

Charte sociale de Mediapart appliquée à la question de la rémunération

Mediapart est un quotidien d'information générale, indépendant de tous les pouvoirs et participatif, dont la mission est de servir l'intérêt public par l'exercice de notre droit de savoir.

Tous les métiers qui composent l'équipe de Mediapart contribuent, chacun à leur manière, à cette mission démocratique qui est de révéler ce qui est nié, caché ou ignoré et de placer les puissances économiques et politiques face à leurs responsabilités.

La quasi-totalité des revenus de notre entreprise provient des abonnements de nos lectrices et nos lecteurs. Mediapart est un journal sans publicité, sans aide publique, sans liens commerciaux avec les Gafam et sans actionnaire. Depuis la création, en 2019, du Fonds pour une presse libre (FPL), fonds de dotation à but non lucratif, son capital est sanctuarisé : il n'est plus ni vendable ni achetable.

Via la Société pour la protection de l'indépendance de Mediapart (Spim), le FPL veille à protéger l'indépendance économique de Mediapart par la constitution de réserves financières, en complément des réserves que doit constituer Mediapart en propre pour permettre d'assumer sa politique sociale et de préparer son avenir.

Cette indépendance est la garantie de la pérennité de l'entreprise, de sa rentabilité comme de sa fiabilité éditoriale. Elle constitue le socle du lien de confiance avec nos lectrices et nos lecteurs.

L'une des principales forces de notre équipe réside dans sa cohésion. Pour faire face à l'adversité consubstantielle à notre métier d'empêcheur de tourner en rond, nous devons avancer de manière unie et solide sous peine d'affaiblir notre projet.

Notre cohésion suppose que chacun·e dans son métier comprenne ce qu'il peut apporter au collectif. À la différence de la plupart des autres journaux, où des barrières s'érigent entre les services pour garantir un tant soit peu d'indépendance éditoriale aux rédactions, notre modèle économique nous permet de tous·tes travailler au service du même objectif.

La cohésion ne se décrète pas, elle est un processus, fruit de la construction d'une culture commune. Elle n'est jamais acquise et doit faire l'objet d'une vigilance et d'un entretien constants.

Elle s'appuie sur une politique sociale spécifique à Mediapart guidée par les principes suivants :

1. Mediapart est une entreprise de presse dont la valeur est créée par le travail de ses salarié·es.
2. Mediapart n'ayant aucun actionnaire à enrichir, la valeur ainsi créée se répartit entre trois destinations : la politique sociale, l'investissement pour développer nos activités et la protection de notre indépendance, via les réserves financières à la Spim.
3. Mediapart défend dans sa politique sociale interne les mêmes valeurs d'égalité réelle, de justice sociale, de refus des discriminations, de solidarité et de transparence que le journal promeut dans ses colonnes. Cela passe par la mise en place des meilleures conditions de travail possibles et suppose de la part de tou·te·s respect, confiance et solidarité.

Notre politique de rémunération s'inscrit dans ce contexte. Les notions de performance individuelle, d'implication dans le travail et dans le collectif, de visibilité extérieure, de prise d'initiative et d'autonomie ne déterminent pas notre vision de la rémunération.

À cet égard, nous avons collectivement déterminé trois valeurs fondamentales :

a. La transparence

Afin d'être acceptée collectivement et de garantir des conditions de travail sereines, la politique de rémunération de Mediapart se doit d'être claire, simple, expliquée et transparente.

Les grilles de salaires doivent tendre vers l'objectif de clarté et de simplification en limitant leur nombre ainsi que les critères faisant varier la rémunération.

La transparence est entendue comme la nécessité de publiciser les grilles dans l'entreprise comme sur le site ainsi que lors des processus de recrutement, y compris dans les offres d'emploi.

Ces principes sont valables pour les éléments annexes à la rémunération (intéressement-participation, 13ème mois, œuvres sociales, droits d'auteur, etc.). Par ailleurs, la même transparence est appliquée concernant les tarifs de pige en vigueur.

Les grilles de salaires sont établies avec l'objectif de durer, afin que chacun·e puisse se projeter dans le temps.

Pour s'assurer d'attirer y compris les profils qui pourraient devoir baisser leur salaire, les conditions de travail doivent être les meilleures possibles, sans mettre en péril la pérennité économique de notre modèle d'indépendance.

b. La solidarité

Mediapart évite les négociations individuelles, qui comportent trop de biais et défont les conditions de l'égalité, notamment entre les hommes et les femmes.

Le système d'évolution salariale tout au long de la carrière privilégie le critère de l'ancienneté professionnelle et celui de l'ancienneté dans l'entreprise via des paliers collectifs et automatiques.

Mediapart fait le choix de porter ses efforts en priorité sur les bas salaires en début de carrière, en tenant compte de la situation de précarité spécifique des pigistes. Il est ainsi établi que l'évolution salariale sera plus rapide et plus forte en début de carrière et atteindra un rythme moins soutenu au fur et à mesure de l'avancée dans le temps.

La notion de solidarité se décline aussi sur des thématiques spécifiques de la rémunération : ainsi la participation et l'intéressement font-ils l'objet d'une même enveloppe annuelle distribuée à chacun·e, quels que soient son métier et sa rémunération.

En accord avec nos valeurs éditoriales, Mediapart encourage les salarié·es à respecter l'âge de départ à la retraite à taux plein afin de permettre au journal de rester en phase avec son époque. L'entreprise s'efforce d'accompagner au mieux les départs afin que les salarié·es puissent profiter de cette transition dans les meilleures conditions possibles.

c. L'équité

Mediapart ne fait pas le choix du salaire unique mais recherche l'équité dans la redistribution de ses revenus.

Mediapart limite les écarts de rémunération entre les plus hauts et plus bas salaires en tendant vers un objectif de 1 à 3.

Selon la règle « à travail égal, salaire égal », l'égalité des salaires entre hommes et femmes est un principe intangible à Mediapart, qui veille à son application réelle, notamment en s'assurant que les postes d'encadrement soient également répartis.

Pour que chacun.e vive dignement, le coût de la vie est pris en compte dans notre politique sociale. Mediapart a pour objectif d'indexer les revenus des salarié·es sur l'inflation et tente de compenser les différences de niveau de vie liées au lieu de résidence pour les salaires les moins élevés des débuts de carrière.

*

Cette Charte a été élaborée lors d'ateliers ouverts à l'ensemble des salarié·es, puis présentée au CSE, qui en a validé le principe.

Cécile SOURD, directrice générale

