

L'avenant audiovisuel en 22 leçons

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 1 : Qu'est-ce que l'avenant audiovisuel ?

Contrairement aux personnels non-journalistes (les « PTA »), les journalistes de l'audiovisuel public bénéficient déjà d'une convention collective, la CCNTJ ([Convention collective nationale de travail des journalistes](#)), dont l'application est obligatoire dans toutes les entreprises de presse car elle a fait l'objet d'un « arrêté d'extension » du ministère du Travail le 2 février 1988.

Mais en 1983, les syndicats de journalistes et l'Association des employeurs de l'audiovisuel public ont signé un avenant à la Convention nationale qui complète et précise celle-ci pour tenir compte des spécificités du secteur et de nos métiers. À cet avenant sont annexés : une grille minimale unique en fonction de l'ancienneté dans l'audiovisuel public, une liste des fonctions et leur définition, ainsi qu'un barème de piges. Chaque article de l'avenant est donc un ajout à l'article correspondant de la CCNTJ.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 2 : additif à l'article 3

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :
Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 2 : additif à l'article 3

Droit syndical, liberté d'opinion, droit d'expression des salariés

3A-1. – À la fin du premier paragraphe, ajouter : Les parties signataires reconnaissent que **dans l'expression publique de leur opinion les journalistes n'ont d'autres obligations que celles résultant, d'une part de la déontologie professionnelle, d'autre part de leur appartenance à une entreprise du service public de l'audiovisuel.**

3D-2. – Commissions et délégations syndicales, ajouter : Les organisations syndicales ou professionnelles feront connaître aux employeurs le nom des membres de leurs bureaux et les tiendront informés de toute modification en affectant la composition.

3A-3. – Local : Chaque employeur mettra dans un des immeubles de la société occupant au moins 700 salariés un local à la disposition de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise.

Cette disposition ne fait pas obstacle aux usages plus favorables au sein de chaque entreprise.

Des négociations seront ouvertes, dans les six mois à compter de la signature du présent avenant, dans les entreprises occupant moins de 700 salariés, pour la mise en œuvre des dispositions le concernant.

Il en sera de même dans les six mois qui suivront la création d'une nouvelle entreprise.

À la demande de l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives, chaque employeur réservera un local dans un des immeubles de sa société pour que puissent s'y tenir les réunions syndicales du personnel.

3F-4. – Panneaux d'affichage : Dans chaque immeuble où s'exerce l'activité d'un des employeurs signataires, et dans un lieu choisi par accord entre ce dernier et les organisations syndicales, des panneaux d'affichage distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et des comités centraux d'entreprise et/ou d'établissement sont réservés pour les informations syndicales.

3A-5. – Autorisations d'absences rémunérées : Sur demande écrite nominative de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les syndiqués mandatés obtiendront de leur employeur des autorisations d'absence rémunérées afin de pouvoir assister aux congrès statutaires de ces organisations. Ces absences rémunérées dans la limite de dix jours, par an par organisation représentative de l'entreprise, ne seront pas imputables sur les congés payés.

Cette disposition ne fait pas obstacle aux usages plus favorables en vigueur au sein de chaque entreprise.

Par ailleurs, les employeurs autoriseront les demandes autres que celles visées ci-dessus et à l'article 3 de la CCNTJ et concernant les réunions syndicales de travail à l'échelon national d'une société ou de la profession que leur adresseront les syndicats signataires du présent avenant. Ces demandes seront adressées à l'employeur au moins une semaine à l'avance.

3A-6. – Congé non rémunéré : Dans le cas où un journaliste ayant plus d'un an de présence dans une des sociétés signataires est appelé, sur sa demande, à quitter son emploi pour remplir un mandat syndical de haute responsabilité dans une organisation ou un organisme national ou international, il sera prévu en sa faveur un réembauchage dans les conditions prévues à l'article 35.

La durée de la fonction syndicale ne devra pas être inférieure à six mois ni supérieure à cinq ans.

Commentaire : au-delà des précisions sur les conditions dans lesquelles l'activité syndicale s'exerce dans les entreprises de l'audiovisuel public, l'alinéa 3A-1 rappelle que les journalistes ont le droit à la libre expression dans l'entreprise, sous réserve du respect de la déontologie (c'est bien le moins !) et d'un comportement digne de l'audiovisuel public. En d'autres termes, la critique des dirigeants de l'entreprise et de leur stratégie (ou absence de stratégie) est parfaitement légitime. On aurait pu en douter à voir l'hypersensibilité de la direction à toute expression dissidente et les convocations de quelques salariés s'étant exprimés dans la presse (ce qui est un droit fondamental, rappelé à de nombreuses reprises par la cour de Cassation, dès lors que cette expression ne comporte ni injure, ni diffamation, ni dénigrement de l'entreprise).

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 3 : additif à l'article 5

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :
Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 3 : additif à l'article 5
Principes professionnels, déontologie

5-1. – Les journalistes exerçant leur profession dans une des entreprises signataires tiennent pour règle de leur activité professionnelle la Charte des devoirs du journaliste publiée par le Syndicat national des journalistes en juillet 1918 et complétée le 15 janvier 1938 et figurant en annexe.

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

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

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

Un employeur ne peut exiger d'un journaliste un travail promotionnel ou ne peut utiliser son nom à des fins publicitaires sans l'accord de celui-ci.

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

5-2. – Tout journaliste travaillant dans une des entreprises signataires a droit, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de la fonction qui lui est confiée.

Commentaire : Alain de Pouzilhac l'ignore probablement, mais il est juridiquement engagé par la Charte du SNJ de 1918 (art. 5-1). Les alinéas suivants du même article donnent un fondement juridique au refus par un journaliste de dénaturer les faits ou de les passer sous silence, même si c'est une instruction formelle de sa hiérarchie. De même, refuser toute pression n'est pas seulement une obligation déontologique : c'est un droit garanti par la Convention collective. Une précision qui n'est pas superflue par les temps qui courent... En aucun cas, un journaliste ne peut être sanctionné pour avoir refusé de signer une émission modifiée contre sa volonté ou à son insu ou pour refuser d'accomplir un acte « contraire à son intime conviction professionnelle ». Ce dernier cas est évidemment réservé aux situations les plus graves, mais il représente une protection juridique essentielle pour les journalistes qui auraient des raisons professionnelles (notamment fondées sur l'éthique) pour refuser d'obéir à leur hiérarchie.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 4 : additif à l'article 7

Tout savoir sur la Carte de presse :
<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 4 : additif à l'article 7

Collaborations multiples

7-1. – Le délai de réponse applicable dans le secteur de l'audiovisuel prévu dans le premier alinéa est de dix jours ouvrés.

7-2. – À la fin du septième paragraphe, ajouter : "Le journaliste occasionnel reste libre de donner suite, ou non, à cette demande."

7-3. – Dans le cinquième paragraphe, ajouter le mot "permanent" dans la phrase : La non-déclaration, ou toute fausse déclaration de la part du journaliste professionnel permanent, de même que l'inobservation, etc.

7-4. – Compléter l'article par les dispositions suivantes :

7-4-1 : Les journalistes ne peuvent posséder par eux-mêmes ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec la société qui les emploie ou dans une entreprise audiovisuelle, des intérêts de nature à compromettre leur indépendance.

7-4-2 : Les journalistes permanents ou relevant de l'article 17-2 cèdent, en totalité ou en exclusivité, les droits nécessaires à l'utilisation de leurs prestations.

Sont notamment acquis par l'entreprise qui les emploie, les droits de diffusion, de reproduction et d'exploitation des émissions produites avec la participation des journalistes.

L'employeur a le droit de céder à des tiers le droit d'exploitation. Dans le cas où cette cession est faite à titre onéreux, notamment pour une exploitation sous forme de cassettes ou vidéocassettes, directement par l'employeur ou par l'intermédiaire d'une autre société, les journalistes perçoivent une rémunération supplémentaire s'imputant sur la part de 37,5 % du prix de vente net réparti entre les ayants droit.

Les modalités de la répartition entre les différents ayants droit feront l'objet d'accords particuliers. En principe, la part globale revenant aux journalistes est répartie également entre eux. L'employeur ne pourra pas, dans ces opérations, porter un préjudice moral à l'intéressé, qui sera obligatoirement mis au courant des transactions. Un récapitulatif annuel sera établi. Tout litige éventuel sera porté à la connaissance de la commission paritaire.

7-4-3 : Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 7-4-5 (tâches d'enseignement), les journalistes permanents ne peuvent exercer une autre profession. Ils doivent tenir collaboration dans une entreprise de la presse audiovisuelle comme exclusive et assumer les missions qui leur sont confiées dans le cadre de l'exercice de leur fonction. Ils ne peuvent occuper d'emploi permanent dans une publication quotidienne ou périodique, dans une autre station de radio ou de télévision ni dans une agence de presse.

En cas de refus par l'employeur d'accorder à un journaliste l'autorisation de collaborations multiples, la commission paritaire prévue à l'article 15 peut émettre un avis sur la demande et motif de refus, qui sera communiqué à l'employeur. Si ce dernier confirme le refus, il doit en préciser le motif.

7-4-4 : Toute collaboration d'un journaliste permanent à des émissions de caractère artistique dans l'entreprise qui l'emploie est subordonnée à une autorisation de l'employeur. Les rémunérations supplémentaires pour de telles collaborations ne peuvent excéder chaque année 10 % du salaire annuel brut hors indemnité perçue par le journaliste, dans la limite d'un total annuel équivalent à la valeur de 3 000 points indiciaires.

Cette dernière restriction ne s'applique pas aux achats éventuels par l'employeur de textes originaux destinés à être diffusés en dehors des programmes d'information ni aux travaux exceptionnels demandés à un journaliste à l'initiative de l'employeur.

7-4-5 : Les journalistes permanents peuvent exercer des activités d'enseignement. Les activités d'enseignement qui s'exercent à l'Institut national de la communication audiovisuelle ou dans les organismes de formation ou de perfectionnement agréés par la CCNTJ ne donnent pas lieu à imputation sur les congés payés ; l'employeur ne peut s'opposer au versement par l'INA ou par ces organismes des indemnités pédagogiques prévues à cet effet.

7-4-6 : Dans le cas d'actions de formation de longue durée, les employeurs autorisent, à la demande des intéressés, un détachement dans l'un des organismes cités au paragraphe précédent.

Ce détachement ne peut normalement excéder deux ans. Ce droit n'est ouvert qu'aux journalistes ayant plus d'un an de présence dans l'une ou l'autre des sociétés de service public de l'audiovisuel, et au moins cinq ans d'ancienneté dans la profession. À l'issue de la période de détachement, la réintégration du journaliste concerné s'effectue dans les conditions prévues à l'article 35.

Les autres activités d'enseignement sont soumises aux dispositions du paragraphe 1 de l'article 7 de la CCNTJ.

Commentaire : on retrouve les principes déontologiques dans l'interdiction faite aux journalistes (quel que soit leur niveau hiérarchique dans l'entreprise) de posséder des intérêts dans une société audiovisuelle ou dans une entreprise en relations d'affaires avec leur employeur. Le conflit d'intérêt est ici évident, même si cette notion semble démodée dans les sphères dirigeantes.

L'article 7-4-2, en revanche, est confus dans sa rédaction et il a abusivement été employé pendant des années pour refuser aux journalistes la reconnaissance de leurs droits d'auteur. On n'en est plus là et l'accord signé avec l'INA (qui concerne les journalistes de RFI pour toutes leurs œuvres produites il y a plus d'un an) et France Télévisions, permettant la gestion collective de leurs droits par la Scam, a permis de dépasser ce blocage.

En ce qui concerne les collaborations extérieures, en cas de refus, le journaliste peut demander que la commission paritaire se prononce et le refus doit être motivé. A noter que nulle part, ni dans la CCNTJ, ni dans l'avenant audiovisuel, il n'est indiqué que l'employeur peut exiger que la demande de collaboration soit renouvelée annuellement. En fait, il est même précisé dans la CCNTJ que l'accord (ou le refus) « peuvent être remis en question si les conditions qui les ont déterminées viennent à être modifiées ». en d'autres termes, si tel n'est pas le cas, l'accord ne peut être remis en question.

Pour les journalistes qui exercent des activités d'enseignement dans une école reconnue (dont la liste est annexée à la Convention collective), « l'employeur ne peut s'opposer au versement (...) des indemnités pédagogiques prévues à cet effet ». S'il ne peut s'opposer au paiement, il ne peut, a fortiori, s'opposer à ce que le journaliste y effectue des tâches d'enseignement. En d'autres termes, le journaliste n'a pas à demander l'autorisation, de principe. Par courtoisie, en revanche, il en informe son employeur et s'assure que son absence ne nuit pas au fonctionnement du service. De plus (naturellement dans la limite du raisonnable), ces activités d'enseignement s'effectuent sur le temps de travail et non sur les heures de repos ou de congé.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 5 : additif à l'article 15

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 5 : additif à l'article 15

Recrutement

5-1. – Pour tout engagement à effectuer, les représentants des sociétés s'engagent à respecter les dispositions suivantes :

- tenir compte des travaux de la commission de mobilité ;
- rechercher de préférence les candidats parmi les journalistes professionnels momentanément privés d'emploi ainsi que parmi ceux qui ont reçu une formation dispensée par les établissements reconnus par la profession et sanctionnée par un diplôme ;
- ne pas excéder 20 % du nombre de recrutements annuel dans le cas d'accès de candidats à la profession, sous réserve des dispositions propres aux collaborateurs des sociétés prévues aux articles 42 et 55 de la loi 82-652 du 29 juillet 1982.

15-2. – Dans les six mois après le recrutement, une formation complémentaire spécifique sera assurée prioritairement par l'Institut national de la communication audiovisuelle, compte tenu des possibilités de cet établissement.

La période d'essai comporte en tout état de cause une initiation intra-entreprise aux techniques de l'audiovisuel, selon les modalités qui seront établies après consultation des délégués du personnel.

15-3. – Des possibilités de reconversion interne vers le journalisme seront offertes dans chaque entreprise. Ces reconversions donneront lieu alors à une publicité, à une sélection et à une formation approfondie au journalisme, selon des dispositions contractuelles précises. Les parties signataires s'engagent à faciliter la reconversion des journalistes vers d'autres professions du service public de l'audiovisuel.

Commentaire : ce n'est pas parce que cet article a été fort peu respecté par les directions de l'audiovisuel public qu'il faut s'en défaire. Bien au contraire : il faut veiller à ce qu'il soit désormais appliqué.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 6 : additif à l'article 18

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 6 : additif à l'article 18

Commission paritaire, fonctionnement et attributions

18-1. – Champ d'application : Dans chaque entreprise relevant du présent avenant et employant des journalistes, il est institué une commission paritaire suivant les règles énoncées au présent article.

18-2. – Composition : Les commissions paritaires comprennent en nombre égal les délégués du personnel journaliste élus au sein de ce collège et des représentants de l'entreprise dont la moitié au moins, dans la mesure du possible, sont journalistes. Elles ont des membres titulaires et un nombre égal de membres suppléants. Les membres suppléants peuvent assister aux séances de la commission. Ils ne peuvent prendre part au vote que lorsqu'ils siègent en lieu et place des titulaires. Le président de la commission est le président de l'entreprise ou son délégué dûment mandaté.

Dans les entreprises à représentation régionale ou dans les DOM-TOM, un accord négocié fixera le nombre des représentants salariés ainsi que les modalités de désignation des représentants siégeant à la commission paritaire centrale.

18-3. – Fonctionnement : Chaque commission élabore son règlement intérieur selon un règlement type annexé à la présente convention. Ce règlement intérieur prévoit notamment les procédures de vote et les modalités d'information du personnel sur les travaux de la commission.

Le fonctionnement de la commission est assuré par le service du personnel de la société concernée, le secrétariat peut être assuré par un représentant de la société qui peut n'être pas membre de la commission.

Le procès-verbal est établi après chaque séance, il est signé par le président et transmis aux membres présents, pour approbation, dans un délai de principe de quinze jours, sauf dérogations prévues par le règlement intérieur.

La commission se réunit sur la convocation de son président, à l'initiative soit de celui-ci, soit de l'un des délégués du personnel siégeant dans cette instance pour traiter de toutes questions entrant dans sa compétence. Dans ce dernier cas, la commission se réunit dans la quinzaine suivant la demande de réunion, ce délai pouvant être ramené à huit jours francs, en cas d'urgence. Elle émet son avis à la majorité des membres présents.

Les membres des commissions sont tenus à la réserve d'usage sur le contenu des délibérations.

18-4. – Attributions :

18-4-1. – En matière d'information sur les recrutements : En début de chaque année, et indépendamment de la consultation du comité d'entreprise sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs et sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels, les membres de la commission sont informés des prévisions d'augmentation des effectifs des remplacements éventuels de journalistes, des profils des emplois à pourvoir ainsi que des intentions de recrutements de candidats à la profession.

Les recrutements sont effectués dans les conditions fixées à l'article 15 du présent avenant.

En fin d'année, un bilan détaillé des recrutements effectués sera présenté à la commission. Les documents contenant les informations sur les recrutements communiqués aux membres de la commission paritaire doivent parvenir à ses membres à moins deux semaines avant la

réunion de la commission prévue au début de l'année et dans le même délai en ce qui concerne le bilan détaillé présenté à la fin de l'année.

18-4-2. – En matière de mutation : Les commissions paritaires connaissent les problèmes d'affectation dans les cas de changement de résidence. À cet effet, la liste, des caractéristiques du poste et la localisation géographique des emplois à pourvoir par voie de mutation font l'objet d'une publicité par note de service et voie d'affichage.

Il en va de même, sur demande de l'intéressé, en cas de changement de direction ou rédaction susceptible de lui causer un préjudice professionnel.

La commission est réunie dans les dix jours après réception de la demande de l'intéressé adressée au président de la commission.

18-4-3. – En matière de promotion fonctionnelle : La société effectue une publicité par lettre circulaire et voie d'affichage des postes qu'elle souhaite pourvoir au titre de la promotion fonctionnelle au choix, à l'exception des postes de rédacteur en chef. La publicité précise la localisation et les caractéristiques du poste.

Les candidats disposent d'un délai de quinze jours pour postuler. Dans les quinze jours suivant la clôture de candidature, une liste de noms est établie accompagnée d'informations sur carrière des postulants et communiquée aux membres de la commission réunie à cet effet pour formuler un avis.

18-4-4. – En matière de promotions pécuniaires : Chaque année, au cours du premier semestre, la commission a communication du total des points d'indice réservé aux majorations individuelles de salaire. Le calendrier de la prise de décision concernant les majorations précitées est également communiqué, compte tenu du délai prévu à l'alinéa suivant.

La commission peut formuler des observations sur cette communication impliquant, le cas échéant dans un délai de quinze jours, une réunion préalable à toute décision.

La commission est ensuite saisie des propositions de promotions formulées par les représentants élus des journalistes membres de la commission paritaire, puis des propositions de promotions formulées par les responsables des rédactions. Elle arrête une liste de propositions qui est transmise au président-directeur général de l'entreprise pour décision. Cette liste établie par ordre alphabétique peut comporter un nombre de noms supérieur aux possibilités de promotions.

La liste des bénéficiaires de majorations individuelles de salaire est communiquée aux représentants élus des journalistes.

18-4-5. – En matière disciplinaire : La commission siège en formation de conseil de discipline dans les conditions prévues à son règlement intérieur.

Le conseil de discipline est présidé par le président de la commission paritaire ou son représentant désigné à cet effet.

L'employeur fait constituer un dossier disciplinaire et désigne un secrétaire de commission.

La notification de comparution est envoyée par le président du conseil de discipline à l'intéressé dix jours francs à l'avance par lettre recommandée (sous réserve d'accords particuliers pour les sociétés prévues aux articles 42 et 52 de la loi du 29 juillet 1982).

L'intéressé, accompagné, s'il le souhaite, du défenseur de son choix, peut demander communication de son dossier disciplinaire et éventuellement de son dossier personnel qu'il consulte sur place en présence du secrétaire de la commission.

Les membres de la commission reçoivent leur convocation dix jours francs à l'avance et peuvent également consulter sur place les dossiers concernant l'intéressé dans les mêmes conditions (sous réserve d'accords particuliers pour les sociétés prévues aux articles 42 et 52 de la loi du 29 juillet 1982).

Le quorum nécessaire à l'ouverture de la séance est fixé à la moitié plus un du nombre des membres.

Si le quorum n'est pas atteint, il y a lieu de convoquer un nouveau conseil de discipline ; en ce cas, le quorum nécessaire à l'ouverture de la séance est fixé à 50 % du nombre des membres.

La délibération ne s'effectue qu'entre les membres titulaires de la commission.

Après délibération, le conseil émet un avis porté immédiatement à la connaissance de l'intéressé.

Cet avis, accompagné du procès-verbal de la réunion, est transmis au président de l'entreprise qui prend une décision dans un délai maximum d'un mois à compter du jour où le conseil a émis son avis.

Dans l'hypothèse où un fait nouveau interviendrait avant la décision du président de l'entreprise, celui-ci peut demander une nouvelle réunion du conseil.

18-4-6. – En cas de licenciement : En dehors du cas de licenciement par mesure disciplinaire, la personne concernée, à partir du déclenchement de la procédure prévue à l'article L. 122-14 (L. 1232-2) et suivants du Code du travail, peut demander la saisine de la commission qui doit se réunir dans un délai de huit jours.

18-4-7. – En outre, la commission paritaire est saisie dans les cas prévus aux articles 6, 7-4-2, 7-4-3 et à titre transitoire à l'article 54.

Commentaire : c'est l'article de l'avenant audiovisuel qui donne des boutons aux directions. Le mot « paritaire » est devenu un gros mot. Il est vrai qu'à RFI, la pratique au fil des années a fini par s'éloigner sérieusement des textes. Raison de plus pour y revenir. La Commission paritaire n'est pas l'instrument de la mainmise des syndicats sur les promotions, contrairement à la légende colportée par de directions successives ne parvenant pas à assumer leurs choix, mais c'est en revanche une garantie de transparence qui disparaîtrait avec elles. Reprenons le texte, alinéa par alinéa. En premier lieu, ces commissions sont paritaires au sens littéral du terme. Il doit donc y avoir un nombre égale de délégués du personnel et de représentants de la direction. Car ce sont bien les délégués du personnel élus par celui-ci, et non les syndicats en tant que tels qui y siègent.

La Commission paritaire dispose bien d'un règlement intérieur, mais personne ne semble se rappeler où il a été rangé. C'est pourtant un document essentiel pour garantir le fonctionnement transparent de la Commission paritaire. C'est entièrement de la responsabilité de la direction.

La direction est tenue d'informer en début d'année la Commission paritaire de ses intentions en matière de recrutement. Une obligation dont elle s'est allègrement dispensée depuis des années. Elle est également obligatoirement informée indépendamment du comité d'entreprise « sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ». Alors qu'un PSE est en cours d'élaboration, on est déjà clairement dans le délit d'entrave ! Une preuve de plus que la direction ignore

complètement le contenu d'un avenant qu'elle veut pourtant dénoncer. Il en va de même de la légèreté avec laquelle cette même direction s'abstient de communiquer le bilan détaillé des recrutements en fin d'année. Enfin, les délais fixés par l'avenant sont constamment bafoués. Ce n'est pas parce que l'un des joueurs ne respecte pas la règle que c'est la règle qu'il faut changer !

Viennent ensuite les compétences de la Commission paritaire en matière de promotions, fonctionnelles et pécuniaires. La rédaction est suffisamment claire pour que chacun puisse se rendre compte que le soupçon de « cogestion » par les syndicats du fait de l'existence des commissions paritaires est un non-sens. La décision appartient, et a toujours appartenu, au PDG et à lui seul. Encore une fois, ce que permettent les commissions paritaires, c'est un minimum de transparence. Et c'est cela qui est menacé de disparition.

Enfin, la Commission paritaire siège en formation de Commission de discipline. Elle est également compétente en cas de licenciement disciplinaire et en cas de refus opposé à une demande de collaboration extérieure.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 7 : additif à l'article 22

Tout savoir sur la Carte de presse :
<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 7 : additif à l'article 22

Salaires, promotions pécuniaires et fonctionnelles

22-1. – Définitions : Le salaire de base minimum garanti est la somme qui correspond au produit de l'indice d'entrée de la fonction du journaliste dans la grille minimale garantie, ou, s'il est plus élevé, de l'indice de l'échelon d'ancienneté acquise, par la valeur du point indiciaire.

Le salaire de base réel est la somme qui correspond au produit de l'indice réellement attribué au journaliste, y compris après promotion pécuniaire ou fonctionnelle, par la valeur du point indiciaire.

Le salaire brut est la rémunération mensuelle brute qui comporte outre le salaire de base réel, la prime d'ancienneté prévue à l'article 23 additif à la CCNTJ. La rémunération mensuelle brute est complétée, le cas échéant, du supplément familial prévu à l'article 25 bis.

22-2. – Dispositif salarial : Le dispositif retenu s'établit par application des principes suivants :

– La grille minimale garantie fait l'objet de l'annexe II. Sa mise en place se fait dans les conditions prévues à l'article 54.

– L'évolution minimale du salaire de base réel est assurée en fonction du temps de présence en qualité de journaliste tel que défini à l'article 24 par franchissement des échelons de la grille.

– Les diverses fonctions exercées par les journalistes sont définies par ailleurs.

– Le point d'entrée des fonctions est fixé en annexe.

– Le recrutement peut être effectué à un salaire de base réel supérieur au minimum fixé par la grille.

22-3. – Promotions :

22-3-1. – Promotion pécuniaire : le président-directeur général de l'entreprise peut majorer la rémunération individuelle d'un journaliste pour tenir compte de sa valeur professionnelle, dans les conditions prévues à l'article 18 additif à la CCNTJ.

Aucun journaliste ne peut bénéficier de plus d'une augmentation individuelle par période de douze mois consécutifs. L'augmentation comprise entre 60 points d'indice et 240 points d'indice ne peut être inférieure à 5 % du salaire de base réel.

22-3-2. – Promotion fonctionnelle : le salaire de base réel d'un journaliste qui accède à une fonction dont la rémunération minimale garantie est supérieure à celle qui correspond à sa fonction antérieure est majoré de 7,5 %. L'indice nouveau attribué ne peut cependant être inférieur au minimum de la nouvelle fonction dans la grille garantie.

Commentaire : cet article est incontestablement dépassé, mais depuis 1988, il a fait l'objet de nombreuses révisions par le biais d'accords collectifs portant sur les disparités salariales, notamment les fameux accords Servat (1994) et les adaptations qui ont suivi. Cet article permet en tout cas de garantir qu'aucune promotion pécuniaire ne soit inférieure à 5 % et que les promotions fonctionnelles soient au minimum de 7,5 % du salaire de base réel.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 8 : additif à l'article 24

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 8 : additif à l'article 24

Ancienneté, temps de présence dans l'entreprise

Temps de présence dans l'entreprise : pour l'application des articles 22, 35, 44 et 51, sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise, outre les cas cités à l'article 24 de la CCNTJ, les cas suivants :

- Le temps de présence effectif accompli en qualité de journaliste au sein d'une entreprise d'une administration publique ayant assuré le service public national de la radio ou de la télévision.
- Le temps passé par les bénéficiaires de l'alinéa précédent en tant que journaliste permanent dans l'une des sociétés ou dans l'un des établissements issus de l'ORTF et créés par les lois du 7 août 1974 et 29 juillet 1982.
- Ces dispositions ne sont valables que si l'intéressé n'a pas perçu d'indemnité de licenciement pour ce laps de temps.
- Les stages de formation organisés à l'initiative de l'employeur et les détachements dans les fonctions d'enseignement visées au 7-4-6.
- Les congés de formation accordés en application des lois des 16 juillet 1971 et 17 juillet 1978.
- Les congés d'éducation ouvrière en application des articles L. 451-1 et L. 451-5 du Code du travail (L. 3142-7 et L. 3142-1).
- Les congés syndicaux.

Commentaire : l'ancienneté dans l'entreprise est un paramètre essentiel pour le calcul de la rémunération ou de l'indemnité de licenciement. Cet article précise que le journaliste qui passe d'une entreprise du service public audiovisuel à une autre conserve son ancienneté. Un journaliste qui a commencé dans une locale de radio France, puis poursuivi à France Culture, a été recruté à RFI puis est passé à France 2 voit la totalité de son ancienneté service public reconnue par son dernier employeur. Cela favorise la mobilité. Rien à voir avec ce qui s'est passé lors de la création de France 24, lorsque les journalistes issus du service public, par exemple de France Télévisions, pourtant actionnaire à 50 % de la chaîne, ont dû démissionner pour être recrutés avec une ancienneté nulle. C'est ce que projettent aujourd'hui nos chers dirigeants.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 9 : additif à l'article 25

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 9 : additif à l'article 25

Primes de mariage et naissance, autre primes

25 bis-1. – Prime de mariage et naissance : en cas de mariage, de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de six ans, les journalistes permanents bénéficient de la prime accordée dans les mêmes cas aux personnels permanents du service public de l'audiovisuel. Le mariage entre deux agents permanents du service public, la naissance ou l'adoption d'un enfant dont les parents sont tous deux agents permanents du service public, donne lieu au versement d'une seule prime.

25 bis-2. – Autres primes : la prime exceptionnelle de risque ou d'exploit est liée à un événement qui la justifie. La prime de fin d'année est fixée par l'accord de salaire.

25 bis-3. – Les journalistes employés à temps plein bénéficient du régime du supplément familial applicable aux personnels permanents du service public. Le montant du supplément familial de traitement qui leur est versé est égal à celui prévu en faveur des autres personnels.

Commentaire : La suppression de l'avenant audiovisuel n'entraînera pas l'interdiction de se marier ou d'avoir des enfants. Mais il ne faudra plus compter sur une prime de mariage, de naissance ou sur le supplément familial.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 10 : additif à l'article 28

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 10 : additif à l'article 28

Remplacement provisoire

Tout journaliste titularisé, salarié de l'entreprise, appelé pour une période supérieure à un mois à tenir un emploi dont le salaire de base est plus élevé que celui de son propre emploi, perçoit une indemnité provisoire calculée de telle sorte qu'il perçoive au total un salaire (sans prime d'ancienneté) supérieur de 7,5 % par rapport à son salaire de base réel antérieur (sans la prime d'ancienneté) sans pouvoir être inférieur au salaire de base de la fonction du journaliste remplacé.

Le remplacement est limité à six mois à l'exception du remplacement d'un salarié en congé formation, au service national, en congé parental d'éducation, en congé pour maladie professionnelle ou pour accident du travail, ou en congé de maladie de longue durée, où le remplacement effectué peut atteindre un an. Ce délai écoulé, un titulaire sera désigné.

Commentaire : cet article, longtemps connu sous son ancienne numérotation (article 25), a souvent été la porte d'entrée pour une promotion qui tardait à venir, dans la mesure où le provisoire a souvent tendance à durer. Il a aussi permis d'éviter (en partie) certains abus consistant à demander à des journalistes sous-payés d'assumer des responsabilités qui n'étaient pas les leurs. Car au bout de six mois, si le remplacement se prolonge, un titulaire est obligatoirement désigné.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 11 : additif à l'article 29

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 11 : additif à l'article 29

Durée du travail

29 1. – La durée du travail hebdomadaire est, dans la mesure du possible, répartie sur cinq jours consécutifs. Les jours de repos sont normalement pris consécutivement mais pas nécessairement placés en fin de semaine.

Dans le cas exceptionnel où le journaliste ne pourrait bénéficier de la totalité du repos hebdomadaire, un repos compensateur équivalent lui sera assuré dans le mois qui suit la semaine ou ce repos n'a pu être pris.

Sous réserve de dispositions portant sur le même objet qui pourraient être adoptées dans le cadre de la CCNTJ et pour tenir compte de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, il est attribué aux journalistes un repos d'une demi-journée pour quatre semaines de travail. Ce repos est cumulable à raison de deux demi-journées au plus, mais ne peut être cumulé avec d'autres congés, et excéder une limite de cinq jours par an.

29-2. – Les conditions d'abaissement de la durée de travail des journalistes sont examinées au même moment et dans les mêmes formes que les conditions d'abaissement à 35 heures au plus tard en 1985 de la durée normale hebdomadaire des personnels de production technique et administratif qui doivent faire l'objet d'avenants particuliers à la convention collective régissant ces personnels.

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations dans un délai de six mois à compter de la signature du présent avenant sur les conditions d'exercice du travail à temps partiel qui feront l'objet d'un avenant.

Commentaire : ça paraît aller de soi, mais en fait, c'est un acquis de l'avenant audiovisuel : les deux jours de repos hebdomadaire sont consécutifs. Bien avant le vote de la loi sur les 35 heures (pardon : un autre gros mot !), l'avenant audiovisuel ouvrait la voie à la réduction du temps de travail.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 12 : additif à l'article 30

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 12 : additif à l'article 30

Travail de nuit

Pour les journalistes achevant régulièrement leur travail après 23 heures ou le commençant régulièrement avant 6 heures, le travail de nuit est compensé soit en temps soit en salaire.

S'il est compensé en salaire il donne lieu à une rémunération supplémentaire égale à 20 % du salaire de base calculée au prorata du temps passé entre 21 heures et 6 heures.

S'il est compensé en temps il donne lieu à un repos compensateur égal à 20 % du temps passé entre 21 heures et 6 heures.

Les paragraphes ci-dessus ne s'appliquent pas dans les cas d'exclusion visés à l'article 30 de la CCNTJ.

Commentaire : l'avenant audiovisuel améliore sensiblement les dispositions de la CCNTJ qui prévoient une rémunération supplémentaire de 15 % au lieu de 20 %.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 13 : additif à l'article XX

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 13 : additif à l'article 31

Congés, fêtes religieuses, semaine supplémentaire

31-1. – Les conditions de départ en congé des journalistes sont fixées chaque année de manière à préserver le fonctionnement normal des services. Après consultation des journalistes, dans chaque rédaction, le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille et de l'ancienneté des intéressés, notamment de la situation des conjoints travaillant dans d'autres entreprises de l'audiovisuel. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

31-2. – Congé payé pour journalistes liés à l'entreprise depuis un an au moins : 25 jours ouvrés ou 35 jours calendaires.

Congé payé pour journalistes liés à l'entreprise depuis moins d'un an : 2 jours 1/2 ouvrés par mois de présence sans pouvoir excéder 25 jours ouvrés.

Les journalistes professionnels ayant huit années d'ancienneté dans les entreprises du secteur public de la radio-télévision et la profession ont droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrés.

Les anciens internés et déportés de la Résistance bénéficient de 5 jours ouvrés supplémentaires de congé.

Les anciens prisonniers de guerre, les titulaires d'une pension d'invalidité d'au moins 20 % et les mutilés du travail à 25 % bénéficient d'un jour ouvré supplémentaire de congé.

31-3. – Des autorisations d'absence seront accordées à la demande :

- Fêtes juives : Roch Hachana (Jour de l'An) ; Yom Kippour (Grand Pardon) ;
- Fêtes musulmanes : Aid el Fitr (Aid es Seghir) ; Aid el Adha (Aid el Kebir).

31-4. – L'employeur prend à sa charge tous les trois ans les frais de transport aller et retour des journalistes, de leur conjoint (ou de la personne avec laquelle le journaliste vit maritalement) et de leurs enfants qui :

- originaires de métropole, travaillent dans les DOM-TOM et Mayotte ;
- originaires des DOM-TOM ou de Mayotte, travaillent en métropole, ou dans un autre DOM-TOM ;
- sont affectés à un poste de correspondant hors du territoire français.

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne, est accordé.

Les journalistes originaires des DOM-TOM ou de Mayotte peuvent cumuler leurs congés.

La période maximum de cumul des congés annuels est fixée à 3 ans, étant entendu que les journalistes pourront, s'ils le désirent, reporter un ou deux congés annuels, pour bénéficier de congés cumulés. Le minimum de congés annuels à cumuler reste de 50 jours ouvrés ou de 70 jours calendaires.

Commentaire : Il n'y a qu'à lire pour voir ce qu'on veut supprimer : la semaine supplémentaire de congés pour les journalistes ayant huit ans d'ancienneté dans

l'audiovisuel public, les autorisations d'absences pour fêtes religieuses, les dispositions spéciales bénéficiant aux journalistes des DOM-TOM. L'horreur absolue : c'est bien connu, ces journalistes sont tout le temps en vacances !

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 14 : additif à l'article 34

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 14 : additif à l'article 34

Récupération des jours fériés, congés divers

Le repos compensateur prévu à l'article 34 de la CCNTJ donne lieu à l'attribution forfaitaire aux journalistes de 15 jours ouvrés ou 21 jours calendaires de congés par an, s'ajoutant aux congés prévus à l'article 31-2.

Ces congés seront pris entre le 1er octobre et le 31 mai, ils pourront être pris en une seule fois dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise. Pour tout journaliste qui n'aurait pas une année de présence au 30 septembre, ce repos compensateur est accordé proportionnellement au temps passé dans l'entreprise.

Commentaire : les congés divers (et non pas d'hiver !) sont dans la ligne de mire. Cette forfaitisation disparaîtra avec l'avenant si celui-ci est abrogé.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 15 : additif à l'article 35

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 15 : additif à l'article 35

Congés rémunérés, congés non rémunérés, détachement

35-1 – Congés rémunérés :

35-1-1. – Les événements familiaux suivants donnent lieu, après justification, au moment où ils se produisent, à l'attribution de congés spéciaux tels qu'ils sont indiqués à la CCNTJ sauf dans les cas suivants :

– adoption ou légitimation suivie de l'entrée au foyer d'un enfant de moins de 6 ans : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours ;

– décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le journaliste vit maritalement : cinq jours ouvrés ;

– décès d'un enfant : cinq jours ouvrés.

Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum déplacement de quarante-huit heures peut être accordé à l'agent intéressé.

35-1-2. – Maladie d'un enfant à charge au sens de la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint (ou de la personne avec laquelle le journaliste vit maritalement) ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas, l'ancienneté continue à courir.

À l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père, ainsi que les agents ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de sixième, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

35-1-3. – Les congés exceptionnels peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article 31 et sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté, telle qu'elle est définie à l'article 24.

35-2. – Congés non rémunérés :

35-2-1. – Tout journaliste peut obtenir, à titre exceptionnel, pour une période de deux ans, renouvelable une fois, exceptionnellement deux fois et dans les conditions fixées par le président, des congés non rémunérés.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée. Au terme de cette durée, pour un congé inférieur à six mois, la réintégration s'effectue dans la résidence et dans l'emploi que le journaliste occupait précédemment.

35-2-2. – Pour un congé supérieur à six mois et au terme de celui-ci, l'entreprise formule deux propositions de réintégration dans la résidence et dans un emploi similaire dans un délai de six mois au plus.

Si le journaliste refuse ces propositions, il est considéré comme démissionnaire.

Lorsque l'entreprise ne peut formuler que des propositions à l'extérieur de la résidence d'origine, elle consulte en outre la commission de mobilité et informe l'agent des possibilités offertes par les autres entreprises du groupe.

Si le journaliste refuse ces diverses propositions, il peut demander à bénéficier de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 44.

La durée du congé non rémunéré est prolongée pendant la durée de ces procédures.

35-2-3. – La durée des congés non rémunérés accordés au titre des articles 35-2-1 et 35-2-2 n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée des services, ni dans le décompte des années de présence servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 44.

Par exception à l'alinéa précédent, la durée d'un congé non rémunéré pour soins à parents ou à enfants est prise en compte dans la limite de trois mois au titre de l'ancienneté, telle qu'elle est définie par l'article 24. La réintégration est de droit dans la résidence et dans un emploi similaire.

35-2-4. – Pour exercer un mandat parlementaire national ou européen, ou pour être membre du gouvernement, le journaliste est détaché d'office.

Il en est de même pour l'exercice d'une fonction dans un cabinet ministériel.

À l'issue de ce détachement, il est réintégré de droit avec le bénéfice de son ancienneté, dans sa résidence, en priorité dans son ancienne fonction ou sinon sur un poste équivalent.

Le congé prévu à l'article L. 122-24-1 du Code du travail (L. 3142-77) pour une campagne électorale s'applique de plein droit aux journalistes.

35-2-5. – Sur décision de l'employeur, tout journaliste peut être mis, avec son accord, à la disposition d'organismes publics ou privés en France ou à l'étranger, pour exercer les fonctions liées au journalisme ou à l'enseignement à condition que ces organismes le rémunèrent.

Dans ce cas, la réintégration est de droit dans la résidence et dans un emploi similaire. Dans la mesure des possibilités, les journalistes mis à la disposition retrouveront un poste tenant compte de l'évolution de leur profil de carrière ainsi que de l'expérience acquise.

La durée de congé n'est pas prise en compte dans l'ancienneté.

S'il est mis fin à cette collaboration pour des raisons disciplinaires, ces raisons peuvent constituer un cas de faute grave susceptible d'entraîner le licenciement sans indemnité.

Sans préjudice des majorations générales résultant des dispositions de l'article 26, la rémunération de base des journalistes mis à la disposition sera en principe révisée tous les deux ans au titre des promotions pécuniaires.

Le pourcentage de cette majoration sera égal au pourcentage d'augmentation de la masse salariale intervenu au titre de promotions pécuniaires pendant cette période de deux ans.

Commentaire : là encore, l'avenant audiovisuel précise et améliore sensiblement les dispositions de la CCNTJ concernant les congés exceptionnels, les congés sans solde et les mises à disposition. A noter : contrairement à la pratique en vigueur à RFI depuis peu, le congé sans solde est un droit puisqu'il est précisé que le journaliste « peut » obtenir un tel congé. Il n'est pas dit que la direction « peut » l'accorder. Preuve est faite, à nouveau, de l'inconséquence d'une direction qui veut obtenir l'abrogation de dispositions qu'elle ne respecte même pas.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 16 : additif à l'article 36

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 16 : additif à l'article 36

Maladie, accident du travail ou de trajet, affection de longue durée

36-1. – Dispositions générales :

Les absences résultant de maladies, de maternité ou d'accidents du travail ou de trajet, justifiées par le salarié dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Le journaliste doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir l'entreprise et adresser un avis d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la Sécurité sociale.

L'entreprise doit être avertie immédiatement par le journaliste de toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat du médecin traitant qui doit parvenir à l'entreprise dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

La non-production des certificats visés ci-dessus après mise en demeure, d'une part, et d'autre part, le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré, entraînent la perte des avantages particuliers prévus à la présente convention sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Les avantages prévus au présent chapitre ne peuvent être accordés qu'aux agents qui acceptent les contrôles médicaux prévus à l'article 21.

36-2-1. Maladie simple :

Le journaliste incapable d'assurer son service par suite de maladie ou d'accident étranger au service est placé en congé de maladie. Ce congé est rémunéré dans les limites suivantes, sa durée totale s'appréciant sur une période de douze mois consécutifs :

– Le journaliste justifiant de plus de deux semaines de présence dans l'entreprise perçoit, dans la limite d'un mois, la totalité de sa rémunération mensuelle majorée, le cas échéant, du supplément familial.

– Au-delà de trois mois de présence dans l'entreprise, le journaliste perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de trois mois et la moitié de cette rémunération dans une limite égale ; le cas échéant, il perçoit en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières versées au titre du régime général de la Sécurité sociale, ou des régimes particuliers. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, l'agent intéressé conserve la différence entre les deux montants.

36-2-2. – Les cures thermales, prises en charge par la Sécurité sociale dans les 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.

36-3-1. – Accident du travail ou du trajet maladie professionnelle :

Les journalistes en service, victimes d'accidents du travail ou de trajet, ou atteints de maladie professionnelle contractée à l'occasion de leur travail et figurant aux tableaux de la Sécurité sociale conservent, pour tous les arrêts reconnus par la Sécurité sociale comme directement liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'intégralité de leur

rémunération dans la limite de deux ans et la moitié de celle-ci dans la limite d'un an ; le cas échéant, ils perçoivent en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières allouées au titre du régime général de la Sécurité sociale ou des régimes particuliers. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le journaliste intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

36-3-2. – L'entreprise prend en charge, dans les mêmes conditions, les maladies d'origine professionnelle ne figurant pas aux tableaux de la Sécurité sociale mais reconnues comme telles, sur proposition du médecin traitant ou du médecin du travail, par une commission tripartite : médecine du travail, représentants de la direction, représentants du personnel.

En cas d'incapacité permanente partielle telle qu'elle est reconnue par la Sécurité sociale, le journaliste a droit à une priorité de reclassement dans une fonction compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire.

36-3-3. – Lorsque les journalistes de l'entreprise sont envoyés en mission dans les régions qui exigent des précautions spécifiques sur le plan médical, ils peuvent demander au préalable à subir un examen préventif, dans le cadre de la médecine du travail et selon des modalités qui seront définies par la direction de l'entreprise après avis du comité d'hygiène et de sécurité.

36-4. – Affection de longue durée :

À compter de la date de leur engagement, les journalistes de l'entreprise atteints d'une affection de longue durée reconnue par la Sécurité sociale, entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer leur fonction, conservent pendant les trois premières années l'intégralité de leur salaire et pendant les deux années qui suivent le demi-salaire.

Ces congés sont accordés sur justification médicale par période renouvelable de six mois au plus. Au cours des congés, l'entreprise peut faire procéder à des examens médicaux périodiques.

Le cas échéant, les journalistes perçoivent le supplément familial dans son intégralité.

En sont déduites les sommes allouées par la Sécurité sociale ou des régimes particuliers au titre de cet arrêt de travail pour la même période.

Commentaire : Accidents, maladies... Qui peut se dire à l'abri ? L'avenant audiovisuel apporte de nombreuses garanties (voir ci-dessus). Ce sont ces garanties que la direction veut supprimer.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 17 : additif à l'article 37

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 17 : additif à l'article 37

Décès, incapacité permanente

37-1. – Décès : Les ayants droit d'un journaliste, autre que ceux en période d'essai, décédé en activité, en congé rémunéré ou en congé de formation, ont droit, au moment du décès et quelle que soit la cause ou le lieu de celui-ci, au paiement d'une allocation décès de 9 mois de rémunération, qui s'ajoute aux capitaux décès versés par la CNRCP.

L'allocation décès est versée :

- À raison d'un tiers au conjoint survivant, non séparé de corps ni divorcé.
- À raison des deux tiers aux enfants légitimes, naturels, reconnus ou adoptés du de cujus, à sa charge au moment du décès. La quote-part revenant aux enfants est répartie entre eux par parts égales.
- À défaut de conjoint survivant non divorcé et non séparé de corps, l'allocation décès est versée en totalité aux enfants tributaires et réparties entre eux en parts égales.
- À défaut d'un enfant pouvant prétendre à l'allocation, cette dernière est versée en totalité au conjoint.
- À défaut de conjoint survivant et d'enfants pouvant prétendre à l'allocation, cette dernière est versée en totalité aux ascendants à la charge du de cujus au moment du décès.
- À défaut de conjoint, d'enfant ou descendant pouvant prétendre à l'allocation, celle-ci peut être versée à toute personne en mesure de présenter une attestation écrite du de cujus la désignant comme allocataire, vivant maritalement avec le de cujus ou à sa charge au moment du décès.

Le salaire pris en compte pour l'application du présent article est égal à la rémunération mensuelle moyenne d'activité à taux plein qu'aurait perçue le journaliste décédé durant les six derniers mois d'activité, y compris le prorata du ou des mois supplémentaires au-delà du douzième.

37-2. – Incapacité totale permanente : en cas d'incapacité totale permanente, un capital d'un montant égal à celui prévu en cas de décès par maladie est versé au journaliste. Les entreprises adhèrent à cet effet au régime facultatif de la CNRCP.

Commentaire : comme pour l'article précédent, l'avenant audiovisuel apporte de nombreuses garanties protégeant les proches d'un journaliste décédé, ou un journaliste frappé d'incapacité totale permanente. Pas assez moderne. Trop coûteux. À la trappe !

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 18 : additif à l'article 39

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 18 : additif à l'article 39

Assurances pour risques exceptionnels

Pour les journalistes exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des risques qualifiés d'exceptionnels, tels que : zones d'émeutes, de guerres civiles, 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 des contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes, à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant le droit de modifier éventuellement cette liste par avenant à la présente convention), l'employeur assure, directement ou non, la couverture des cas de décès ou d'infirmité permanente totale pour un capital égal à dix fois le salaire annuel du journaliste sans excéder le plafond prévu à la CCNTJ.

Pour tous les autres cas d'accidents du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) l'employeur assure, directement ou non, la couverture des cas de décès ou d'invalidité permanente totale pour un capital égal à cinq fois le salaire annuel du journaliste dans la même limite.

L'employeur assure dans les mêmes conditions la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

Les cas d'invalidité permanente partielle entraîneront le versement du capital correspondant au risque encouru, réduit en fonction du taux d'invalidité reconnu.

Commentaire : plus que d'autre, la rédaction de RFI sait le prix que les journalistes peuvent être amenés à payer, le cas échéant, de leur vie, de leur santé, ou de leur liberté, pour porter l'information au public. Les garanties prévues par l'avenant audiovisuel sont insuffisantes, on l'a vu. Mais c'est déjà trop pour la direction qui veut les supprimer.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 19 : additif à l'article 40

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 19 : additif à l'article 40

Remplacement en cas de maladie ou d'accident

Pour l'application des dispositions du 2^e alinéa de l'article 40 de la CCNTJ, les parties signataires conviennent de faire précéder la procédure ainsi définie des dispositions suivantes :

À l'expiration des congés rémunérés, le journaliste qui n'est pas reconnu apte à reprendre sa fonction d'origine ou à être reclassé dans une autre fonction compatible avec son état de santé est placé dans une position de congé sans solde pour une durée maximale de trois ans.

Toutefois, à l'issue des congés rémunérés ou pendant la durée visée ci-dessus et si son état de santé le permet, l'agent peut être autorisé à travailler à temps partiel pendant une période de trois mois renouvelable au maximum deux fois. Dans ce cas, il perçoit la rémunération correspondant à cette position.

Au plus tard à l'expiration de la période triennale prolongée, le cas échéant, des périodes de travail intermédiaire, le journaliste est, après avis du conseil médical de l'entreprise et du médecin du travail :

- soit réintégré dans sa fonction d'origine ;
- soit reclassé dans une autre fonction compatible avec son état physique, avec maintien de ses droits, notamment en matière de salaire ;
- soit licencié dans les conditions prévues à l'article 44.

En cas de divergence entre le conseil médical de l'entreprise et le médecin traitant du salarié, il est fait appel à un expert désigné d'un commun accord par le conseil médical de l'entreprise et le médecin traitant ou, à défaut, par le directeur départemental de la Santé.

Le journaliste jugé physiquement inapte, par le médecin du travail, à l'exercice de sa fonction, bien que son état ne justifie pas l'octroi des congés prévus à l'additif de l'article 36, pourra être, après avis de la commission tripartite définie dans cet article, soit reclassé dans une autre fonction dans les conditions de prise en charge prévues audit article, soit licencié, en bénéficiant de l'indemnité prévue à l'additif de l'article 44.

Commentaire : depuis l'entrée en vigueur de l'avenant audiovisuel, de nombreux journalistes de RFI, frappés par la maladie ou victimes d'un accident, ont bénéficié des dispositions ci-dessus. L'abrogation de l'avenant audiovisuel ne mettra pas fin à la maladie ou aux accidents ; seulement aux garanties.

Voir l'intégralité de la [*Convention collective nationale de travail des journalistes*](#)

À suivre la leçon n° 20 : additif à l'article 42

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 20 : additif à l'article 42

Congé de maternité, congé parental

42-1. – Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur. Il n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité qui peut être porté à vingt-deux semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée perçoit la totalité de la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 22.

42-2. – Les femmes enceintes dont la grossesse comporte des causes de haut risque, et qui se trouvent de ce fait en arrêt de travail obligatoire et prolongé, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de départ du congé de maternité.

Le bénéfice du plein salaire leur est accordé sur avis du médecin conseil de l'entreprise, après que celui-ci a obligatoirement recueilli auprès du médecin gynécologue de l'intéressée toutes informations écrites et confidentielles attestant le haut risque que comporte la grossesse.

Sont déduites de la rémunération les prestations journalières versées au titre du régime général de la Sécurité sociale pour la période indemnisée comme congé de maladie.

42-3. – À partir du 6^e mois de grossesse, et jusqu'à la moitié du 4^e mois suivant l'accouchement, la durée du travail ne peut excéder six heures par jour.

42-4. – Si, à la fin de la période du congé maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 36 sans qu'il soit tenu compte des congés dont elle aura éventuellement bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la Sécurité sociale.

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

42-5. – En cas d'adoption, les dispositions applicables sont celles de l'article L. 122-26 du Code du travail (L. 1225-17 et suivants).

42-6. – Un congé sans solde, congé parental d'éducation, d'une durée d'un an renouvelable deux fois, est accordé à toute journaliste qui en fait la demande au moins un mois avant le terme de son congé de maternité ou d'adoption.

Le père salarié de l'entreprise a droit à un congé sans solde d'égale durée, à prendre deux mois au moins après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, si la mère de l'enfant ne remplit pas les conditions d'attribution du congé parental d'éducation prévu aux articles L. 122-28-1 et suivants du Code du travail (L. 1225-66), ou si elle y renonce.

Si les parents de l'enfant sont tous deux agents de l'entreprise, le père n'a droit au congé que si la mère y renonce.

À l'issue de ce congé, dont la durée est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, le ou la journaliste est réintégré, dans un délai de trois mois, dans sa résidence, dans son ancienne fonction ou dans un poste équivalent.

Commentaire : au moment où la tendance nationale est à la réduction des garanties sociales, la perte des dispositions particulières prévues par l'avenant audiovisuel pour les femmes en congé maternité, mais aussi les pères (mesures complémentaires au droit commun pour la prise d'un congé parental) représenterait une véritable régression sociale.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 21 : additif à l'article 44

Tout savoir sur la Carte de presse :

<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 21 : additif à l'article 44

Licenciement économique, licenciement pour autre motif, calcul de l'indemnité

44-1-1. – Licenciement économique : Lorsque les effectifs réels sont en excédent par rapport aux besoins dans la fonction considérée, après consultation du comité d'entreprise et, le cas échéant, du comité central et examen des possibilités de résorption des effectifs excédentaires par voie de mutation volontaire des intéressés, de promotion ou de changement de profession après recyclage, l'employeur peut, au terme de la procédure d'information et de la demande d'autorisation prévues par la loi du 3 janvier 1975 relative aux licenciements pour cause économique, procéder à des licenciements.

Ces licenciements concernent d'abord les journalistes de la fonction où il a été constaté un excédent et qui se trouvent dans la période d'essai visée à l'article.

Si après cette opération, un dégagement complémentaire doit être effectué, il y est procédé parmi les journalistes ayant la qualification professionnelle concernée. Ces dégagements ont lieu compte tenu des charges de famille, de l'ancienneté et des aptitudes professionnelles conformément à un plan de dégagement.

44-1-2. – Dans les opérations décrites ci-dessus l'employeur épuise d'abord toutes les possibilités de reclassement à l'intérieur de l'entreprise et dans la branche d'activité audiovisuelle dans son ensemble, pour maintenir l'emploi du plus grand nombre de personnels possible dans le cadre de la procédure de la commission de mobilité. Les intéressés appelés à changer de résidence à cette occasion bénéficieront des dispositions de l'article 52. S'ils refusent le mouvement proposé, ils bénéficient de l'indemnité de licenciement.

Les journalistes licenciés à la suite de compression d'effectifs ont droit :

- au préavis fixé à l'article 46 ;
- à l'indemnité de licenciement ;
- à une priorité de réembauchage dans la limite de 12 mois.

44-2. – Licenciement pour autre motif : Lorsque le licenciement a un autre motif et qu'il ne sanctionne pas une faute grave, l'inspection du travail est consultée dans les conditions fixées à l'article L. 122-4 (L. 1231-1) et suivants du Code du travail et selon la procédure définie par les articles L. 122-14 (L. 1232-2).

Le délai d'un jour franc mentionné au 2^e alinéa de l'article L. 122-14-1 (L. 1233-13) est porté à huit jours francs. Pendant ce délai, la commission paritaire prévue à l'article 18 est réunie à l'initiative de l'employeur. Elle émet obligatoirement un avis sur le licenciement envisagé.

44-3. – Calcul de l'indemnité de licenciement : en dehors du cas de licenciement disciplinaire, tout journaliste licencié percevra, outre l'indemnité calculée conformément à l'article L. 761-5 du Code du travail (L. 7112-3 et L. 7112-4) une indemnité complémentaire ainsi calculée :

- pour plus de cinq ans d'ancienneté : quatre douzièmes de sa rémunération annuelle ;
- pour plus de dix ans d'ancienneté : cinq douzièmes et demi de sa rémunération annuelle ;
- pour plus de quinze ans d'ancienneté : sept douzièmes de sa rémunération annuelle. L'ancienneté est calculée par application de l'article 24.

Si le journaliste a exercé au préalable une autre fonction dans le cadre du service public, de la radiodiffusion télévision, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à ce qu'il obtienne la liquidation de ses droits pour la période concernée, selon les règles applicables en l'espèce.

Commentaire : nous y voilà ! Comme le licenciement collectif semble être le seul projet d'entreprise motivant nos dirigeants et qu'un PSE peut en cacher un autre, il est impératif pour eux de réduire les coûts des licenciements à venir, et notamment les indemnités complémentaires prévues par l'avenant audiovisuel, de même que les obligations comme la priorité de réembauchage.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

À suivre la leçon n° 23 : additif à l'article 46

Tout savoir sur la Carte de presse :
<http://www.carte2009.fr/>

Convention collective :

Apprenez à connaître ce que vous allez perdre

Leçon n° 22 : additif à l'article 46

Préavis, sanctions disciplinaires

Le préavis dû au journaliste licencié, à l'exclusion du licenciement pour faute grave, est fixé à deux mois si le contrat de travail a reçu exécution pendant moins de deux ans, trois mois le contrat de travail a reçu exécution pendant au moins deux ans.

Pendant la durée du préavis, si la résiliation est le fait de l'employeur, et après la période, d'essai, les journalistes sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 70 heures par mois. L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie, ces heures avant l'expiration du préavis. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction d'appointements.

En cas de démission, la durée du préavis est fixée à un mois.

Sur demande du journaliste, l'entreprise peut le dispenser de tout ou partie du préavis.
Article 46 bis propre aux entreprises de l'audiovisuel du secteur public : discipline

46 bis-1. – Tout manquement aux obligations professionnelles constitue une faute pouvant entraîner une sanction.

Les sanctions applicables sont :

1/ L'avertissement

2/ Le blâme, avec inscription au dossier ;

3/ La mise à pied avec privation de la totalité du salaire pour une durée fixée au plus à trois jours ;

4/ La mise à pied, avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée d'une semaine au moins et d'un mois au plus, sous réserve de la quotité insaisissable ;

5/ Le licenciement avec ou sans préavis, mais sans l'indemnité prévue à l'article 44-3.

46 bis-2. – Pour toute sanction autre que l'avertissement ou le blâme, l'avis de la commission de discipline est obligatoirement requis. Néanmoins le journaliste, qui a fait l'objet d'un avertissement ou d'un blâme avec inscription au dossier peut demander que le dossier soit porté devant la commission de discipline.

46 bis-3. – Dans les cas graves et qui exigent, sans délai, une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur, par décision spécifique, peut, jusqu'à la décision définitive, suspendre le journaliste de son service.

L'employeur doit saisir commission de discipline dans les huit jours de la décision de suspension.

46 bis-4. – Lorsque les faits donnant lieu à comparution devant la commission font l'objet de poursuites pénales, la commission de discipline peut surseoir à statuer jusqu'à ce que la décision rendue par la juridiction saisie soit devenue définitive.

Les condamnations à une peine afflictive et infamante telle qu'elle est définie aux articles 7 et 8 du Code pénal peuvent donner lieu d'une comparution devant la commission de discipline.

Commentaire : l'avenant audiovisuel apporte des garanties plus importantes que celles prévues par la CCNTJ en cas de licenciement, notamment en ce qui concerne le préavis.

Voir l'intégralité de la [Convention collective nationale de travail des journalistes](#)

C'était la dernière leçon. Prochain envoi : la totalité du cours pour réviser... tant qu'il en est encore temps.