
Presse (portage)

IDCC 2683

Convention collective nationale du 26 juin 2007

[Étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement des entreprises de portage de presse (GREPP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

CFTC ;

CGC PRESS ;

F3C CFDT

SNPEP FO

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 **Champ d'application**

La présente Convention régit les rapports entre :

- d'une part, les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes ;
- d'autre part, tous les salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat).

Elle s'applique sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Article 2 **Droit syndical et liberté d'opinion**

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Liberté d'opinion

Les parties signataires reconnaissent la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, et s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Tout salarié a droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

Non discrimination

en application des dispositions légales, l'employeur s'engage à ne pas prendre en considération l'origine, ni le sexe, ni la situation de famille, ni l'appartenance à une ethnie, une nation, ni les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, ni le handicap pour arrêter une décision à l'égard du salarié, notamment en matière de recrutement, déroulement de carrière, affectation, avancement, discipline ou rupture de contrat de travail. Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne pourra produire d'effets.

Délégués syndicaux

Dans les entreprises pour lesquelles la loi le prescrit, les noms de délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise. Ils sont affichés sur les panneaux réservés aux communications syndicales.

Une copie de l'information adressée au chef d'entreprise est faite à l'Inspecteur du Travail ou à l'autorité compétente. La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonction du délégué.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Les délégués syndicaux ainsi que les représentant de la section syndicale bénéficient de la protection légale prévue au code du travail.

Les délégués syndicaux d'entreprise ont qualité pour négocier avec la direction tout accord collectif sur des points particuliers propres à l'entreprise.

Heures de délégation

Les heures de délégation motivées par des réunions paritaires dans l'entreprise ne sont pas imputables sur le crédit d'heures du délégué.

Elles sont rémunérées normalement, qu'elles soient prises pendant ou hors de l'horaire de travail.

Affichage

Dans les entreprises où il y a au moins un délégué syndical, l'employeur est tenu d'installer des panneaux d'affichage distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, destinés à l'apposition, sous la seule responsabilité des sections syndicales, des informations, communications, affiches et journaux traitant ou ressortant du mandat syndical. Ces éléments seront simultanément communiqués à la direction de l'entreprise.

Les parties recommandent une information préalable à la direction pour toutes les communications relevant de l'exercice du mandat syndical.

Transmission d'information syndicale

(Avenant 19 déc. 2014, étendu)

Les entreprises de portage organisent paritairement, sur la méthode, la transmission des informations syndicales selon des modes opératoires appropriés lorsque les moyens traditionnels d'affichage ne sont pas accessibles.

À titre d'exemple, les moyens de transmission informatiques, téléphoniques ou papier pourront être utilisés.

Pour les porteurs qui ne reviennent jamais dans l'entreprise, cette dernière prendra en charge deux fois par an et par syndicat représentatif l'envoi d'une information syndicale par tous moyens à sa disposition.

Réunions d'information syndicale

Les réunions sont tenues en dehors du temps de travail.

Les adhérents peuvent être réunis en totalité ou par fraction, une fois par mois, dans l'enceinte de l'entreprise en conformité avec les dispositions légales.

Les modalités de ces réunions seront déterminées en accord avec la direction.

Local syndical

(Avenant 19 déc. 2014, étendu)

Dans les entreprises ou les établissements d'au moins 200 salariés au sens de l'article L. 2141-11 du Code du Travail, un local sera mis à disposition de l'ensemble des sections syndicales reconnues dans l'entreprise où elles pourront tenir leurs permanences.

Dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'Entreprise disposera d'un local syndical

Ce local sera aménagé et doté de matériel nécessaire à son fonctionnement.

Représentants du personnel

La représentation des salariés par des délégués du personnel et aux comités d'entreprise est réglée par les dispositions législatives en vigueur.

Les parties contractantes veilleront notamment à la bonne application des dispositions légales et réglementaires rela-

tives aux élections des institutions représentatives du personnel et de celles relatives aux moyens de fonctionnement des élus.

Compte tenu de la spécificité de l'activité de portage de presse et, notamment, de la dispersion géographique du personnel, le vote par correspondance pour l'élection de la représentation du personnel pourra être pratiqué. À cette occasion, l'employeur est tenu de mettre à disposition les moyens nécessaires pour la communication des informations syndicales auprès de l'ensemble des salariés.

Comité d'entreprise

En complément aux missions habituelles du Comité d'entreprise, lorsqu'il existe, l'employeur sera tenu de lui remettre, une fois par ans, un rapport spécifique sur la situation de l'emploi des porteurs.

Dans le cas où il serait impossible dans certaines entreprises d'appliquer les dispositions légales assurant des ressources stables aux comités d'entreprise, faute de trouver des bases de référence dans les trois années précédant la prise en charge des œuvres sociales par le comité d'entreprise, l'importance et la forme de participation de l'employeur au financement des œuvres sociales feraient l'objet dans les entreprises intéressées d'une négociation paritaire.

CHSCT

Les parties reconnaissent le rôle essentiel que doivent jouer les SHSCT pour l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises de portage de presse.

Par ailleurs, les parties négocieront les modalités de communication des comptes-rendus du CE, du CHSCT et des réponses aux questions des délégués du personnel.

Commission paritaire nationale

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Une autorisation d'absence sera accordée aux salariés des entreprises «relevant de la Convention Collective Nationale du Portage de Presse» pour leur participation aux réunions de négociation de la présente Convention et de ses avenants, ainsi qu'aux Commissions de conciliation et d'interprétation définies dans ce même texte conventionnel.

Cette autorisation sera pratiquée pour un même salarié dans la limite de 6 réunions par an, hors Commission de conciliation et d'interprétation.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Les salaires correspondants seront maintenus dans la limite de «trois représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branches».

Les frais de participation des salariés d'entreprise aux négociations nationales sont indemnisés par le GREPP.

Les modalités de défraiement pour la participation à ces instances nationales feront l'objet d'un accord particulier.

Article 3

Durée, révision, dénonciation, avenants

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Durée

La présente Convention est conclue pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

Révision - opposition

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Elle peut faire l'objet d'une demande de révision «au sens de l'article L. 2261-7 du Code du travail» d'un ou plusieurs articles, annexes et avenants émanant de toute organisation syndicale «représentative» signataire ; l'organisation à l'origine de cette demande la notifie «à l'ensemble des organisations représentatives» de la Convention Collective par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie qui présente une demande de révision doit accompagner celle-ci d'un projet de remplacement du ou des articles sujets à révision.

Les parties sont alors tenues de se réunir dans un délai maximal de trois mois. À défaut d'accord dans un délai maximal de 6 mois à compter de cette première réunion, la demande de révision est réputée caduque.

Le droit d'opposition pourra s'exercer en application de l'article L. 132-7 alinéa 3 du Code du Travail, tel que défini à la date de signature de la Convention Collective.

Dénonciation

(Avenant 19 déc. 2014, étendu)

La Convention peut être dénoncée dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9, L. 2261-10 et L. 2261-1 du Code du Travail.

Avenants

Tout avenant ultérieur à la présente Convention devra préciser son champ d'application professionnel et territorial.

Article 4 Commission paritaire de conciliation

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Les difficultés d'application des clauses de la présente Convention Collective peuvent être soumises à une Commission de Conciliation chargée :

- d'examiner les différends d'ordre individuel résultant de l'application de la présente Convention Collective qui n'auraient pas trouvé de solution dans l'entreprise ;
- de rechercher une solution aux conflits collectifs.

Cette Commission est constituée d'un représentant par organisation syndicale signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'employeur, les mandats de représentation étant limités à deux par personne. (Avenant 19 déc. 2014, étendu) Elle se réunit, après saisine motivée et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, d'une organisation patronale représentative au niveau de la branche ou de l'une des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, dans les quinze jours qui suivent cette saisine.

Pendant ce délai, les parties au litige s'engagent à ne pas prendre d'initiative perturbant la bonne marche de l'entreprise ou risquant de faire échec à la tentative de conciliation.

La Commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties concernées.

Lorsqu'une conciliation intervient devant la Commission, le procès verbal en est dressé sur le champ.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès verbal est dressé sans précision des propositions avancées par les parties à la conciliation ; celles-ci recouvrent alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Le procès verbal est dans les deux hypothèses immédiatement notifié aux parties présentes.

Article 5 Commission paritaire d'interprétation

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Les divergences d'interprétation de la présente Convention Collective et de ses avenants et annexes ultérieurs sont soumises à une Commission d'Interprétation.

Cette Commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Elle se réunit, après saisine motivée et notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception d'une organisation patronale représentative au niveau de la branche ou de l'une des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau de la branche, au plus tard dans les trois mois de cette saisine.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires de la présente Convention.

La Commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis est annexé à la Convention Collective ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans la présente Convention.

Un règlement intérieur détermine les règles de fonctionnement de cette Commission.

Article 6 Avantages acquis

Les présentes dispositions ne peuvent se cumuler avec des dispositions de même nature résultant d'accords appliqués dans l'entreprises, ni apporter de restriction aux avantages individuels acquis au sens de la loi du 13 novembre 1982.

Il est fait application des dispositions globalement les plus avantageuses.

Article 7 Conditions d'emploi

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Engagement

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) L'embauche du personnel salarié est soumise aux règles légales et réglementaires en vigueur.

Tout candidat doit informer son employeur «de l'existence» des contrats de travail distincts et simultanés qui le lient à d'autres employeurs.

Il est remis à tout collaborateurs embauché un contrat de travail comportant notamment les dispositions suivantes :

— identité des parties :

 . raison sociale de l'entreprise

 . adresses de l'entreprise

 . nom patronymique du salarié

— durée du contrat ;

— date d'entrée dans l'entreprise ;

— fonctions occupées par l'intéressé (libellé de l'emploi, mention de la Convention collective) ;

— classification et niveau hiérarchique ;

— lieu d'emploi ;

— période d'essai ;

— durée du préavis

— durée du travail ;

— montant, éléments du salarie et périodicité de versement ;

— durée des congés payés.

Tout candidat doit satisfaire à l'examen médical d'embauche.

Période d'essai

Les dispositions ci-dessous relatives à la période d'essai, ne concernent pas les porteurs de presse.

Les contrats de travail régis par la présente Convention Collective prévoient une période d'essai d'une durée de 1 mois pour le personnel de statut Employé, 2 mois pour les Agents de Maîtrise et de 3 mois pour le personnel cadre. La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus équivalente, avec l'accord des deux parties. La lettre d'embauche du salarié doit indiquer la durée précise retenue pour la période d'essai.

Ancienneté

La notion d'ancienneté dans l'entreprise désigne la période pendant laquelle le salarié a été employé d'une façon continue dans cette entreprise. Pour les salariés ayant eu des périodes d'emploi en CDD dans l'entreprise, l'ancienneté est prise en compte à partir du début du contrat qui n'a pas généré d'indemnité de précarité.

Sont notamment considérés comme du temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissement de l'entreprise ;
- les congés payés annuels ou exceptionnels résultant d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre le salarié et l'employeur ;
- les interruptions pour accident du travail ou maternité dans la limite de la période d'indemnisation journalière complémentaire ;
- les divers congés assimilés par la loi à une période de travail effectif et pour la durée prévue par celle-ci.

Travail à temps partiel

Les salariés à temps partiel ou les mêmes droits et les mêmes obligations que les salariés employés à temps complet. L'ensemble des dispositions de la présente convention de ses annexes et avenants leur sont, par voie de conséquence, applicables.

Conditions d'emploi des travailleurs temporaires

Dans l'hypothèse où l'entreprise ferait appel à du personnel de travail temporaire, elle se conformerait à la législation en vigueur et veillerait tout particulièrement à l'application des règles de sécurité.

Emploi du personnel féminin

Rémunération

Les entreprises s'engagent notamment à pratiquer des rémunérations égales pour les hommes et les femmes pour un même travail ou un travail de qualification égale conformément aux dispositions légales.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Elles mettront en œuvre des dispositifs pour corriger les éventuels écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes dans les conditions prévues par les articles L. 3221-2 et suivants du code du travail, et ce avant le 31 décembre 2015.

Protection de la maternité (Avenant 19 déc. 2014, étendu)

Conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail, les femmes en état de grossesse bénéficient de la possibilité de se rendre aux consultations obligatoires, y compris la première consultation qui confirme l'état de grossesse.

Emploi des salariés étrangers

Les salariés étrangers sont traités de la même manière que les salariés nationaux, notamment en matière d'emploi. Cette égalité de traitement doit être observée aussi bien par l'employeur que par le personnel de l'entreprise.

Emploi des salariés handicapés

Les entreprises concernées s'engagent à respecter les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, en raison du caractère particulier de la profession, les parties signataires des présentes conviennent que seuls des postes de travail compatibles avec le handicap de salariés handicapés leur seraient confiés.

Égalité de traitement

Les entreprises de portage de presse s'engagent à respecter les dispositions légales relatives à l'égalité de traitement entre salariés définis au § 10 de l'article «L. 2261-22» du Code du Travail.

Travaux pénibles, dangereux ou insalubres

Les entreprises de portage de presse s'engagent à négocier les conditions d'emploi spécifiques aux travaux pénibles, physiquement au nerveusement dangereux, insalubres en application du § 4c de l'article «L. 2261-22» du Code du Travail.

Intéressement, Participation, PEE

Les entreprises de portage de presse s'engagent à négocier sur les modalités de mise en œuvre du § 15 de l'article L. 133-5 du Code du Travail.

Article 8 **Préavis**

Après expiration de la période d'essai et en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis réciproque, sauf en cas de faute lourde ou de faute grave, est de 1 mois pour le personnel non cadre et de 2 mois au-delà de 2 années d'ancienneté en cas de licenciement ; de 3 mois pour le personnel cadre.

À défaut d'observation du préavis par l'une ou l'autre des parties, la partie qui ne l'observe pas doit à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondants à la durée du préavis restant à courir.

Article 9 **Durée du travail**

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO.

CGC.

Les dispositions ci-dessous relatives à la durée du travail ne concernent pas les porteurs de presse ; la durée du travail de ces derniers est définie à l'Annexe Porteurs de la présente Convention Collective.

En l'absence d'accord, les dispositions légales en vigueur concernant la durée du travail seront applicables.

Article 10 **Rémunération**

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO.

CGC.

Les dispositions ci-dessous relatives à la rémunération ne concernent pas les porteurs de presse ; la rémunération des porteurs est définie à l'Annexe Porteurs de la présente Convention Collective.

La rémunération mensuelle minimale du poste résulte de la multiplication de la rémunération horaire minimale correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est classé le poste, par la durée de travail.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Cette rémunération minimale devra respecter les dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

La rémunération minimal telle que définie à l'annexe 5, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après un an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après deux années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité d'une année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13^{ème} mois...

Mesure transitoire

La rémunération totale d'un salarié résultant de la mise en place de la méthode de classification annexée à la présente Convention ne pourra être inférieure à ce qu'elle était avant son application.

Article 11 **Travail de nuit**

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.
Syndicat(s) de salariés :
FILPAC CGT ;
CFDT ;
SNP CFTC ;
SNPEP FO.
CGC.

Le travail de nuit est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique du secteur de la presse payante. L'activité de portage de presse payante consistant notamment à distribuer des publications quotidiennes fabriquées la nuit, avec une distribution aux abonnés prévue généralement avant 7 heures du matin, cette activité relève par essence, pour un certain nombre de salariés remplissant les conditions prévues au paragraphe ci-après, du travail de nuit.

Définition du travail de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui, conformément aux deux premiers alinéas de l'article L 3122-31 du code du travail :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon un horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.
- soit accompli, au cours d'une période de 12 mois consécutifs définie en Entreprise, au moins 270 heures durant la tranche horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

Contreparties

Il est défini un repos compensateur de 1 % pour les heures travaillées de nuit, au sens des dispositions légales en vigueur.

Les modalités de mise en œuvre de cette compensation devront être définies en entreprise.

Mesures destinées à améliorer les conditions de travail du travailleur de nuit

Les entreprises peuvent employer les salariés de nuit, sans que les heures effectuées de nuit puissent excéder 6 heures quotidiennes.

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes est accordé à tout salarié, dont la durée de travail en continu atteint 6 heures de travail effectif.

Une attention particulière sera apportée par l'Entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit, en tenant compte de l'articulation de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales. L'employeur tiendra compte des contraintes de transport des salariés concernés par le travail de nuit lors de leur affectation.

Les travailleurs de nuit bénéficient d'un repos quotidien obligatoire d'une durée de onze heures pris obligatoirement après la période travaillée.

La durée quotidienne de travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures.

Mesures destinées à favoriser l'égalité professionnelle et la formation professionnelle des travailleurs de nuit

La considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme tous les autres salariés, des actions comprises dans le plan de formation de l'Entreprise, y compris celles relatives au capital de temps de formation, ou de congé individuel de formation.

Surveillance médicale

La surveillance médicale des travailleurs de nuit s'effectue conformément aux textes légaux et réglementaires en vigueur.

Article 12

Formation

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Les parties contractantes sont conscientes des efforts de perfectionnement et de formation professionnelle que les salariés doivent réaliser en permanence, au cours de leur carrière.

Il appartient à chaque employeur, au vue de la spécificité du service que doit assurer son entreprise, d'organiser au mieux, et en fonction des besoins et des possibilités du service et de la nature de ses activités, la formation professionnelle de ses salariés.

Ces actions de formation sont réalisées après consultation des représentants du personnel ; elles doivent correspondre aux activités professionnelles des salariés intéressés et avoir pour objet d'actualiser les connaissances de ceux-ci.

Congé de formation

Indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise, le salarié peut bénéficier d'actions de formation dans le cadre d'un congé individuel de formation.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Les parties s'engagent, dès signature de la présente convention collective, à négocier un accord de formation professionnelle dans le cadre «de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014».

Article 13 Jours fériés

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Journée du 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est un jour chômé. Le chômage du 1^{er} mai n'entraîne, pour les salariés travaillant habituellement ce jour de la semaine, aucune réduction de leur rémunération.

Une disposition spécifique aux porteurs de presse est définie dans l'Annexe Porteurs de la présente Convention Collective.

Autres jours fériés

On entend par jour férié, les jours tels que définis à l'article «L. 3133-1» du Code du Travail auxquels s'ajoutent le vendredi Saint et le 26 décembre pour l'Alsace et la Moselle.

Les jours fériés travaillés donnent lieu au versement, en sus de la rémunération perçue ce jour-là, d'une majoration pour jour férié égale à 50 %.

Cette majoration ne se cumule pas avec d'autres majorations déjà existantes.

Ces dispositions s'appliquent aux porteurs de presse.

Article 14 Repos hebdomadaire

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Conformément à la loi, le repos hebdomadaire devra avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

D'autre part, les entreprises de portage de presse relèvent de l'activité visée à l'article «R. 3132-5» du Code du Travail et, à ce titre, ont la possibilité de donner le repos hebdomadaire par roulement.

Article 15 Congés payés

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur durant l'année de référence, soit du 1^{er} juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Le droit est ouvert proportionnellement à la durée effective de travail pendant la période de référence.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) L'acquisition des droits à congés payés et le décompte des jours de congés pris se font en jours ouvrables. Un décompte en jours ouvrés est admis lorsque celui-ci est au moins équivalent au décompte en jours ouvrables.

La période pendant laquelle les congés payés peuvent être pris est établie par l'employeur et soumise au CE ou à défaut, aux représentants du personnel. L'ordre et les dates de départ sont fixés par l'employeur, en concertation avec les salariés concernés et communiqués aux représentants du personnel.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Chaque salarié sera informé de ses dates de prise de congés payés au moins deux mois à l'avance.

Les conjoints «et les partenaires liés par un PACS» travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés qui prendront 4 semaines de congés consécutives bénéficieront d'un jour de congé supplémentaire.

Rémunération des congés payés

Le montant de l'indemnité de congés payés est calculé selon les dispositions légales. Les congés payés doivent être effectivement pris.

Article 16 Congés pour événements familiaux

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée pour événement familial est accordée, sur justification, dans les cas suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables
- (Avenant 19 déc. 2014, étendu) conclusion d'un PACS par le salarié : 5 jours ouvrables
- mariage de l'enfant : 2 jours ouvrables
- naissance, adoption : 3 jours ouvrables
- (Avenant 19 déc. 2014, étendu) décès conjoint, «ou partenaire lié par un PACS,» enfant : 3 jours ouvrables
- décès père, mère : 2 jours ouvrables

— décès frère, sœur, beau-père, belle-mère : 1 jour ouvrable, *à partir de 3 mois d'ancienneté (Termes exclus de l'extension par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin)*

Ces congés exceptionnels, à prendre au moment de l'événement, feront l'objet d'un maintien de la rémunération.

Article 17 **Indemnisation maladie - maternité - accident du travail**

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Sous réserve de la justification de leur incapacité par un certificat médical adressé à l'employeur dans les 48 heures et de l'indemnisation par la Sécurité Sociale, les salariés rattachés à la présente convention collective bénéficient du régime indemnitaire suivant :

— (Avenant 19 déc. 2014, étendu) après «1 an» d'ancienneté dans l'entreprise en cas d'incapacité due à la maladie ou à la maternité;

— sans délai d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'accident du travail

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) À compter du «8^{ème}» jour d'arrêt, l'employeur assurera un complément sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale, de manière à maintenir pour le salarié :

— pendant 30 jours, 90 % de la rémunération brute du salarié ;

— pendant les 30 jours suivants, 75 % de la rémunération brute du salarié.

Ces temps d'indemnisation sont augmentés de 10 jours par tranche de 5 années d'ancienneté au-delà de la 1^{ère} année d'activité dans l'entreprise.

La base de calcul de la rémunération sera égale à la moyenne des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Le complément de rémunération versé par l'employeur peut être assuré en tout ou partie par un régime complémentaire de prévoyance.

L'employeur a la faculté de mandater un médecin pour effectuer une contre visite au domicile du salarié.

En aucun cas, le cumul des sommes perçues par le salarié au titre du maintien de sa rémunération ne devra excéder les limites de l'indemnisation prévue ci-dessus.

Dispositions particulières

1 - L'indemnisation est pratiquée à compter du 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle.

2 - (Avenant 19 déc. 2014, étendu) L'entreprise prend à sa charge le délai de carence légal de «7» jours si l'arrêt de travail atteint au moins 30 jours.

Porteurs de presse

Des dispositions spécifiques aux porteurs de presse, définies à l'Annexe Porteurs de la présente Convention Collective, s'ajoutent à celles définies ci-dessus.

Article 18 **Frais de santé et Prévoyance**

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Les entreprises de portage de presse s'engagent à appliquer les accords collectifs instituant des garanties collectives et obligatoires de frais de santé, décès, incapacité et invalidité, signés au niveau de la branche et ce avant le 31

décembre 2015.

Article 19 **Visite médicale**

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Conformément à la réglementation en vigueur, les salariés des entreprises de portage devront être convoqués à la visite médicale obligatoire.

Dans le cas où cette visite ne pourrait pas se dérouler pendant le temps de travail, le temps nécessaire à la visite médicale sera rémunéré au taux horaire du salarié.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Les salariés ayant un autre employeur pourront satisfaire à l'obligation de visite annuelle en fournissant un certificat d'aptitude, pour l'activité exercée dans l'entreprise de portage, établi par un médecin du travail «sous condition de respect des conditions légales et réglementaires en vigueur (articles R. 4624-14, R. 4624-16 et R. 4624-17 du Code du Travail)».

Article 20 **Indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite**

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Départ volontaire du salarié

Tout membre du personnel quittant volontairement l'entreprise, à la date à laquelle il peut faire liquider sa retraite de Sécurité Sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité conventionnelle de départ à la retraite fixée selon son ancienneté à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté
- 1,5 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté
- 3 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté

pour l'ensemble du personnel

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération «brute» des 12 derniers mois, «ou celle des trois derniers mois, la plus, avantageuse pour le salarié étant retenue».

Mise à la retraite par l'employeur

(Avenant 19 déc. 2014, étendu)

La mise à la retraite d'un salarié intervient selon les conditions prévues à l'article L. 1237-5 du code du travail.

Lors de la cessation de son activité, le salarié percevra l'indemnité légale de licenciement, si cette dernière est supérieure à l'indemnité calculée selon le barème prévu pour le départ volontaire à la retraite.

Article 21 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :
FILPAC CGT ;
CFDT ;
SNP CFTC ;
SNPEP FO ;
CGC.

Le personnel licencié, hormis pour une faute lourde ou grave, perçoit une indemnité distincte du préavis à condition d'avoir exercé ses fonctions pendant au moins une année dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- (Avenant 19 déc. 2014, étendu) moins de 10 ans d'ancienneté : « $1/5^{\text{ème}}$ » de mois par année d'ancienneté ;
- (Avenant 19 déc. 2014, étendu) à partir de 10 ans d'ancienneté : « $1/5^{\text{ème}}$ » de mois par année d'ancienneté plus « $2/15^{\text{ème}}$ » de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement pour cause économique, les indemnités perçues sont les indemnités légales en vigueur pour ce type de licenciement.

Le salaire à prendre en considération doit être la moyenne de la rémunération des douze derniers mois, «ou celle des trois derniers mois, la plus avantageuse pour le salarié étant retenue».

Article 22 **Délai d'application**

(Art. supprimé par Avenant, 19 déc. 2014, étendu)

ANNEXES

Annexe 1 - Catégories et filières d'emplois

Le personnel des entreprises est réparti en 3 catégories :

- 1 - Employés
- 2 - Techniciens et Agents de maîtrise
- 3 - Cadres

1 - Employé

Exécute toute tâche qui lui est confiée dans le cadre de consignes précises définies à l'avance par sa hiérarchie.

2 - Technicien et Agent de maîtrise

Bénéficient d'une expertise leur permettant d'exercer au quotidien des responsabilités encadrées et de prendre les décisions courantes et/ou d'une délégation d'autorité leur permettant d'exercer au quotidien un encadrement et de prendre les décisions courantes.

3 - Cadre

Au-delà de la définition ci-dessus, s'implique dans la prise de décision à long ou à moyen terme.

Ces catégories correspondent à trois filières :

- filière portage et livraison
- filière commerciale
- filière administrative

I - Filière portage et livraison

Porteurs

Personnel employé assurant principalement le portage à domicile de publications quotidiennes et périodiques payantes avec leurs suppléments et produits dérivés sur un secteur géographique et dans un créneau horaire nécessairement limités et déterminés par son employeur.

Il n'assure aucun encaissement, n'a aucune responsabilité financière et d'action commerciale.

Contrôle - Animation

Personnel assurant, sous les directives de sa hiérarchie, notamment, l'organisation quotidienne et le contrôle de la qualité du portage.

Manutentionnaire - Livreur

Personnel en charge, notamment, de la manutention des journaux destinés au portage.

Encadrement

Personnel assurant, notamment, l'encadrement des équipes de porteurs sous l'autorité de la hiérarchie.

II - Filière commerciale

Commercial

Personnel chargé de réaliser un objectif commercial de terrain défini par sa hiérarchie.

Encadrement

Personnel assurant, notamment, l'encadrement des équipes commerciales de terrain sous l'autorité de la hiérarchie.

III - Filière administrative

Employé administratif

Personnel en charge d'assurer, notamment, les tâches d'accueil, de secrétariat et d'administration générale.

Responsable administratif

Personnel en charge, notamment, d'encadrement des équipes administratives sous l'autorité de la hiérarchie.

Annexe 2 - Méthode de classification des postes

Les parties s'accordent sur la mise en place d'une méthode nationale de classification des postes se référant à leur contenu.

Cette méthode comprend trois étapes successives d'élaboration en entreprise pour affecter une rémunération à chaque poste.

-
- 1 - Description de chaque poste énonçant sa finalité et énumérant les principales activités exercées.
 - 2 - Cotation du poste en fonction de son contenu réel par utilisation de quatre critères d'évaluation dont la définition littérale figure en Annexe 3.
 - Critère 1 : Contenu de l'activité
 - Critère 2 : Initiative et autonomie
 - Critère 3 : Niveau d'échange avec les tiers
 - Critère 4 : Compétences requises
 - Les cinq degrés croissants d'exigence dans chacun des critères sont valorisés conformément à la grille de cotation figurant en Annexe 4.
 - 3 - Détermination d'un échelon de rémunération pour le poste en fonction du total de points de cotation conformément à la grille de rémunération nationale figurant en Annexe 5.

Annexe 3 - Critères d'évaluation des postes

Critère n° 1 - Contenu de l'activité

Degré d'exigence n° 1

Exécution de tâches simples et répétitives définies par des modes opératoires standardisés.

Application d'instructions transmises par écrit ou par oral.

Résolution des aléas concrets qui perturbent le travail prescrit.

Degré d'exigence n° 2

Exécution de tâches répétitives, définies par des modes opératoires, nécessitant généralement l'adaptation à des situations particulières à partir de consignes spécifiques.

La combinaison et l'enchaînement des modes opératoires sont limités à un cadre de procédures prédéterminées.

Degré d'exigence n° 3

Exécution d'activités diversifiées organisées par d'autres avec animation éventuelle.

Capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion permettant d'interpréter les informations et d'agir en conséquence.

Déetecte, alerte et propose une solution en cas d'anomalie.

Degré d'exigence n° 4

Réalisation d'activités complexes mettant en œuvre un savoir faire basé sur des connaissances théoriques.

Animation et contrôle de travaux généralement exécutés par d'autres personnes.

Degré d'exigence n° 5

Prise en charge de missions larges nécessitant analyse et évaluation de données relatives à des domaines diversifiés en vue de l'élaboration de solutions opérationnelles et prises de décision.

Nota valable pour chacun des 4 critères

Un degré d'exigence est atteint lorsque toutes les conditions énoncées dans ledit degré sont satisfaites pour le poste considéré.

Critère n° 2 - Initiative et autonomie

Degré d'exigence n° 1

Autonomie dans la résolution de problèmes concrets liés à des aléas ou des imprévus, sous réserve du respect strict des modes opératoires standardisés.

Travail sous contrôle permanent à chaque phase du mode opératoire.

Degré d'exigence n° 2

Travail offrant des possibilités de choix sur l'enchaînement des modes opératoires, dans le cadre des procédures définies selon des techniques éprouvées qui ne peuvent être remises en cause.

Travail sous contrôle fréquent.

Degré d'exigence n° 3

Travail nécessitant une initiative significative. L'interprétation des données reçues reste guidée par des procédures définies selon des techniques éprouvées. Des adaptations soumises à validation peuvent être proposées. Travail soumis à contrôle de bonne fin ou compte-rendu au supérieur hiérarchique.

Degré d'exigence n° 4

Réalisation autonome des objectifs du poste concerné. Contribution à la gestion d'un secteur d'activité avec les autres services qui concourent à la marche du secteur.

Contribution à l'amélioration des méthodes de travail. Contrôle du travail effectué à postériori.

Degré d'exigence n° 5

Large autonomie d'un secteur d'activité pour la gestion et l'amélioration des méthodes de travail.

Résultats menés par l'atteinte d'objectifs globaux. Contrôle du travail non systématique et effectué à postériori.

Critère n° 3 - Niveau d'échange avec les tiers

Degré d'exigence n° 1

Réception de consignes de travail simples et sous forme standardisée.

Transmission d'informations simples.

Prise en compte de la dimension relationnelle dans l'exécution des tâches.

Degré d'exigence n° 2

Réception de consignes de travail comportant une plus grande complexité.

Transmission d'informations ou de consignes simples.

Le salarié doit s'exprimer avec clarté.

Degré d'exigence n° 3

Échanges réguliers d'informations variées et d'une certaine technicité.

Capacité d'écoute active permettant de comprendre des situations variées, impliquant des tiers internes et externes.

Aisance dans l'expression orale.

Capacité à rendre compte de son travail selon des procédures simples.

Degré d'exigence n° 4

Contacts permanents avec d'autres secteurs de l'entreprise notamment sur des points susceptibles de soulever des divergences.

Capacité à communiquer, principalement par oral, avec ses collaborateurs ou les personnes concernées.

Suscite l'adhésion des membres de son équipe autour d'orientations de l'entreprise.

Degré d'exigence n° 5

Le salarié négocie dans le cadre de son activité avec clientèle, fournisseur ou administration. Développe, en interne comme en externe, une argumentation et l'adapte aux situations rencontrées.

Critère n° 4 - Compétences requises

Degré d'exigence n° 1

L'emploi nécessite de :

- savoir lire, écrire et compter
- mettre en œuvre des compétences spécifiques en ce qui concerne la mémorisation et le repérage dans l'espace
- résoudre des problèmes simples et concrets
- comprendre les divers enjeux de sa fonction

Mise en œuvre de connaissances correspondant à la scolarité obligatoire ou au niveau VI de l'Éducation Nationale.

Degré d'exigence n° 2

L'emploi requiert de :

- maîtriser les outils de base nécessaires à l'accomplissement des travaux
- savoir prendre un certain recul pour traiter les aspects organisationnels, commerciaux ou relationnels

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau V de l'Éducation Nationale.

Degré d'exigence n° 3

L'emploi nécessite une aptitude à régler des problèmes concrets qui combinent la théorie et la pratique de processus avancés.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau IV de l'Éducation Nationale.

Degré d'exigence n° 4

L'emploi nécessite de comprendre, traiter et communiquer sur la base de données concrètes et abstraites d'une certaine complexité, qui combinent des aspects techniques, économiques organisationnels et humains.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau III de l'Éducation Nationale.

Degré d'exigence n° 5

L'emploi requiert une maîtrise technique du secteur d'activité, ainsi qu'une capacité d'analyse, de proposition, de prévision, d'organisation et de management des hommes.

Ces connaissances peuvent avoir été acquises lors de la formation initiale, la formation permanente ou par la validation des acquis professionnels.

Mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes de niveau III ou II de l'Éducation Nationale.

Annexe 4

Exemple de grille de cotation

Degré d'exigence	Critère 1 Contenu de l'activité	Critère 2 Initiative et autonomie	Critère 3 Niveau d'échange avec les tiers	Critère 4 Compétences requises
1	10	10	10	10
2	15	15	15	15
3	22	22	22	22
4	33	33	33	33
5	50	50	50	50

La valorisation des degrés d'exigence répond à une loi de progression géométrique (un pas constant de 50 % sépare chaque degré d'exigence du niveau supérieur)

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale⁽¹⁾

⁽¹⁾ Pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse.

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (euros)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé base 151,67 heures (euros)
1	40 à 49 (employé)	Échelon 1	8,30	1 258,86
2	50 à 59 (employé)	Échelon 2A	8,40	1 274,02
2	60 à 65 (employé)	Échelon 2B	8,50	1 289,19
3	66 à 72 (employé)	Échelon 3A	8,60	1 304,36
3	73 à 78 (employé)	Échelon 3B	8,80	1 334,69
4	79 à 84 (employé)	Échelon 4A	9,20	1 395,36
4	85 à 88 (employé)	Échelon 4B	9,40	1 425,69
5	89 à 99 (Agent de maîtrise)	Échelon 5A	10,25	1 554,61
5	100 à 110 (Agent de maîtrise)	Échelon 5B	11,60	1 759,37
6	111 à 123 (Agent de maîtrise)	Échelon 6A	12,00	1 820,04
6	124 à 132 (Agent de maîtrise)	Échelon 6B	13,00	1 971,71
7	133 à 149 (Cadre)	Échelon 7A	13,60	2 062,71
7	150 à 166 (Cadre)	Échelon 7B	14,20	2 153,71
8	167 à 200 (Cadre)	Échelon 8	16,40	2 487,39
9	Au delà de 200 (Cadre)	Échelon 9	De gré à gré	

NB : Ces minima seront applicables, au plus tard, deux ans après signature de la Convention.

Avenant du 7 juillet 2009

[Étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} août 2009]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FILPAC CGT ;

SNPEP FO ;

FL CGT-FO ;

SPEP CGC.

Article 1

Rémunération minimale nationale

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale (*)

(*) pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	8,84	1340,76
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	8,91	1351,38
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	8,98	1362,00
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	9,05	1372,61
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	9,20	1395,36
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	9,60	1456,03
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	9,80	1486,37
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	10,65	1615,29
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	11,70	1774,54
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	12,10	1835,21
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	13,10	1986,88
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	13,70	2077,88
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	14,30	2168,88
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	16,50	2502,56
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

Article 2

Révision de la grille

Les parties s'engagent à se revoir, si nécessaire, en 2010 dans l'hypothèse d'une éventuelle évolution du SMIC.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} août 2009.

Accord du 23 janvier 2012

[Étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNPEP FO ;

FL CGT FO ;

F3C CFDT.

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale^(*)

() pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse*

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	9.24	1400.90
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	9.31	1411.77
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	9.36	1419.86
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	9.43	1430.71
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	9.59	1453.96
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10.01	1517.52
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	10.21	1548.52
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11.08	1680.08
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12.16	1844.06
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	12.58	1907.49
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	13.62	2065.29
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	14.22	2156
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	14.84	2250.27
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17.12	2596.47
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le mois qui suit la signature par au moins une organisation syndicale et au plus tôt le 1^{er} février 2012.

Accord du 5 octobre 2012

[Étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable le 1^{er} oct. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNPEP FO ;

FL CGT FO ;

F3C CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale^(*)

() pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse*

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	9.40	1425.69
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	9.41	1427.21
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	9.42	1428.73
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	9.43	1430.71
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	9.59	1453.96
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10.01	1517.52
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	10.21	1548.52
5	89 (1) à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11.08	1680.08
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12.16	1844.06
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	12.58	1907.49
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	13.62	2065.29
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	14.22	2156
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	14.84	2250.27
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17.12	2596.47
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

(1) À la suite d'une erreur matérielle confirmée par la fédération patronale Groupement des entreprises de portage de presse, le total des points de cotation est fixé entre 89 et 99 et non pas entre 88 et 99 comme indiqué dans l'accord déposé.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} octobre 2012 suite à la signature par au moins une organisation syndicale.

Recommandation patronale du 24 avril 2013

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} avr. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Le GREPP constate que la Commission Mixte Paritaire du 19 avril 2013 s'est terminée sans qu'un accord ait pu être trouvé entre les délégations parties à cette négociation.

À défaut d'un accord de branche, le GREPP augmente de manière unilatérale les salaires minima comme répertoriés dans la grille ci-dessous :

Rémunération minimale nationale

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	9.43	1430.24
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	9.44	1431.76

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	9.45	1433.28
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	9.46	1434.79
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	9.59	1453.96
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10.01	1517.52
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	10.21	1548.52
5	89 (1) à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11.08	1680.08
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12.16	1844.06
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	12.58	1907.49
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	13.62	2065.29
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	14.22	2156
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	14.84	2250.27
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17.12	2596.47
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

• pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse
(1) À la suite d'une erreur matérielle confirmée par la fédération patronale Groupement des entreprises de portage de presse, le total des points de cotation est fixé entre 89 et 99 et non pas entre 88 et 99 comme indiqué dans l'accord déposé.

Sous réserve du respect de ces minima, les entreprises restent libres de fixer leur politique salariale.

Cette recommandation entrera en vigueur le 1^{er} Avril 2013.

Avenant du 1^{er} avril 2015

[Étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} avril 2015 suite à la signature par au moins une organisation syndicale]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FILPAC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO.

Article 1er Rémunération minimale nationale

Annexe 5

Rémunération minimale nationale*

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	9.63	1460,58
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	9.65	1463,62
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	9.68	1468,17
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	9.70	1471,20
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	9.73	1475,75
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10.17	1542,48
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	10.40	1577,37
5	89 (1) à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11.15	1691,12
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12.25	1857,96
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	12.73	1930,76
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	13.78	2091,01
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	14.38	2181,01
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15.03	2279,60
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17.28	2620,86
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse
(1) À la suite d'une erreur matérielle confirmée par la fédération patronale Groupement des entreprises de portage de presse, le total des points de cotation est fixé entre 89 et 99 et non pas entre 88 et 99 comme indiqué dans l'accord déposé.

Article 2 Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} avril 2015 suite à la signature par au moins une organisation syndicale.

Article 3 Autres dispositions

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à avoir une discussion avant le 31 décembre 2015 sur la «méthode de classification des postes».

Avenant du 22 avril 2016

[Étendu par arr. du 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} avr. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement des entreprises de portage de presse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CFTC ;

FO SNPEP ;

CGC.

Article 1

Rémunération minimale nationale

Rémunération minimale nationale*

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	9,69	1469,68
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	9,71	1472,72
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	9,74	1477,27
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	9,75	1478,78
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	9,78	1483,33
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10,20	1547,03
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	10,43	1581,92
5	89 (1) à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11,23	1703,25
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12,29	1864,02
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	12,77	1936,83
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	13,82	2096,08
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	14,42	2187,08
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15,06	2284,15
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17,31	2625,41
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	de gré à gré

(1) À la suite d'une erreur matérielle confirmée par la fédération patronale Groupement des entreprises de portage de presse, le total des points de cotation est fixé entre 89 et 99 et non pas entre 88 et 99 comme indiqué dans l'accord déposé.

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions relatives au minima entreront en vigueur de manière rétroactive le 1^{er} avril 2016 suite à sa signature par au moins une organisation syndicale.

Accord du 5 mai 2017

[Étendu par arr. 28 nov. 2017, JO 8 déc., applicable au plus tôt le 1^{er} mai 2017 et au plus tard le 1^{er} juin 2017, suite à la signature par au moins une organisation syndicale]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement des Entreprises de Portage de Presse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CFTC ;

FO SNPEP ;

CGC Presse ;

FCCS CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale*

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Niveaux de rémunération	Total point de cotisation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	9,78	1483,33
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	9,80	1486,37
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	9,83	1490,92
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	9,84	1492,43
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	9,87	1496,98
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10,26	1556,13
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	10,49	1591,02
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11,30	1713,87
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12,36	1874,64
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	12,85	1948,96
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	13,90	2108,21
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	14,51	2200,73
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15,15	2297,80
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17,41	2640,57
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	de gré à gré

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives au minima entreront en vigueur au plus tôt le 1^{er} mai 2017 au plus tard le 1^{er} juin 2017, suite à la signature par au moins une organisation syndicale.

Avenant du 30 janvier 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} févr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

F3C CFDT ;

SNEP FO.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1
Rémunération minimale nationale

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale*

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	9.90	1501,53
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	9.92	1504,57
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	9.95	1509,12
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	9.96	1510,63
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	9.99	1515,18
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10.38	1574,33
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	10.61	1609,22
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11.42	1732,07
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12.48	1892,84
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	12.97	1967,16
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14.02	2126,41
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	14.63	2218,93
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15.27	2316,00
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17.53	2658,78
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

Article 2
Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur le 1^{er} février 2018 suite à la signature par au moins une organisation syndicale représentative.

Avenant du 8 février 2019

[Étendu par arr. 8 mars 2021, JO 20 mars, applicable à compter du 1^{er} fevr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1
Rémunération minimale nationale

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale*

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	10.05	1524,28
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	10.07	1527,32
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	10.10	1531,87
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	10.11	1533,38
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	10.14	1537,93
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10.53	1597,09
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	10.76	1631,97
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11.57	1754,82
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12.63	1915,59
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	13.12	1989,91
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14.17	2149,16
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	14.78	2241,68
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15.42	2338,75
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17.68	2681,53
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur le 1^{er} février 2019 suite à la signature, avant le 13 février 2019, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Avenant du 10 novembre 2020

[Étendu par arr. 15 mars 2021, JO 24 mars, applicable à compter du 1^{er} nov. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

F3C CFD ;

SNPEP FO.

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale*

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	10,19	1545,52
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	10,20	1547,03
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	10,22	1550,07
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	10,23	1551,58
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	10,26	1556,13
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10,68	1619,84
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	10,91	1654,72
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11,71	1776,06
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12,77	1936,83
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	13,25	2009,63
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14,30	2168,88
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	14,90	2259,88
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15,54	2356,95
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17,79	2689,21
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur le 1^{er} novembre 2020.

Article 3 Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant du 14 janvier 2021

[Étendu par arr. 9 juin 2021, JO 29 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

FO SNPEP.

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5 - Rémunération minimale nationale*

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	10,27	1 557,65
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	10,28	1 559,17
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	10,30	1 562,20
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	10,33	1 566,75
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	10,36	1 571,30
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	10,78	1 635,00
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	11,01	1 669,89
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	11,81	1 791,22
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	12,87	1 951,99
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	13,35	2 024,79
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14,4	2 184,05
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	15	2 275,05
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15,64	2 372,12
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	17,89	2 713,38
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2021 sous réserve de signature du présent avenant, avant le 15 janvier 2021, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant du 10 janvier 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO.

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5

Rémunération minimale nationale*

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	10,60	1 607,70
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	10,61	1 609,22
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	10,63	1 612,25
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	10,65	1 615,29
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	10,68	1 619,84
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	11,10	1 683,54
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	11,33	1 718,42
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	12,13	1 839,76
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	13,19	2 000,53
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	13,67	2 073,33
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14,72	2 232,58
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	15,32	2 323,58
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15,96	2 420,65
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	18,22	2 763,43
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} janvier 2022 sous réserve de signature du présent avenant, avant le 15 janvier 2022, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant du 5 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 24 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2022 sous réserve de signature du présent avenant, avant le 10 mai 2022, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

SNPEP FO.

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1
Rémunération minimale nationale

Annexe 5

Rémunération minimale nationale*

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	10,87	1 648,65
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	10,88	1 650,17
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	10,90	1 653,20
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	10,92	1 656,24
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	10,95	1 660,79
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	11,10	1 683,54
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	11,33	1 718,42
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	12,13	1 839,76
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	13,19	2 000,53
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	13,67	2 073,33
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14,72	2 232,58
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	15,32	2 323,58
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15,96	2 420,65
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	18,22	2 763,43
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

- pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Il est entendu qu'en cas de nouvelle revalorisation du SMIC horaire au cours de l'année 2022, les parties se réuniraient à nouveau afin de mener une nouvelle négociation relative à la rémunération minimale nationale.

Article 2
Défraiement des porteurs de presse

Si la tournée de portage ou son organisation nécessite un moyen de locomotion, celui-ci est déterminé par l'employeur.

L'indemnisation des frais d'usage de ce moyen de locomotion est définie en entreprise ou au contrat de travail dans le respect du minimum suivant :

— pour les tournées effectuées avec un véhicule à moteur thermique, depuis le lieu de prise des journaux jusqu'au dernier journal livré (ou, à défaut, jusqu'au point de fin de tournée déterminé par l'employeur) : barème fiscal kilométrique applicable aux deux roues de cylindrée dont la puissance est inférieure à 50 cm³, pour une distance annuelle supérieure à 6 000 kilomètres (barème 2022 : 0,1620 € / km) ;

— ce barème est égal à 1,54 fois le barème de base, soit 0,25 € / km, dans les cas suivants :

- pour les tournées de plus de 60 km ;
- pour les tournées de plus de 400 journaux ;

m pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile. À titre exceptionnel et dérogatoire, compte-tenu du contexte économique actuel et notamment de la hausse du prix du carburant, la clause de revoyure des défraitements des porteurs de presse prévue initialement dans la convention collective du portage de presse est modifiée comme suit entre le mois de mai 2022 et le mois de décembre 2022 :

— trente pour cent de ce tarif majoré (0,25 € / km) sera revu entre le 1^{er} mai 2022 et le 31 décembre 2022, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1^{er} mai 2022 s'il est constaté une variation à la hausse ou la baisse de 20 % ou plus de l'indice de référence des carburants et lubrifiants.

À compter du 1^{er} janvier 2023, il sera fait strictement application des modalités de défraiemt des porteurs suscités, à savoir le barème de base majoré de 54 % (0,25 € / km) dans les cas suivants :

m pour les tournées de plus de 60 km ;

m pour les tournées de plus de 400 journaux ;

m pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile.

Trente pour cent de ce tarif majoré sera revu au 1^{er} juillet de chaque année, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours (l'indice de référence étant l'indice des carburants et lubrifiants).

Au 1^{er} janvier de l'année suivante, il sera fait strictement application du barème fiscal applicable aux deux roues de cylindrée dont la puissance est inférieure à 50 cm³, pour une distance annuelle supérieure à 6 000 kilomètres, majoré de 54 %.

Ces modalités ne peuvent se cumuler avec celles existantes en entreprise et ayant le même objet.

Les volumes et poids confiés au porteur doivent être conformes à la réglementation en vigueur pour le moyen de locomotion déterminé par l'employeur.

Le contrat de travail précisera le caractère forfaitaire de l'indemnisation des frais kilométriques telle que prévue à la convention collective.

Article 3 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale et au défraiemt des porteurs de presse entreront en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} mai 2022 sous réserve de signature du présent avenant, avant le 10 mai 2022, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant du 13 septembre 2022

[Étendu par arr. du 28 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2022 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 15 sept. 2022, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

FO SNEP.

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5

Rémunération minimale nationale*

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	11,09	1 682,02
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	11,10	1 683,54
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	11,11	1 685,05
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	11,12	1 686,57
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	11,13	1 688,09
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	11,28	1 710,84
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	11,33	1 718,42
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	12,13	1 839,76
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	13,19	2 000,53
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	13,67	2 073,33
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14,72	2 232,58
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	15,32	2 323,58
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15,96	2 420,65
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	18,22	2 763,43
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

Il est entendu qu'en cas de nouvelle revalorisation du SMIC horaire au cours de l'année 2022, les parties se réuniraient à nouveau afin de mener une nouvelle négociation relative à la rémunération minimale nationale.

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} septembre 2022 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 15 septembre 2022, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant du 20 février 2023

[Étendu par arr. 11 mai 2023, JO 1^{er} juin, applicable à compter du 1^{er} mars 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

F3C CFDT ;

FO SNEP.

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5

Rémunération minimale nationale

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	11,30	1 713,87
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	11,31	1715,39
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	11,32	1716,90
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	11,34	1719,94
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	11,35	1721,45
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	11,48	1 741,17
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	11,53	1 748,76
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	12,33	1 870,09
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	13,39	2 030,86
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	13,87	2 103,66
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14,92	2 262,92
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	15,52	2 353,92
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	16,16	2 450,99
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	18,42	2 793,76
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

- pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur à compter du 1^{er} mars 2023 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 10 mars 2023, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Avenant du 31 mai 2023

[Étendu par arr. 21 août 2023, JO 25 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

F3C CFDT ;

FO SNEP.

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5

Rémunération minimale nationale*				
Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	11,54 €	1 750,27 €
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	11,55 €	1 751,79 €
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	11,56 €	1 753,31 €
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	11,58 €	1 756,34 €
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	11,59 €	1 757,86 €
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	11,72 €	1 777,57 €
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	11,77 €	1 785,16 €
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	12,58 €	1 908,01 €
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	13,64 €	2 068,78 €
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	14,13 €	2 143,10 €
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	15,18 €	2 302,35 €
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	15,79 €	2 394,87 €
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	16,43 €	2 491,94 €
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	18,69 €	2 834,71 €
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

* pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur à compter du 1^{er} juin 2023 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 10 juin 2023, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant du 9 avril 2024

[Étendu par arr. 24 juin 2024, JO 6 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

F3C CFDT ;

FO SNEP.

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5

Rémunération minimale nationale

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	11,69 €	1 773,02 €
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	11,71 €	1 776,06 €
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	11,73 €	1 779,09 €
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	11,76 €	1 783,64 €
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	11,78 €	1 786,67 €
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	11,91 €	1 806,39 €
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	11,96 €	1 813,97 €
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	12,77 €	1 936,83 €
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	13,83 €	2 097,60 €
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	14,32 €	2 171,91 €
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	15,37 €	2 331,17 €
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	15,98 €	2 423,69 €
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	16,62 €	2 520,76 €
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	18,88 €	2 863,53 €
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

- pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse

Il est entendu qu'en cas de nouvelle revalorisation du SMIC horaire au cours de l'année 2024, les parties se réuniraient à nouveau afin de mener une nouvelle négociation de la rémunération minimale nationale.

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur à compter du 1^{er} avril 2024 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 15 avril 2024, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Avenant du 13 janvier 2025

[Étendu par arr. 15 avr. 2025, JO 17 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

FO.

Les parties réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ont convenu ce qui suit :

Article 1 Rémunération minimale nationale

Annexe 5

Rémunération minimale nationale*

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	11,92 €	1 807,91 €
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	11,94 €	1 810,94 €
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	11,96 €	1 813,97 €
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	11,99 €	1 818,52 €
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	12,01 €	1 821,56 €
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	12,14 €	1 841,27 €
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	12,19 €	1 848,86 €
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	13,00 €	1 971,71 €
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	14,06 €	2 132,48 €
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	14,55 €	2 206,80 €
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	15,60 €	2 366,05 €
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	16,21 €	2 458,57 €
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	16,85 €	2 555,64 €
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	19,11 €	2 898,41 €
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	
	• pour les porteurs, se reporter à l'article «Rémunération» de l'annexe relative aux porteurs de presse			

Il est entendu qu'en cas de nouvelle revalorisation du SMIC horaire au cours de l'année 2025, les parties se réuniraient à nouveau afin de mener une nouvelle négociation de la rémunération minimale nationale.

Article 2 Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025

sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 15 janvier 2025, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3
Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

ANNEXE PORTEURS DE JOURNAUX

Conditions d'emploi

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) En complément des dispositions prévues au tronc commun de la convention collective, il sera proposé aux porteurs de presse un contrat de travail utilisant les diverses modalités légales.

Ce contrat précisera, de manière détaillée, l'organisation du travail de portage et les modalités de rémunération en découlant.

Période d'essai

La période d'essai du porteur de presse comptera vingt-quatre jours de distribution dans la limite d'une durée deux mois calendaires.

La période d'essai peut être renouvelée une fois pour une durée au plus équivalente, avec l'accord des deux parties.

Préavis

La durée du préavis, telle que prévue au tronc commun de la convention collective, pourra être réduite, en cas de démission, lorsque le porteur présente la preuve qu'il a trouvé un emploi à plein temps incompatible avec son contrat de travail de porteur.

Principes généraux - Durée du travail et rémunération des porteurs de presse

(Voir également l'accord du 28 mai 2014)

Mod. par Avenant 19 déc. 2014, étendu par arr. 3 juin 2016, JO 14 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2015⁽¹⁾

(1) *Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) La durée du Travail du porteur de presse est fonction de la durée de référence de la tournée (des tournées) à laquelle (auxquelles) il est affecté «et telle qu'elle est définie dans l'accord de branche relatif à la durée du travail des porteurs de presse signé le 28 mai 2014 (annexé à la présente Convention Collective».

La rémunération du porteur de presse est calculée sur le nombre d'exemplaires portés ou sur le nombre de clients livrés.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Au titre d'un mois donné et sur la base de la durée de référence ainsi déterminée, un porteur de presse perçoit une rémunération définie à l'exemplaire ou au client porté au moins égale à celle qui résulte du produit de la durée de référence par le taux horaire conventionnel minimal.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) L'article ci-après relatif à la rémunération des porteurs de presse a pour objet de préciser cette notion.

Durée du travail des porteurs de presse

(Art. supprimé par Avenant 19 déc. 2014, étendu)

Rémunération des porteurs de presse

La rémunération du porteur de presse est fixée selon les principes généraux de l'Annexe Porteurs. Il est précisé que lorsqu'il s'agit d'un supplément non encarté, la rémunération prend en compte les conditions de son éventuel encartage et de son portage.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Elle tient compte des contraintes particulières de la tournée, «telle que définie dans l'accord de branche relatif à la durée du travail des porteurs de presse, et qui est fixée pour un ou plusieurs jours de la semaine au regard d'un nombre d'exemplaires ou de clients portés».

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) «Ainsi,» pour chaque mois travaillé, la rémunération minimale «doit correspondre» au taux horaire correspondant à l'échelon national de rémunération auquel est rattaché le porteur multiplié par la durée de référence cumulée mensuelle, communiquée au porteur.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Afin de permettre au porteur de vérifier que la rémunération à l'exemplaire «ou au client porté est en conformité avec la durée de référence définie, un document précisant la durée de référence et, selon les entreprises, la quantité portée ou tout autre ratio de la tournée existant dans l'entreprise lui est remis».

La rémunération minimale telle que définie à l'annexe 5, prise en valeur annuelle, est majorée de 3 % après un an d'ancienneté.

Cette majoration est portée à 6 % après deux années d'ancienneté.

Les modalités de paiement de la majoration sont laissées à l'initiative de chaque entreprise sans toutefois pouvoir excéder la périodicité d'une année.

La comparaison des éléments ci-dessus avec la rémunération réelle versée en contrepartie ou à l'occasion du travail se fait en incluant dans cette dernière la totalité des éléments de rémunération versés y compris ceux à périodicité non mensuelle, notamment prime annuelle, 13^{ème} mois ...

À partir de la date d'application de la Convention Collective, les contrats de travail doivent prévoir une garantie de rémunération correspondant à un minimum d'exemplaires portés (ou activité) par tournée.

Rémunération des tournées supplémentaires

Toute tournée supplémentaire exécutée dans les conditions prévues à l'article «Durée du travail» est rémunérée comme indiqué ci-dessus.

Rémunération des temps d'attente

(Avenant 19 déc. 2014, étendu)

Le temps d'attente est rémunéré au taux horaire du SMIC.

L'heure de mise à disposition des journaux et/ou l'heure limite de prise des journaux sont utilisées pour la comptabilisation des temps d'attente en fonction des règles applicables dans l'entreprise.

Défraiement des porteurs de presse

Si la tournée de portage ou son organisation nécessite un moyen de locomotion, celui-ci est déterminée par l'employeur.

L'indemnisation des frais d'usage de ce moyen de locomotion est définie en entreprise ou au contrat de travail dans le respect du minimum suivant :

— (Avenant 19 déc. 2014, étendu) pour les tournées effectuées avec un véhicule à moteur thermique, depuis le lieu de prise des journaux jusqu'au dernier journal livré (ou, à défaut, jusqu'au point de fin de tournée déterminé par l'employeur) : barème fiscal kilométrique applicable aux vélosmoteurs et scooters dont la puissance est inférieure à 50 cm³, pour une distance annuelle supérieure à 5.000 kilomètres «(barème 2014 : 0,145 euros/km)»

— Ce barème est égal à 1,4 fois le barème de base dans les cas suivants :

— pour les tournées de plus de 60 kms ;

— pour les tournées de plus de 400 journaux ;

— pour les tournées dont le moyen de locomotion, exigé par l'employeur et effectivement utilisé, est l'automobile.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) 30 % de ce tarif majoré sera revu au 1^{er} juillet de chaque année, pour tenir compte de l'évolution du coût du carburant depuis le 1^{er} janvier de l'année en cours (l'indice de référence étant l'indice des carburants et lubrifiants - Base «au 1^{er} janvier 2014 : 182,82»)

Au 1^{er} janvier de l'année suivante, il sera fait strictement applicable du barème fiscal majoré de 40 %.

Ces modalités ne peuvent se cumuler avec celles existantes en entreprise et ayant le même objet.

Les volumes et poids confiés au porteur doivent être conformes à la réglementation en vigueur pour le moyen de locomotion déterminé par l'employeur.

(Avenant 19 déc. 2014, étendu) Le contrat de travail précisera le caractère forfaitaire de l'indemnisation des frais

kilométriques telle que prévue à la convention collective.

Jours fériés

Journée du 1^{er} mai

En ce qui concerne les porteurs de journaux, la rémunération du 1^{er} mai chômé, s'il s'agit d'un jour normalement travaillé, est calculée sur la base de la moyenne du nombre de journaux habituellement distribués ce jour-là.

Indemnisation maladie - Maternité - Accident du travail

Les dispositions prévues pour les personnels autres que porteurs sont transposables à ces derniers.

Toutefois, dans le cas où les porteurs de presse, compte tenu des conditions de prise en charge fixées par la Sécurité Sociale ne seraient pas indemnisés, ceux-ci percevraient néanmoins la part qu'aurait dû verser l'employeur en cas d'indemnisation par la Sécurité Sociale.

Visite médicale

Dans le cas où cette visite ne pourrait pas se dérouler pendant le temps de travail, le temps nécessaire à la visite médicale sera rémunéré au taux horaire de l'emploi.

SALAires

(Voir Annexe 5 de la convention collective)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Minute de discussion du 26 juin 2007

[Non étendue]

Les parties signataires de la Convention Collective Nationale du Portage de Presse soulignent qu'elles sont conscientes que l'accord qu'elles viennent de signer constitue le tronc commun du statut collectif du personnel des entreprises visées à l'article 1 de ladite convention.

Elles rappellent que les entreprises qui appliquent cette convention collective ont toujours la possibilité, dans les domaines où la loi ne l'interdit pas, de déroger dans un sens plus favorable pour les salariés, aux dispositions de la convention collective.

À cet égard, les parties soulignent que la Convention Collective n'autorise pas les entreprises affiliées au GREPP à déroger, dans les matières où la loi le permet, aux dispositions conventionnelles dans un sens moins avantageux pour les salariés.

D'autre part, ces mêmes parties signataires tombent d'accord pour constater que le texte de la convention collective qu'elles ont signé constitue la base du statut collectif des salariés des entreprises de portage de presse, définie dans cette convention, et que cette base peut faire l'objet de mesures complémentaires ou additionnelles dans différents domaines tels que, notamment, la formation, la protection sociale, le droit syndical, comme, par exemple des moyens accordés aux représentants syndicaux à la commission paritaire de conciliation, des moyens financiers accordés aux comités d'entreprise des sociétés adhérentes, droit à l'information syndicale aux salariés, etc...

Les parties réaffirment donc leur volonté commune de continuer leurs échanges dans le cadre de réunions paritaires de négociation sur des thèmes préalablement convenus entre elles.

Les accords qui s'ensuivraient seraient destinés, soit à être incorporés tels quels dans le corps de la convention collective, soit à faire l'objet d'annexes à cette convention collective, selon la forme qui paraîtra la mieux adaptée, au coup par coup, par les signataires.

C'est ainsi que les parties conviennent d'ores et déjà de se retrouver au cours de l'automne 2007 pour poursuivre la négociation déjà entreprise sur le thème de la formation ; la volonté commune des parties étant de tout mettre en œuvre pour aboutir à un accord sur ce thème au plus tard à la fin de l'année 2009.

Sans attendre cette échéance, les parties s'autorisent à initier des négociations sur un ou plusieurs autres thèmes.

Formation professionnelle

Accord d'étape du 12 juillet 2001

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement des entreprises de portage de presse (GREPP).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération du livre FO ;

FTILAC-CFDT ;

FILPAC-CGT ;

SNPEP-FO-FECFO-SNPEP-FO ;

SPEP-CGC ;

CFTC.

Préambule

Les entreprises ayant principalement une activité de diffusion par portage à domicile de publications quotidiennes et périodiques payantes se sont regroupées au sein du groupement des entreprises de portage de presse (GREPP) dans le but de négocier une convention collective nationale du portage de presse.

Les organisations de salariés également conscientes de la nécessité de négocier un statut conventionnel pour cette activité spécifique ont accepté la création d'une commission paritaire nationale de négociation.

Cette commission de négociation travaille à l'élaboration d'un projet conventionnel depuis le mois de mars 1998.

Les organisations signataires sont convenues de marquer une étape dans le développement de leurs travaux paritaires en établissant sous forme d'accord le présent texte qui définit le champ d'application de la future convention collective ainsi que la mise en place de commissions de conciliation et d'interprétation.

Champ d'application

La convention collective du portage de presse régira les rapports entre :

- *d'une part, les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques payantes adhérentes au groupement des entreprises de portage de presse (GREPP) ;*
- *d'autre part, tous les salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat de travail, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat de travail).*

Elle s'applique sur l'ensemble des départements français, y compris les DOM.

Commission paritaire nationale de négociation

La commission paritaire nationale de négociation est en charge de la négociation de la convention collective.

Elle sera également habilitée à négocier, dans le cadre des obligations légales, les avenants à cette convention et notamment ceux relatifs aux salaires, aux classifications, à la formation en alternance et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Commission paritaire de conciliation

Les difficultés d'application des clauses de la présente convention collective pourront être soumises à une commission de conciliation chargée :

- *d'examiner les différends d'ordre individuel résultant de l'application de la présente convention collective qui n'auraient pas trouvé de solution dans l'entreprise ;*
- *de rechercher une solution aux conflits collectifs.*

Cette commission sera constituée d'un représentant par organisation syndicale signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'employeur, les mandats de représentation étant limités à deux par personne.

Elle se réunira après saisine motivée par écrit à l'initiative d'une des parties signataires dans les quinze jours qui suivent la saisine.

Pendant ce délai, les parties au litige s'engageront à ne pas prendre d'initiative perturbant la bonne marche de l'entreprise ou risquant de faire échec à la tentative de conciliation.

La commission pourra décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties concernées.

Lorsqu'une conciliation interviendra devant la commission, le procès verbal en sera dressé sur le champ.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès verbal sera dressé sans précision des propositions avancées par les parties à la conciliation ; celles-ci recouvreront alors leur liberté d'utiliser toutes les voies de droit qui leur seront ouvertes.

Le procès verbal sera dans les deux hypothèses immédiatement notifié aux parties présentes.

Commission paritaire d'interprétation

Les divergences d'interprétation de la présente convention collective et de ses avenants et annexes ultérieurs seront soumises à une commission d'interprétation.

Cette commission sera composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunira, à l'initiative d'une des parties signataires de la présente convention, au plus tard dans les trois mois de sa saisine, motivée et également notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le motif de la saisine sera également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires de la présente convention.

La commission pourra :

- *soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis sera annexé à la convention collective ;*
- *soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue par les textes légaux et réglementaires.*

Un règlement intérieur déterminera les règles de fonctionnement de cette commission.

Accord du 25 juin 2021

[Étendu par arr. 17 déc. 2021, JO 23 déc., applicable à compter de sa conclusion]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO.

Préambule

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

Les lois du 5 mars 2014 n° 2014-288 et du 5 septembre 2018 n° 2018-771 modifient profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir paritaire les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins de la branche.

Dans cette perspective, le présent accord vise à définir les conditions d'application des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la législation ainsi qu'à poursuivre les objectifs de sécurisation des parcours professionnels, de maintien dans l'emploi ainsi que d'évolution des activités et des compétences.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils relèvent. Elles soulignent par ailleurs que la formation professionnelle est un outil qui peut favoriser l'égalité professionnelle.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national aux entreprises qui relèvent du secteur d'activité visé à l'article 1er de la Convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, à savoir la diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes.

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent de la convention collective nationale du portage de presse (IDCC 2683).

Article 2 Accords antérieurs

Le présent accord annule et remplace l'accord national du 22 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle au portage de presse et son avenant du 26 septembre 2011.

Article 3 Instances de la branche

3.1

Désignation de l'opérateur de compétences de la branche

L'Afdas est désigné en qualité d'opérateur de compétences pour la branche du portage de presse.

3.2

Pôles paritaires sectoriels «Médias» et «Communication et industries créatives» de l'Afdas

Un pôle paritaire sectoriel «Médias» et un pôle paritaire sectoriel «Communication et industries créatives» sont institués par l'accord constitutif de l'Afdas du 19 novembre 2018 et regroupent notamment la branche du portage de presse.

Les pôles paritaires sectoriels proposent au Conseil d'administration de l'Afdas des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEF) de la presse et des agences de presse.

3.3

CPNEF de la presse et des agences de presse

La CPNEF de la presse et des agences de presse dont relève la branche du portage de presse a pour missions :
— de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications de la

presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle dans le secteur de la presse;

— de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue ;

— de définir une politique de certification qui inclut :

■ la possibilité de créer des Certificats de Qualification Professionnelle (ci-après «CQP») pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ; la possibilité de participer à la création de CQP inter-branches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;

■ la possibilité de confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;

■ la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des médias ;

■ de définir le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage.

3.4

Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'Observatoire prospectif des métiers et qualifications de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEF de la presse et des agences de presse, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEF.

L'Afdas apporte un appui technique et finance les travaux de l'Observatoire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son Conseil d'administration.

Les travaux de l'Observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein des pôles paritaires sectoriels «Médias» et «Communication et industries créatives» institués au sein de l'Afdas, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

Article 4

Orientation professionnelle, information des salariés

4.1

Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)

Le CEP est accessible à tous les salariés du secteur ainsi qu'aux demandeurs d'emploi et aux anciens salariés sous contrats à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi.

Les salariés peuvent faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'Association pour l'emploi des cadres (APEC), Pôle Emploi, les missions locales, Cap Emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il se structure d'un accueil individualisé et adapté au besoin de la personne et d'un accompagnement personnalisé à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle.

Il permet de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant à ses besoins ainsi que les financements disponibles.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire de disposer d'un temps d'écoute, de recul et d'appui sur sa situation professionnelle afin :

- d'exprimer sa demande et de clarifier son besoin ;
- d'accéder à une information personnalisée et pertinente ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de définir son projet professionnel ;
- de vérifier la faisabilité et la pertinence de son projet au regard notamment de sa situation, de son environnement professionnel, des besoins des territoires et des tendances socio-économiques ;
- d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- d'identifier les ressources et les appuis favorisant la mise en œuvre de son projet (dispositifs, prestations complémentaires, financement, etc.)
- de formaliser sa stratégie d'évolution ;
- d'être soutenu tout au long de la mise en œuvre de sa stratégie.

Les services de l'Afdas et les entreprises informeront les salariés des modalités d'accès au CEP.

4.2 Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement, selon les conditions prévues par le code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formations (CPF).

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder vingt-quatre heures par bilan.

4.3 Entretien professionnel

Tout salarié, quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les quatre ans, étant précisé que cette périodicité s'apprécie au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. À sa demande écrite, le salarié peut bénéficier d'un entretien tous les deux ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition. Les entreprises s'engagent à communiquer régulièrement auprès de leurs salariés sur l'existence et l'intérêt du dispositif de l'entretien professionnel.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien est obligatoire et doit avoir lieu pendant le temps de travail selon les modalités définies dans l'entreprise et être rémunéré comme tel.

L'entretien professionnel ne peut porter sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de tout entretien d'évaluation ou d'appréciation.

L'entretien professionnel donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié par tout moyen écrit.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, à l'issue d'un mandat syndical et après les congés ou absences spécifiques suivants : congé de maternité, congé parental d'éducation à temps plein ou partiel, congé d'adoption, congé de proche aidant, congé sabbatique, période de mobilité volontaire sécurisée, arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale.

4.4 Gestion des parcours sur six ans et application de l'abondement correctif

Tous les six ans, tout salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel qui donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 et d'apprécier, au cours de la période écoulée de six ans, que le salarié a suivi au moins une action de formation.

Pour les salariés dont le cycle de 6 ans prend fin l'année au cours de laquelle l'entretien professionnel visé à l'article 4.3 doit être organisé, les obligations liées à cet entretien professionnel et celles relatives à l'état des lieux prévu à l'article 4.4 peuvent être remplies au cours d'un même rendez-vous pour le cycle considéré.

Pour les salariés dont le 1^{er} cycle de 6 ans prend fin en 2020, 2021 ou 2022, les obligations liées à l'entretien professionnel visé à l'article 4.3 et celles relatives à l'état des lieux prévu à l'article 4.4 peuvent être remplies au cours d'un même rendez-vous pour le cycle considéré.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens visés à l'article 4.3, sous réserve qu'il ait accepté leur tenue, et d'au moins une formation non obligatoire, l'entreprise abonde son Compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues par le code du travail.

Il est rendu compte annuellement au comité social et économique des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées aux précédents alinéas du présent article. Il peut également prévoir une périodicité différente pour ces entretiens professionnels.

Article 5

Contrat de professionnalisation

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés. Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage, CIFRE et VIE) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

5.1 Objet du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus dont il est nécessaire de compléter la formation initiale pour satisfaire aux niveaux de qualification requis dans la branche, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans ou plus, ainsi qu'aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés, ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé et tout particulièrement d'un contrat unique d'insertion.

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

5.2 Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à trente-six mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale lorsque qu'elles n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'elles ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus lorsque ces personnes sont inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

La durée de la formation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de formation qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, dans la limite de 50 %, pour les formations et publics suivants :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEF de la presse ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par la branche ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

5.3 Tutorat

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi dans l'entreprise par un tuteur chargé de l'accompagner.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur peut également être l'employeur à condition de remplir les conditions de qualification et d'expérience.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une reconversion ou promotion par alternance.

Les missions du tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'Afdas prend en charge les dépenses exposées par les entreprises pour les salariés ou pour les employeurs de moins de onze salariés :

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite de 15 € par heure et d'une durée maximale de 40 heures par tuteur ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur dans le cadre d'un contrat d'une durée maximale de 6 mois, dans la limite de 230 € par mois, plafond majoré de 50 % lorsque le tuteur est âgé de 45 ans ou plus ou accompagne une personne mentionnée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

5.4 Financement des coûts des contrats de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'Afdas selon des niveaux de prise en charge déterminés en fonction du type de formation, du public et de la certification.

Les contrats d'au moins douze mois qui sont rompus en cours d'exécution sans que le bénéficiaire soit à l'initiative de cette rupture peuvent être financés par l'Afdas pendant une durée de trois mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

5.5 Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum dans les conditions suivantes :

- pour les salariés âgés de moins de 21 ans : au moins 55 % du SMIC pour un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac et au moins 65 % du SMIC pour un titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur ;
- pour les salariés âgés de 21 ans à 25 ans révolus : au moins 70 % du SMIC pour un titre ou diplôme professionnel inférieur au bac et au moins 80 % du SMIC pour un titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au bac ou diplôme de l'enseignement supérieur ;
- pour les salariés âgés de 26 ans et plus : au moins 100 % du SMIC ou 85 % du salaire minimum conventionnel de branche si celui-ci est plus favorable.

Article 6 Plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences est l'un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les autres actions de formation, dites non obligatoires, peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord doit déterminer les actions de formation concernées et peut également prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

Article 7

Compte personnel de formation (CPF)

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1^{er} janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un CPF qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

7.1 Acquisition des droits

Tout salarié acquiert à compter du 1^{er} janvier 2019 au titre du CPF, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 euros par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros ou 800 euros par an dans la limite d'un plafond total de 8 000 euros pour les salariés non qualifiés (n'ayant pas au moins un diplôme de niveau 3 (CAP/BEP)). Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des Dépôts et Consignations sur la base de la déclaration sociale nominative (DSN).

7.2 Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

7.3 Reliquat d'heures DIF

Les salariés ont la possibilité d'utiliser ces heures, à condition de les avoir renseigné sur leur compte CPF en ligne avant le 30 juin 2021. Ces heures sont converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 euros de l'heure.

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu et sont, le cas échéant, complétés par les droits inscrits sur le CPF.

7.4 Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le CPF est mis en œuvre sur décision du salarié, sans que l'accord de l'employeur soit nécessaire.

Pour mobiliser ses droits acquis au titre du CPF, le salarié voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail, doit demander une autorisation d'absence à son employeur :

- Au moins 60 jours avant le début d'une formation d'une durée de moins de 6 mois,
- Au moins 120 jours avant le début d'une formation d'une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur devra lui notifier sa réponse dans un délai de trente jours calendaires. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'employeur pourra décider le cas échéant de maintenir la rémunération du salarié.

7.5 Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à compter du 1^{er} janvier 2020 par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

7.6 Abondements

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail, le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au CPF du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

L'Afdas sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié présent dans les effectifs d'une entreprise de moins de cinquante salariés dans le cadre de la section financière «actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de cinquante salariés» constituée au titre de la contribution légale.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention (C2P).

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, l'employeur finance un abondement correctif de 3 000 euros lorsque les dispositions de l'article 4.4 relatif à l'entretien professionnel n'ont pas été satisfaites.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées au même article du code du travail, d'abondements en droits complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

Article 8 CPF de transition professionnelle et congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

8.1 CPF de transition professionnelle

Tout salarié qui répond aux conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont douze mois

dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

— soit d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs, au cours des cinq dernières années dont quatre mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des douze derniers mois.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d'adapter la durée de la formation.

Le salarié bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit l'action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l'informe, l'oriente, l'aide à formaliser son projet et lui propose un plan de financement.

Lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui doit être sollicité au moins 60 jours avant le départ en formation si sa durée est inférieure à 6 mois ou est à temps partiel et au moins 120 jours avant le départ en formation si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour donner sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation.

Le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région («CPIR», également dénommée Association Transition Pro), qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pourcentage du salaire moyen de référence en fonction du montant de ce dernier et de la durée du congé. Cette rémunération est conditionnée au respect par le salarié de son obligation d'assiduité.

Le projet de transition professionnelle est assimilé à une période de travail pour la détermination des droits du salarié en matière de congés payés annuels et à l'égard des droits que le salarié tient de son ancienneté dans l'entreprise.

La rémunération, les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à la formation suivie dans le cadre du projet de transition professionnelle sont pris en charge par la CPIR.

8.2 Congé pour VAE

Le congé pour VAE permet à tout salarié d'acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

À son initiative, le salarié qui justifie d'une expérience professionnelle d'un an (1 607 heures) en rapport avec la certification visée peut bénéficier d'un congé de VAE lorsqu'il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence. L'employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report, dans un délai de trente jours.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder vingt-quatre heures par session d'évaluation.

8.3 Participation à un jury d'examen ou de VAE

Un salarié désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE doit demander par écrit à son employeur, quinze jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de VAE, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l'entreprise.

Article 9 Contributions des entreprises

9.1 Assiette des contributions

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution, à l'instar des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 bis L du code général des impôts.

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

9.2 Contributions légales par taille d'entreprise

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance (dite «CUFPA»). Celle-ci est composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 %, ou 0,44 % en Alsace-Moselle, de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de 250 salariés et plus, une contribution supplémentaire à l'apprentissage peut être à verser en fonction du pourcentage de salariés embauchés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, par rapport à l'effectif moyen annuel conformément à la réglementation en vigueur.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions. Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

9.3 Contributions volontaires

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'Afdas un versement volontaire, au-delà de la contribution légale qui lui incombe, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale.

Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixées par le Conseil d'administration de l'Afdas dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

Article 10

Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique est notamment consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, ces consultations ont lieu tous les ans dans les conditions suivantes :

— La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise qui porte notamment sur leurs conséquences sur l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences et le recours aux stages. Cette consultation porte également sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences.

— La consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention, en matière de santé et de sécurité, et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage.

En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique via la base de données économiques et sociales :

— les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications et de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;

-
- les informations sur le plan de développement des compétences;
 - les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
 - les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, le comité social et économique est également informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité social et économique reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Article 11 **Entrée en vigueur, durée et suivi de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet dès sa conclusion.

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble l'opportunité d'une révision ainsi que les éventuelles adaptations à apporter au précédent accord.

Article 12 **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des 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-greffé du conseil de prud'hommes.

Article 13 **Dépôt et demande d'extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès du Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Article 14 **Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés**

En-dehors des dispositions sur l'abondement du CPF des salariés et sur la consultation des instances représentatives du personnel prévues par les articles 7.6 et 10, les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et que les dispositifs relatifs à la formation professionnelle prévus par le présent accord sont identiques dans les entreprises de plus ou moins cinquante salariés. Elles décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés, de façon supplémentaire aux dispositions légales prévues en faveur de cette même catégorie d'entreprises.

Reconversion ou promotion par l'Alternance (Pro-A)

Accord du 25 juin 2021

[Étendu par arr. 19 oct. 2021, JO 20 oct., applicable à compter de son extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO.

Préambule

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche du portage de presse.

Article 1

Champ d'application

Le champ d'application professionnel et géographique du présent accord est celui de la convention collective nationale du portage de presse du 26 juin 2007, tel que défini à son article 1^{er}, à savoir la diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes.

Article 2

Reconversion ou promotion par l'alternance

L'action de reconversion ou promotion par alternance, dite «Pro-A», a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions de validation des acquis de l'expérience.

2.1

Salariés concernés

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (inférieur au grade de licence).

Parmi ces salariés, elle concerne notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

2.2

Certifications et actions éligibles

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, sont listées en annexe dudit accord les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par l'alternance ainsi que les motifs justifiant du choix desdites certifications eu égard à la forte mutation des activités de la branche et du risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

Les actions éligibles à ce dispositif sont des actions de formation ou des actions de validation des acquis de l'expérience.

2.3 Mise en œuvre

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

L'employeur désigne pour chaque salarié en Pro-A un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans les limites prévues par les dispositions légales.

2.4 Financement

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels dédiés au financement de la formation professionnelle ou avec le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés selon des modalités fixées par l'opérateur de compétences.

Article 3 Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de l'objet du présent accord qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 4 Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter de son extension.

Article 5 Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les trois mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services compétents.

Article 6 Suivi

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission sera notamment chargée d'établir un bilan d'application du présent accord chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises à l'ensemble des signataires dans un délai d'un mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

Article 7 **Revoyure**

Les signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de trois ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'examiner ensemble les éventuelles adaptations à apporter au présent accord.

Article 8 **Formalités et demande d'extension**

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives par l'organisation signataire la plus diligente.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Annexe relative aux certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou à la promotion par l'alternance

L'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 a modifié l'article L. 6324-3 du code du travail qui prévoit désormais : «Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6.».

1) Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein de la branche professionnelle

A- Portrait de la branche du portage de presse

La Branche du Portage de Presse (IDCC 2683) se compose de 72 entreprises et emploie 5987 salariés (INSEE DADS 2016).

Elle regroupe les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes.

Le profil des salariés est assez masculin (70 % d'hommes) et relativement âgé (52 % des salariés ont plus de 45 ans).

B- Les mutations en cours ou anticipées

Dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme, une étude prospective est en cours dans le secteur de la Presse et des Agences de Presse, incluant le portage de presse. Cette étude permet de dresser un premier panorama de la situation économique et sociale du secteur (première partie de l'étude réalisée en 2020). Ces constats sont complétés par ceux issus d'un Diagnostic Action dans le Presse réalisé en 2021.

Le secteur de la Presse fortement fragilisé ; Les 2 piliers du modèle économique remis en question (vente papier et revenus de la publicité)

Le chiffre d'affaires de la Presse a connu une forte diminution ces dernières années (-34 % entre 2006 et 2016, source DGMIC, ministère de la culture, 2019) du fait notamment de la baisse des rémunérations issues de la vente de presse papier et des revenus de la publicité.

Pour autant, les activités les plus rémunératrices pour les entreprises du secteur en 2019 proviennent toujours du support papier

Bien que les recettes des ventes papiers sont en constante diminution depuis le début des années 2000 (érosion des recettes des ventes au numéro de 35 % entre 2006 et 2016) les ventes par abonnement se maintiennent (+76 % entre 2005 et 2015) permettant de limiter les pertes de revenus, la vente de presse papier représentait ainsi 41 % du chiffre d'affaires de la Presse en 2019

De même, les recettes publicitaires papier qui constituent encore une part importante du chiffre d'affaires du secteur (29 % en 2019) se raréfient (- 52 % entre 2006 et 2016) et ne sont que très légèrement compensées par la publicité numérique (enjeu de la monétisation des audiences numériques)

Les nouvelles activités développées par les entreprises (événementiel, formation, prestations externes) ne permettent pas de compenser la baisse du chiffre d'affaires générée par la rémunération des ventes.

Le modèle économique de la Presse écrite est fortement remis en question par le numérique avec une baisse des revenus des ventes papier et une baisse des ressources publicitaires.

Focus sur la diffusion

Un secteur caractérisé par la baisse du nombre d'exemplaires print diffusés

Les ventes au numéro représentent actuellement 33 % des diffusions du secteur mais continuent de s'éroder. Entre 2007 et 2017 le marché de la vente au numéro a perdu 54 % en volume et 39 % en valeur.

En 10 ans, les ventes au numéro ont diminué de 56 % pour les journaux et de 53 % pour les magazines. La baisse liée en partie à la diminution du parc de points de vente impactant la diffusion des exemplaires.

Entre 2011 et 2018 le nombre de points de vente s'est rétracté de 26 % pour atteindre 22 711 points de vente en 2018.

L'augmentation continue des ventes par abonnement

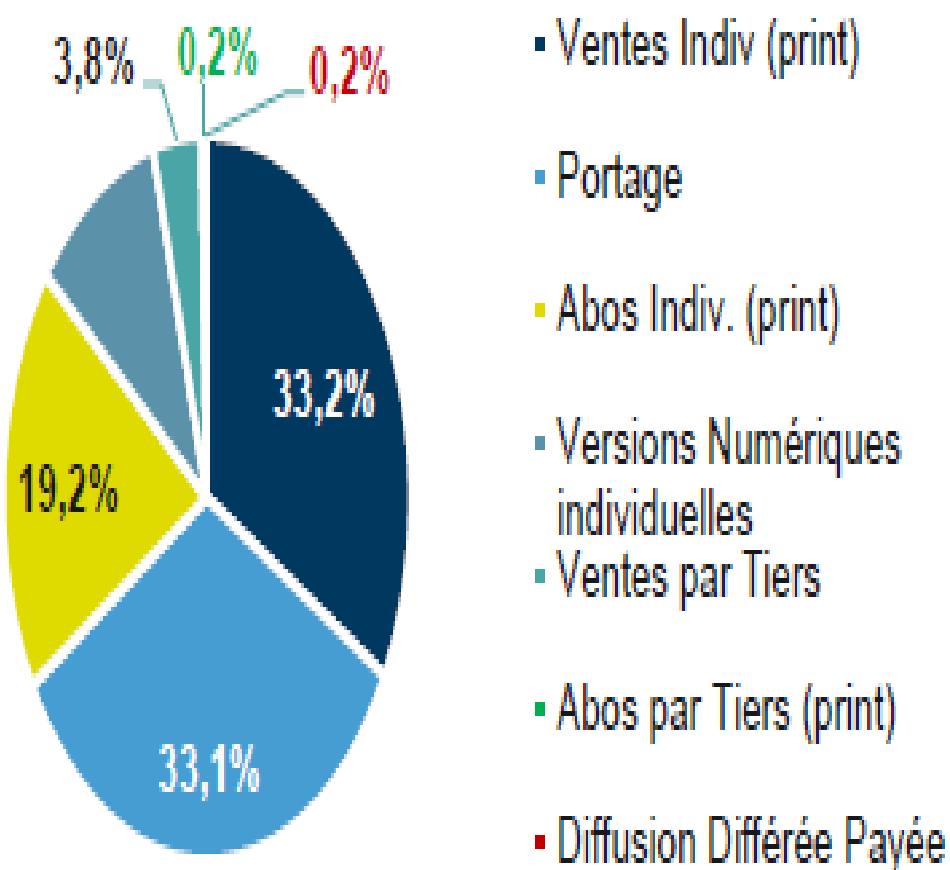
Parallèlement, les ventes par abonnement ont augmenté en continu (+ 76 % entre 2005 et 2015) permettant de limiter la baisse de revenus des ventes d'exemplaires : les abonnements individuels et portage représentant 52 % des diffusions en 2018. Le portage représente à lui seul 33 % de la diffusion en 2018.

Et par le développement de la diffusion numérique sur tous les segments de la Presse écrite

La diffusion numérique atteint les 17,2 milliards de visites sur l'ensemble des supports digitaux en 2016, alors que 3,2 milliards d'exemplaires papier ont été diffusés cette même année, bien que la problématique de la monétisation des audiences numériques demeure.

RÉPARTITION DE LA DIFFUSION FRANCE PAYÉE PAR TYPE DE DIFFUSION EN 2018

Source : Observatoire des Métiers de la presse, ACPM/OJD ;
retraitement Katalyse



Plusieurs leviers d'actions ont été et continuent d'être mobilisés par les entreprises de presse pour développer un nouveau modèle économique.

L'Accroissement des revenus de la vente

Par le développement de la diffusion multicanale en accroissant notamment les supports numériques sous des formes diverses (audio podcast, vidéo) pour diversifier et rajeunir le public de la presse écrite. La diffusion numérique s'accroît pour toutes les formes de presse.

L'Évolution des modèles de monétisation de l'information : par exemple en proposant des informations gratuites, à «chaud» et «attractives» pour les lecteurs et des articles de fond et d'analyses payants.

La diversification des modèles économiques avec des prix au numéro, à l'article multisupport, associer à une offre gratuite en libre accès et une offre premium en accès payant. Quelques titres ayant choisi d'accroître le prix au numéro pour atténuer l'effet de la baisse de diffusion papier sur leur revenu.

L'accroissement des revenus de la publicité

La publicité se développe essentiellement sur la publicité en ligne même si le marché est capté dans sa grande

majorité par les grandes plateformes numériques.

La diversification des sources de revenus

De nouvelles «offres» connexes aux activités traditionnelles de la presse écrite se développent : de l'événementiel, de la formation et de nouvelles sources de revenus (le membership : contribution volontaire à un media affinitaire, le crowdfunding) sont recherchées

La diminution des dépenses

⇒ Développement de la mutualisation et de la concentration

Une tendance à la concentration ces dernières années qui pourraient se conforter à l'avenir ; une concentration qui permet de réaliser des économies d'échelle en mutualisant certaines fonctions.

Ce phénomène s'observe dans la mutualisation des imprimeries dans un contexte de réduction de la distribution papier, de nombreuses imprimeries se retrouvent en sous activité cette mutualisation serait également l'occasion de renouveler et de moderniser le parc machine.

Il se traduit également par la mutualisation de la distribution.

Focus sur la fragilisation des réseaux de distribution : un facteur accélérant l'évolution

Une diminution des points de vente et des réseaux de distribution

Le nombre de points de vente diminue :

— Les réseaux traditionnels de presse ont été fortement impactés par la diminution de la distribution papier. Le nombre de point de vente actifs a ainsi baissé de 6,2 % entre 2016 et 2017.

— La diminution également des commerces de proximité qui distribuent la presse, en particulier dans les espaces ruraux.

Les modalités de diffusion de la Presse écrite sont éclatées avec la démultiplication des supports (kiosques numériques, plateformes digitales, opérateurs télécoms fragilisant aussi les réseaux de distribution traditionnels).

Une fragilisation qui aurait un impact très fort sur la diffusion et donc sur les métiers de la distribution.

Des métiers dont les activités et les compétences évoluent et vont fortement évoluer dans les années à venir. Il existe un risque d'obsolescence des compétences pour les salariés du portage de presse. Il est important d'identifier ces métiers et les nouvelles compétences attendues pour accompagner au mieux les salariés.

C- L'impact de ces évolutions sur les métiers

La cartographie des métiers de la presse (<https://cartographie.metiers-presse.org/>) réalisée à la demande de la CPNEF de la Presse et des Agences de Presse et l'Afdas distingue 3 métiers :

Accompagner les mutations des métiers

Le porteur de presse

Il a à sa disposition de plus en plus souvent des outils numériques qui lui permettent d'optimiser ses tournées et qui peuvent également permettre la gestion de la base de données des clients et des prospects en alimentant celle-ci avec les informations en provenance du terrain. Une évolution des compétences est nécessaire notamment pour mieux appréhender l'utilisation des outils numériques. Un CleA numérique permettrait au porteur de presse, (le profil est assez âgé) de pouvoir pallier l'obsolescence de leurs compétences.

Le responsable expédition routage et portage

Le responsable expédition et le technicien d'exploitation ont été regroupés sous le vocable de responsable expédition routage et portage : en charge de l'organisation et de l'animation des réseaux de distribution par voie de routage et de portage. Son travail est particulièrement impacté par la concentration des circuits de distribution, qu'il doit optimiser, dans un contexte de réduction des coûts. L'exploitation d'outils de gestion performants, le suivi en temps réel des volumes et la traçabilité des produits, font partie des activités qui vont se renforcer et qu'il aura à charge d'améliorer en permanence. Dans ce contexte, la gestion et le management des équipes relèvent d'une exigence forte pour ce profil type.

Le logisticien

La concentration des réseaux de distribution conduit à repenser complètement l'organisation logistique nécessitant de faire évoluer les outils de pilotage, de coordination et de gestion de l'activité, et ce dans un souci de rationalisation des coûts. La gestion de la base de données des clients et des prospects sera centrale pour les équipes logistiques, qui devront être en mesure d'alimenter celles-ci avec les informations en provenance du terrain. D'autres outils seront également développés, liés directement à l'organisation de l'activité de distribution et son optimisation. Il s'agit en particulier des outils d'optimisation dynamique et de géolocalisation, en temps réel, des volumes.

Une montée en compétence sur le métier de logisticien et ses nouveaux process et outils s'avère nécessaire.

Développer des passerelles vers d'autres métiers en interne

Le Diagnostic Action de la Presse et des Agences de Presse montre que certains métiers sont en déclin.

Ces métiers en recul sont particulièrement présents au sein des familles de métiers liées à la Presse papier, dont les métiers du cœur de l'activité du portage de presse.

Pour ces métiers affectés par des baisses d'effectifs, il convient d'identifier des passerelles intersectorielles pour proposer aux salariés des perspectives d'évolution. Des passerelles pourraient ainsi exister en interne du porteur de presse vers la logistique, les transports, la vente, ou de l'ensemble des métiers du portage vers les fonctions supports de l'entreprise : Ressources humaines, gestion, comptabilité, informatique et en particulier la maintenance informatique.

2) Liste des certifications éligibles à la promotion par l'alternance

Des certifications pour accompagner la montée en compétences par une actualisation des compétences liées aux métiers de la logistique (et notamment la digitalisation du process) et des certifications pour accompagner les évolutions possibles vers d'autres métiers internes à l'entreprise.

Thématisques métiers			
Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation. Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.			
Transport (1/1)			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
BEP Logistique et transport	Ministère de l'Éducation Nationale	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/7387/
DUT - Gestion logistique et transport	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2462/
Responsable en logistique	AFTRAL	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34198/
TP - Conducteur livreur sur véhicule utilitaire léger	Ministère du travail	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34150/
CAP - Conducteur livreur de marchandises	Ministère de l'éducation nationale	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17131/
Logistique (1/1)			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
TP - Préparateur de commandes en entrepôt	Ministère du travail	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34860/
CAP - Opérateur/opératrice logistique	Ministère de l'éducation nationale	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/22689/
CQP - Agent logistique (CQPI)	Multiples	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34989/
Technicien en logistique	CCI Lyon Métropole-St Étienne Roanne	4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34908/
Opérateur logistique polyvalent	Loginov Formation	4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35144/
Bac Pro-Logistique	Ministère de l'éducation nationale	4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1120/
TP - Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	Multiples	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/1901/
TP - Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	Multiples	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/17989/
Responsable Logistique	CCI France	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/23939/

Thématiques métiers			
Licence professionnelle - Logistique et systèmes d'information (fiche nationale)	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29989/
Bachelor Universitaire Technologique (BUT) - Qualité, logistique industrielle et organisation : accompagnement à la transformation numérique	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35353/
CAP - Opérateur/trice de service - relation client et livraison	Ministère de l'éducation nationale	3	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29262/

Thématiques transversales			
Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation. Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.			
Commerce - Vente (1/1)			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
TP - Assistant commercial	Ministère du travail	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35031/
BTS - Technico-commercial	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4617
Attaché commercial	Inst de formation commerciale permanente	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34559
Assistant(e) Commercial(e)	IFOCOP	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/6568
Attaché(e) commercial(e) (Exclu de l'extension par arr. 19 oct. 2021, JO 20 oct.)	CCI France	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27413
BTS - Management commercial opérationnel	Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34031
Animateur(trice) d'équipe en vente directe	Fédération de la vente directe (FVD)	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32172/
Chargé de clientèle	Groupe IGS-CIEFA et Institut internat commerce et distribution	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34809
			-
Fonctions support			
Titres RNCP (Répertoire national de la certification professionnelle) classés par thématiques de formation. Ne sont donc pas pris en compte les répertoires spécifiques.			
Finances - Comptabilité (1/2)			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
Comptable d'entreprise	La compagnie de formation	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34457/
Comptable	Multiples	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35056 https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34191
DUT - Gestion des entreprises et des administrations option Gestion comptable et financière	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20702

Thématiques transversales			
Assistant de gestion	CNAM	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32018
Assistant de gestion	Inst de formation commerciale permanente	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34193
Assistant de gestion des petites entreprises	Association du centre de promotion sociale	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34021
Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paye (fiche nationale)	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/30106/
Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale)	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29776
Licence professionnelle - Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale)	Multiples	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/29764
Contrôleur de gestion	CCI Paris IDF	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34310
Contrôleur de gestion	IFOCOP	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27368
Ressources humaines et paye (1/3)			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
Assistant ressources humaines	CESI	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35103/
Assistant ressources humaines	Institut de formation commerciale permanente	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35165/
Assistant ressources humaines	CCI France	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/27095/
Assistant ressources humaines	Ministère du travail	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35030/
DUT-GEA, option RH	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/20652/
Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines	OMNIS	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28108/
Gestionnaire de paye	STUDI	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35061/
Gestionnaire de paye	IFOCOP	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/6561/
Gestionnaire de paye	Ministère chargé de l'emploi	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/4113/
Gestionnaire de paye	MP formation	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/35003/
Gestionnaire paye et administration sociale	Sciences U-Lyon	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/28751/
Gestionnaire de paye	Groupe IGS-CIEFA	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/32206/
Collaborateur paye	SA SOFTEC avenir formation	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34601/
Chargé des ressources humaines	Institut supérieur d'informatique et de management de l'information	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/34798/

Thématiques transversales			
Chargé de gestion des ressources humaines	Sciences U-Lyon	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rnep/21956/
Chargé des ressources humaines	Sup des RH	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rnep/2326/
Chargé de développement des ressources humaines	Institut supérieur commerce gestion	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rnep/34729/
Chargé de développement des ressources humaines	SA SOFTEC avenir formation	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rnep/34560/
Chargé de gestion des ressources humaines	IPL (ISEFAC Paris Lille)	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rnep/30377/
Chargé(e) d'administration des ressources humaines	Groupe IGS-CIEFA	6	https://www.francecompetences.fr/recherche/rnep/23000/
Informatique			
Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Lien France Compétences
TP - Technicien d'assistance en informatique	Ministère du travail - DGEFP	4	https://www.francecompetences.fr/recherche/rnep/225/
DUT - Informatique	Ministère chargé de l'enseignement supérieur	5	https://www.francecompetences.fr/recherche/rnep/20654/
Socle de connaissances et de compétences professionnelles numérique (CléA Numérique)	Association nationale pour la certification paritaire interprofessionnelle et l'évolution professionnelle		RS3936 https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/3936/

Durée du travail

Accord du 28 mai 2014

[Étendu par arr. 11 mars 2015, JO 20 mars, applicable à compter du 1^{er} déc. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPA CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

SNPEP FO ;

CGC.

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord régit les rapports entre :

- les entreprises ayant principalement une activité de diffusion par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques d'informations politiques et générales payantes ;
- tous les porteurs salariés de ces entreprises (quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat).

Elle s'applique sur l'ensemble des départements français, y compris les Départements d'Outre Mer.

Article 2 **Calcul de la durée de référence**

Chaque porteur est affecté à une pour une ou plusieurs tournées de portage déterminées par l'employeur pour un

ou plusieurs jours.

En raison de la nature de l'activité du porteur qui a une relative autonomie lors de l'exécution de la tournée, pour laquelle il est difficile de mesurer et contrôler quotidiennement le temps de travail sur le terrain, le calcul du temps de travail se fonde sur une durée de référence, définie en entreprise, pour chaque tournée en fonction de la charge de travail.

La durée de référence doit impérativement tenir compte du temps normalement consacré à la durée continue de l'ensemble des missions qui sont confiées aux porteurs en respectant notamment les critères objectifs suivants :

- le temps de préparation au portage ;
- le temps de liaison entre le lieu de prise de journaux et le premier client ;
- le temps de livraison sur la tournée jusqu'au dernier client ;
- le temps de retour au lieu de prise de journaux le cas échéant ;
- le temps de réalisation de toutes autres tâches régulières et spécifiques à chaque entreprise.

Étant entendu que ces critères sont eux-mêmes fonction de différents éléments intrinsèques comme, notamment, le kilométrage de la tournée, le nombre d'exemplaires ou de clients portés, les conditions spécifiques de réalisation de cette tournée (milieu rural ou urbain, encartage manuel, temps de préparation...), ainsi que les caractéristiques du ou des produits (poids, format,...).

La durée de référence est fixée pour un ou plusieurs jours de la semaine, au regard d'un nombre d'exemplaires ou de clients portés en tenant compte des critères objectifs détaillés ci-dessus.

La durée de référence est communiquée par écrit au porteur lors de son embauche et lorsqu'il est affecté à une nouvelle tournée. Ce document définissant la durée de référence comporte dans tous les cas l'heure de mise à disposition des journaux et/ou l'heure limite de prise de journaux. Ces dernières sont utilisées pour la comptabilisation des temps d'attente en fonction des règles applicables dans l'entreprise. Le cas échéant, l'heure limite à laquelle la tournée doit être terminée peut être précisée.

Un document permettant de s'assurer de la conformité de la durée de référence appliquée à la tournée allouée chaque jour au porteur est remis avec chaque bulletin de paye. Ce document précise la durée de référence et, selon les entreprises, la quantité portée ou tout autre ratio de la tournée existant dans l'entreprise.

Compte tenu des contraintes techniques de mise en place, cet alinéa entrera en vigueur à compter de l'extension du présent accord de branche.

Lorsque le nombre d'exemplaires portés ou de clients évolue à la hausse ou à la baisse, et/ou lorsque les conditions de la tournée évoluent, une nouvelle durée de référence de la tournée concernée doit être déterminée et communiquée au porteur.

Dans le cas où une réorganisation des tournées entraînerait une baisse pérenne de l'activité du porteur, les entreprises s'engagent à rechercher toute solution visant à atténuer cet effet.

La durée de référence doit pouvoir être contrôlée par tout moyen en entreprise, afin qu'elle soit conforme à la législation en vigueur.

À ce titre, les entreprises établissent une procédure d'étalonnage¹ ou de calcul des durées de référence conforme au présent accord et à la législation en vigueur qui est communiquée au CHSCT, au Comité d'entreprise et à défaut aux délégués du personnel. L'organisation des tournées relève de la responsabilité de l'employeur. Il prend toute disposition pour que l'activité puisse être réalisée dans des conditions compatibles avec les délais de livraison.

¹ Mesure par tout moyen de la durée de référence

Cependant, afin de respecter le principe du contradictoire, chaque porteur peut solliciter, s'il le juge ou l'estime nécessaire, un nouvel étalonnage de sa tournée en sa présence sur le terrain suivant la procédure établie dans l'entreprise ; celle-ci devant être mise en œuvre dans la limite de 90 jours fin de mois suivant la demande émise par le porteur. La régularisation éventuelle intervient à la date de la demande étant donné le délai de traitement du réétalonnage.

Article 3 Commission paritaire d'interprétation

En cas de désaccord sur l'interprétation de la mise en œuvre du présent accord, et plus particulièrement sur la question relative à la conformité d'une procédure d'étalonnage définie en entreprise, les organisations syndicales signataires et représentatives et les employeurs pourront saisir la commission paritaire d'interprétation de la branche.

Cette Commission est composée paritairement des représentants des parties signataires.

Elle se réunit au plus tard dans les trois mois de la saisine, motivée et également notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le motif de la saisine est également notifié dans les mêmes conditions aux autres signataires du présent accord.

La Commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une clause litigieuse ; cet avis est annexé au présent accord ;
- soit, constatant la nécessité de modifier la clause litigieuse, renvoyer à la procédure de révision prévue dans le présent accord.

Article 4 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet le 1^{er} décembre 2014.

Article 5 Révision

Chaque partie représentative signataire peut demander la révision du présent accord à compter du premier anniversaire de sa date d'application.

La partie à l'initiative de la demande doit la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion de négociation doit avoir lieu dans le mois suivant la notification. Si un accord de révision est conclu, il donne lieu à la signature d'un avenant qui se substitue aux dispositions du présent accord ou les complète. Si aucun accord n'est conclu dans les six mois suivant la notification, la demande de révision est réputée caduque.

Article 6 Dénonciation

Chaque partie représentative signataire peut dénoncer le présent accord dans le respect d'un préavis de trois mois.

La partie à l'initiative de la demande doit la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception.

La négociation devra intervenir dans les trois mois après sa notification.

Dans le cas où aucun accord ne serait intervenu dans le délai de 15 mois à compter de la date d'expiration du préavis, le présent accord cesserait de produire effet à l'expiration dudit délai et tout litige individuel ou collectif serait traité dans le cadre des textes légaux en vigueur.

Article 7 Extension

Le présent accord sera présenté au Ministère du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail, en vue de son extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8 Notification et dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Régime de prévoyance

Accord du 11 mai 2016

[Étendu par arr. 31 oct. 2018, JO 9 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

GREPP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

SPEP CFE CGC.

Préambule

Les parties signataires du présent accord se sont réunies afin de définir les modalités de mise en œuvre des garanties de prévoyance prévues à l'article 18 de la Convention collective nationale du portage de presse. Sur cette base minimum, il appartient aux entreprises, selon leur politique générale, d'améliorer ces garanties de prévoyance.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre aux deux objectifs suivants :

- couvrir l'ensemble des salariés de la branche du portage de presse en cas de décès et d'arrêt de travail ;
- organiser une solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession sans considération, notamment d'âge ou d'état de santé.

Article 1er Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer un régime de prévoyance afin de mettre en œuvre des garanties décès, incapacité et invalidité, au profit de l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du portage de presse et justifiant d'une ancienneté d'au moins 12 mois dans l'entreprise.

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine et dans les DOM, pour les entreprises ayant principalement une activité de diffusion, par portage à domicile, de publications quotidiennes et périodiques payantes, au profit de tous les salariés de ces entreprises justifiant d'au moins 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2 Prestations

Le traitement de base servant au calcul des prestations est égal à la rémunération sur laquelle sont assises les cotisations de Sécurité Sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1.

2.1 Décès

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, un capital est versé au(x) bénéficiaire(s) désigné(s), calculé en pourcentage du traitement de base, sur la base, conformément à l'article 2 du présent accord, de la rémunération sur laquelle sont assises les cotisations de Sécurité Sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1.

dont le montant est fixé quelle que soit la situation de famille comme suit :

- 50 %

Les entreprises peuvent mettre des options supplémentaires pour :

- allocation études enfants
- capitaux pour enfants à charge

2.2 Incapacité Temporaire de Travail

2.2.1 Prestations

En cas d'arrêt de travail d'un salarié pour maladie ou accident de la vie privée ou professionnelle indemnisé par la Sécurité sociale ou ne pouvant pas l'être compte tenu des conditions fixées par la Sécurité sociale, une indemnité journalière est versée dont le montant, calculé en pourcentage de la 365^{ème} partie du traitement de base, est fixé comme suit :

- 25 %

À ce titre, les porteurs sont reconnus comme une catégorie objective au sens du décret du 12 janvier 2012 et de la circulaire d'application du 25 septembre 2013.

Chaque porteur est affecté à une ou plusieurs tournées de portage déterminées par l'employeur pour un ou plusieurs jours.

En raison de la nature de l'activité du porteur, qui a une relative autonomie lors de l'exécution de la tournée, pour laquelle il est difficile de mesurer et contrôler quotidiennement le temps de travail sur le terrain, le calcul du temps de travail se fonde sur une durée de référence, définie en entreprise, pour chaque tournée en fonction de la charge de travail conformément à l'accord de branche du 28 mai 2014.

Les porteurs sont majoritairement à temps partiel, ils peuvent être soit retraités, soit préretraites, soit à employeurs

multiples, et actuellement plus rarement en activité à plein temps.

Ainsi, au regard de la prévoyance, la catégorie des porteurs est objectivée par la nature du travail et des conditions de travail, le niveau d'activité moyen et de revenu.

2.2.2 Franchise

Cette garantie intervient à compter du jour où cesse tout maintien de salaire dû par l'employeur au titre de l'article 17 de la Convention collective nationale du portage de presse dans la limite de 12 mois.

2.3 Invalidité - Incapacité permanente

Lorsque le salarié perçoit de la Sécurité sociale une pension d'invalidité au titre de l'assurance maladie ou une rente d'incapacité permanente au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, une rente complémentaire est versée, calculée en % du traitement de base, sur la base, conformément à l'article 2 du présent accord, de la rémunération sur laquelle sont assises les cotisations de Sécurité Sociale et effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail et majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1, dont le montant annuel est fixé comme suit :

2.3.1

Prestation 1^{ère} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %

— 12 % du traitement de base

2.3.2 Prestation 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie

2 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 66 %	25 % du traitement de base
3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % assorti d'une allocation tierce personne	30 % du traitement de base

2.4 Portabilité

— Maintien des garanties prévoyance en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, sous réserve de la prise en charge par le régime d'assurance-chômage dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du code de la Sécurité sociale.

Article 3 Cotisations

3.1 Assiette des cotisations

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent accord sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la Sécurité sociale limitée à la tranche 1.

3.2 Répartition des cotisations

Les cotisations sont réparties entre l'employeur et le salarié. La part de cotisation incomptant à l'employeur ne pourra être inférieure à 50 % de la cotisation totale.

Rappel :

Les cotisations versées pour le personnel cadre sont imputables à l'obligation prévue à l'article 7 de la Convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 qui prévoit le versement d'une cotisation, à la charge exclusive de l'employeur, égale pour chaque cadre à 1,50 % du salaire limité à la tranche 1 et affectée en priorité à la couverture d'avantages en cas de décès.

Article 4 Information

Une notice d'information définissant les garanties souscrites par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, ainsi que les délais

de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

Article 5 **Changement d'organisme assureur**

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date, doivent continuer à être revalorisées.

Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur.

Article 6 **Date d'effet et modalités de dénonciation**

La date d'effet de l'accord est fixée au 1^{er} jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension, pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'accord.

Il pourra être révisé selon les règles prévues à l'article L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7 **Formalités de dépôt**

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail et en exemplaire unique auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Article 8 **Extension**

Le présent accord sera présenté au Ministère du travail, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail, en vue de son extension, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Avenant du 5 mai 2017

[Étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter de la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Groupement des Entreprises de Portage de Presse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

CFTC ;

FO SNPEP ;

CGC Presse;

Fédération FCCS CFE CGC.

Préambule

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier, l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou CPPNI (article L. 2232-9 nouveau du Code du travail).

Cet avenant repose donc sur la volonté de structurer le dialogue social dans la branche conformément à la légis-

lation afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur du portage de presse en poursuivant la dynamique sociale de la branche, déjà représentée par la signature de plusieurs accords depuis la création de la convention collective du portage de presse (prévoyance, temps de travail des porteurs, etc.).

Le dialogue social dans la branche du portage de presse se déroule actuellement dans le cadre de 3 instances paritaires dédiées et déjà existantes, dont le rôle et les modes de fonctionnement sont distincts : une commission paritaire nationale, une commission paritaire de conciliation et une commission paritaire d'interprétation.

Article 1

Création de la Commission Paritaire Permanente De Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Conformément à l'article L. 2232-9, I du Code du travail, les signataires du présent avenant conviennent d'instituer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche du portage de presse.

La CPPNI du portage de presse vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale (se réunissant également sous la forme de commission mixte paritaire) et à la commission paritaire d'interprétation de la branche telles que prévues par la Convention Collective du portage de presse. Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions de la Convention Collective instituant lesdites commissions.

La Commission paritaire de Conciliation demeure et conserve l'objet, les missions et le fonctionnement décrits à l'article 4 de la Convention Collective Nationale du portage de presse.

Article 2

Missions de la CPPNI

La CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du Code du travail :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics,
- Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations,
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche,
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées,
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la CCN du portage de presse dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

Article 3

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

- Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail susvisé, les entreprises de la branche du portage de presse doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, au travail à temps partiel et intermittent, le repos quotidien et hebdomadaire, les jours fériés, les congés payés et autres congés et au compte épargne-temps.
- Et/ou conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, non traitée par la présente convention collective.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'avenant mettant en place la CPPNI.

Pour la branche du portage de presse, l'adresse de la CPPNI est la suivante :

Adresse Postale :

GREPP

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la branche Portage de Presse

Immeuble Le Barjac

1 Boulevard Victor

75015 PARIS

Ou par Mail : grepp75@gmail.com

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 4 **Modalités de fonctionnement de la CPPNI**

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.
Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Article 5 **Conditions d'indemnisation des organisations syndicales participant à la CPPNI**

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'article 2 de la Convention Collective du portage de presse sur les modalités et conditions de participation aux réunions paritaires.

Article 6 **Extension de l'Avenant**

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 **Dispositions Finales**

7.1 **Durée de l'avenant**

Le présent avenant est annexé à la convention collective nationale du portage de presse. Le présent avenant entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

7.2 **Dépôt-Publicité**

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par le titre I de la Convention Collective Nationale du portage de presse et son avenant du 19 décembre 2014 ;

Il sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

7.3 **Dénonciation/révision**

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit Code.

