

Accord du 13 mars 2025

relatif à la classification et aux salaires minima des journalistes
employés par les entreprises membres du Spiil

NOR : ASET2550599M

IDCC : 1480

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SPIIL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

SNJ CGT ;

SNJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le syndicat de la presse indépendante d'information en ligne (Spiil) et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels sont entrés en négociation en février 2023 pour concevoir une grille de qualifications et la valorisation des barèmes minima garantis des journalistes professionnels de la presse indépendante d'information employés par les éditeurs membres du Spiil.

Nos objectifs

Définir une grille de barèmes minima adaptée aux éditeurs membres du Spiil.

Encourager des progressions de carrière ne passant pas nécessairement par des fonctions hiérarchiques.

Valoriser l'approfondissement des compétences.

Garantir une simplicité et une clarté pour les éditeurs et les salariés.

Valoriser l'acquisition de compétences additionnelles de plus en plus nécessaires dans les rédactions en raison de l'adoption des outils numériques, de la multiplicité des formats proposés au public et de l'éclatement des modes de diffusion.

Chapitre 1^{er} Dispositions générales

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique uniquement aux entreprises de presse indépendantes membres du Spiil.

Les entreprises de presse indépendantes, membres du Spiil, qui sont concernées par les dispositions d'un accord étendu pour leur famille de presse (magazine, presse spécialisée ou certaines grilles de presse locale et régionale) doivent respecter le principe de faveur, c'est-à-dire qu'elles doivent adopter les mesures de cet accord qui sont les plus avantageuses pour leurs employés par rapport à celles des accords étendus.

Les parties signataires rappellent que le CDD d'usage n'est pas possible pour les journalistes.

Article 2 | *Période transitoire*

Les entreprises nouvellement créées disposent de deux années à partir de leur date de création pour se conformer à la grille de qualification et aux niveaux de rémunération afférents. Cette période transitoire de deux ans ne concerne pas les barèmes minimaux de pignes.

Le Spiil s'engage à accompagner ses adhérents dans la mise en œuvre des dispositions prévues dans le présent accord, grâce à la diffusion d'un guide de bonnes pratiques, des webinaires et en répondant à leurs questions.

Article 3 | *Justifications de l'absence de stipulations pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires considèrent que les entreprises de presse indépendantes étant composées à une très large majorité de petites et de très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés et de leur réalité économique et sociale.

Chapitre 2 Dispositions relatives aux journalistes permanents

Les dispositions du présent chapitre sont applicables uniquement aux journalistes permanents des entreprises de presse indépendantes adhérentes au Spiil.

Article 4 | *Principes de la grille*

4.1. Paramètres de la grille

La grille fonctionne selon différents paramètres :

La compétence socle représente la mission principale du salarié. Ces compétences appartiennent à trois familles : production de contenus journalistiques (ex. rédaction, photo, infographies), édition (ou secrétariat de rédaction), coordination et responsabilité éditoriale.

La progression au sein de la grille fonctionne ensuite selon différents paramètres :

- l'approfondissement de la compétence socle ;
- l'acquisition de compétences additionnelles ; ou
- l'encadrement d'une équipe.

La pratique d'une fonction hiérarchique est donc valorisée, mais ne constitue pas l'unique voie de progression de carrière.

Les signataires du présent accord ont établi la classification des qualifications les plus mobilisées par les journalistes employés par des entreprises de presse indépendantes.

La classification comprend quatre échelons ou groupes, applicables à toutes les entreprises visées par le présent accord : stagiaire, qualifié, confirmé, expert. Un cinquième groupe, « direction d'une rédaction » n'est applicable qu'aux entreprises employant plus de 10 ETP journalistes.

4.2. Évolution professionnelle

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Dans une logique de parcours professionnel, les signataires du présent accord conviennent que la question de la position dans la classification conventionnelle fait partie de l'entretien professionnel afin de permettre la progression salariale ou professionnelle envisagée par l'article L. 6315-1 du code du travail. À l'occasion de cet entretien, doivent notamment être abordées les formations suivies par chaque salarié et leur impact sur les nouvelles compétences acquises.

4.3. Conciliation

Les signataires du présent accord conviennent qu'en cas de désaccord entre un journaliste et son employeur sur le positionnement dans la classification l'une des parties peut saisir la commission paritaire amiable prévue par l'article 47 de la convention collective nationale des journalistes.

Article 5 | *Salaires minima conventionnels*

À chacun des cinq groupes de qualification de la classification est attaché un coefficient et un salaire mensuel brut minimum garanti, défini pour la durée légale de travail effectif des salariés.

Les salaires bruts minima garantis pour les journalistes employés par des entreprises de presse indépendante figurent en annexe 3 du présent accord. Ce salaire brut minimum garanti exclut les primes d'ancienneté, le 13^e mois, ainsi que tout éventuel complément de salaire. Ces éléments doivent figurer sur des lignes distinctes sur le bulletin de salaire de chaque salarié.

Chaque salarié déjà en poste perçoit, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, une rémunération totale brute mensuelle au moins égale à la rémunération totale brute mensuelle qu'il percevait avant l'entrée en vigueur du présent accord. En effet, la nouvelle classification ne peut avoir en aucun cas pour conséquence de réduire la rémunération totale brute mensuelle d'un journaliste déjà en poste.

Les minima de salaire prévus dans cette grille de barèmes minima sont conçus comme une liste de planchers et non pas comme la norme de rémunération ou un étalon au sein des entreprises de presse membres du Spiil. Ces minima ne correspondent pas au montant réel des salaires dans de nombreuses entreprises, où ils sont plus élevés.

Article 6 | *Primes d'ancienneté*

Il est rappelé que les primes d'ancienneté prévues par les articles 23 et 24 de la convention collective nationale des journalistes sont calculées sur la base du salaire mensuel brut minimum garanti du groupe de qualifications auquel chaque journaliste est attaché, sauf accord ou usage plus favorable en vigueur dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté majore le salaire mensuel brut minimum garanti et doit apparaître de façon distincte sur le bulletin de paie.

Chapitre 3 Dispositions relatives aux journalistes rémunérés à la pige

Les dispositions du présent chapitre sont applicables exclusivement aux journalistes rémunérés à la pige.

Article 7 | Principes des collaborations entre les journalistes rémunérés à la pige et les entreprises de presse indépendantes

En vertu de l'article L. 7112-1 du code du travail, toute convention par laquelle une entreprise de presse s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un journaliste professionnel est présumée être un contrat de travail. Cette présomption subsiste, quels que soient le mode et le montant de la rémunération ainsi que la qualification donnée à la convention par les parties.

Tout comme le barème des salariés permanents, celui des journalistes rémunérés à la pige est à entendre comme une liste de planchers, et non comme un étalon. Ces planchers ne correspondent pas au montant réel des piges dans de nombreuses entreprises, où ils sont plus élevés.

Le Spiil s'engage à passer le barème minimum de rémunération du feuillet de pige de 55 à au moins 57 euros au 1^{er} avril 2027.

Article 8 | Rémunération des journalistes rémunérés à la pige dans les entreprises de presse indépendantes

Les montants des minima sont entendus en salaire brut, hors 13^e mois, congés payés, éventuelle prime d'ancienneté et en dehors de tout autre avantage octroyé par l'entreprise ou par la convention collective. Ces éléments doivent faire l'objet de lignes distinctes sur le bulletin de salaire.

Pour le calcul de la prime d'ancienneté, l'accord du 7 novembre 2008 relatif aux journalistes rémunérés à la pige s'applique sauf si un accord d'entreprise est plus favorable.

Toute commande de piges, publiée/diffusée ou non, doit être rémunérée conformément à la commande, à la fin du mois de livraison de la pige conformément à l'article R. 243-6 II du code de la sécurité sociale.

Article 9 | Prise en charge du matériel utilisé par les journalistes rémunérés à la pige

Un forfait annuel de 50 euros est dû aux journalistes rémunérés à la pige réguliers lorsqu'ils utilisent leur propre matériel (appareil photographique, dictaphone ou caméra) hors matériel bureautique usuel (ordinateur, téléphone portable).

Article 10 | Mesure transitoire pour les journalistes rémunérés à la pige

Un dégrèvement de 20 % sur la rémunération minimum du feuillet supplémentaire est prévu à partir du sixième feuillet, pour un seul et même article. Ce dégrèvement sur la rémunération minimum est une mesure temporaire et ne sera applicable que jusqu'au 31 décembre 2027. Il ne concerne qu'un seul article à la fois. Il ne peut être appliqué à la commande groupée de plusieurs articles. Un encadré rattaché à un article est considéré comme un article distinct.

Chapitre 4 Dispositions finales

Article 11 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur au 1^{er} septembre 2025.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord et ses annexes seront déposés par le Spiil auprès des services du ministère du travail, à la direction des relations du travail.

Article 12 | Suivi de l'accord

Dans les conditions fixées par le code du travail, des négociations ont lieu :

- au moins une fois par an, sur les salaires des journalistes permanents et des journalistes pigistes. En vertu des articles L. 2241-17 et L. 2241-8 du code du travail, les négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification. En vertu des articles L. 2241-17 et L. 2241-8 du code du travail, ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13 | Conditions de dénonciation et de révision de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé par chaque partie signataire dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un délai de six mois. Une nouvelle négociation devra s'engager dans les trois mois qui suivent le préavis.

La demande de révision devra être accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser. Elle sera notifiée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes. Les stipulations ayant fait l'objet de la demande de révision continueront à s'appliquer tant qu'elles n'auront pas été remplacées par de nouvelles dispositions.

Fait à Tours, le 13 mars 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1 Classification des compétences socles

Niveau	Compétences socles correspondantes	Coefficients	Salaire minimal
Groupe 1 Journaliste stagiaire	Journaliste stagiaire	97	1 821 €
Groupe 2 Journaliste qualifié(e)	Rédacteur qualifié/rédactrice qualifiée JRI qualifié(e) Datajournaliste qualifié(e) Photojournaliste qualifié(e) Journaliste-présentateur/organisateur d'émissions qualifié Éditeur/éditrice qualifié(e) Secrétaire de rédaction Infographiste qualifié(e) Maquettiste qualifié(e) Iconographe	100	1 877 €

Niveau	Compétences socles correspondantes	Coefficients	Salaire minimal
Groupe 3 Journaliste confirmé(e) ou multi-compétent(e) ou encadrant	<p>Rédacteur/rédactrice confirmé(e)</p> <p>JRI confirmé(e)</p> <p>Datajournaliste confirmé(e)</p> <p>Photojournaliste confirmé(e)</p> <p>Journaliste-présentateur/organisateur d'émissions confirmé</p> <p>Éditeur/éditrice confirmé(e)</p> <p>Secrétaire de rédaction confirmé(e)</p> <p>Infographiste confirmé(e)</p> <p>Maquettiste confirmé(e)</p> <p>Chef(fe) d'édition adjoint(e)</p> <p>Chef(fe) d'édition</p> <p>Responsable de rubrique</p> <p>Rédacteur en chef adjoint(e)</p> <p>Chef(fe) de service</p> <p>Journaliste encadrant une équipe d'au moins 5 personnes</p>	110	2 065 €
Groupe 4 Journaliste expert(e) ou encadrant	<p>Grand reporter</p> <p>Rédacteur/rédactrice expert(e)</p> <p>JRI expert(e)</p> <p>Datajournaliste expert(e)</p> <p>Directeur/directrice artistique</p> <p>Photojournaliste expert(e)</p> <p>Journaliste-présentateur/organisateur d'émissions expert</p> <p>Chef(fe) de service</p> <p>Secrétaire général(e) de rédaction</p> <p>Rédacteur/rédactrice en chef</p>	120	2 252 €

Niveau	Compétences socles correspondantes	Coefficients	Salaire minimal
Groupe 5 Directeur/directrice de la rédaction ou rédacteur/rédactrice en chef (concerne uniquement les entreprises de presse de plus de 10 ETP journalières)	Rédacteur/rédactrice en chef Directeur/directrice de la rédaction d'une entreprise de presse de plus de 10 ETP journalières	130	2 440 €

Annexe 2 Définition des compétences socles

Rédacteur(trice)/reporter	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations sous différents formats et selon différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.). Dans certaines rédactions, la compétence de rédacteur peut intégrer des tâches d'édition (titraille, légende de photo, etc.), des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (photo, vidéo, audio) ou encore des tâches de publication sur des plateformes tierces telles que des réseaux sociaux.
Journaliste reporter d'images	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations selon différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.) en vue d'une diffusion audiovisuelle ; organise les prises de vues et de son ; peut réaliser le montage audio ou vidéo.
Datajournaliste ou infographiste	Choisit, identifie, collecte, vérifie et analyse des données à des fins journalistiques ; les met en forme en vue de les représenter dans des formats graphiques ; mène un travail d'enquête. Conçoit et crée des graphiques, des cartes, des représentations graphiques permettant de présenter des informations.
Photojournaliste	Assure la couverture photographique des événements d'actualité et l'illustration des informations destinées à être publiées par l'éditeur de presse ; rédige les légendes qui les accompagnent ; remplit les métadonnées permettant l'archivage des photos. Dans certaines rédactions, la compétence de photojournaliste peut intégrer des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (vidéo, audio) et de montage. Il peut être amené à publier sur des plateformes tierces telles que des réseaux sociaux. Ses fonctions peuvent être élargies à l'iconographie et la participation à la politique de l'illustration du média.
Grand reporter	Reporter expérimenté, il choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations selon différentes techniques journalistiques (enquêtes, interviews, reportages, etc.) et sous différents formats. Avant une connaissance experte des sujets traités par le média, il est capable de couvrir tous types d'événements. Dans certaines rédactions, la compétence de grand reporter peut intégrer des tâches d'édition (titraille, légende de photo, etc.), des tâches de recueil de l'information sous forme multimédia (photo, vidéo, audio) ou encore des tâches de publication sur des plateformes tierces telles que des réseaux sociaux.
Présentateur(trice)-organisateur d'émissions	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations de manière journalistique sous une forme audiovisuelle ou audio, peut mener des interviews ou des débats, peut présenter des émissions audiovisuelles et podcasts.
Iconographe	Recherche et sélectionne des contenus visuels éditoriaux pour publication. Réalise la postproduction (métadonnées, etc.) permettant la publication et l'archivage de ces données dans le respect du droit d'auteur.
Maquettiste	Conçoit la mise en page des articles et les photos, le cas échéant d'autres éléments multimédias, qui sont mis en ligne et/ou imprimés. Il a en charge la mise en valeur des contenus éditoriaux dans le respect de la charte graphique du média.

Secrétaire de rédaction/éditeur(trice)/correcteur(trice)	Assure la relecture, la correction, les enrichissements (titraire, légendes, liens hypertextes, intégration de posts, cartes, infographies...), l'harmonisation typographique, la mise en forme dans le respect des chartes graphique et éditoriale, l'édition, la mise en page ou mise en ligne des contenus éditoriaux avant publication.
Responsable de rubrique	Choisit, collecte, vérifie et met en forme des informations sous différents formats et selon différentes techniques (enquêtes, interviews, reportages, etc.) pour une rubrique déterminée. Exerce la responsabilité de la couverture éditoriale de ce domaine d'activité. Peut être amené à encadrer d'autres journalistes ou contributeurs dans le cadre de cette rubrique.
Rédacteur(trice) en chef	Est responsable, en lien avec la direction de la publication, de la conception et la production des informations, de l'organisation, de la coordination et de l'animation de la rédaction. Le rédacteur en chef peut contribuer, en lien avec la direction, à l'élaboration de la stratégie et de la ligne éditoriale du média. Il peut être amené à assurer la relecture et la validation des contenus éditoriaux avant publication. Il définit ou est le garant de la ligne éditoriale. Il a en charge la responsabilité de la relation avec les lecteurs/auditeurs/internautes. Il a autorité sur l'ensemble des équipes éditoriales.
Directeur(trice) de la rédaction	Est responsable de l'ensemble des aspects rédactionnels d'une publication, incluant le management des équipes rédactionnelles. Le directeur de la rédaction est le garant de la ligne éditoriale du média et il peut contribuer à l'élaboration de la ligne éditoriale du média. Il met en œuvre le volet éditorial de la stratégie de développement du média et est responsable de la relation avec l'audience.

Annexe 3 Définition des groupes de qualifications et des salaires mensuels bruts minimums garantis

La valeur du point est de 18,58 euros.

Groupe	Définition des compétences
<p>Groupe 1</p> <p>Journaliste stagiaire*</p> <p>Coef : 97</p> <p>Minimum : 1 821 €</p>	<p>Stagiaire est la dénomination des journalistes en emploi en période de « stage » de détention de leur carte de presse. Ce groupe concerne les deux premières années d'activité professionnelle en tant que journaliste stagiaire entendu au sens de la carte de presse ou une seule année si le ou la journaliste est diplômé(e) d'une école reconnue par la profession. Le ou la journaliste stagiaire effectue de simples tâches récurrentes et variées, sous le contrôle d'un(e) supérieur hiérarchique.</p>
<p>Groupe 2</p> <p>Journaliste qualifié(e)</p> <p>Coef : 100</p> <p>Minimum : 1 877 €</p>	<p>Le/la journaliste qualifié(e) collecte l'information par différentes techniques journalistiques (enquête, interview, reportage, etc.), la vérifie et la recoupe. Il gère l'élaboration des contenus éditoriaux. Le journaliste qualifié prend des initiatives et il est force de propositions dans l'exercice de ses fonctions. Il ou elle réalise son travail sous le contrôle de sa hiérarchie.</p>
<p>Groupe 3</p> <p>Journaliste confirmé(e)</p> <p>Coef : 110</p> <p>Minimum : 2 065 €</p>	<p>Le/la journaliste confirmé(e) maîtrise parfaitement les techniques professionnelles nécessaires à la réalisation de ses missions. Il met en œuvre les méthodes, usages et procédures de travail propres à sa fonction et il/elle est capable de les adapter. Il/Elle peut être amené à prendre des initiatives pour faire évoluer les méthodes et l'organisation du travail. Il ou elle réalise son travail en toute autonomie, sous le contrôle de sa hiérarchie. La multi-compétence, la spécialisation ou l'encadrement de journalistes (permanents ou à la pige) sont des critères d'accès au groupe 3. Il peut être amené à assurer des fonctions (valorisées) de tutorat et d'encadrement. Il est possible d'accéder à ce groupe de classification soit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'approfondissement de la compétence de base ; – la spécialisation dans un domaine ; – l'acquisition de compétences additionnelles ; – l'encadrement.
<p>Groupe 4</p> <p>Journaliste expert(e)</p> <p>Coef : 120</p> <p>Minimum : 2 252 €</p>	<p>Le/La journaliste expert occupe un poste exigeant une expertise ou des responsabilités majeures, soit en termes de réalisation, conception ou édition des contenus éditoriaux, soit en termes de coordination et management de la rédaction. Il dispose d'une large capacité d'initiative dont il assume la responsabilité. Il organise son activité en fonction des objectifs qui lui ont été fixés et prend des décisions stratégiques dans la limite de ses attributions. Il rend compte périodiquement des principales décisions qu'il a été conduit à prendre auprès de sa hiérarchie et/ou de la direction du média.</p>
<p>Groupe 5</p> <p>Directeur de la rédaction ou rédacteur en chef d'une entreprise de presse de plus de 10 ETP journalistes</p> <p>Coef : 130</p> <p>2 440 €</p>	<p>Le directeur ou la directrice de la rédaction d'une entreprise de presse de plus de 10 ETP journalistes est responsable de l'ensemble des aspects rédactionnels d'une publication et supervise les équipes rédactionnelles. Il ou elle est garant(e) du bon fonctionnement de la rédaction et du recrutement des rédacteurs, qu'ils soient permanents ou pigistes.</p>

Annexe 4 Barème de rémunération minimum pour les journalistes rémunérés à la pige

Type de pige	Journaliste rémunéré à la pige qualifié/piges occasionnelles
Feuillet (1 500 signes, espaces compris), à partir du 6 ^e feuillet, dégrèvement de 20 % par feuillet supplémentaire (jusqu'au 31 décembre 2027)	55 €/57 € à partir du 1 ^{er} avril 2027

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des négociations sur les barèmes de piges vidéo, audio, podcast, dessin et photo, dans les trois mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de conclure un avenant sur ces sujets.