

Trois questions à Pierre Ganz de la permanence déontologie du SNJ

La déontologie des journalistes est de plus en plus mise à mal par les employeurs. Méconnaissance, chantage à l'emploi, précarisation sont autant d'obstacles à une pleine application de la déontologie.

Comment fonctionne la permanence déontologie ?

Pierre Ganz : Cette permanence fonctionne par échanges électroniques (permanencedeontologie@snj.fr). En quatre ans, nous avons été sollicités une soixantaine de fois essentiellement par des jeunes, des personnes isolées, des pigistes ou des CDD en conflit d'intérêts avec leur employeur pour des questions de plagiat, de modification du contenu, de vente du travail à des tiers sans accord, d'ingérence sur le contenu rédactionnel... Nous fournissons des réponses détaillées avec des conseils, des précisions sur la règle éthique, le rappel du droit au refus, notamment de signature, mais sans l'imposer à des personnes souvent précarisées.

La permanence est-elle sollicitée pour la négociation des chartes éthiques d'entreprise prévues par la loi Bloche ?

P.G. : Les échanges entre les délégués d'entreprise et les militants du siège à ce sujet passent par la liste de discussion charte@snj.fr. La déontologie devrait être la même dans tous les médias. Aussi le SNJ recommande-t-il l'adoption partout de la charte du SNJ 1918/1935/2011. Ce document est ainsi mentionné dans les accords négociés et signés à France TV et à Radio France en 2011. A défaut, la référence peut être la Déclaration des devoirs et des droits, signée à Munich en 1971 par les syndicats européens de journalistes. Des accords citent la Déclaration de la Fédération internationale des journalistes (FIJ) de 1954 révisée en 1986.

Quels conseils donner aux délégués d'entreprise à ce sujet ?

P.G. : Il faut parler déontologie dans les entreprises et dans les rédactions et réagir tant individuellement que collectivement face à toute atteinte ou menace sur nos principes. Le SNJ est mobilisé de longue date sur le sujet avec la Charte de 1918, la création de la Commission de la carte en 1935, la référence à la Charte de 1918 dans l'avenant audiovisuel de la Convention collective des journalistes en 1983, la sortie du Livre blanc en 1993... Et, n'étant pas confédéré, le SNJ peut s'exprimer sans interférence d'une hiérarchie syndicale. L'autonomie est un atout pour la défense de la déontologie indispensable à l'indépendance et à la qualité de l'information. La pratique syndicale doit concerner l'action sur les droits sociaux mais aussi la responsabilité du journaliste dans la société.

Faites remonter tous vos accords !

Le SNJ met en garde contre la négociation période obligatoire en entreprise (L. 2242-10 du Code du travail). Il s'agit de conclure des accords de méthode avec les organisations syndicales concernant :

- la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et la partage de la valeur ajoutée.
 - l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, avec obligation de prévoir des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et la qualité de vie au travail.
- Ces accords de méthode permettent la mise en place d'un calendrier destiné à aborder ces thèmes au moins une fois tous les quatre ans. Ces accords s'avèrent moins-disants

que les NAO que nous connaissons et permettent de sécuriser l'employeur et non pas les salariés. Le SNJ doit refuser de signer ces accords de méthode pour que les dispositions supplétives du Code du travail s'appliquent. Autrement dit, les règles actuelles d'une réunion sur les thèmes évoqués ci-dessus une fois par an. Cela permettra aux délégués de conserver des négociations annuelles.

Rappel. Avec les ordonnances Macron et toutes les lois qui se sont empilées ces derniers temps, il n'est pas facile de s'y retrouver. Le SNJ vous demande de faire remonter TOUS vos accords le plus tôt possible, et pas deux jours AVANT signature.

RADIO FRANCE : « FIERS D'ÊTRE AU SERVICE DU PUBLIC »

Le SNJ Radio France a publié un communiqué début décembre en réponse aux différentes attaques dont le service public est l'objet. Extraits.

«...ces derniers mois, les chaînes de Radio France ont accumulé les succès d'audience, tout en remplissant leur mission de service public, en participant notamment au Consortium international des journalistes d'investigation qui a mis au jour les Paradise Papers. »
« Chaque jour apporte aux salariés de l'audiovisuel public son lot de surprises, de petites humiliations, voire d'angoisses. Ce rapport qui fuit très opportunément du ministère de la Culture et qui prévoit de nous fusionner et de licencier une partie d'entre nous. Une ministre de la Culture qui s'intéresse tellement peu à nous qu'elle ignore jusqu'au nom d'une de nos chaînes, France Bleu. Un président qui nous lamine devant la représentation nationale. »

« Ce n'est pas tous les jours que l'État est leader dans un secteur concurrentiel. On aurait donc pu imaginer un satisfecit de "notre actionnaire". Curieusement, c'est tout l'inverse qui se produit. »

INFO6TM : FLOU GLOBAL

•Info6TM : PAP retardé, vote en janvier ? Les négociations du protocole pré-électoral ont achoppé sur la méthode de calcul de l'effectif des salariés. Les élections professionnelles ne devraient avoir lieu que début 2018 et déboucher sur la mise en place du nouveau CSE, au lieu d'une DUP. La rédaction des ASH a voté une motion de défiance le 12 décembre envers la direction d'Info6TM. D'autre part, le protocole UES a été signé puis validé par un référendum

mi-octobre (61 % des salariés ont voté à 100 % pour l'UES). Dans le même temps, la direction embauche de plus en plus de personnel via une « agence de presse maison » (Pixel) hors du champ de l'UES. Bien sûr, les conditions de cette dernière sont moins-disantes pour les journalistes. Et pour compléter ce tableau flou, les questions sur les droits d'auteur ne sont toujours pas réglées...

•Supply chain : élections

Cette filiale du groupe de François Grandidier, par ailleurs patron d'Info6TM, a vu enfin la négociation de son protocole pré-électoral aboutir, malgré des différends sur la méthode de calcul des effectifs. Un premier tour a eu lieu, sans candidat. Un second tour a été organisé en décembre avec une liste SNJ.

PERMANENCES SNJ

33, rue du Louvre, 75002 Paris
ACCUEIL ACTION SYNDICALE : le jeudi, de 18 h 30 à 20 h 30 : actionsyndicale@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 : S.G.
Rédacteur en chef-adjoint : S.G.A.
Impression : Châteaudun Reprographie Paris
ISSN : 0996-5548 - N° CPPAP : 1122 S 07721

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

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°142 - JANV.-FÉV.-MARS. 2018 - 2 euros

EDITO

Centenaire et toujours actif !

Centenaire du SNJ, congrès national, élection du Conseil SNJ Ile-de-France... 2018 s'annonce comme une année riche en événements pour la section.

Cette année, le SNJ fête son centenaire, un anniversaire qui sera organisé dans la capitale. Plusieurs dates sont d'ores et déjà retenues pour les festivités : le 9 mars (date effective du centenaire) et le 10 mars 2018 donneront lieu à une manifestation marquant le début des célébrations. Elles seront suivies du congrès annuel du syndicat qui se tiendra en octobre, là encore à Paris. Plusieurs supports sont prévus pour rappeler les 100 ans de lutte de notre syndicat, notamment un livre.

Si notre centenaire est naturellement organisé par les instances nationales, les membres de la section SNJ-IDF, sont bien sûr appelés à s'approprier l'organisation de notre congrès. Il sera nécessaire, pour que ce rassemblement national soit une réussite, que chaque adhérent francilien y participe. Le conseil SNJ Ile-de-France invite donc toutes les bonnes volontés à se manifester, afin de participer activement à cet événement dans les grandes comme dans les petites tâches (mailings, mises sous pli, assistance à nos camarades congressistes...). La section compte sur ses forces vives qui sont nombreuses.

2018 marque aussi un changement majeur visant à optimiser le fonctionnement de la section : la mise en place de nouvelles modalités de fonctionnement, notamment en ce qui concerne les élections régionales. Notre instance organisera sa première élection mettant en place un conseil qui présidera, dans son intégralité, pour deux ans. Là encore, et cela dès le mois de janvier, nous allons avoir besoin de vous tant pour nous prêter main forte dans l'organisation du scrutin, que pour participer massivement au vote le 13 février.

Bonne année 2018...

Le secrétariat général SNJ-IDF



L 761 - 2

Congrès de Toulouse : sous le signe du collectif

Le 99^e congrès du Syndicat national des journalistes s'est tenu à Toulouse du 4 au 6 octobre 2017, avec, pour thématique principale, l'inquiétante «uberisation» de notre profession.

Résister collectivement est le mode de lutte le plus efficace contre la précarisation galopante menaçant les journalistes, ont rappelé les participants au 99^e congrès du SNJ. Elle touche nos jeunes confrères comme les plus anciens, le pigiste ainsi que le permanent, comme cela a été rappelé lors du débat public, le 4 octobre.

Le combat d'une rédaction du Nord contre sa direction qui voulait la transformer en plate-forme «agence», constituée d'auto-entrepreneurs a été mis en exergue. Et si les preuves manquaient pour montrer que ce mal gangrène même les médias le plus structurés, les organisateurs de ce congrès nous ont « offert » un exemple local : la *Dépêche du Midi*, dont la direction a licencié trois confrères ayant eu « l'impudence » de demander et d'obtenir leur carte de presse. En réaction, la délégation francilienne s'est jointe, le 6 octobre, à une manifestation devant le siège toulousain du quotidien.

Les Ordonnances Macron se sont également invitées aux débats, notamment lors d'un atelier animé par Richard Abauzit (ancien inspecteur du travail,



militant Solidaires) en séance plénière. La nocivité de ces textes y a été démontrée une fois de plus.

Le sens du collectif

Les débats et ateliers ont remis en perspective la perte d'identité de la profession dont une des causes est le mélange des rôles entre journalistes, politiques, animateurs, chroniqueurs, rappelant au passage que l'une des missions des journalistes est de fournir une information de qualité à nos concitoyens.

Une qualité qui passe par le respect de la charte d'éthique professionnelle des journalistes et par le retour du « collectif » au sein des rédactions. SG

L'île-de-France majoritaire dans les instances nationales.

Forte d'une délégation de 45 adhérents, la section SNJ Île-de-France a activement participé à ces trois jours de débats. En outre, ce congrès électif a vu notre section remporter 32 sièges au Comité national et 16 sièges au Bureau national, dont un de secrétaire général.

DANS CE NUMÉRO | Page 2 Ordonnances Macron : quel avenir pour la santé au travail ? Routiers unis | Page 3 : Usage d'entreprise : suppression possible sous conditions. Chartes éthiques. Le saviez-vous ? Accords collectifs dans les entreprises sans délégués syndicaux. Désignation de DS annulée : l'employeur ne récupère pas les heures de mandat prises. L'employeur peut décider la mise en place d'un vote électronique. Vers une remise en cause des congés pour événements familiaux ? | Page 4 Trois questions à Pierre Ganz de la permanence déontologie du SNJ. Vie des entreprises - Radio France, Info6TM, Supply Chain.

Ordonnances

Quel avenir pour la santé au travail ?

Jean-Claude Delgenès est fondateur et directeur général du cabinet Technologia, spécialisé dans la prévention des risques professionnels.



Quels risques les Ordonnances Macron font-elles courir aux salariés ?

Jean-Claude Delgenès : Les pouvoirs publics prennent un pari sans garde-fou. Ils poussent les dirigeants d'entreprise, les représentants syndicaux et les salariés à rentrer dans des négociations alors que les Français n'ont pas cette culture. Contrairement aux Allemands, souvent cités en exemple, ils peuvent négocier mais ne peuvent empêcher un accord qu'ils jugeraient négatif. Un déséquilibre « risque » de s'installer d'autant que le gouvernement ne propose pas de cogestion. Je ne dis pas « va s'installer » car tout va dépendre de la maturité des chefs d'entreprise.

Quelle est la conséquence de la suppression des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ?

J.-C. D. : Le CHSCT était une instance spécialisée, utile aux entreprises qui, en 30 ans, a eu le temps de former ses membres. Quand une entreprise envisageait un projet important qui modifiait les conditions de travail des salariés et pouvait avoir un impact sur leur santé, le CHSCT pouvait le questionner, anticiper sur les conséquences et se faire assister par des experts. Le comité social et

économique (CSE), nouvellement créé, pourra le faire, mais dans des conditions plus difficiles. Si ses prérogatives sont globalement maintenues, ses moyens seront moindres. Le nombre de délégués pourrait diminuer. Son recours aux expertises va se compliquer - et son budget avec - puisqu'il devra participer, dans de nombreux cas, à hauteur de 20 %, à leur financement, sauf si son budget ne lui permet pas de le faire (*modification apportée par la dernière ordonnance Ndlr*).

Peut-on s'attendre à une recrudescence des accidents du travail et maladies professionnelles ?

J.-C. D. : Dans les ordonnances, tout ce qui est de l'ordre de l'anticipation, de la prévention, est réduit à peu de chagrin. Rien que dans leur formulation, elles découlent d'une logique réparatrice. Dès lors, si l'on s'engouffrait dans une époque de dureté sociale, l'on pourrait s'attendre à une croissance des risques psycho-sociaux (RPS). Nous sommes déjà dans une ère d'accélération des changements avec son lot de réorganisations successives. *Turn over*, absentéisme, manque de motivations pourraient se multiplier.

Une augmentation des arrêts de travail grèverait les budgets sociaux.

Qu'est-ce que le monde de la presse risque ?

J.-C. D. : La mutation du modèle économique pressurise les entreprises de presse. Seuls les grands groupes peuvent s'en tirer. Dans les petites entreprises, la défense des salariés sera plus difficile. Je ne dis pas que les intérêts des salariés et ceux des entreprises sont toujours en contradiction, mais les ordonnances affaiblissent les salariés et leurs représentants dans la négociation ; l'influence des représentants du personnel va baisser.

Quel avenir pour un syndicat comme le SNJ ?

J.-C. D. : Le SNJ me semble relativement protégé car il rassemble des militants bénévoles très investis qui exercent leur métier en même temps. Pour d'autres syndicats, c'est plus inquiétant, car certains ont des élus dispensés d'activité. Avec un moindre nombre d'heures et d'élus, on peut craindre de possibles conséquences sur leur budget.

SGA

Attention !

Désormais, avec la promulgation des Ordonnances Macron et la parution à venir de plusieurs décrets, nombre de sujets sont ou vont devenir discutables au sein de l'entreprise et ne sont plus « protégés » par la loi ou la branche comme les primes ou le 13^e mois... (lire SNJInfo 141).

Routiers unis

« Les routiers ont tout compris », souligne Jean-Claude Delgenès. « Ils ont tout négocié et fait réintégrer (dès octobre 2017 Ndlr) les accessoires de salaires dans leur salaire, au niveau de leur convention collective. » Ils dénonçaient le fait que les ordonnances « puissent permettre de remettre en cause, par accord d'entreprise, la prime d'ancienneté ou le 13^e mois dans le transport de voyageurs », a précisé FO. « Ils ont obtenu que ces éléments soient verrouillés au niveau de la branche », reprend M. Delgenès. Qu'est-ce qui

a fait leur succès ? « Les protestations des routiers font toujours planer la menace d'un blocage des voies, c'est vrai, mais surtout, leurs représentants ont poursuivi une logique unitaire. »

La force de l'unité

« Voyant qu'ils n'obtenaient rien, ils ont fini par se regrouper : le gouvernement a lâché prise très vite. Il est bien possible que cela ne fasse pas jurisprudence, mais certaines branches pourraient obtenir le même résultat avec la même stratégie... »

Usage d'entreprise : suppression possible sous condition

Congé supplémentaire, 13^e mois, primes diverses : un usage d'entreprise est une pratique mise en place par un employeur au profit de ses salariés. Il peut décider de le supprimer sans avoir à justifier sa décision. Mais une telle suppression doit répondre à certaines règles.

- L'employeur doit informer les instances représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel...). A défaut*, les salariés doivent être informés individuellement.
- La direction doit respecter un délai suffisant de prévenance des IRP. Aucune durée n'est fixée par le droit du travail entre l'information aux IRP et la suppression effective de l'usage. Mais selon les juges, ce délai doit permettre d'éventuelles négociations. Cependant, rien n'oblige l'employeur à accepter un accord de substitution.
- A la mise en place, l'employeur doit

obligatoirement informer chaque salarié concerné par un courrier individuel remis en main propre contre décharge ou par lettre recommandée.

• Si l'employeur ne respecte pas ces règles, l'usage d'entreprise continuera de s'appliquer. Si l'employeur force alors la suppression, les salariés peuvent saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir le maintien de l'usage en cause.

* Si l'absence d'IRP est le fait d'une négligence de l'employeur, la procédure de dénonciation sera nulle. Des élections (DP, CE) devront être organisées avant de pouvoir dénoncer, à nouveau, l'usage visé.

Le saviez-vous ?

• Le décret concernant les accords collectifs dans les entreprises sans délégués syndicaux est paru.

Mauvaise (et prévisible) nouvelle, les entreprises sans délégué syndical peuvent désormais conclure des accords collectifs en application du nouveau dispositif issu des Ordonnances Macron. (Décret n° 2017-1551 du 10 novembre 2017).

• La désignation de votre délégué syndical (DS) est annulée par la justice : votre employeur ne peut récupérer les heures de délégation.

Quand la justice annule la désignation d'un délégué syndical, cette décision ne produit ses effets qu'à partir de la date du jugement. Elle n'est donc pas rétroactive. De fait, il est impossible à un employeur d'exiger la récupération des heures de délégations prises avant cette décision, notamment sous la forme d'un remboursement de ces dernières. (Cass. Soc. N°08-60596 D / 08/12/2009)

• Elections : l'employeur peut décider unilatéralement de la mise en place d'un vote électronique.

Depuis 2004, le vote électronique était admis dans le cadre des élections professionnelles, après un accord d'entreprise ou de groupe.

Depuis le 7 décembre 2016, l'employeur peut opter unilatéralement pour ce mode de scrutin sans consensus préalable avec les instances représentatives du personnel (Décret n° 2016-1676 du 5 décembre 2016).

Mais si l'employeur peut seul décider de recourir au vote électronique, le nouveau texte du Code du travail n'exclut pas la négociation, précisant « qu'à défaut d'accord », l'employeur peut décider unilatéralement de sa mise en place.

Notre conseil : privilégier la voie d'un accord collectif, notamment vers une solution mixte (classique et internet) première étape possible pour un scrutin futur entièrement dématérialisé.

• Vers une remise en cause des congés pour événements familiaux ?

Si la loi définit un minimum de jours d'absences pour événements familiaux, notre convention collective reste, pour l'instant, mieux disante. Mais cela pourrait ne pas durer, car désormais, dans le cadre des Ordonnances Macron, certaines dispositions prévues par les conventions collectives pourraient bien être renvoyées à la négociation d'entreprise.

En attendant, voici un rappel des congés octroyés par notre convention pour lesquels vous serez peut-être amenés à vous battre, sachez que vous avez droit sur justification à :

- jusqu'à 6 jours pour le mariage du salarié (4 dans la loi, qui intègre la conclusion d'un PACS),
- 2 jours pour le mariage d'un enfant ou d'un ascendant (1 pour l'enfant et aucun pour l'ascendant dans la loi),
- 3 jours pour chaque naissance ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

Chartes d'éthique

Plusieurs entreprises et titres ont ouvert des discussions paritaires sur une Charte d'éthique, comme l'exige la loi (comme *L'Argus* de l'automobile, Infopro Digital, Le *Moniteur*, Mondadori, Bayard...). Certaines chartes sont en conformité avec ce que conseille le SNJ (voir SNJ Info n°139), d'autres ne seront pas signées par nos représentants. Ce qui n'est pas très grave puisque désormais, depuis le 1^{er} juillet 2017, à défaut de charte négociée avec les organisations syndicales représentatives de la profession, ce sont les « déclarations et usages professionnels », c'est à dire la charte d'éthique 1918-38-2011 et la Déclaration des droits et devoirs de Munich (1971), qui font foi et s'appliquent. Et permettent la mise en œuvre du droit d'opposition du journaliste, ainsi défini dans la loi : « Tout journaliste a le droit de refuser toute pression, de refuser de divulguer ses sources et de refuser de signer un article, une émission, une partie d'émission ou une contribution dont la forme ou le contenu aurait été modifié à son insu ou contre sa volonté. Il ne peut être contraint à accepter un acte contraire à sa conviction professionnelle formée dans le respect de la charte déontologique de son entreprise ou de sa société éditrice ».

• 6 jours pour la maladie d'un enfant de 12 ans ou moins (durée portée à 8 jours, à partir de deux enfants de 12 ans ou moins). (Aucun dans la loi),

• 4 jours pour le décès du conjoint, des parents ou des beaux-parents (la loi y ajoute le décès du concubin ou du partenaire Pacsé),

• 4 jours pour le décès d'un des grands-parents, 2 jours pour celui d'un petit-enfant et 1 jour pour celui d'un beau-frère, d'une belle-sœur. (Aucun dans la loi),

• déménagement : 2 jours. (Aucun dans la loi)

A noter

• La loi est mieux disante concernant le décès d'un enfant accordant 5 jours (4 dans notre Convention collective), ou encore 3 jours pour le décès d'un frère ou d'une sœur (2 dans notre C.C.).

• 2 jours ont été créés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Ces derniers délais sont, de fait, applicables à notre profession.