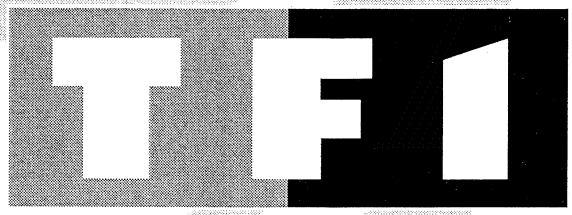
ACCORD
D'ENTREPRISE DES JOURNALISTES

TF1

ACCORD D'ENTREPRISE DES JOURNALISTES



SOMMAIRE

	page
◆ Préambule	1
◆ Objet et domaine de l'accord d'entreprise	2
◆ Durée, dénonciation, révision	3
◆ Droit syndical et liberté d'opinion	5
◆ Comité d'entreprise, Délégués du Personnel, Collèges électoraux	7
◆ Principes professionnels	8
◆ Collaborations multiples	9
◆ Formation professionnelle	11
◆ Recrutement	12
◆ Salaires, promotions	13
◆ Travail de nuit	15
◆ Congés	16
◆ Récupération des jours fériés	17
◆ Congés exceptionnels et primes exceptionnelles	18
◆ Décompte des congés	21

SOMMAIRE

	page
◆ Maladies, accidents du travail, absences	22
◆ Incapacité permanente, décès	25
◆ Assurances pour risques exceptionnels,	26
◆ Remplacement en cas de maladie ou d'accident	27
◆ Maternité,	28
◆ Définition de l'ancienneté	30
◆ Discipline	33
◆ Licenciement	32
◆ Préavis	33
◆ Commission de concertation	34
◆ Changement de résidence	35
◆ Dispositions transitoires	37
◆ Annexe 1	39
◆ Annexe 2	40
◆ Annexe 3	41
◆ Annexe 4	45

ACCORD D'ENTREPRISE

Entre les soussignés :

D'une part, la Société Anonyme Télévision Française 1, représentée par son président, désignée ci-après par les termes « la Société », ou « l'Employeur » et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives des journalistes de la Société ci-après désignées,

- La CFE-CGC, représentée par Daniel PAUTRAT
- Le SNA/CFTC, représenté par Marcel CARON
- Le SNJ, représenté par Jean-Pierre FEREY
- FO, représentée par Jean-Pierre QUITTARD/Gérard MARGUENAUX
- Le SNA, représenté par Pierre TORET
- la CFDT, représentée par Philippe VERRIÈRE

Fait à Paris, le 17 mars 1989

PREAMBULE

Les parties rappellent que le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article 68 de la loi de privatisation du 30. 09. 1986.

La Convention Collective Nationale du Travail des journalistes étant applicable de plein droit aux parties, celles-ci, compte tenu des activités spécifiques de la Société et des adaptations de la convention précitée qu'elles impliquent, sont convenues d'adopter les dispositions suivantes, dont l'ensemble constitue un accord d'entreprise au sens des articles L 132-19 et suivants du code du travail.

Cet accord se substitue dans toutes ses dispositions à l'avenant audiovisuel du 09. 07. 1983. Il complète les dispositions de la CCNTJ.

ARTICLE PREMIER

OBJET ET DOMAINE DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Le présent Accord règle les rapports entre TF1 SA d'une part et les journalistes qui y sont employés en tant que tels d'autre part.

ARTICLE 2
DUREE - DENONCIATION - REVISION

2-1 DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée sauf dénonciation ou demande de révision avec un préavis d'une durée de 6 mois.

2-2 DENONCIATION

L'accord peut être dénoncé pour tout ou partie de ses articles, annexes et avenants et par l'une des parties signataires.

La dénonciation doit être notifiée à chaque partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction.

La première réunion de négociation de ce projet d'accord doit intervenir au plus tard 60 jours après la date de réception de la lettre de dénonciation.

L'accord ou partie de l'accord dénoncé continue à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du préavis. S'il n'y a toujours pas d'accord au terme de cette période, un nouveau délai de prolongation pourra être décidé par les parties.

L'accord ne pourra faire l'objet d'une dénonciation qu'après une période d'application d'une durée de 12 mois à compter de la signature.

2-3 REVISION

La demande de révision doit être notifiée à chaque partie par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à la révision.

La première réunion de négociation de ce projet doit obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 60 jours à partir de la notification de la demande.

A défaut d'un accord sur les modifications proposées dans un délai de 12 mois, à compter de la notification, la demande de révision est réputée caduque.

Une même demande ou une demande tendant au même objet ne pourra être présentée plus de deux fois au cours d'une même année.

La demande de révision ne pourra en tout état de cause être présentée avant une période d'application d'une durée de 6 mois à compter de la signature.

2-4

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie avec toute nouvelle disposition légale, réglementaire ou résultant d'une modification de la CCNTJ.

Les discussions doivent s'ouvrir dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande de la partie la plus diligente.

ARTICLE 3
DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

3-1 COMMISSIONS ET DELEGATIONS SYNDICALES

Les Organisations Syndicales ou Professionnelles feront connaître à l'Employeur le nom des membres de leurs bureaux et le tiendront informé de toute modification en affectant la composition.

3-2 LOCAL SYNDICAL ET REUNIONS SYNDICALES

L'Employeur mettra un local à la disposition des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise conformément à l'article L 412-9 du Code du Travail.

A la demande de l'une des Organisations Syndicales et sous réserve des nécessités de service inhérentes à l'utilisation des salles de réunion, l'Employeur s'efforcera de fournir un local pour que puissent s'y tenir des réunions d'adhérents. L'Organisation Syndicale devra, à cet effet dans les délais normaux, effectuer une réservation auprès du service concerné.

3-3 PANNEAUX D'AFFICHAGE ET COMMUNICATIONS SYNDICALES

Dans l'immeuble où s'exerce de façon permanente l'activité de l'Entreprise des panneaux d'affichage distincts de ceux qui sont affectés aux communications des Délégués du Personnel et du Comité d'Entreprise, seront destinés aux informations syndicales dans les conditions fixées par la loi.

Ces panneaux d'affichage seront placés dans des endroits accessibles à tout le personnel. L'affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité de chaque Organisation Syndicale. Un exemplaire de chaque communication syndicale sera transmis à l'Employeur simultanément à l'affichage.

3-4 AUTORISATIONS D'ABSENCE REMUNEREE

Sur demande écrite nominative de leur Organisation Syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les salariés mandatés pourront obtenir de l'Employeur des autorisations d'absence rémunérée afin de pouvoir assister aux congrès statutaires de ces organisations. Ces absences accordées et rémunérées globalement dans la limite de dix jours ouvrés par an par organisation représentative dans l'Entreprise, ne seront pas imputables sur les congés payés.

3-5 CONGE NON REMUNERE

Dans le cas où un journaliste, ayant plus d'un an d'ancienneté dans la Société, 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, la Direction pourra fixer les conditions de son retour dans un accord particulier.

La durée du mandat syndical ne devra pas être inférieure à un an ni supérieure à trois ans.

ARTICLE 4

COMITE D'ENTREPRISE, DELEGUES DU PERSONNEL COLLEGES ELECTORAUX

4-1 DELEGUES DU PERSONNEL

Les dispositions relatives aux Délégués du Personnel et à leur statut sont réglées conformément à la législation en vigueur et aux protocoles d'accord conclus entre la Direction et les Organisations Syndicales.

Les parties signataires s'efforceront de maintenir un collège éléctoral spécifique aux journalistes dans le cadre des protocoles d'accord pour l'organisation des élections des Délégués du Personnel.

4-2 COMITE D'ENTREPRISE

Le Comité d'Entreprise est régi conformément à la législation en vigueur et aux protocoles d'accord conclus entre la Direction et les Organisations Syndicales.

4-3 PERMANENT SYNDICAL

Lorsqu'une section syndicale représentative souhaite voir reconnaître la qualité de « permanent syndical » au délégué syndical cumulant ses fonctions avec d'autres mandats, elle en demande l'accord à la Direction.

ARTICLE 5
PRINCIPES PROFESSIONNELS

5-1

Les journalistes exerçant leur profession dans la Société tiennent pour règle de leur activité professionnelle la Charte du journaliste publiée par le Syndicat National des journalistes en juillet 1918 et complétée le 15 janvier 1938 et figurant en annexe au présent accord.

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 aurait été modifié à son insu ou contre sa volonté.

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

L'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 et/ou de son entreprise, la publicité d'un produit, d'une entreprise ou d'une marque, sauf accord de l'employeur.

5-2

Tout journaliste de la Société 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.

ARTICLE 6
COLLABORATIONS MULTIPLES

6-1

Les collaborations extérieures des journalistes professionnels, employés régulièrement à temps plein ou à temps partiel, doivent au préalable être déclarées par écrit à l'Employeur. L'Employeur les autorisera par écrit en précisant, s'il y a lieu, les conditions, notamment celle d'être informé de leur cessation. Faute de réponse dans un délai de dix jours ouvrés, cet accord sera considéré comme acquis. Si l'Employeur estime qu'une ou plusieurs collaborations extérieures est ou sont de nature à lui porter un préjudice professionnel ou moral, il peut refuser de donner son accord en motivant sa décision.

L'accord ou le refus peuvent être remis en question si les conditions qui les ont déterminés viennent à être modifiées.

La non déclaration ou toute fausse déclaration de la part du journaliste professionnel, de même que l'inobservation des dispositions prévues au paragraphe un de l'article 6-1, constituent une faute grave.

Les dispositions ci-dessus ne s'opposent pas à la conclusion d'accords écrits particuliers.

L'Employeur peut demander à titre d'information aux journalistes professionnels employés à titre occasionnel de déclarer leurs autres collaborations habituelles.

6-2

Il est interdit à tout journaliste de l'Entreprise de posséder par lui-même ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec l'Employeur ou susceptible de l'être en raison de son activité, des intérêts de nature à compromettre son indépendance au sein de TF1 et/ou qui pourraient être contraires à ceux de l'Entreprise. Les salariés ne peuvent en outre être liés par contrat avec de telles entreprises, quelles que soient la forme et la nature de ce contrat. Tous les renseignements utiles sont fournis à l'employeur par les salariés pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

6-3

Les journalistes salariés de la Société cèdent définitivement, en totalité et en exclusivité, les droits nécessaires à l'utilisation de leurs prestations.

Sont notamment acquis définitivement à la Société, 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, 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 perçu réparti entre les ayants droit. Les modalités de la répartition entre les différents ayants droit font l'objet de dispositions particulières.

6-4

Toute participation des journalistes permanents à des activités d'enseignement à l'extérieur de l'Entreprise est subordonnée à une autorisation préalable et écrite de l'Employeur et aux dispositions de l'article L 931-13 du code du travail. L'Employeur peut autoriser une dérogation aux dispositions de cet article.

Dans leurs activités professionnelles à TF1, les journalistes pourront être amenés à exercer des activités de formation à l'intérieur de l'Entreprise.

6-5

Toute collaboration d'un journaliste permanent à des émissions « artistiques » dans TF1 qui conduit ce dernier à effectuer des prestations qui ne sont pas liées à ses fonctions habituelles pourra éventuellement faire l'objet d'une rémunération spécifique qui sera fixée de gré à gré.

ARTICLE 7
FORMATION PROFESSIONNELLE

Des stages d'adaptation aux techniques spécifiques de l'audiovisuel seront organisés compte tenu de la formation initiale et, le cas échéant de la carrière professionnelle antérieure du journaliste recruté dans les conditions prévues à l'article 8.

Une communication au moins annuelle est faite devant la commission de concertation prévue à l'article 24.

Les collaborateurs accédant à la profession de journaliste par voie de mutation interne bénéficieront de stages adaptés prioritaires dans le cadre du plan de formation.

ARTICLE 8
RECRUTEMENT

8 - 1

Dans les six mois après le recrutement, une formation complémentaire spécifique sera dispensée, si besoin est.

La période d'essai comporte en tout état de cause une initiation intra-entreprise aux techniques de l'audiovisuel.

8 - 2

Des possibilités de mutation vers le journalisme pourront être offertes dans l'Entreprise. Parallèlement, les parties signataires s'engagent à faciliter les mutations des journalistes vers d'autres professions de l'Entreprise.

Des actions de formation adaptées pourront accompagner cette mutation pendant la période d'intégration au nouveau poste.

8 - 3

En cas de recrutement par l'Entreprise, la Direction de l'Information fera le bilan des journalistes professionnels employés à titre occasionnel afin que leur candidature puisse être éventuellement envisagée.

Si la Direction l'estime nécessaire, les postes à pourvoir pourront être portés à l'affichage.

ARTICLE 9
SALAIRES-PROMOTIONS

9-1 DISPOSITIF SALARIAL

Le dispositif salarial s'articule autour du salaire mensuel global qui comprend le salaire de base et la prime d'ancienneté.

◆ 1 - SALAIRE DE BASE DIT « SB » :

Le salaire de base est le salaire contractuellement attribué au journaliste hors ancienneté et hors tout autre élément de rémunération.

Ce salaire de base comporte un minimum garanti par fonction.

◆ 2 - SALAIRE DE BASE MINIMUM GARANTI PAR FONCTION

Le salaire de base minimum résulte du produit du coefficient d'entrée de la fonction fixé dans le barème minimum garanti, reproduit à l'annexe 1, par la valeur du point.

◆ 3 - PRIME D'ANCIENNETÉ PROFESSIONNELLE

Les dispositions du présent alinéa se substituent à celles prévues par l'article 23 de la CCNTJ :

Le salaire de base (SB) des journalistes employés dans l'Entreprise est majoré d'une prime d'ancienneté (PA), calculée en fonction de l'ancienneté dans la profession en qualité de journaliste professionnel.

- 5 % pour 5 ans.
- 10 % pour 10 ans.
- 15 % pour 15 ans.
- 20 % pour 20 ans.
- 25 % pour 25 ans.

Ce pourcentage s'applique au salaire de base minimum garanti de la fonction.

◆ 4 - PROGRESSION MINIMUM GARANTIE DU SALAIRE GLOBAL

Une évolution du salaire global (ce salaire comprend le salaire de base et la prime d'ancienneté) est garantie en fonction de l'ancienneté dans l'Entreprise en qualité de journaliste professionnel quelle que soit la fonction exercée.

La grille garantissant cette progression minimum est reproduite à l'annexe 2.

9-2 AUGMENTATIONS DE SALAIRE ET PROMOTIONS

L'Entreprise peut majorer la rémunération individuelle d'un journaliste pour tenir compte de sa valeur professionnelle.

Les promotions sont attribuées par la Direction.

9-3 VALEUR DU POINT

La valeur du point est fixée à 100 F au 01/01/1990. Elle est réexaminée au moins une fois par an dans le cadre de la négociation collective sur les salaires.

Cette nouvelle valeur n'est pas une revalorisation de la valeur du point antérieur, mais simplement une nouvelle base de calcul.

ARTICLE 10
TRAVAIL DE NUIT

Le taux de 15 % prévu à l'article 30 de la CCNTJ est remplacé par une prime forfaitaire de 90 francs dans les conditions d'attribution de l'article 30 précité.

ARTICLE 11
CONGES

Les dispositions du présent article se substituent à celles prévues à l'article 31 de la CCNTJ

Les conditions de départ en congé des journalistes sont fixées chaque année de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Le tour des départs est arrêté par le responsable de service dans chaque rédaction, après consultation des journalistes.

Le congé principal doit être fixé au plus tard le 30 mars de chaque année.

La période de référence pour le calcul des droits s'étend du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise de congés débute à la fin de la période de référence.

■ Congés payés des journalistes liés à l'Entreprise depuis moins d'un an : 2,5 jours ouvrés par mois de présence sans pouvoir excéder 25 jours ouvrés.

■ Congés payés des journalistes liés à l'Entreprise depuis un an au moins : 25 jours ouvrés auxquels s'ajoutent 5 jours ouvrés de congés supplémentaires.

Ces cinq jours ouvrés supplémentaires comprennent les congés de fractionnement prévus par le Code du Travail.

■ Il est attribué aux seuls journalistes liés à l'Entreprise par un contrat à durée indéterminée un repos d'une demi-journée pour quatre semaines de travail. Ce repos est cumulable à raison de deux demi-journées, mais ne peut être cumulé avec d'autres congés, et excéder une limite de cinq jours par an.

■ Les anciens internés et déportés de la Résistance bénéficient d'un congé supplémentaire de : 5 jours ouvrés.

■ 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 congé supplémentaire de 1 jour ouvré.

Par dérogation, les journalistes originaires des DOM TOM ou de Mayotte peuvent cumuler leurs congés sur une période maximum de deux ans.

Les absences pour maladie longue durée pendant la période de référence, ne sont pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.

ARTICLE 12
RECUPERATION DES JOURS FERIES

Les dispositions du présent article se substituent à celles prévues à l'article 34 de la CCNTJ

Afin de tenir compte des sujétions spécifiques du travail de journaliste dans une Société de Télévision privée et notamment de l'obligation qui peut lui être faite à tout moment de travailler un jour férié, il est attribué **15 jours ouvrés de récupération par an** au journaliste ayant un an d'ancienneté.

Ces congés étant accordés au titre de la récupération pour jours fériés travaillés, tout jour férié non travaillé et coïncidant avec un jour ouvré est à déclarer comme jour pris. Il viendra alors en déduction des 15 jours ouvrés précités.

Des autorisations d'absence seront accordées à la demande, sous réserve des nécessités de service :

- Fêtes Juives

Roch Hachana (Jour de l'An)
Yom Kippour (Grand Pardon)

- Fêtes Musulmanes

Aid el Fitr
Aid el Adha

Ces jours viendront en déduction des 15 jours ouvrés précités.

ARTICLE 13

CONGES EXCEPTIONNELS ET PRIMES EXCEPTIONNELLES

Les parties signataires considèrent que cet article est globalement plus favorable que l'article 35 de la CCNTJ

13-1 CONGÉS RÉMUNÉRÉS ET PRIMES EXCEPTIONNELLES

◆ **1** - Les événements familiaux suivants donnent lieu, après justification, au moment où ils se produisent, à l'attribution de congés spéciaux calculés en jours ouvrés et parfois de primes, tel qu'indiqué ci après

Evénements donnant droit à congés rémunérés et à primes :

■ Mariage du salarié : 5 jours

En cas de mariage du salarié, les journalistes permanents bénéficient d'une prime de 5 000 Frs.

Le mariage entre deux agents permanents de l'Entreprise donne lieu au versement de deux primes.

■ Naissance, adoption ou légitimation suivie de l'entrée au foyer d'un enfant de moins de six ans : 5 jours

En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de six ans, les journalistes permanents bénéficient d'une prime de 5 000 Frs.

La naissance ou l'adoption d'un enfant dont les parents sont tous deux agents permanents de l'Entreprise donne lieu au versement de deux primes.

Evénements donnant droit à congés rémunérés

■ Mariage d'un enfant : 2 jours

■ Mariage d'un ascendant : 1 jour

■ Décès du conjoint : 5 jours

■ Décès d'un enfant : 5 jours

■ Décès du père ou de la mère : 4 jours

■ Décès d'un allié au 1er degré

- Beau parent	3 jours
- Belle Fille, Gendre	3 jours

■ Décès d'un parent ou allié au 2° degré

- Grand parent	2 jours
- Petit enfant	2 jours
- Frère, soeur	2 jours
- Beau Frère, Belle Soeur	1 jour
- Beau Grand-Parent	1 jour

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

Déménagement : il donnera lieu à 2 jours ouvrés de congés, sous réserve de la production par l'intéressé de tout justificatif utile. Cette possibilité ne sera accordée qu'une fois par an.

◆ **2 -** En cas de maladie d'un enfant à charge, de moins de 12 ans, ou toujours en cycle primaire, les mère ou père ayant la charge d'un ou plusieurs enfants peuvent bénéficier d'un congé rémunéré. Ce congé ne sera accordé que si le certificat médical est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père; ce congé est accordé dans la limite annuelle (année civile) suivante :

■ Pour un enfant :	6 jours ouvrés
■ Pour deux enfants :	9 jours ouvrés
■ Pour trois enfants et plus :	12 jours ouvrés

Dans le cas où les intéressés sont tous deux salariés de la Société, ils ne peuvent cumuler le congé.

◆ **3 -** A l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés 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.

◆ **4 -** Les congés exceptionnels prévus au présent article peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article 11 et sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

13-2 CONGÉS POUR CRÉATION D'ENTREPRISE ET CONGÉ SABBATIQUE

Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique sont accordés dans les conditions prévues aux articles L 122.32.12 et suivants du Code du Travail.

13-3 SUSPENSION DU CONTRAT POUR MANDATS PUBLICS NATIONAUX OU EUROPÉENS

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée Nationale du Sénat ou du Parlement Européen, ou nommé membre du Gouvernement, est suspendu à sa demande jusqu'à l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions.

A l'issue de cette période, il est réemployé de plein droit avec le bénéfice de l'ancienneté acquise à la date de la suspension.

ARTICLE 14
DECOMPTE DES CONGES

Le décompte des congés se fait dans l'ordre suivant :

- 1. Congé principal y compris les cinq jours ouvrés supplémentaires
- 2. Repos d'une demi-journée pour quatre semaines de travail
- 3. Récupération des jours fériés

Il est précisé que les congés non pris à l'expiration de la période de prise de congés ne pourront faire l'objet d'un report et ne donneront lieu à aucune indemnisation, sauf dérogation accordée par écrit par la Direction.

- les autres récupérations sont gérées dans chaque service.

ARTICLE 15
MALADIES - ACCIDENTS DU TRAVAIL - ABSENCES

Les dispositions du présent article se substituent à celles prévues à l'article 36 de la CCNTJ

15-1 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, dans les quarante-huit heures.

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 dans les délais d'une part, et d'autre part, le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré ou non, entraînent la perte des avantages particuliers prévus au présent accord.

Des contrôles médicaux pourront être organisés par l'Entreprise, et les avantages prévus au présent accord ne peuvent être accordés qu'aux salariés qui acceptent ces contrôles.

15-2 ARRÊT MALADIE

◆ 1 - MALADIE

Le journaliste incapable d'assurer son service par suite de maladie ou d'accident étranger au service est placé en arrêt de travail. Cet arrêt, ou éventuellement le cumul de plusieurs arrêts, 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 la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite d'un mois ;

■ 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 ;

■ au-delà de cinq ans de présence dans l'Entreprise, le journaliste perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de quatre mois et la moitié de cette rémunération dans une limite égale ;

■ au-delà de dix ans de présence dans l'Entreprise, le journaliste perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de cinq mois, et la moitié de cette rémunération dans une limite égale ;

■ au-delà de quinze ans de présence dans l'Entreprise, le journaliste perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de six mois, et la moitié de cette rémunération dans une limite égale.

Sont déduites de ces sommes les prestations compensatoires de salaire versées au titre du régime général de la Sécurité Sociale, ou des régimes particuliers, ou de tout autre régime pour lequel l'Entreprise cotise. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le journaliste conserve la différence entre les deux montants.

15-3 ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE TRAJET-MALADIE PROFESSIONNELLE

◆ **1 -** 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 de trajet 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.

Sont déduites de ces sommes les prestations compensatoires de salaire allouées au titre du régime général de la Sécurité Sociale, ou des régimes particuliers, ou de tout autre régime pour lequel l'Entreprise cotise. 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.

◆ **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 expressément comme telles par l'Employeur, sur pro-

position d'une commission tripartite spécifique aux journalistes comprenant le Médecin du travail, les Représentants de la Direction et les 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.

◆ **3 -** Lorsque les journalistes de l'Entreprise sont envoyés en mission dans des régions qui exigent des précautions spécifiques sur le plan médical, les parties peuvent demander au préalable un examen préventif, dans le cadre de la médecine du travail et selon des modalités qui seront définies par la Direction de l'Entreprise .

◆ **4 -** Pour les cas d'accidents du travail autres que ceux prévus à l'article 17 et 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, sans excéder le plafond prévu à l'article 39 de la CCNTJ.

L'Employeur assurera la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

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

Viendront en déduction des capitaux assurés, les garanties décès ou invalidité permanente fixées par la Caisse de retraite des Cadres de la Presse ou tout autre organisme auquel l'Entreprise serait adhérente, ainsi que les garanties fixées éventuellement par les Compagnies de transport.

15-4 AFFECTION DE LONGUE DURÉE

Après un an d'ancienneté, 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 la moitié de leur salaire.

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

En sont déduites les sommes allouées par la Sécurité Sociale ou des régimes particuliers ou de tout autre régime pour lequel l'Entreprise cotise au titre de cet arrêt de travail pour la même période.

ARTICLE 16
INCAPACITE PERMANENTE - DECES

16-1 DÉCÈS

Les ayants droit d'un journaliste, décédé en activité ou en congé rémunéré, ont droit, au moment du décès et quelle que soit la cause ou le lieu de celui-ci, à l'exception du cas où ledit journaliste était en période d'essai, au paiement d'une allocation décès de neuf mois de rémunération, qui s'ajoute aux capitaux-décès versés par la C.N.R.C.P.

Cette allocation décès de 9 mois est versée à la ou aux personnes nommément et valablement désignées par écrit par le de cujus.

A défaut :

- A raison de la moitié au conjoint survivant, non séparé de corps ni divorcé.
- A raison de l'autre moitié aux enfants légitimes, naturels, reconnus ou adoptés du de cujus. La quote-part revenant aux enfants est répartie entre eux en parts égales.
- A défaut de conjoint survivant non divorcé et non séparé de corps, l'allocation décès est versée en totalité aux enfants attributaires et répartie entre eux en parts égales.
- A défaut d'un enfant pouvant prétendre à l'allocation, cette dernière est versée en totalité au conjoint survivant non séparé de corps ni divorcé.
- A défaut de conjoint survivant, ou d'enfant pouvant prétendre à l'allocation, celle-ci sera versée au notaire chargé de la succession.

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.

16-2 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.

L'Entreprise adhère à cet effet à un régime de prévoyance.

ARTICLE 17
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 en haute-montagne, voyages vers les contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes, à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant de modifier éventuellement cette liste par avenant au présent Accord), 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 l'article 39 de la C.C.N.T.J.

Viendront en déduction des capitaux assurés les garanties décès ou invalidité permanente fixées par la Caisse de Retraite des Cadres de la Presse ou tout autre organisme auquel l'Entreprise serait adhérente, ainsi que les garanties fixées éventuellement par les Compagnies de transport.

L'Employeur assurera la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

ARTICLE 18

REMPLACEMENT EN CAS DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Pour l'application des dispositions du 2ème alinéa de l'article 40 de la C.C.N.T.J., les parties signataires conviennent de faire précéder la procédure ainsi définie des dispositions suivantes :

A l'expiration des arrêts maladie 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 en position de congé sans solde pour une durée maximale de trois ans.

Toutefois, à l'issue des congés maladie rémunérés ou pendant la durée visée ci-dessus et si son état de santé le permet, le salarié peut être autorisé à travailler à temps partiel. 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 d'une période qui ne peut être supérieure à six mois, le journaliste est, après avis 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 tous ses droits,
- soit licencié .

En cas de divergence entre le médecin du travail et le médecin traitant du salarié, il est fait appel à un médecin expert désigné d'un commun accord par le médecin du travail de l'Entreprise et le médecin traitant ou, à défaut, par le Président du Tribunal de Grande Instance compétent.

Le journaliste jugé physiquement inapte, par le médecin du travail, à l'exercice de sa fonction, pourra être, après avis de la commission tripartite, soit reclassé dans une autre fonction dans les conditions de prise en charge prévues ci-avant, soit licencié.

ARTICLE 19
MATERNITE

Les dispositions du présent article se substituent à celles prévues à l'article 34 de la CCNTJ

19-1

Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur.
Il n'entre pas en compte dans le calcul des droits 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 sa rémunération.

19-2

Les femmes enceintes dont la grossesse comporte un 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 du travail, après que celui-ci aura 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, ou au titre de tout autre régime pour lequel l'Entreprise cotise.

19-3

A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la fin du cinquième mois suivant l'accouchement, la durée hebdomadaire du travail est réduite de dix heures. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

19-4

Si, à la fin de la période du congé de maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des arrêts de maladie dans les

conditions prévues à l'article 15 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.

19-5

En cas d'adoption, les dispositions applicables sont celles de l'article L 122-26 du code du travail.

19-6

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, ou si elle y renonce.

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

A l'issue de ce congé, dont la nature 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 son ancienne fonction ou dans un poste équivalent.

ARTICLE 20

DEFINITION DE L' ANCIENNETE

TEMPS DE PRESENCE DANS L'ENTREPRISE

Sont considérés comme temps de présence dans l'Entreprise outre les cas cités par le code du travail, ceux visés à l'article 24 de la CCNTJ.

ARTICLE 21
DISCIPLINE

21-1

Tout manquement disciplinaire constitue une faute pouvant entraîner une sanction.

Les sanctions applicables sont :

a) l'avertissement,

b) la mise à pied sans maintien de salaire pendant 8 jours au maximum,

c) le licenciement avec ou sans préavis.

21-2

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 avec maintien de rémunération.

ARTICLE 22
LICENCIEMENT

Les dispositions du présent article complètent les dispositions du Code du Travail et celles de l'article 44 de la CCNTJ.

22-1 FAUTE LOURDE ET FAUTE GRAVE :

Il est précisé que tout journaliste, dont le licenciement pour faute lourde ou faute grave est envisagé, peut se faire accompagner à l'entretien préalable par une ou plusieurs personnes de son choix appartenant au personnel de l'Entreprise.

Dans ce dernier cas, l'Employeur pourra lui-même être représenté dans une proportion comparable.

22-2 DELAI DE L'ARTICLE L 122-14-1 DU CODE DU TRAVAIL :

Le délai d'un jour franc mentionné au deuxième alinéa de l'article L 122-14-1 est porté à 8 jours francs.

22-3 CALCUL DE L' INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En dehors du cas du licenciement disciplinaire tout journaliste licencié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée percevra outre l'indemnité calculée conformément à l'article L 761-5 du code du Travail, et à l'article 44 de la CCNTJ, une indemnité complémentaire ainsi calculée :

- pour plus de cinq ans d'ancienneté dans l'Entreprise :
  quatre douzièmes et demi de sa rémunération annuelle ;
- pour plus de dix ans d'ancienneté dans l'Entreprise :
  cinq douzièmes et demi de sa rémunération annuelle ;
- pour plus de quinze ans d'ancienneté dans l'Entreprise :
  sept douzièmes de sa rémunération annuelle.

Si le journaliste a exercé au préalable une autre fonction qui ne relevait pas de la CCNTJ et qu'il a bénéficié d'une reprise d'ancienneté à ce titre, il obtiendra la liquidation de ses droits pour la période concernée, selon les règles applicables dans le cadre du présent Accord.

ARTICLE 23
PREAVIS

Le préavis dû au journaliste licencié, à l'exclusion du licenciement pour faute grave ou lourde, est fixé à deux mois si le contrat de travail a reçu exécution pendant moins de deux ans, trois mois si 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, les journalistes sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi, pendant soixante-dix heures par mois. L'intéressé pourra, en accord avec son employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du préavis. Ces absences ne donnent pas lieu à réduction d'appointement.

En cas de démission, la durée du préavis est fixée à un mois quelle que soit l'ancienneté du journaliste.

ARTICLE 24
COMMISSION DE CONCERTATION

Il est créé une Commission de concertation.

24-1 COMPOSITION

La Commission de concertation comprend deux représentants de chaque Organisation Syndicale représentative des journalistes dans l'Entreprise signataires et des représentants de la Direction. Elle est présidée par un représentant de la Direction.

24-2 FONCTIONNEMENT

La Commission se réunit au minimum une fois par an sur la convocation de son Président, à l'initiative soit de celui-ci, soit de l'un des représentants des Organisations Syndicales représentatives des journalistes dans l'Entreprise. La commission se réunit dans le mois suivant la demande de réunion, ce délai pouvant être ramené à huit jours francs en cas d'urgence.

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

24-3 MISSIONS

■ Elle aura pour mission :

a) de procéder à toutes études lui permettant d'appréhender au mieux la situation et l'emploi des journalistes ;

Elle pourra demander à la Direction des études complémentaires dans la mesure ou ces études n'entraînent pas de frais importants ou ne présentent pas un caractère confidentiel.

b) Sans préjudice des attributions respectives dévolues au Comité d'Entreprise et aux Délégués du Personnel, de participer à l'étude des moyens de formation et de perfectionnement de ceux-ci ;

c) d'examiner les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

d) de donner son avis sur tout litige ou contestation découlant entre autres de l'application ou de l'interprétation du présent Accord d'Entreprise.

Dans ce cas, les Délégués du Personnel « Journaliste » pourront être présents au sein de la Commission.

ARTICLE 25
CHANGEMENT DE RESIDENCE

25-1 EN CAS DE MUTATION EN METROPOLE AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE ADMINISTRATIVE

Le journaliste a droit :

■ à la prise en charge de ses frais de transport, ainsi que ceux de son conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit maritalement) et de ses enfants à charge,

■ au remboursement de ses frais de déménagement.

Ces frais seront arrêtés par un accord entre les parties.

■ au versement de l'indemnité d'installation qui est de :

. 1 plafond Sécurité Sociale pour un célibataire ou un couple sans enfant,

. 1,5 plafond Sécurité Sociale pour une famille avec un ou deux enfants,

. 2 plafonds Sécurité Sociale pour une famille avec 3 enfants ou plus.

■ à un délai de route d'un jour ouvré.

25-2 EN CAS DE MUTATION DANS UN DOM OU UN TOM OU A PARTIR D'UN DOM-TOM

Le journaliste a droit :

■ à la prise en charge de ses frais de transport, ainsi que ceux de son conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit maritalement) et de ses enfants à charge.

■ au remboursement de ses frais de déménagement.

Ses frais seront arrêtés par un accord entre les parties.

■ à une indemnité d'installation qui sera définie de gré à gré avec un minimum correspondant à l'indemnité d'installation métropole.

25-3 EN CAS D'AFFECTATION A L'ETRANGER

Le journaliste a droit :

■ à la prise en charge de ses frais de transport, ainsi que ceux de son conjoint (ou de la personne avec laquelle il vit maritalement) et de ses enfants à charge,

Ses frais seront arrêtés par un accord entre les parties.

■ au remboursement de ses frais de déménagement dans les conditions maxima suivantes (emballage compris) :

	pour l'agent	pour le conjoint	par enfant à charge
par voie maritime	2 500 Kg 17 m^3	2 000 kg 14 m^3	500 kg 4 m^3
dont par voie aérienne en fret	200 kg	75 kg	50 kg

■ à une indemnité d'installation qui sera définie de gré à gré avec un minimum correspondant à l'indemnité d'installation métropole.

ARTICLE 26
DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Toutes les dispositions du présent Accord d'Entreprise entrent en vigueur à la date de sa signature à l'exception de celles concernant le système salarial (article 9 et annexes 1, 2 et 3) et les congés (article 11).

26-1 *LE SYSTEME SALARIAL (ARTICLE 9 ET ANNEXES 1, 2 ET 3)*

Ces dispositions entreront en vigueur le 1er janvier 1990.

■ Le principe retenu est l'intégration dans le nouveau système salarial à salaire égal.

Pour l'appréciation du salaire avant et après intégration, il est tenu compte du salaire mensuel de base, de la prime d'ancienneté et le cas échéant des indemnités de fonction existantes.

■ Si le salaire total, tel que défini à l'alinéa 1, est inférieur à celui qui résulte du jeu de la grille minimale par tranche d'ancienneté et/ou du barème minimal garanti par fonction, il sera révisé en conséquence.

■ Une notification écrite sera adressée au salarié au plus tard le 1er janvier 1990, qui précisera sa fonction, les éléments de sa rémunération avant intégration dans le nouveau système salarial et la nouvelle ventilation de sa rémunération compte tenu de l'application des nouvelles règles.

26-2 *CONGES*

Les congés acquis au titre de la période de référence du 1er juin 1988 au 31 mai 1989 pourront être pris sur la base des dispositions du présent Accord à compter du 1er juin 1989. Pour les congés pris jusqu'à cette date, les dispositions de l'Avenant Audiovisuel restent en vigueur.

Les dispositions particulières suivantes concernent le supplément familial et l'ancienneté :

26-3 SUPPLEMENT FAMILIAL

■ Le supplément familial est maintenu pour les seuls collaborateurs liés par un contrat à durée indéterminée à l'entreprise à la date de signature du présent Accord.

Les modalités du supplément familial pour ces collaborateurs demeurent celles qui sont en vigueur à la date de signature du présent Accord.

26-4 ANCIENNETE

■ L'ancienneté administrative dans l'Entreprise à la date de signature du présent Accord est maintenue. L'ancienneté administrative retenue sera confirmée dans les notifications individuelles prévues ci-avant.

ANNEXE N° 1

BAREME MINIMUM GARANTI PAR FONCTION

QUALIFICATION		COEFFICIENT
Journaliste rédacteur		100
Rédacteur-Commentateur	- Assistant de rédaction	110
Reporteur		120
Reporteur Confirmé	- JRIF et JRIA - Coordinateur échanges France	130
Chef de groupe	- Edition - Echanges France - Echanges Etranger - Rubrique	140
Chef de service adjoint	- Edition - Echanges étranger	150
Chef de service	- Edition - Echanges étranger - Grand reporteur - Envoyé spécial - Editorialiste	170
Chef de Département. Rédacteur en chef adjoint		200
Rédacteur en Chef	- Rédacteur en Chef technique	250
Directeur adjoint		300
Directeur		350

NB : Journaliste professionnel employé à titre occasionnel
Tarif minimum de la pige 540 F

ANNEXE 2

GRILLE MINIMALE GARANTIE PAR TRANCHE D' ANCIENNETÉ
(SI INFLATION SUPERIEURE À 0)

Ancienneté	Coefficient
5 ans	110
10 ans	120
15 ans	130
20 ans	150
25 ans	160
30 ans	170
35 ans	180
40 ans	200

L'application de la grille garantie minimale par tranche d'ancienneté s'effectue quel que soit le niveau de rémunération du journaliste comme si celui-ci avait été recruté en tant que journaliste à l'échelon 0.

ANNEXE 3

LISTE ET DEFINITIONS DES FONCTIONS

— *JOURNALISTE REDACTEUR* —

Journaliste apte à rédiger des textes, à rechercher et à conserver tous documents d'archives écrits et audiovisuels nécessaires à une émission, à recueillir et distribuer les dépêches d'information.

Il est capable d'assurer la permanence journalistique de la Rédaction

— *REDACTEUR COMMENTATEUR* —

Journaliste apte à s'exprimer sur des images ou devant la caméra, à partir d'un texte dont il est l'auteur, n'ayant d'autre responsabilité que son propre travail : il est capable de concevoir et d'effectuer des reportages et des entretiens.

ASSISTANT DE REDACTION

Journaliste chargé, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique de réunir tout ou partie des éléments nécessaires à la préparation d'une émission d'information.

Il est par ailleurs capable de rédiger des textes et de s'exprimer sur des images.

— *REPORTEUR* —

Journaliste, apte à recueillir, à apprécier et à exploiter des éléments audiovisuels d'information. Il doit faire preuve d'initiative, de jugement et d'autonomie.

— *REPORTEUR CONFIRME* —

Journaliste expérimenté dans le recueil, l'appréciation et l'exploitation d'éléments écrits et/ou audiovisuels d'information. Il dispose de qualités d'initiative et de jugement reconnues.

JOURNALISTE REPORTEUR D'IMAGES FIXES ET/OU ANIMEES

Journaliste chargé de la prise de vues d'images animées ou fixes, apte à recueillir, à apprécier et à exploiter des éléments d'information audiovisuelle. Il doit unir aux capacités techniques de l'opérateur de prise de vues les qualités d'initiative et de jugement du journaliste reporteur.

Il est responsable de la qualité technique de la prise de vues et coresponsable avec le rédacteur reporteur du contenu informatif des images du sujet à diffuser.

— *COORDINATEUR DES ECHANGES FRANCE* —

Journaliste chargé de façon permanente de coordonner les échanges de sujets audiovisuels d'actualité entre l'Entreprise qui l'emploie et des organismes de presse, radio et/ou de télévision en France.

— *CHEF DE GROUPE* —

Journaliste généralement chargé de la coordination de plusieurs journalistes

CHEF DE GROUPE EDITION

Journaliste chargé, sous l'autorité d'un supérieur hiérarchique, de mettre en oeuvre et de coordonner le travail des équipes techniques et rédactionnelles durant la préparation d'une édition ou d'une émission. Il s'assure de son bon déroulement pendant sa diffusion.

CHEF DE GROUPE RUBRIQUE

Journaliste chargé d'animer plusieurs journalistes responsables d'un secteur déterminé de l'Information.

CHEF DE GROUPE ECHANGES FRANCE

Journaliste chargé de la supervision de plusieurs journalistes coordinateurs des échanges France.

CHEF DE GROUPE ECHANGES ETRANGER

Journaliste encore peu expérimenté, chargé de façon permanente de coordonner les échanges de sujets audiovisuels d'actualité entre l'entreprise qui l'emploie et des organismes de presse, radio et/ou de télévision étrangers.

— *CHEF DE SERVICE ADJOINT* —

Journaliste qui assiste son Chef de service. Il est chargé pendant l'absence de ce dernier de diriger le travail d'une équipe spécialisée pouvant couvrir plusieurs secteurs de l'Information.

CHEF DE SERVICE ADJOINT EDITION

Journaliste qui assiste un Chef de service édition. Il est chargé pendant l'absence de ce dernier d'assurer l'ensemble des responsabilités du Chef de service.

CHEF DE SERVICE ADJOINT ECHANGES ETRANGER

Journaliste expérimenté, chargé de façon permanente de coordonner les échanges de sujets audiovisuels d'actualité entre l'entreprise qui l'emploie et des organismes de presse, radio et/ou de télévision étrangers. Il anime éventuellement plusieurs journalistes coordinateurs des échanges Etranger.

— *CHEF DE SERVICE* —

Journaliste dirigeant le travail d'une équipe spécialisée pouvant couvrir plusieurs secteurs de l'Information

ENVOYE SPECIAL PERMANENT FRANCE OU ETRANGER

Journaliste envoyé pour une durée déterminée par l'Entreprise en France ou à l'étranger pour y assurer en permanence la correspondance avec les rédactions de l'Entreprise.

EDITORIALISTE

Spécialiste reconnu, capable de s'exprimer à l'antenne sur des sujets regroupant plusieurs domaines de l'Information.

CHEF DE SERVICE EDITION

Journaliste expérimenté coordonnant avec autorité le travail des équipes techniques et rédactionnelles durant la préparation d'une édition ou d'une émission. Il s'assure de son bon déroulement pendant sa diffusion.

Il partage en cas de nécessité une responsabilité rédactionnelle avec le Rédacteur en Chef et le Présentateur.

GRAND REPORTEUR

Journaliste de grande expérience et de grande notoriété ayant une connaissance approfondie de toutes les formes et techniques de la communication audiovisuelle et apte à assurer la couverture de tout événement en France ou à l'étranger.

Il peut être appelé à diriger et à coordonner ponctuellement une équipe de reporteurs.

CHEF DE SERVICE ECHANGES ETRANGER

Journaliste de grande expérience, disposant d'une autorité reconnue, à même de diriger et animer plusieurs journalistes, coordinateurs des échanges étranger.

— *CHEF DE DEPARTEMENT* —

Journaliste qui coordonne plusieurs Chefs de service.

— *REDACTEUR EN CHEF ADJOINT* —

Journaliste qui assiste et éventuellement supplée le Rédacteur en Chef.

— *REDACTEUR EN CHEF* —

Journaliste responsable de la conception et du contenu d'une émission ou d'un ensemble d'émissions quotidiennes et/ou périodiques d'information.

REDACTEUR EN CHEF TECHNIQUE

Journaliste ayant autorité sur la mise en oeuvre d'un ensemble de moyens techniques nécessaires à la réalisation des émissions d'information quotidienne et périodique.

— *DIRECTEUR ADJOINT* —

Directeur chargé de la coordination de l'ensemble des éditions et des magazines.

— *DIRECTEUR* —

Directeur chargé de la coordination générale des éditions, des magazines et des services.

ANNEXE 4
LA CHARTE DU JOURNALISTE

Un journaliste, digne de ce nom, prend la responsabilité de tous ses écrits, même anonymes ; tient la calomnie, les accusations sans preuves, l'altération des documents, la déformation des faits, le mensonge pour les plus graves fautes professionnelles ; ne reconnaît que la juridiction de ses pairs, souveraine en matière d'honneur professionnel ; n'accepte que des missions compatibles avec la dignité professionnelle ; s'interdit d'invoquer un titre ou une qualité imaginaires, d'user de moyens déloyaux pour obtenir une information ou surprendre la bonne foi de quiconque ; ne touche pas d'argent dans un service public ou une entreprise privée ou sa qualité de journaliste, ses influences, ses relations seraient susceptibles d'être exploitées ; ne signe pas de son nom des articles de réclame commerciale ou financière ; ne commet aucun plagiat, cite les confrères dont il reproduit un texte quelconque ; ne sollicite pas la place d'un confrère, ni ne provoque son renvoi en offrant de travailler à des conditions inférieures ; garde le secret professionnel ; n'use pas de la liberté de la presse dans une intention intéressée ; revendique la liberté de publier honnêtement ses informations, tient le scrupule et le souci de la justice pour des règles premières, ne confond pas son rôle avec celui du policier.

Charte des devoirs du journaliste juillet 1918 - Révisée en 1939

ACCORD D'ENTREPRISE DES JOURNALISTES
INDEX ALPHABÉTIQUE

A	ARTICLE	PAGE
Absence		**22**
accident du travail ou de trajet	**15-3**	**23**
maladie	**15-2**	**22**
maladie professionnelle	**15-3**	**23**
maladie longue durée	**15-4**	**24**
	11	**16**
maternité	**19**	**28**
Accidents du travail, ou du trajet	**15-3**	**23**
risques exceptionnels	**17**	**26**
Action syndicale (exercice de l')	**3**	**5**
Activités d'enseignement	**6-4**	**10**
Adoption		
arrêt de travail	**19-5**	**29**
congé	**13-1-1**	**18**
prime	**13-1-1**	**18**
Affection longue durée	**15-4**	**24**
Affichage (syndical)	**3-3**	**5**
Ancienneté		
définition	**20**	**30**
indemnité de licenciement	**22-3**	**32**
Ancienneté professionnelle (prime)	**9-1-3**	**13**
Annexes		
Annexe 1, Barême minimum garanti par fonction		**39**
Annexe 2, Grille minimale par tranche d'ancienneté		**40**
Annexe 3, Liste et définitions des fonctions		**41**
Annexe 4, Chartre du journaliste		**45**
Arrêt de travail		
accident du travail ou de trajet	**15-3**	**23**
maladie	**15-2**	**22**

maladie professionnelle	15-3	23
maternité	19	28
Augmentation (de salaire)	9-2	14
Assurance (risques exceptionnels)	17	26
Autorisation d'absence		
Fêtes confessionnelles	12	17
enfant malade	13-1-2	19
syndicales	3-4	5
enseignement	6-4	10
recherche d'emploi	23	33
Avertissement	21	31

B	ARTICLE	PAGE
Barême minimum garanti par fonction	Annexe 1	39

C	ARTICLE	PAGE
Cession de droits	6-3	9
Certificat médical	15-1	22
congé maladie	15	22
congé maternité	19	28
Changement d'affectation	25	35
Changement de résidence	25	35
Charte des journalistes	5	8
	Annexe 4	45
Collaborations multiples	6-1	9
Comité d'Entreprise	4-2	7
Commission de concertation	24	34
Communication syndicale	3-3	5
Congé de maternité	19	28
Congés exceptionnels	13	18
Congés annuels	11	16
Congé parental	19-6	29
Congé syndical	3-5	6
Congé sans solde	13-2	20
Congé sabbatique	13-2	20
Congé pour création d'entreprise	13-2	20
Contrôle médical	15-1	22
Création d'entreprise (congés)	13-2	20
Cumul (congés)	13-1-4	19

D	ARTICLE	PAGE
Décès	**16-1**	**25**
Décès assurance pour risques exceptionnels	**17**	**26**
Décès (congés)	**13-1**	**18**
Décompte des congés	**14**	**21**
Démission	**23**	**33**
Délégués du personnel	**4-1**	**7**
Dénonciation de l'accord	**2-2**	**3**
Déontologie	**5**	**8**
Diffamation (protection contre)	**5-2**	**8**
Discipline	**21**	**31**
Dispositions transitoires	**1**	**2**
Domaine de l'accord	**1**	**2**
DOM-TOM	**11**	**16**
Droits d'auteur (cession)	**6-3**	**9**
Droit syndical	**3**	**5**
Durée de l'accord	**2-1**	**3**
Durée du préavis	**23**	**33**

E	ARTICLE	PAGE
Enfants		
congé maladie	**13-1-2**	**20**
congé naissance	**13-1-1**	**18**
prime naissance	**13-1-1**	**18**
Enseignement (activité d')	**6-4**	**10**
Essai (période)	**8-1**	**12**
Exclusivité de collaboration	**6**	**9**

F	ARTICLE	PAGE
Faute	**22-1**	**32**
	23	**33**
Fériés (jours)	**12**	**17**
Fêtes (juives, musulmanes)	**12**	**17**
Fonctions (définition)	**Annexe 3**	**41**
Formation professionnelle		
principes	**7**	**11**

mutation	8-2	12
activité de	6-4	10
Frais de transport	25-3	36

G	ARTICLE	PAGE
Grille minimale garantie	Annexe 2	40
Grossesse	19	28

I	ARTICLE	PAGE
Inaptitude physique	18	27
Incapacité permanente	16-2	25
Indemnité de licenciement	22-3	32
Injures (protection des salariés)	5-2	8
Intérêts croisés	6-2	19
Invalidité	15-3-4	24

J	ARTICLE	PAGE
Jours fériés	12	17

L	ARTICLE	PAGE
Liberté d'opinion	3	5
Licenciement	22	32
Local syndical	3-2	5
Longue durée (affection)	15-4	24

M	ARTICLE	PAGE
Majoration de salaire	9-2	14
Maladie	15-2	22
Mandat public	13-3	20
Mariage	13-1-1	18
Maternité	19	28
Médecine du travail	15-3-3	24
	18	27
	19-2	28
Minimum garanti par fonction	Annexe 1	39

Mise à pied	**21-1**	**31**
Mutation	**8-2**	**12**

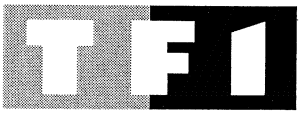
N	ARTICLE	PAGE
Naissance		
congé	**13-1**	**18**
prime	**13-1**	**18**
Nuit (travail de)	**10**	**15**

O	ARTICLE	PAGE
Objet (de l'accord)	**1**	**2**
Opinion (liberté d')	**3**	**5**
Organisations syndicales	**3**	**5**
Outre mer (voir DOM TOM)	**11**	**16**

P	ARTICLE	PAGE
Panneaux d'affichage	**3-3**	**5**
Période d'essai	**8-1**	**12**
Permanent syndical	**4-3**	**7**
Pige	**Annexe 1**	**39**
Point (valeur du)	**9-3**	**14**
Préavis	**23**	**33**
Préambule		**1**
Prime d'ancienneté professionnelle	**9-1-3**	**13**
Primes exceptionnelles	**13-1**	**18**
Principes professionnels	**5**	**8**
Promotions	**9-2**	**14**
Protection (des journalistes)	**5-2**	**8**

R	ARTICLE	PAGE
Recrutement	**8**	**12**
Récupération		
des jours fériés	**12-14**	**17**
autres	**14**	**21**
Remboursement de frais (déménagement)	**25-3**	**36**
Remboursement de frais (transport)	**25-3**	**36**

Remplacement provisoire	**18**	**27**
Rémunération	**9-1-1**	**13**
	9-2	**14**
spécifique	**6-5**	**10**
Rentrée scolaire	**13-1-3**	**19**
Report (des congés)	**14**	**21**
Révision de l'accord	**2-3**	**3**
Risques exceptionnels (assurance pour)	**17**	**26**

S	ARTICLE	PAGE
Sabbatique (congé)	**13-2**	**20**
Salaires		
salaire global	**9-1**	**13**
salaire de base	**9-1-1**	**13**
salaire de base minimum garanti	**9-1-2**	**13**
Sanctions disciplinaires	**21-1**	**31**
Sécurité Sociale	**15-1**	**22**
	15-3	**23**
	15-4	**24**
	19-2	**28**
	19-4	**28**
Stage	**7**	**11**
Syndical (permanent)	**4-3**	**7**
Suspension	**21-2**	**31**

T	ARTICLE	PAGE
Temps de présence	**20**	**30**
Travail de nuit	**10**	**15**