

Trois questions à : Olivier Corsan, délégué syndical SNJ au Parisien

Militant actif, Olivier a aidé, fin 2016, à la création de Solidaires Média Ile-de-France, ce nouveau syndicat, proche du SNJ, qui s'adresse à nos collègues non-journalistes.

Pourquoi avoir soutenu la création de Solidaires Média Ile-de-France (SMIdF) au sein de ton entreprise ?

Olivier Corsan : Des cadres et des employés voulaient se présenter aux élections professionnelles du groupe le Parisien mais ne se reconnaissaient pas dans les offres syndicales (FO et CGT) de leurs collègues. Comme ces salariés étaient proches des valeurs du SNJ et de sa façon de faire du syndicalisme, nous les avons aidés à créer un syndicat Solidaires Média Ile-de-France qui a vocation à représenter et défendre les intérêts des salariés qui ne sont pas journalistes au sein des groupes de presse.

Quels atouts cette structure peut-elle apporter à une section du SNJ Ile-de-France ?

OC : Au Parisien, depuis 2013, le SNJ remporte les élections dans le collège journalistes (61% des voix en 2017). Dans les négociations catégorielles (droits d'auteur, rédaction pluri-média...) nous sommes incontournables. Par contre, nous restons absents des scrutins des autres collègues, notre représentativité en pâtit sur l'ensemble du groupe. Avec l'honorable score aux dernières élections des listes Solidaires « employés/ouvriers et cadres », FO, pour la première fois depuis plus de 40 ans, est passée sous la barre des 50 % de représentativité et doit composer et tenir compte de cette nouvelle pluralité que nous avons construite.

Comment des militants SNJ peuvent-ils aider leurs collègues non-journalistes à créer une section SMIdF ?

OC : J'encourage les délégués syndicaux SNJ à promouvoir SMIdF auprès des employés/ouvriers et cadres pour qu'ils y adhèrent afin de défendre leurs intérêts. Pour cela, il suffit de prendre contact avec le secrétariat du SNJ IdF, qui fait l'interface avec Solidaires Médias IDF. Dans un premier temps, les adhérents SMIdF doivent se présenter aux élections professionnelles de leur entreprise sous l'étiquette Solidaires, la création de SMIdF est encore trop récente. Ensuite, selon les résultats, ils peuvent envisager de créer une section syndicale. Des salariés de l'Equipe 24/24 se sont lancés dans l'aventure et ont obtenu 2 élus. Une stratégie gagnant/gagnant à étendre dans d'autres entreprises où le SNJ est déjà présent.

Cotisations 2017 : Optez pour le prélèvement automatique

Comme chaque début d'année, nous vous sollicitons pour renouveler votre cotisation annuelle. Pour 2017, optez pour le prélèvement automatique. Simple et pratique, il permet de régler sa cotisation annuelle en une fois, par semestre ou par trimestre. Il vous suffit de joindre un RIB avec votre bulletin de renouvellement. Nous vous ferons parvenir par courrier ou par mail un formulaire SEPA à nous renvoyer signé. La cotisation au SNJ correspond à 1 % du salaire annuel net imposable (y compris le 13e mois). 66 % de votre cotisation syndicale sont donc déductibles du montant de vos impôts.

EXPLICITE

Des anciens d'I-télé, partis à la faveur d'une clause de conscience, dont certains se sont plus que sentis contraints au départ, se sont associés pour créer un nouveau média, Explicite, une chaîne d'info sur les réseaux sociaux avec de petits moyens. Lancé en janvier dernier, sans aucun moyen financier, Explicite a déjà gagné son premier pari : lever plus de 165 000 euros via Kisskissbankbank. Plus de 2 400 donateurs ont décidé de soutenir la trentaine de journalistes qui, pour l'instant, élaborent ce projet sans se rémunérer puisqu'ils touchent le chômage et ont perçu leurs indemnités de licenciement. Ce budget devrait leur permettre de financer reportages et matériel. Une victoire pour ces confrères qui se battent pour exercer leur métier conformément à leur déontologie. Ils optimisent les moyens techniques actuels peu chers voire gratuits (Iphone, Facebook Live, Youtube...) pour diffuser, sans pub, reportages et directs sur l'actualité en France et à l'étranger. Ce média singulier est suivi par plus de 36 000 personnes sur Facebook. La rédaction, pilotée par Olivier Ravello, doit maintenant réfléchir à un mode de financement pérenne.

PRECAIRES TITULARISES A EUROPE 1

Les salariés d'Europe 1 en avaient perdu l'habitude : 18 contrats précaires ont été transformés en CDI au mois de février, et parmi eux, ceux de 13 journalistes. Une deuxième vague (4 CDI) doit être annoncée avant les vacances d'été. Ces titularisations découlent de la mobilisation des salariés de

Rappel

Assemblées générales SNJ Ile-de-France 2017

Cette année, notre section organise une assemblée générale extraordinaire, suivie de l'assemblée générale annuelle, le 25 avril 2017, à 18h30 au Syndicat de la bijouterie, 11 rue d'Argout - 75002 Paris. Une date à bloquer dès aujourd'hui !

la station mi-janvier. A l'initiative des syndicats - et notamment du SNJ - ils avaient saisi l'occasion de la publication de mauvais chiffres d'audience pour exiger une refonte en profondeur du fonctionnement interne de l'entreprise et la titularisation de tous les salariés indûment employés en contrats précaires. Ils ont obtenu des avancées notables sur les deux tableaux.

INFO6TM

Après plusieurs mois sans représentation des salariés, l'horizon s'éclaircit pour les salariés d'Info6Tm et de plusieurs rédactions du groupe de presse de François Grandier. Le 10 mars 2017, une négociation entre la direction du et les organisations syndicales, dont le SNJ, a abouti à la création d'une Unité économique et sociale regroupant Info6Tm, ASH Publications, Social RH Publications, Tourisme et transport de voyageurs, la Société de presse internationale et Juristes d'affaires et décideurs. L'ensemble des salariés est donc garanti d'avoir prochainement enfin des représentants du personnel. Une excellente nouvelle, notamment, pour les rédactions du groupe logées dans des conditions discutables au sein de la Tour Montparnasse.

plus d'INFOS sur snj-paris-idf.org

PERMANENCES SNJ

33, rue du Louvre, 75002 Paris
ACCUEIL ACTION SYNDICALE : le jeudi, de 18 h 30 à 20 h 30 : action-syndicale@snj.fr
EMPLOI ET CHOMAGE : snj@snj.fr
JURIDIQUE : le mercredi, par téléphone de 10 h 30 à 12 h et sur place de 14 h à 16 h
DEONTOLOGIE : permanencedeontologie@snj.fr
FISCALITE ET BULLETIN DE PAIE : fboissarie@snj.fr

SNJ INFO (sous-titre : L761-2)

Organe du SNJ Ile-de-France
33, rue du Louvre, 75002 Paris
Tél.: 01 42 36 84 23 - Fax : 01 45 08 80 33
Site : www.snj.fr - Blog : <http://snj-paris-idf.org>
Mail : idf@snj.fr
Directeur de la publication : Vincent Lanier
Rédacteur en chef : Didier Ghacham
Rédacteur en chef-adjoint : S.G.A.
Impression : Château-dun Reprographie Paris
ISSN : 0996-5548 - N° CPPAP : 1117 S 07721

SNJ Section Ile-de-France

33, rue du Louvre - 75002 Paris
Tél. : 01 42 36 84 23 - Fax 01 45 08 80 33
Mail : idf@snj.fr - <http://snj-paris-idf.org/>
sur Twitter : twitter.com/snj_idf

N°139 - AVRIL- MAI- JUIN 2017 - 2 euros

EDITO

De mal en pis...

Casser tous les repères des salariés est l'un des fondements de la loi El Komhri. Le démontage systématique du code du Travail va s'accélérer méthodiquement dans les prochains mois. Premières victimes : notre bulletin de salaire et notre médecine du travail.

Pour le premier, le législateur a rendu optionnelle la version papier au profit d'une fiche de paie immatérielle. Un comble au regard de la fragilité des supports numériques et de l'obligation de conserver ces documents jusqu'au départ à la retraite ! Pis, sous prétexte d'en simplifier la compréhension, des informations essentielles sont supprimées : regroupement de cotisations dissimulant ainsi les organismes concernés et, corollaire, les droits à formations, à prêts... ; disparition des libellés des organismes chômage, prévoyance et retraite et, tour de passe-passe, suppression des mentions relatives à l'URSSAF employeur et aux taux de cotisations patronales.

Pour la seconde, la loi Travail tente d'en limiter l'accès à certaines catégories de salariés considérés sans risque, en l'occurrence les cadres et les journalistes. Certes, il restera possible de se rapprocher de la médecine du travail en cas de nécessité, mais comment un réel suivi des salariés, de plus en plus nombreux en souffrance, pourrait-il être assuré avec une visite médicale tous les cinq ans ? Lutter reste donc nécessaire pour exiger de revenir sur cette loi globalement injuste (le prochain président de la République pourrait s'en charger !). Résister pour en limiter les conséquences est possible mais seulement si nous décidons de nous battre collectivement. Il revient à nous tous de rappeler à nos confrères non-syndiqués, que nous rejoindre n'est pas mener un combat d'arrière-garde, mais travailler à l'avenir de la profession et de nos droits.

Didier Ghacham
Secrétaire général du SNJ Ile-de-France



Loi Travail : l'obscurité du bulletin de paie

Le Comité national de l'Union syndicale Solidaires, qui s'est tenu début février 2017 à Paris, envisage un recours contre les effets nocifs de la loi Travail, notamment les dispositions relatives à la fiche de paie.

Chacun se souvient de la forte mobilisation du printemps contre cette loi, dite loi El Khomri, hélas soutenue par quelques syndicats prétendument réformistes, un texte qui, sous affichage de simplification voire d'avancées du droit, contient en fait de sérieux reculs. Qu'on en juge : l'accord d'entreprise prime désormais sur l'accord interprofessionnel ou de branche dans un tissu ultra dominant de PME et TPE où le syndicalisme est peu implanté ! Le référendum d'entreprise contourne les syndicats là où ils existent ; la médecine du travail est marginalisée ; le bulletin de paie devient en réalité obscure sous prétexte de « clarification » et de dématérialisation.

La liste est hélas longue et, de surcroît, les textes étant publiés sous forme de décrets ou d'arrêtés ministériels, les délais de recours sont des plus limités.

Quatre reculs

Solidaires est ainsi amené à sérier les attaques sur les points les plus emblématiques de la loi Travail. C'est dans ces conditions que la permanence SNJ, « Fiscalité et bulletin de paie » a fourni aux avocats de l'Union syndicale Solidaires



des éléments de fait sur les reculs les plus graves du nouveau bulletin. Des reculs sur lesquels *Le Journaliste* (n° 323, 4e trimestre 2016) a déjà mis l'accent en pointant la suppression du numéro Urssaf de l'employeur ; la disparition du nom des organismes sociaux mis à part la Sécurité sociale ; l'obscurité des cotisations à la seule charge de l'employeur et la suppression de la colonne des taux patronaux de cotisations. Les délégués SNJ sont appelés à faire remonter à la permanence un exemplaire du nouveau bulletin mis en œuvre dans leur entreprise aux fins de vérification. Un dernier mot sur le bulletin dématérialisé ou électronique en sachant que le salarié conserve le droit d'en avoir chaque mois la trace papier sous réserve que l'employeur lui ait rappelé ce droit. Le SNJ conseille aux journalistes de préserver cette trace papier devant l'encombrement des ordinateurs et les pertes fréquentes des données.

François Boissarie

DANS CE NUMÉRO | Page 2 Santé au travail : rencontres prochaines au SNJ, Journalistes pigistes et formation | Page 3 Abattements 30%, Charte éthique, PV de désaccord | Page 4 Trois questions à Olivier Corsan, DS au Parisien, Vie des entreprises : Explicite, Info6Tm, Europe 1.

Rencontres prochaines au SNJ-IDF sur les bases de la santé au travail

Même si la loi El Khomri est passée par là et protège moins les salarié-e-s, les obligations des employeurs n'en restent pas moins strictes en termes de santé au travail. En ces temps de concentration de la presse, de *low cost*, de plans de départs volontaires, de clause de cession, de *burn out* de salarié-e-s mais aussi de militant-e-s syndicaux-cales, il faut rappeler que l'employeur doit plus que jamais « prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (Article L4121-1). Ces mesures comprennent : des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ; des actions d'information et de formation ; la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir

compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes». L'obligation de sécurité de l'employeur s'applique en matière de harcèlement moral, de harcèlement sexuel et de violences physiques ou morales.

Les cadres et les journalistes moins bien suivis !

La loi El Khomri comporte une « réforme » du travail qui se solde par l'absence de suivi régulier des cadres et des salariés du tertiaire et, de fait, des journalistes. S'ils peuvent toujours se tourner vers la médecine du travail, ils ne devraient plus bénéficier d'une visite médicale que tous les cinq ans. C'est bien peu au regard des pressions qui s'exercent aujourd'hui.

C'est pour cela que le SNJ Ile-de-France

et l'Action syndicale du SNJ comptent bientôt initier une série d'informations et de formations sur ces sujets afin de répondre à toutes les questions sur les obligations de l'employeur, la tenue du document unique, le *burn out*, les difficultés spécifiques des militant-e-s et de nos confrères et consœurs rémunéré-e-s à la pige, les risques d'exposition à l'amiante, les expériences de consultation de souffrance au travail, les risques AT/MP, le compte pénibilité... **Toutes les questions, suggestions, témoignages sont les bienvenus plus particulièrement des élus et délégués SNJ, notamment les membres des CHSCT. Une première réunion devrait se tenir au siège du SNJ à Paris, le vendredi 12 mai de 18h30 à 21h30.** S.G.A.

Abattement de 30 % sur des cotisations : le choisir ou pas ?

Les entreprises de presse ont la possibilité de pratiquer sur les salaires des journalistes, un abattement de 30 % (plafonné à 7 600 euros/an) sur certaines cotisations de la Sécurité sociale salariales et de 20 % sur des cotisations patronales. Il ne concerne pas les cotisations versées pour le compte du chômage ni de la retraite complémentaire.

Sauf si un accord d'entreprise régit cet abattement, il faut que l'employeur demande, chaque année aux journalistes permanents comme à ceux rémunérés à la pige leur accord pour l'appliquer (*Attention, il est souvent confondu avec l'allocation pour frais d'emploi qui ouvre le droit à un abattement annuel de 7 650 euros sur la déclaration de revenus.*) L'abattement de 30 % peut représenter un intérêt pour ceux qui souhaitent voir

leur salaire moins affecté par leurs cotisations. Il représente surtout un avantage pour l'employeur qui verse également moins de « charges ». Mais il est synonyme d'une moindre couverture sociale.

Maladie et retraite impactées

En effet, en cas d'arrêt maladie, le calcul des indemnités journalières se fera sur le salaire abattu de 30 %. Notre convention collective en limite les conséquences car les titulaires de la carte de presse voient leur salaire maintenu à 100 % dès le premier jour d'arrêt. Pour la retraite de la Sécurité sociale, l'incidence se fera ressentir sur la pension de base. Actuellement, son taux plein est égal à 50 % du salaire annuel de base calculé sur la moyenne des 25 meilleures années et plafonné (39 228 euros brut/an pour 2017).

A l'heure du choix...

Tout dépend donc du salaire que vous percevez et de votre âge. Le seuil à considérer correspond au salaire brut annuel de 46 828 euros (39 228 + 7 600 euros), soit un salaire brut mensuel de 3 602 euros. • Votre salaire mensuel brut est supérieur à 3 602 euros ? Choisir ou non cet abattement ne modifiera pas votre pension de retraite ; • Votre salaire mensuel brut est inférieur à 3 602 euros ? Rejetez l'abattement sauf si vous êtes jeune. De fait, les journalistes les plus jeunes (avant 35/40 ans) estimant que leurs 25 meilleures années de salaires sont plutôt encore devant eux, peuvent décider de « profiter » d'un salaire (légèrement) plus élevé et optent pour l'abattement. Idem pour les plus âgés qui pensent avoir déjà effectué leurs 25 meilleures années. **En tout état de cause le SNJ conseille de refuser cet abattement.**

Didier Ghacham

Mais combien de journalistes sont-ils rémunérés à la pige ?

Pour 2015, la Commission de la carte des journalistes professionnels a délivré 7515 cartes « pigistes » en cumulant les demandeurs travaillant à la pige et ceux en CDD donc sans employeur fixe. Audiens en compte beaucoup plus en recensant les journalistes pigistes non encartés et des « pigistes » travaillant hors journalisme, dans la communication ou l'édition notamment. Les statistiques de la CCJP montrent par ailleurs que les renouvellements de carte concernent bien une majorité de journalistes mensualisés mais aussi que celles attribuées au titre d'une première demande concernent en très grande majorité des journalistes pigistes. Illustration de la forte dérive dans les pratiques d'embauche et de la réduction des équipes permanentes des rédactions ! A la lumière d'une étude longitudinale des parcours des journalistes, le Centre d'analyse et de recherche interdisciplinaire sur les médias a constaté que la carrière des journalistes n'atteint que 15 ans en moyenne et que les journalistes pigistes sont plus diplômés que les journalistes en poste. La chercheuse du Carism, présente à la Conférence des métiers (voir ci-contre), a noté une multiplication des stages, en moyenne cumulée de deux ans, avant l'entrée officielle dans la profession avec une distorsion sur le marché de l'emploi, là notamment où les remplacements étaient précédemment pourvus par des journalistes en CDD. Une autre dérive à combattre !

Journalistes pigistes et formation Du positif dans un océan de problèmes

La Conférence des métiers a organisé, le 26 janvier à Paris, une table ronde sur : « Journalistes et droits sociaux. Quels dispositifs d'accès à la formation ? ».

Premier à prendre la parole, un responsable de l'association « Profession pigistes » a souligné que les journalistes à la pige connaissent peu leurs droits notamment pour la formation alors qu'ils doivent s'adapter aux besoins évolutifs de la presse et donc se former. Il a déploré les mauvaises pratiques des entreprises notamment en matière de paiement du travail et a interpellé les écoles sur le manque de cours spécifiques dédiés aux problématiques du travail à la pige.

Les représentantes de l'Afdas (Assurance formation des activités du spectacle) et du SNJ ont rappelé les acquis en matière de formation des journalistes pigistes : un accord presse permettant de mutualiser les obligations financières légales et conventionnelles des employeurs à l'Afdas qui gère les fonds avec une commission pigistes paritaire ; un accord dans l'audiovisuel avec des



dispositions spécifiques pour les journalistes pigistes qui doivent également s'adresser à l'Afdas. Cet organisme informe les intéressés via son site www.afdas.com, une newsletter dédiée, des dépliants et lors de rendez-vous avec des conseillers au siège à Paris et dans les délégations régionales. Le représentant du Centre national de reclassement des journalistes a cependant déploré un manque de collaboration avec son organisme qui suit des demandeurs d'emploi dont de nombreux journalistes pigistes jonglant entre chômage et pige. Un programme d'aide au retour à l'emploi permettant d'accéder à une formation, une reconversion, au maillage de son réseau... est proposé par la caisse

de retraite et de prévoyance Audiens à laquelle cotisent tous les journalistes pigistes, a indiqué la représentante de cet organisme. Elle en a profité pour rappeler le lancement, en 2016, du régime conventionnel de complémentaire santé, partiellement financé par les employeurs, auquel peuvent s'affilier tous les journalistes pigistes. Des dépliants ont été envoyés et des informations sont disponibles sur le site www.audiens.org ainsi que sur celui du SNJ www.snj.fr

Remises en cause

La militante représentant le SNJ s'est réjouie de l'existence des accords formation pigistes presse, formation dans l'audiovisuel et complémentaire santé pigistes, tous les trois signés par le SNJ. Mais elle a dénoncé les difficultés rencontrées quotidiennement par les journalistes pigistes notamment avec la remise en cause de leurs droits sociaux par les employeurs : recours forcé à l'auto-entreprenariat, paiement abusif en droits d'auteur, non respect des droits légaux notamment en cas de licenciement de fait, non respect de la convention collective pour l'ancienneté ou le complément de salaire à verser en cas d'arrêt de travail pour raison médicale, absence de barèmes de pige dans plusieurs formes de presse ...

Martine Rossard

Une profession, une charte

Promulguée le 14 novembre 2016, la loi Bloche « visant à renforcer la liberté, l'indépendance et le pluralisme des médias » impose que chaque entreprise de presse adopte une charte déontologique avant le 1er juillet 2017. Les rédactions doivent donc lancer une négociation spécifique. Mais attention, une fois signées, ces chartes « maison » seront tant applicables qu'opposables aux journalistes.

Outre le risque de dispersion, engendré par la multiplication de textes approuvés à la va-vite au sein de chaque titre, la défiance des citoyens envers la presse pourrait s'en trouver renforcée. Une charte unique à la profession s'impose donc. Chaque journaliste se doit de défendre un texte national unique qui existe déjà et qu'il suffit de proposer : la Charte

d'éthique adoptée en 1918 et revue en 1938 et 2011. Elle a fait ses preuves dans de nombreux médias, notamment dans l'audiovisuel public où elle s'applique depuis plus de trente ans. Rapprochez-vous de vos représentants syndicaux qui, seuls peuvent légalement la proposer en votre nom. Toute autre démarche sortant du cadre légal doit être signalée au SNJ charte@snj.fr.

A ne pas confondre : une charte d'éthique régit les principes professionnels nécessaires à la diffusion d'une information honnête et de qualité.

Une charte éditoriale indique la ligne directrice d'un média. Une charte morale est une liste de devoirs des journalistes envers leurs lecteurs, leurs entreprises et... leurs employeurs. Marco Sferlazza

Négociations : faut-il signer un procès-verbal de désaccord ?

Si, au terme de la négociation annuelle obligatoire (NAO), aucun accord n'est conclu entre les parties, le législateur impose l'établissement d'un procès-verbal de désaccord (Code du Travail art. L. 2242-4). Mais les représentants syndicaux ou du personnel doivent-ils le signer pour autant ? La responsabilité de l'employeur dans la conduite de la NAO l'oblige à consigner dans un procès-

verbal de désaccord l'ensemble des mesures qu'il ne manquera pas d'appliquer unilatéralement suite à l'échec d'une négociation. Même si la signature de ce PV n'est pas expressément prévue par la loi, le SNJ la recommande néanmoins, afin de marquer le fait d'avoir participé à la NAO et d'éviter de cautionner indirectement les mesures que l'employeur prendra de son seul chef.