EN RÉGIONS DANS LES S3C

Nord-Pas-de-Calais : tél. 03 20 06 83 29 / nordpasdecalais@f3c.cfdt.fr
Picardie : tél. 03 44 02 04 86 / picardie@f3c.cfdt.fr
Champagne-Ardenne : tél. 03 26 88 60 01 / champagneardenne@f3c.cfdt.fr
Lorraine : tél. 03 87 16 21 72 / lorraine@f3c.cfdt.fr
Franche-Comté : tél. 03 81 25 08 25 / franchecomte@f3c.cfdt.fr
Alsace : tél. 03 88 79 88 14 / alsace@f3c.cfdt.fr
Bourgogne : tél. 03 80 30 63 06 / bourgogne@f3c.cfdt.fr
Entre Loir-et-Loire : tél. 02 38 62 19 70 / entreloiretloire@f3c.cfdt.fr
Berry-Val-de-Loire : tél. 02 54 43 93 33
Haute-Normandie : tél. 02 35 72 04 84 / hautenormandie@f3c.cfdt.fr
Basse-Normandie : tél. 02 31 50 12 31 / bassenormandie@f3c.cfdt.fr
Val-de-Maine : tél. 02 41 24 40 33 / valdemaine@f3c.cfdt.fr
Bretagne : tél. 02 99 86 34 60 / bretagne@f3c.cfdt.fr
Loire-Atlantique-Vendée : tél. 02 51 83 29 45 / loireatlantiquevendee@f3c.cfdt.fr
Poitou-Charente : tél. 05 46 44 50 92 / poitoucharente@f3c.cfdt.fr
Limousin : tél. 05 55 77 14 49 / limousin@f3c.cfdt.fr
Auvergne : tél. 04 73 23 48 48 / auvergne@f3c.cfdt.fr
Rhône-Loire : tél. 04 72 11 38 50 / rhoneloire@f3c.cfdt.fr
Isalpin : tél. 04 50 57 87 45 / isalpin@f3c.cfdt.fr
Drôme-Ardèche : tél. 04 75 78 17 70 / dromeardeche@f3c.cfdt.fr
Provence-Alpes : tél. 04 91 44 00 / provencealpes@f3c.cfdt.fr
Côte-d'Azur : tél. 04 92 00 53 10 / cotedazur@f3c.cfdt.fr
Corsica : tél. 04 95 23 26 21 / corsica@f3c.cfdt.fr
Languedoc-Roussillon : tél. 04 67 99 04 29 / languedocroussillon@f3c.cfdt.fr
Midi-Pyrénées : tél. 05 62 60 59 79 / midipyrenees@f3c.cfdt.fr
Aquitaine Méridionale : tél. 05 59 27 82 32 / aquitainemeridionale@f3c.cfdt.fr
Nord-Aquitaine : tél. 05 57 81 11 24 / nordaquitaine@f3c.cfdt.fr
Syndicat associé La Réunion S3C : tél. 02 62 42 07 cfdtpt.run@wanadoo.fr
Syndicat associé Guyane CDTGS3C : tél. 05 94 31 50 72 / cdtg.s3c@laposte.net
Syndicat associé Martinique CFDT S3C 972 : tél. 05 96 60 64 39 / cfdt-s3c-972@laposte.net
Syndicat associé Guadeloupe CFDT Postes et Télécom : tél. 05 90 32 79 35 / cfdtpt-gpe@wanadoo.fr

AUDIENS

LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communication • Médias

Professionnels de la presse, nous protégeons vos talents.

Véritable groupe de services, nous vous accompagnons et créons des solutions innovantes adaptées à vos spécificités et aux évolutions de vos métiers. Nos expertises répondent à une exigence : être le partenaire au quotidien de tous les acteurs au service de la culture, de la communication et des médias.

La protection sociale professionnelle est une création continue

- Retraite complémentaire Agirc-Arrco
- Assurance de personnes
- Assurance de biens
- Accompagnement solidaire et social
- Médical et prévention santé
- Congés spectacles
- Services aux professions

www.audiens.org