

Presse d'information spécialisée

IDCC 3230

Convention collective nationale du 27 décembre 2018

[Étendue par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai, applicable à compter de son dépôt, soit le 15 févr. 2019]

Par arrêté du 5 août 2021 (JO, 7 août), la CCN «Presse magazine : éditeurs (employés et cadres)» est rattachée à la CCN «Presse d'information spécialisée»

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CGT FO.

Préambule

La présente convention collective a pour objet de régir les conditions de travail et les rapports entre les entreprises de la presse d'information spécialisée d'une part et les salariés de ces entreprises - employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres - d'autre part.

Les dispositions qui suivent constituent des règles de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession. Elles ont pour but essentiel d'harmoniser les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de presse d'information spécialisée ou professionnelle.

Conformément à la loi, les dispositions de la présente convention collective se substituent de plein droit aux stipulations des conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux salariés entrant dans son champ d'application (IDCC 1871 et 1874 qui sont abrogées), à l'exclusion de celle applicable aux journalistes professionnels IDCC 1480. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs d'entreprise ou d'établissement ou d'usages dans l'entreprise.

Les employeurs s'obligent à répondre au questionnaire adressé par leur organisation professionnelle pour l'établissement du bilan ou rapport annuel de branche.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective nationale est applicable en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à toutes les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'édition de publications, journaux, revues, bulletins, fascicules ou autres écrits périodiques d'information spécialisée ou professionnelle, quels que soient leur tirage, leur périodicité ou l'étendue de leur diffusion, ainsi que l'édition de services de presse en ligne d'information spécialisée ou professionnelle.

Les entreprises visées à l'alinéa précédent font partie de celles relevant des activités répertoriées sous les codes 58.13Z ou 58.14Z de la nomenclature d'activités française (NAF). Elle s'applique au personnel salarié, occupé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à l'exclusion des journalistes professionnels qui relèvent de leur convention collective spécifique. La présente convention se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes :

— Convention collective nationale des employés de la presse d'information spécialisée du 1^{er} juillet 1995 (IDCC 1871).

— Convention collective nationale des cadres, techniciens, agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1^{er} juillet 1995 (IDCC 1874).

Ne relèvent pas la présente convention collective les entreprises qui appliquent les conventions collectives :

— des employés et des cadres des éditeurs de presse magazine IDCC 3225

— des employés des éditeurs de presse magazine IDCC 3202

— des cadres des éditeurs de la presse magazine IDCC 3201

— des employés et des cadres de la presse hebdomadaire régionale IDCC 1281 et 1563.

Durée dénonciation révision

Article 2

La présente convention nationale s'applique pour une durée indéterminée. Elle pourra alors être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de six mois, par lettre recommandée.

La partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision, devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte des points sujets à modification.

Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation ou de demande de révision.

En cas de dénonciation, la présente convention collective nationale restera en vigueur jusqu'à la date d'appli-

cation des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En vue de l'extension de la convention collective et de ses annexes, à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1er, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le Ministère du Travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du Travail.

Adhésion ultérieure

Article 3

Toute organisation syndicale représentative des salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur, de la branche, qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du Code du travail. Les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs qui adhéreront à la présente convention auront dès mêmes droits et obligations que les signataires.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

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

Article 4

Il est constitué une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation compétente sur le champ de la presse d'information spécialisée objet de la présente convention collective. Son secrétariat est situé au siège de l'organisation patronale signataire.

Missions

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1^o Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
2^o Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
3^o Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. En particulier, le rapport envisage l'impact de ces accords sur les conditions de travail des

salariés et sur la concurrence entré les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords doivent être transmis à la commission à l'adresse électronique suivante : accordspressespécialisée@fnps.fr

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour objet de régler les divergences qui pourraient survenir dans une entreprise de la profession sur l'application de la présente convention ou sur l'interprétation d'une clause de celle-ci, de ses avenants ou de ses annexes.

La commission d'interprétation peut demander aux parties contractantes de la présente convention la révision du ou des articles litigieux suivant les modalités définies à l'article 2. La commission est composée paritai-rement.

Fonctionnement

Les modalités de fonctionnement de la commission sont fixées paritairement comme suit.

Les modalités d'indemnisation des membres du collège salarié sont celles fixées à l'article 5 de la présente convention.

La commission de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an et définit un calendrier des négociations défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

En présence du titulaire, le suppléant peut assister aux réunions de la CPPNI mais sans voix délibérative. En cas d'empêchement, les mandats de représentation seront acceptés.

Dans le cadre de sa compétence en matière de négociation de branche, si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés, ou l'organisation patronale signataire, émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation, lesdits thèmes seront mis à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai d'au plus 3 mois.

La saisine pour interprétation de la commission peut se faire :

- soit par l'une des organisations contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception,
- soit par un employeur représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception.
- soit par un salarié représenté par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception.
- soit par une des organisations membre de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission est tenue de se réunir dans un délai de 30 jours à compter de la première présentation de la lettre de saisine recommandée avec accusé de réception.

La commission donne son avis à la majorité des 2/3 de ses membres exprimé dans un relevé de décision, à défaut un compte rendu des interprétations réciproques est établi. L'avis est communiqué le cas échéant à la commission de conciliation prévue par l'article 6 de la présente convention.

Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la Convention collective nationale de la presse spécialisée est composée :

- pour le collège salarié, de deux représentants, un titulaire et un suppléant, membres de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la présente convention ;
- et pour le collège employeur, de représentants en nombre égal à celui du collège salarié.

Indemnisation des délégués salariés

Article 5

Les organisations syndicales représentatives sur le champ de la présente convention peuvent désigner des salariés d'entreprises de la branche pour participer aux négociations et aux réunions des instances paritaires qu'elle prévoit. Cette désignation est notifiée à l'employeur de chaque délégué salarié concerné par lettre recommandée.

Ces délégués salariés bénéficient d'un droit d'absence dans l'entreprise dans la limite de deux délégués par organisation et par réunion. Leur participation à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins une semaine ayant la date prévue de leur absence, sauf convocation d'urgence.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés ou des droits tirés de l'ancienneté. L'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié concerné lorsque le temps qu'il a passé à la réunion a été pris sur le temps de travail.

Les frais de déplacement par tous moyens de locomotion et, le cas échéant, de repas engagés par les sont remboursés par les organisations patronales signataires sur justificatif dans la limite :

- du tarif SNCF 2^{ème} classe ou RATP pour les déplacements ;
- de 6 fois le minimum garanti légal par repas prévu par l'article L. 3231-12 du Code du travail.

Commission de conciliation

Article 6

Afin de résoudre les conflits individuels ou collectifs survenant dans une entreprise, une commission de conciliation peut être réunie d'un commun accord des parties au conflit.

En cas de conflit individuel, la demande de réunion doit être Conjointe à l'employeur et au salarié.

En cas de conflit collectif, la commission peut être saisie à la demande de l'une ou l'autre partie au conflit : l'employeur d'une part, une organisation syndicale signataire, un délégué du personnel de l'entreprise ou au moins trois salariés de l'entreprise d'autre part.

Les compétences conférées à cette Commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des juridictions compétentes.

La commission est paritaire. Elle comporte un nombre égal de représentants désignés par les organisations de salariés signataires de la présente convention, et de représentants désignés par les organisations patronales signataires. La composition de la commission est fixée d'un commun accord des organisations signataires de la présente convention à l'occasion de chaque réunion et compte tenu de l'objet du conflit.

Les modalités de saisine, de fonctionnement et de financement de la commission sont fixées paritairement par voie de règlement intérieur. Le règlement intérieur de la commission sera mis en annexe de la présente convention dès qu'il sera établi. Le règlement intérieur peut être modifié, à la demande de l'une des parties signataires de la présente convention, par la commission d'interprétation selon les modalités prévues à l'article 4 de la présente convention.

Le coût de la conciliation est supporté par l'entreprise demanderesse.

Le montant global de l'indemnisation des conciliateurs est fixé sur la base du taux de vacation horaire des conseillers prud'hommes. Les modalités de répartition de cette indemnisation entre les conciliateurs sont fixées paritairement par la commission à l'occasion de chaque conciliation. Les frais leur sont remboursés sur justificatif dans les limites fixées par l'article 5 de la présente convention.

Exercice du droit syndical

Article 7

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer son action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne l'embauche, les mesures de discipline, la rétribution et les promotions.

Une fois par an, un examen devra être effectué dans les entreprises pour analyser l'évolution de la rémunération des représentants du personnel élus titulaires et/ou des salariés exerçant un mandat syndical, par rapport à révolution des rémunérations de l'entreprise, et notamment au regard de l'évolution des rémunérations de salariés occupant des postes ayant des qualifications similaires. Les comparaisons seront effectuées sur une période de 3 ans au moins et prendront en compte l'évolution des augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable, à défaut de tels salariés, les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles.

En cas d'écart constaté par l'une des parties, il est convenu qu'un entretien doit avoir lieu entre le collaborateur et un représentant de la direction afin d'expliquer les écarts en présence et le cas échéant d'établir un rattrapage. Un compte rendu conjoint est réalisé reflétant les positions ou interprétations réciproques.

Au cours de leurs mandats, les représentants du personnel devront avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations. Ces représentants du personnel devront maintenir et/ou acquérir un niveau de technicité et de professionnalisation équivalent aux autres salariés.

Un entretien de fin de mandat sera obligatoirement organisé avec l'employeur à la demande du salarié afin d'aborder les compétences acquises au cours du mandat et leurs éventuelles valorisations. Lors de cet entretien, le représentant ou élu du personnel pourra se faire accompagner par un salarié de l'entreprise.

À l'issue de leurs activités syndicales, ces représentants syndicaux, élus ou mandatés, pourront demander à bénéficier d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation à leur poste de travail.

L'employeur informe chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins deux ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical, accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe, à défaut sur le panneau syndical.

L'utilisation par les organisations Syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1^o Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2^o Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3^o Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Modalité de prise en compte dans l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

Article 8

Si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation, lesdits thèmes seront mis à l'ordre du jour d'une réunion de négociation dans un délai d'au plus 3 mois.

Il est rappelé que les négociations collectives dans les entreprises ou les établissements doivent respecter le principe de loyauté. Aussi, il peut s'avérer opportun de conclure en amont un accord de méthode.

En l'absence d'accord de méthode, l'employeur devra donner toutes informations utiles, en se référant notamment à la Base de données économiques et sociales (BDES) lorsqu'elle existe et préciser un calendrier de négociation.

Éventuellement, en fonction de l'importance de la négociation, l'employeur pourra prévoir les modalités de recours à un expert, ainsi qu'un volume de crédit d'heures pour les représentants salariés.

Après la conclusion d'un accord collectif, la partie la plus diligente doit *notifier le texte de l'accord à tous les syndicats représentatifs membres de la CPPNI* (*Termes exclus de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai*), le déposer auprès de la DIRECCTE et le remettre au greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de la conclusion.

Les accords collectifs doivent, par ailleurs, être rendus publics et versés dans une base de données nationale, étant précisé que les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit être publiée.

(*Al. exclu de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai*) *Une des organisations signataires peut demander que l'accord soit publié dans une version anonyme, dans des conditions fixées par voie réglementaire.*

Une des organisations signataires peut demander que l'accord soit publié dans une version anonyme, dans des conditions fixées par voie réglementaire.

Représentation des salariés et règles de conclusion des accords collectifs

Article 9

Les dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise et au comité social et économique sont régies par le code du travail.

Article 9-1

Négociation des accords collectifs de travail

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les garanties définies par la présente convention dans les matières visées par ledit article du code du travail prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la présente convention.

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, les garanties définies dans les matières du droit syndical (article 7 de cette convention) et de l'insertion professionnelle et du maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi (article 12-1 de cette convention), prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention.

Article 9-2

Conditions de validité des accords d'entreprise

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit pour être valable remplir les conditions énoncées par la législation en vigueur au moment de sa conclusion, actuellement codifiée à l'article L. 2232-12 du code du travail.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de

50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participant à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Article 9-3

Négociation en l'absence de délégués syndicaux

Modalités de négociation dans les entreprises de moins de 11 salariés. Le projet d'accord élaboré par l'employeur est soumis à la consultation du personnel à l'issue d'un délai de 15 jours courant à compter de la communication du dit projet à chaque salarié. Il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Modalités de négociation dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans comité social et économique. Le projet d'accord élaboré par l'employeur est soumis à la consultation du personnel à l'issue d'un délai de 15 jours courant à compter de la communication du dit projet à chaque salarié. Il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Modalités de négociation dans les entreprises de 11 à 49 salariés avec comité social et économique (CSE). L'accord d'entreprise est négocié soit :

- avec les élus du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. L'accord doit être approuvé à la majorité des suffrages.
- Avec un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative. Si le ou les salariés mandatés ne sont pas membres du CSE, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Modalité de négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'accord d'entreprise est négocié soit :

- avec les élus du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés,

— avec les élus du CSE non mandatés représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections. L'accord ne peut alors porter que sur les mesures dont la mise en œuvre nécessite un accord collectif,

— un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, lorsqu'aucun élu n'a souhaité négocier ou en l'absence d'élu. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Recrutement du personnel

Article 10

Le recrutement des salariés s'effectue conformément aux dispositions de la législation en vigueur sur le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi.

Tout salarié fait l'objet d'une visite médicale d'information et de prévention au plus tard dans les trois mois qui suivent son embauche. Toutefois, conformément à l'article R. 4624-15 du Code du travail, est dispensé de cette visite le salarié qui a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans, ou dans les trois ans précédent son embauche s'agissant du salarié visé par l'article R. 4624-17 (dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit) si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1^o Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

2^o Le professionnel de santé du travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou nu dernier avis d'aptitude ;

3^o Aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'inaptitude n'ont été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des trois dernières années par le médecin du travail.

L'engagement de chaque salarié est confirmé par un écrit lui précisant :

- L'emploi occupé par le salarié
- Le lieu de travail du salarié
- Le groupe de qualification de l'emploi occupé dans la classification de la présente convention collective
- La date et le début de contrat
- La durée de la période d'essai prévue et son renouvellement éventuel
- Le montant du salaire de base et des éventuels autres éléments constitutifs de la rémunération
- L'intitulé de la convention collective

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs s'engagent à étudier la candidature du personnel de l'entreprise apte à l'emploi.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la convention collective applicable. Il en informe les salariés par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, ainsi que par une mention dans le contrat de travail. L'employeur doit communiquer à tous les représentants du personnel un exemplaire à jour de la convention collective.

En cas de recours à un contrat à durée déterminée, le caractère temporaire de l'engagement devra toujours être précisé par écrit au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche, quant à sa nature et à sa durée.

Égalité professionnelle

Article 11

Les signataires de la présente convention rappellent l'égalité professionnelle entre les salariés, quel que soit leur sexe, définie aux articles L. 1142-1 et suivants du Code du travail, et notamment :

- L'interdiction de mentionner ou de faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- L'interdiction de refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- L'interdiction de prendre en considération du sexe où de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.
- Les employeurs s'engagent sur l'objectif d'équilibrer les proportions de femmes et d'hommes à tous les niveaux d'emploi et des métiers exercés.
- À qualification, fonction, compétence et expérience similaires, l'égalité salariale dans les entreprises doit être respectée dans les entreprises. La réduction des écarts de salaire, à poste égal, est une priorité. L'évolution professionnelle est un axe primordial dans l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.
- Les signataires de la présente convention rappellent que les différentes négociations obligatoires, dans la branche et dans les entreprises, sont l'occasion de porter également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Non discrimination

Article 12

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination à l'embauche bu à son évolution professionnelle en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs de

son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article 12-1

Les parties rappellent, entre autres, que la prise en compte des salariés en situation de handicap participe à l'objectif d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au travail. Tout employeur occupant au moins vingt salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants.

Les entreprises doivent prendre, dans le cadre de leurs besoins de recrutement, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder à un emploi.

Les entreprises doivent faire en sorte que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que besoin, les aménagements à apporter y compris sur le poste de travail.

Les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier, tous les trois ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les éléments constatés figureront systématiquement dans le rapport annuel de branche.

Les critères de discrimination prohibés et les comportements discriminatoires sont appréhendés par le code du travail aux articles L. 1132-1 et suivants.

Prévention contre le harcèlement sexuel, moral, le comportement sexiste

Article 12-2

Toutes les parties s'accordent pour considérer que la lutte contre le harcèlement moral et sexuel est une priorité.

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés :

— soit qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;

— soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (article L. 1153-1 du Code du travail).

Les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés et managers à lutter contre le harcèlement sexuel et moral.

D'une manière plus générale, il est rappelé que tout comportement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, doit être prohibé.

Période d'essai

Article 13

Tout engagement comporte une période d'essai de deux mois pour un employé, trois mois pour un technicien ou assimilé cadre, quatre mois pour un cadre.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour la durée suivante :

— 1 mois pour les employés, techniciens ou assimilé cadre,

— 2 mois pour les cadres

Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer, par écrit, le salarié de son intention de renouveler la période d'essai trois jours au moins avant l'issue de celle-ci.

Pendant la période d'essai, y compris sa prolongation, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans indemnités en respectant un délai de prévenance légal qui, au jour de la conclusion de la présente convention collective, est de :

Si la rupture est du fait de l'employeur :

— 24 h en déçà de huit jours de présence,

— 48 h entre huit jours et un mois de présence,

— deux semaines après un mois de présence,

— un mois après trois mois de présence.

Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai. Si la rupture est du fait du salarié :

— 24 h en déçà de huit jours de présence,

— 48 h à compter de huit jours de présence.
En cas de non-respect du délai de prévenance, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié. Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité compensatrice de congés payés comprise).

Durée totale du contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Article 14

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé au maximum trois fois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-8 du Code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne saurait excéder 24 mois renouvellement compris.

Ces limitations de durée ne s'appliquent pas au CDD dont le recours est motivé par le remplacement d'un salarié absent.

Le recours à deux contrats à durée déterminée successifs, hors renouvellement, ayant le même objet est subordonné au respect d'un délai de carence de :

— 1/6 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est supérieure à 15 mois,

— 1/5 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est comprise entre 12 mois et inférieure à 15 mois,

— 1/4 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 12 mois.

Le recours à deux contrats à durée déterminée successifs n'ayant pas le même objet n'est subordonné à aucun délai de carence.

L'indemnité de précarité de fin de contrat à durée déterminée est fixée à 10 % de la rémunération perçue pendant l'exécution du contrat.

Salaires et treizième mois

Article 15

Les salaires fixés par avenant à la présente convention correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise. Ils tiennent compte de l'ensemble des éléments du salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité. La définition des niveaux de qualification figure en annexe de la présente convention.

Les salariés perçoivent au mois de décembre un supplément de traitement dit treizième mois, égal au 1/12 des appointements de l'année civile considérée. À cet effet, seuls sont à prendre en considération les éléments

stables et permanents de la rémunération. Ce treizième mois ne peut être inférieur au salaire minimum garanti conventionnel du salarié au prorata de son temps de travail.

Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, ainsi qu'en cas de contrat à durée déterminée, le treizième mois sera versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Il en est de même pour les salariés entrés en cours d'année.

Le treizième mois ne sera pas dû pour la période d'essai, si cette dernière n'a pas été concluante, à moins que l'employeur ait pris l'initiative de la rupture pendant la période d'essai renouvelée.

Pour les périodes d'absence dues à la maladie, à la maternité ou aux accidents du travail, le treizième mois est réglé au prorata des droits de l'intéressé aux compléments de salaire prévus à l'article 29 ci-dessous (1/12^e par mois payé à 100 %, 1/16^e par mois payé à 75 %, 10/192^e par mois payé à 62,5 %).

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et qui n'accordaient pas de treizième mois antérieurement à leur adhésion à une organisation professionnelle signataire, ou de l'extension de la convention, disposent d'un délai de trois ans à compter de leur entrée pour mettre en œuvre à raison d'un tiers par année au moins, pour l'application de ce treizième mois au profit de leurs employés, TAM, cadres et assimilés.

Variation de salaires

Article 16

La négociation annuelle de branche prévue par la législation en vigueur et relative aux salaires mensuels minimaux garantis, prévus à l'article 15, s'ouvrira au cours du premier trimestre de chaque année civile.

Cette négociation est l'occasion pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1 — L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;

2 — L'évolution du coût de la vie pour les salariés

3 — Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;

4 — L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Lorsque le salaire minimum garanti conventionnel est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les parties signataires ou ayant adhéré à la présente convention se réunissent pour négocier sur les salaires mensuels minimaux garantis.

Les salaires mensuels minimaux garantis peuvent par ailleurs faire l'objet de renégociation dans le cadre de réunions paritaires, notamment à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de la présente convention.

Travail des jeunes

Article 17

Les salariés âgés de 16 à moins de 18 ans ne peuvent être occupés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine, sous réserve des dérogations prévues par le Code du travail. Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs

La durée du travail des intéressés ne pourra être en aucun cas supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes salariés dans l'établissement.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes salariés soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Durée du travail et heures supplémentaires

Article 18

La durée hebdomadaire normale de travail est de trente-cinq heures.

Les employeurs s'efforceront de ne pas fixer l'horaire habituel de travail au-delà de cette durée et de ne recourir aux heures supplémentaires qu'en cas de nécessité ou de situation imprévue.

Les entreprises peuvent toutefois adapter la durée individuelle ou collective du travail dans le respect des dispositions du Code du travail.

Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée normale de la semaine de 35 heures, le salarié touchera, pour les heures supplémentaires ainsi effectuées, un salaire qui sera majoré de :

- 25 % du salaire horaire normal pour la période allant de la 36^e à la 43^e heure inclusive ;
- 50 % du salaire horaire normal à compter de la 44^e heure.

Toutefois, dans les conditions prévues par la législation du travail (art. L. 3121-28), il est possible de remplacer tout ou partie du payement des heures supplémentaires par un congé compensateur de durée équivalente à savoir :

- 1 heure 15 minutes pour chacune des huit premières heures supplémentaires,

— 1 heure 30 minutes pour chacune des heures suivantes.

Le congé compensateur obligatoire est pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, passé un délai de 4 mois, l'employeur lui imposera la prise du congé dans les 2 mois qui suivent.

En cas de rupture du contrat de travail avant la prise complète de ce congé compensateur, il est alloué au salarié une indemnité équivalente au solde d'heures restant dû.

Temps partiel

Article 19

Est salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17,5 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 75,83 heures.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficia d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au 2^{ème} alinéa peut être fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. La demande du salarié doit être écrite et motivée.

Une durée du travail inférieure à celle prévue au 2^{ème} alinéa compatible avec ses études est fixée de droit, à sa demande au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Les dispositions relatives aux heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel, et aux taux de majoration de ces heures complémentaires sont définies par le Code du Travail.

Droit à la déconnexion

Article 20

Dans le cadre des modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les parties réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques dans les entreprises de la branche en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congés ainsi que

de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

L'enjeu est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail. Les parties rappellent leur attachement au respect de la vie privée et au droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion est la possibilité pour le salarié de ne pas être connecté en permanence aux outils numériques (e-mail, Internet, Skype, smartphone, etc.) et plus particulièrement pendant ses repos et congés.

Il appartient à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect de cette obligation de déconnexion. L'employeur doit avoir pris :

— En amont, toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 (actions de prévention, d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens : adaptés) et L. 4121-2 (principes généraux de prévention) du Codé du travail. Les managers seront sensibilisés sur la limitation nécessaire des messages adressés à leurs collaborateurs pendant les périodes de repos et de congés.

— Dès qu'il a connaissance du non-respect du droit à la déconnexion il devra prendre les mesures immédiates propres à le faire cesser.

La non réponse à un message adressé pendant les périodes de repos et de congés ne saurait être considérée comme fautive.

En cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des plages horaires de repos ou de congés ou pouvant avoir des impacts sur la santé ou la vie personnelle et familiale du salarié, l'employeur reçoit ce salarié concerné et son supérieur hiérarchique direct afin d'échanger sur cette utilisation, les sensibiliser à un usage raisonnable des outils numériques et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion.

De plus, conformément aux dispositions du code du travail en son article L. 2312-27 dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le Comité Social Économique se voit présenter par l'employeur un rapport annuel sur la situation générale de la santé ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le bilan sur le droit à la déconnexion sera présenté dans ce même rapport. À défaut de CSE un groupe de travail dédié sera constitué.

Forfait annuel jours

Article 21 Personnel concerné

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait jours, dans la limite de 217 jours par an, la journée de solidarité étant prise en charge par l'employeur :

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des

fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Les dispositions permettant la mise en place du forfait jours figurent en annexe de la présente convention collective dont elle fait partie intégrante

Télétravail

Article 22

Le télétravail est mis en place :

- soit dans le cadre d'un accord collectif,
- soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du comité social économique, s'il existe).
- à défaut d'accord collectif ou de charte, si le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur précise :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail,
- le mode d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail,
- le mode de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail,
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail,
- le cas échéant, les moyens mis à la disposition du salarié pour l'accomplissement de ses fonctions.

Si l'employeur refuse le recours au télétravail à un salarié qui y est éligible au titre des dispositions de l'accord collectif ou de la charte, il doit motiver sa réponse

L'employeur est tenu d'informer le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

De plus, il organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Le télétravailleur bénéficie donc des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés et notamment l'accès à la formation, respect de la vie privée, santé et sécurité au travail, accès aux activités sociales de l'entreprise, aux informations syndicales, aux avantages sociaux. Si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurants, les salariés en télétravail en bénéficient dans les mêmes conditions.

Il est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles, dans ces conditions son employeur est tenu et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.

Astreintes

Article 23

Les entreprises qui demandent à certains salariés, sans que ceux-ci soient sur leur lieu de travail et sans qu'ils soient à la disposition immédiate de l'employeur, d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail, doivent mettre en œuvre un régime d'astreinte. La simple mention d'astreinte dans le contrat de travail n'est pas suffisante pour s'imposer au salarié.

En l'absence d'accord d'entreprise relatif aux astreintes, les entreprises doivent se conformer aux dispositions qui suivent.

À défaut de convention ou d'accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Il doit dans ce cadre prévoir le mode d'organisation des astreintes et leur compensation, sous forme de rémunération ou de temps de repos, et les modalités d'information des salariés concernés.

Il est rappelé que la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés quinze jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins un jour franc à l'avance.

Pendant une durée d'un an, l'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante.

Les entreprises doivent faire appel, pour la mise en place des astreintes, dans la mesure du possible, à des salariés volontaires.

Le salarié en astreinte doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Durant l'astreinte, il n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité, mais doit pouvoir être joint par son employeur.

En tout état de cause, les astreintes ne peuvent se dérouler pendant les périodes de congés ou de formation.

La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif, en conséquence elle est prise en compte dans la durée minimale de repos quotidien et de repos hebdomadaire, à l'exception des périodes d'intervention éventuelles qui sont décomptées comme du temps de travail effectif.

À ce titre, les heures d'intervention ouvrent droit, le cas échéant, aux majorations prévues par la présente

convention collective, au titre du travail effectué de nuit, le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Service de nuit

Article 24

L'activité d'éditeur de presse est de nature à rendre nécessaire le recours au travail de nuit en raison des impératifs liés à l'actualité et aux contraintes de bouclage.

Constituent un travail de nuit les heures de travail effectuées entre 21 heures et 7 heures du matin. Toutes ces heures sont majorées de 15 % ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent si le salarié le souhaite, et que l'employeur ne s'y oppose pas.

Le salarié peut refuser le travail de nuit s'il est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses (garde d'enfants, prise en charge d'une personne dépendante...), ou des raisons de santé. Dans ce cas, son refus ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire, ni constituer un frein à son évolution professionnelle.

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

1^o il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes ;

2^o ou s'il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit (période d'au moins neuf heures consécutives, ou sept heures activités de production rédactionnelle et industrielle de presse comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures).

3^o Le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à 240 heures sur une période de référence de douze mois consécutifs.

Dans ce cas, un accord d'entreprise relatif au travail de nuit devra préciser :

1^o Les justifications du recours au travail de nuit liées à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;

2^o La définition de la période de travail de nuit, dans le cadre défini ci-dessus ;

3^o Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;

4^o Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;

5^o Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;

6^o Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;

Langue étrangère

Article 25

Si le poste du salarié justifie l'utilisation récurrente d'une ou plusieurs langues étrangères de niveau professionnel, le salaire minimum garanti visé à l'article 16 est majoré de 10 %.

Travail effectué le jour de repos hebdomadaire

Article 26

Pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire, le salarié aura droit au paiement ou à la récupération de cette journée, en heures supplémentaires dans les conditions prévues à l'article 18.

Un jour de repos compensateur lui sera accordé de telle sorte qu'il bénéficie au cours de chaque période de sept jours d'au moins 35 heures consécutives de repos.

Les jours de repos compensateurs ne viennent pas en déduction des congés légaux.

Travail effectué un jour férié

Article 27

Les jours fériés légaux sont chômés, mais en cas de travail un jour férié, il sera accordé au salarié, soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal au 1/26^e des appointements mensuels. Ce complément est fixé à 1/22^e des appointements mensuels lorsque la durée habituelle du travail est répartie sur cinq jours de la semaine.

Remplacement d'un salarié absent

Article 28

Un salarié ne peut, sans juste motif, refuser de remplacer temporairement un autre salarié absent ou chargé d'autres fonctions sous réserve qu'il remplisse les compétences nécessaires.

Lorsqu'un salarié est appelé à effectuer le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un autre salarié de qualification supérieure, sa rémunération pendant ce remplacement ne peut être inférieure au salaire minimum garanti correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Lorsque ce remplacement excède une durée continue d'un mois (remplacement de congés payés exclu), le salarié perçoit une prime exceptionnelle dont le montant ne peut être inférieur à la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et le salaire minimum garanti correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Cette prime est ajustée au prorata du temps de remplacement.

Congés payés

Article 29

Un congé annuel est accordé à tout le personnel. Ce congé est fixé comme suit :

- a) Dès le premier jour de présence effective : 2,5 jours ouvrables par mois de présence soit 2,08 jours ouvrés ;
- b) Pour une période de référence complète (1^{er} juin-31 mai) :

Lorsque la durée du travail est répartie sur cinq jours de la semaine, la durée du congé est de 27 jours ouvrés (5 semaines et deux jours) dont 22 jours ouvrés (4 semaines et deux jours) pris en principe en une seule fois pendant la période légale des congés payés (congé principal) et 5 jours ouvrés (une semaine) pris en principe en une seule fois au titre de la cinquième «semaine».

Par jour «ouvré», on entend tout jour habituellement travaillé dans l'entreprise ou le service, compte tenu de la répartition de l'horaire hebdomadaire de travail sur la semaine, à l'exception des jours fériés.

Dans les autres cas, la durée du congé est de cinq semaines et deux jours (soit 32 jours ouvrables) dont quatre semaines et deux jours (26 jours ouvrables) au titre du congé principal et une semaine (soit 6 jours ouvrables) au titre de la «cinquième semaine».

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après consultation des représentants élus du personnel. Il fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise un mois au moins avant la date de départ en congé.

La détermination des dates de congés accordées doit prendre en compte le droit pour les conjoints travaillant dans la même entreprise de prendre leurs congés simultanément. Elle doit également prendre en considération les situations de famille, l'ancienneté du salarié et viser à satisfaire le plus grand nombre de salariés sans discrimination.

Aucune modification des dates de congé ne peut être imposée par l'employeur dans le délai d'un mois avant la date de départ en congé du salarié, sauf accord exprès de ce dernier.

Le fractionnement des congés est possible dans le respect des dispositions du Code du travail ; sauf accord d'entreprise contraire, il ne donne lieu à des jours de congés supplémentaires que si l'employeur en est à l'initiative.

Congés pour événements familiaux

Article 30

Les salariés bénéficient, sur justification, à l'occasion de certains événements d'une autorisation d'absence exceptionnelle dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrés
- Pacs l'intéressé : 5 jours ouvrés
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrés

- mariage d'un frère, d'une sœur ou d'un ascendant : le jour du mariage
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ouvrés
- décès d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un gendre ou d'une belle-fille : 3 jours ouvrés
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit enfant : 3 jours ouvrés
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés
- déménagement : 2 jours ouvrés
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés.

Sauf accord de l'employeur et du salarié, ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris en une seule fois au moment des événements en cause et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux.

Après trois mois de présence dans l'entreprise, ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et seront assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et de l'ancienneté.

Maladie

Article 31

Les absences pour maladie doivent être constatées par certificat médical. Le salarié absent pour maladie en informe par tous moyens son employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 48 heures.

Après un an de présence dans l'entreprise, les périodes d'absence pour maladie, indemnisées par la Sécurité sociale et constatées par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, donnent lieu après le délai de carence de la Sécurité sociale :

- au maintien à 100 % de la rémunération nette habituelle du salarié pendant les trois premiers mois (91 jours calendaires) ;
- à 75 % de la rémunération brute habituelle du quatrième au sixième mois inclus ;
- à 62,5 % de la rémunération brute habituelle retenue dans la limite du plafond de la Sécurité sociale du septième au neuvième mois inclus.

Lorsque les salariés ont acquis trois ans d'ancienneté, et pour le premier arrêt sur douze mois consécutifs, l'employeur prend en charge le délai de carence dans la limite de trois jours.

Il est précisé que l'employeur ne devra verser que les sommes nécessaires pour compléter ce que verse la Sécurité sociale et, le cas échéant, un régime de prévoyance jusqu'à concurrence de ce qu'aurait perçu, net de toute charge, le salarié malade ou accidenté s'il avait travaillé à temps plein ou à temps partiel, non compris primes et gratifications.

Pour la détermination du pourcentage du maintien de salaire, seront cumulés les jours ayant déjà donné lieu à maintien de salaire au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt concerné.

L'ensemble des périodes de maladie indemnisées visées au deuxième alinéa ci-dessus est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté. Les périodes indemnisées à 100 % sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination des congés payés du salarié. Les absences pour maladie ne constituent pas de plein droit une cause de rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences entraîneraient la nécessité de remplacer l'intéressé, celui-ci pourrait être congédié en respectant la procédure prévue par le Code du travail, l'intéressé percevant alors l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise au jour du congédiement. Le salarié ainsi licencié bénéficiera d'une priorité d'engagement.

Article 31 bis

Absence liée à la maladie de l'enfant du salarié

Le salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assumé la charge, peut bénéficier d'une autorisation d'absence de :

- 3 jours par an,
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins d'un an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

Pour faire la demande d'absence, il suffit d'adresser à l'employeur le certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

Lorsque les salariés ont acquis trois ans d'ancienneté, ces absences donnent lieu à maintien de salaire, dans la limite de trois jours sur douze mois consécutifs, quel que soit le nombre d'enfants.

Lorsque l'enfant, âgé de moins de 20 ans, à charge du salarié est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, il peut bénéficier du congé de présence parentale prévu par les articles L. 1225-61 à L. 1225-65-2 du Code du travail. Dans ce cas les appointements seront payés dans les mêmes conditions que si le salarié était malade lui-même.

Accidents du travail

Article 32

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle liée à l'emploi occupé dans l'entreprise, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Le salarié en informe son employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, afin de lui permettre de réaliser la déclaration auprès des services de la Sécurité sociale.

Pendant l'arrêt du travail, le maintien total ou partiel de la rémunération prévue à l'article 30 s'applique après six mois d'ancienneté et la période de suspension est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et, dans les limites prévues à l'article 30, pour le calcul de ses droits à congés. Ces durées d'indemnisation au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne sont pas imputables sur les droits à indemnisation en cas de maladie.

Pendant la période de suspension du contrat, il est interdit de licencier le salarié sous réserve des cas prévus par le Code du travail.

Inaptitude

Article 33

Si un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, il doit, après avis du Comité social et économique et consultation du médecin du travail se voir proposer un emploi approprié à ses aptitudes et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement de temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Cette procédure doit être suivie en cas d'accident du travail, ou de maladie que celle-ci soit professionnelle ou non professionnelle.

En cas d'impossibilité de reclassement, dans l'entreprise ou dans le groupe d'appartenance, tel que défini par le Code du Travail, ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement peut être prononcé. Le salarié perçoit alors les indemnités de licenciement prévues à l'article 36, ou le double de l'indemnité prévue par l'article R. 1234-2 du Code du travail si elle est plus favorable.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement. Lorsque l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie professionnelle une indemnité compensatrice de préavis est versée au salarié licencié. À l'inverse, si la maladie ou l'accident ne sont pas d'origine professionnelle l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Le médecin du travail peut, dans une mention expresse sur l'avis d'inaptitude indiquer que «tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi». Dans cette hypothèse, l'employeur peut licencier le salarié sans avoir à rechercher un poste de reclassement.

Maternité, paternité, adoption et congé parental

Article 34

Dès le début du sixième mois de grossesse et jusqu'au terme de cette dernière, la durée hebdomadaire de travail des salariées travaillant à temps plein est réduite d'une heure par jour sans perte de rémunération.

Les salariées percevront pendant l'arrêt légal de maternité - survenant après six mois de présence dans l'entreprise - une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la Sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse constaté par certificat médical et pendant les dix semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité, sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité. En tout état de cause, aucun licenciement ne peut être notifié ni prendre effet pendant le congé de maternité.

Les salariés d'au moins trois ans d'ancienneté percevront pendant le congé de paternité, dans la limite de 11 jours une rémunération nette égale à 75 % de la rémunération nette habituelle, déduction faite des indemnités journalières de Sécurité sociale et le cas échéant des régimes de prévoyance.

Les périodes de congé maternité, paternité, adoption ou parental ne pénalisent pas les salariés en matière d'évolution professionnelle et salariale.

Afin que le salarié en congé maternité, paternité, adoption ou parental ne soit pas tenu à l'écart de l'entreprise, l'employeur s'engage à tenir informé, de la même manière que les autres salariés de l'entreprise, des informations générales relatives à la vie de l'entreprise.

À l'issue du congé maternité et de la reprise du travail, les salariées allaitant leurs enfants pourront pendant une durée d'un an faire la demande pour disposer à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, paternité, adoption ou parental a droit à un entretien professionnel permettant d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Parentalité

Article 35

Les salariés sont soumis aux conditions légales en vigueur pour l'attribution d'un congé parental total ou à temps partiel. À l'issue de ce congé, le salarié sera réintégré à son précédent poste de travail ou à un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Formation continue

Article 36

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de salariés, notamment dans le contexte de révolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multi-supports.

Elles considèrent 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.

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail. L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1^o de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes d'une part et des salariés, employés et cadres d'autre part.

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation triennale de branche qui en précise les objectifs et les moyens, lesquels feront, l'objet d'un accord de branche. À cette fin la première réunion de négociation aura lieu au plus tard dans les dix-huit mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Prévoyance

Article 37

Les salariés de la presse-d'information spécialisée bénéficient d'un régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO ainsi que d'un régime de prévoyance dont les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail.

Le sujet de la prévoyance des salariés couverts par la présente convention collective fera l'objet d'une négociation spécifique au plus tard dans les dix-huit mois

qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Épargne salariale

Article 38

Les signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir une négociation au niveau de la branche qui aura pour finalité de permettre aux employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective et dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale de pouvoir mettre en place directement un régime de participation et/ou d'intérêsement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

Cette négociation s'ouvrira au plus tard dans les dix-huit mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Entretiens professionnels

Article 39

Tous les deux ans, à l'initiative de son employeur, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel sont abordés les points suivants :

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées, son compte personnel est abondé dans les conditions prévues par la loi, soit à la conclusion de la présente convention collective cent heures de formation supplémentaires ou cent trente heures pour un salarié à temps partiel.

Préavis de rupture

Article 40

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit, lors de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à un préavis d'un mois.

Toutefois, à compter de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur le salarié a droit à un préavis de deux mois s'il est employé, trois mois s'il est technicien, ou cadre.

La durée du préavis prévue aux deux alinéas précédents s'applique également en cas de démission.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du préavis, fixée par le contrat ainsi rompu, ou à la période du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi, ne sera pas astreint au versement de cette indemnité.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés en préavis seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant deux heures pour leur permettre de retrouver du travail. En cas de travail à temps partiel ces heures de recherche d'emploi rémunérées sont proratisées. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Tout ou partie de ces heures pourront être groupées avec l'accord de l'employeur.

Licenciement

Article 41

L'indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse pour motif non disciplinaire ou pour motif économique est fixée à :

- 1 mois après une année de présence ;
- 1/2 mois par année pleine à compter de la deuxième année de présence.

En cas d'année incomplète après la première, l'indemnité est ajustée prorata temporis.

L'indemnité de licenciement ainsi calculée est plafonnée à 12 mois de salaire. Le plafond est porté à 13 mois à compter de 25 ans d'ancienneté et à 14 mois pour les salariés qui ont atteint 35 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédent la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;

• soit le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué (Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12^e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence).

Dans les deux cas sont exclues de l'assiette de calcul les primes exceptionnelles.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle il a travaillé à temps plein et à temps partiel.

En cas de licenciement disciplinaire du salarié, les modalités et, le cas échéant, l'indemnisation du licenciement sont celles prévues, selon le degré de gravité, par le Code du travail.

En cas de litige sur la qualification, les modalités ou l'indemnisation de toute rupture d'un contrat de travail, les parties ont la faculté, notamment lors de l'entretien préalable, de convenir de s'adresser, dans les conditions prévues à l'article 6, à la commission paritaire de conciliation aux fins d'aboutir à une solution amiable du litige.

Départ et mise à la retraite

Article 42

Lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du Code de la Sécurité sociale et remplit les conditions d'ouverture des droits à cette pension, la rupture, soit du fait de l'employeur, soit du fait du salarié, ne peut en aucun cas être considérée comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 41.

La mise à la retraite du salarié avant ses 70 ans n'est possible qu'avec son accord.

L'indemnité de fin de carrière est alors fixée à :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence.

Cette indemnité est calculée sur la même base que celle prévue à l'article 40.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En cas de départ volontaire du salarié, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a demandé la liquidation de sa retraite. En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, devra

respecter le préavis prévu à l'article 40 de la présente convention.

(Al. exclu de l'extension par arr. 20 mai 2020, JO 29 mai) À la demande de l'employeur, tout salarié est tenu de lui indiquer sa situation au regard des régimes de retraite. À défaut, il ne peut en cas de licenciement bénéficier des indemnités conventionnelles fixées à l'article 41 de la présente convention.

À la demande de l'employeur, tout salarié est tenu de lui indiquer sa situation au regard des régimes de retraite. À défaut, il ne peut en cas de licenciement

bénéficier des indemnités conventionnelles fixées à l'article 41 de la présente convention.

Entrée en vigueur

Article 43

La présente convention collective entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

ANNEXE

Forfait annuel jours

L'organisation du temps de travail sous forme de forfait jours ne saurait en aucun cas conduire à une amplitude du temps de travail de nature à mettre en cause la vie privée ou la santé du salarié concerné.

1

Conventions individuelles de forfait annuel en jours

Une convention individuelle de forfait en jours est conclue avec les collaborateurs visés à l'article 21 de la convention collective.

Le nombre de jours ne peut dépasser 217 jours par an, la journée de solidarité étant prise en charge par l'employeur. Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

La convention doit mentionner le nombre de jours compris dans le forfait, la période de référence du forfait et la rémunération forfaitaire à verser.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait-jours n'est pas constitutif d'une faute.

2

Période de référence et modalités du forfait jours

La comptabilisation du temps de travail du personnel se fait en jours sur une période de référence annuelle du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Dans le cadre du plafond de 217 jours travaillés par an, les collaborateurs concernés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours fériés chômés et des repos hebdomadaires. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les absences rémunérées ou indemnisées (maladies, congés...) ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération par l'employeur.

Le positionnement des jours de repos prend la forme de journée(s) ou demi-journée(s), au choix du personnel, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend et de la procédure de congés payés applicable. Ils doivent être impérativement soldés avant le 31 décembre de l'année concernée.

3

Arrivée et départ en cours d'année

En cas d'année incomplète (entrée ou départ en cours d'année), le nombre de jours travaillés est calculé en fonction de la durée restante à travailler ou travaillée.

Les collaborateurs autonomes bénéficient par ailleurs du lissage de leur rémunération. La rémunération men-

suelle de base sera équivalente au douzième de la rémunération annuelle contractuelle de base correspondant au forfait.

4

Forfait en jours réduit

Il est permis de définir, dans le cadre d'un forfait réduit, un nombre de jours travaillés en deçà de 217 jours annuels travaillés. Le personnel est rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, la charge de travail doit être adaptée à la réduction convenue et la fiche de poste revue au préalable.

5

Dépassemement de forfait

Les collaborateurs visés au présent accord pourront s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer (exceptionnellement ou ponctuellement, au cours d'une année donnée) à tout ou partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de journées de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser 17 jours par an.

En aucun cas, ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 225 jours.

Les collaborateurs devront formuler leur demande par écrit.

La Direction pourra s'opposer à ce rachat.

Les collaborateurs pourront revenir sur leur demande à condition de prévenir leur employeur dans un délai de cinq jours ouvrés.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à 115 % du salaire journalier. Elle sera versée au plus tard avec la paye du mois de janvier de l'année suivante.

6

Organisation de l'activité

Le salarié en forfait-jours gère librement son temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise, des partenaires concourant à l'activité, ainsi que les besoins des clients.

Aux termes de l'article L. 3121-62 du Code du travail, le salarié en forfait-jours n'est pas soumis :

— à la durée légale hebdomadaire prévu à l'article L. 3121-27 du Code du travail, soit 35 heures par semaine ;

— à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-18 du Code du travail, soit 10 heures par jour ;

— aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues à l'article L. 3121-20 et 22 du Code du travail, soient 48 heures pour une semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Le salarié en forfait-jours doit respecter les temps de repos obligatoires :

- le repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (C. trav., art. L. 3131-1) ;
- le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien, soit 35 heures au total (C. trav., art. L. 3132-2).

Étant autonome dans l'organisation de son emploi du temps, le salarié en forfait-jours n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Son temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Néanmoins, l'intéressé doit veiller à respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

7

Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, la Société assure le suivi régulier de l'organisation du travail des intéressés, de leur charge de travail et de l'amplitude de leurs journées de travail

— Document de suivi du forfait

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait-jours remplaçant le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées, en :

- repos hebdomadaire ;
- congés payés ;
- congés conventionnels éventuels (congés supplémentaires, congés d'ancienneté) ;
- jours fériés chômés ;
- jour de repos lié au forfait.

Ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail, raisonnables, et une bonne répartition dans le temps du travail du salarié.

Il réservera un emplacement dédié aux observations éventuelles du salarié.

Ce document de suivi, établi mensuellement et validé par l'employeur, lui permet d'effectuer une consolidation pour contrôler la durée du travail, mesurer et répartir la charge de travail, vérifier l'amplitude de travail du salarié et le cas échéant de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Ce document pourra être établi par voie numérique.

— Entretien périodique

Le personnel tient informé son employeur des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur les aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du personnel, celui-ci a la possibilité d'en informer par écrit son employeur qui le reçoit dans les meilleurs délais et formule les mesures qui sont mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures font l'objet d'un compte rendu d'entretien écrit communiqué au personnel et d'un suivi par l'employeur.

De plus, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec ledit salarié.

Un entretien individuel sera organisé par l'employeur avec chaque collaborateur ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, au cours duquel sera examinée l'adéquation de la charge de travail du salarié en fonction du nombre de jours travaillés, de l'organisation de son travail dans l'entreprise, de l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et de son niveau de salaire.

En outre, sera évoquée l'amplitude des journées d'activité ainsi que la charge de travail du salarié qui doivent demeurer raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de son travail.

À l'issue de l'entretien, un formulaire d'entretien annuel sera rempli par l'employeur afin de renseigner chacun des différents thèmes abordés et signé par le salarié après qu'il ait porté d'éventuelles observations.

Au regard des constats partagés ensemble seront définies les solutions ou les mesures de prévention qui seraient nécessaires. Ils examinent également la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail et d'articulation vie personnelle et vie professionnelle.

— Suivi collectif des forfaits jours

Chaque année, l'employeur consultera le comité social et économique sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours.

8

Rémunération

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire annuelle en contrepartie de l'exercice de sa mission. Cette rémunération ne peut être inférieure au montant du minimum garanti de branche ou d'entreprise correspondant à la qualification du salarié majorée de 10 %.

CLASSIFICATIONS

Classification - Cadres, Techniciens et Agents de maîtrise

L'introduction des nouvelles technologies et les modifications structurelles qui interviennent dans l'organisation des entreprises ont mis en exergue la nécessité d'adapter le système des classifications, tout particulièrement au niveau de l'encadrement.

En effet, l'évolution rapide des métiers fait apparaître des emplois nouveaux, tandis que d'autres sont voués à disparaître. Le principe d'une classification ouverte a donc été choisi, capable d'intégrer les nouvelles fonctions de la profession.

Ce constat a conduit les signataires à introduire dans la classification de l'encadrement des catégories intermédiaires d'agents de maîtrise et de techniciens et à privilégier l'analyse objective de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise, en partant des critères de qualification, de responsabilité et d'autonomie pour fixer le niveau auquel se situe un poste dans l'échelle hiérarchique et en tenant compte des structures d'organisation propres à chaque entreprise.

Modalités d'application

Le passage de l'ancienne à la nouvelle classification devra s'opérer dans les entreprises de la presse d'infor-

mation spécialisée au plus tard six mois après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. À cet égard, les entreprises devront informer individuellement chaque salarié de son nouveau classement hiérarchique dans ce même délai.

Pour les salariés ayant été promus ou recrutés cadres avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le statut acquis de cadre ne saurait être remis en cause à l'occasion de la transposition de la nouvelle classification.

Les salaires réels sont acquis et ne peuvent subir aucune réduction du fait de la mise en application de la nouvelle classification de l'encadrement.

En cas de contestation du classement hiérarchique attribué à un salarié et après épuisement, le cas échéant, des possibilités de négociation existant dans l'entreprise, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel, la commission paritaire d'interprétation pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 5 de la présente convention.

Classification des cadres et assimilés de la presse d'information spécialisée

Assimilés

Groupe	Qualification	Niveau	Définition
Assimilés	Inspecteur des ventes	1	<p>Responsable de la qualité de la diffusion de la publication sur les point de vente. Il recherche et propose des solutions permettant d'améliorer la régularité et la rapidité des routages.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réalise un programme régulier de visites aux points de vente. - Détermine les potentialités de vente de son secteur et propos les quantités à mettre en place. - Anime la promotion des ventes auprès des distributeurs et organise et/ou participe à de actions promotionnelles ayant un impact sur l'image de marque de la publication. - Contrôle les invendus, en identifie les causes et transmet l'information à sa direction. Il rend compte de son activité à un chef des ventes.
Assimilés	Technicien, échelon 1	2	<p>Personne occupant un poste exigeant une qualification technique conférée par un diplôme ou un brevet d'enseignement supérieur d'un niveau au moins égal à BAC + 2 ou justifiée par une formation reconnue comme équivalente jointe à une expérience professionnelle d'au moins trois ans et qui met en œuvre les connaissances ainsi acquises.</p> <p>Il exerce des responsabilités d'ordre exclusivement technique sous le contrôle direct d'un cadre ou du dirigeant de l'entreprise.</p>
Assimilés	Agent de maîtrise, échelon 1	3	<p>Personne ayant une expérience professionnelle confirmée, occupant un poste exigeant une qualification technique conférée par un diplôme d'enseignement professionnel d'un niveau au moins égal au Baccalauréat ou par une formation équivalente et qui se voit confier, sous le contrôle direct d'un cadre ou du dirigeant de l'entreprise, une autorité sur une équipe restreinte d'employés dont il fixe les tâches et organise le travail.</p>
Assimilés	Technicien, échelon 2	4	<p>Technicien confirmé possédant les compétences du technicien échelon 1, mais l'expérience élevée de son métier lui permet d'apporter assistance et coordination à d'autres techniciens ou employés du service.</p> <p>Il exerce ses fonctions avec une autonomie importante.</p>
Assimilés	Agent de maîtrise, échelon 2	5	<p>Agent de maîtrise confirmé dont l'expérience importante acquise dans l'entreprise ou la branche lui permet d'assumer un rôle formateur auprès de salariés de son équipe.</p>

Cadres

Salarié qui se voit confier un poste de responsabilité exigeant une qualification professionnelle conférée par un diplôme d'enseignement supérieur (BAC + 3 au moins) ou une formation équivalente ou justifiée par

une expérience professionnelle et qui met en œuvre les connaissances ainsi acquises.

Cadre de collaboration

Groupe	Qualification	Niveau	Définition
I	Cadre assistant, échelon 1	6	<i>Cadre qui organise son travail dans le respect des orientations qui lui sont données par un cadre d'un échelon ou d'un niveau supérieur. Ses initiatives et ses décisions sont soumises à la validation du cadre dont il dépend. Il rend compte de façon permanente de ses travaux.</i>
I	Cadre adjoint, échelon 1	7	<i>Cadre qui exerce, en tant qu'adjoint d'un cadre de niveau supérieur auquel il rend compte régulièrement, une autorité dans un service auquel il est attaché. Les initiatives et les décisions qu'il est conduit à prendre sont soumises à l'accord du cadre dont il est l'adjoint.</i>
I	Cadre assistant, échelon 2	8	<i>Cadre assistant ayant acquis une bonne expérience dans le poste qui lui a été confié et qui dispose à ce titre d'une certaine autonomie tant dans l'organisation de son travail que dans les initiatives qu'il peut prendre. Il est apte à entreprendre des études spécifiques à sa profession et à prendre des décisions concernant la gestion courante des dossiers qu'il suit et dont il rend compte très régulièrement.</i>
I	Cadre adjoint, échelon 2	9	<i>Cadre adjoint justifiant d'une bonne expérience dans son domaine professionnel, lui permettant de prendre des décisions de gestion courante à partir de responsabilités ponctuelles qu'il exerce tant dans les relations internes à l'entreprise, qu'à travers des contacts avec des tiers extérieurs. Il rend compte régulièrement de son activité au cadre dont il dépend. Il peut éventuellement dépendre directement du chef d'entreprise.</i>

Cadres de responsabilité

Groupe	Qualification	Niveau	Définition
II	Cadre opérationnel, échelon 1	10	<i>Cadre occupant un poste exigeant une qualification élevée, pour lequel il assume une responsabilité particulière et dispose d'une large initiative. Il joue un rôle d'étude, d'assistance de conseil ou de contrôle auprès d'un ou plusieurs services de l'entreprise ou gère un budget qui lui est confié. Il organise son activité en fonction d'objectifs qui lui ont été fixés et est conduit à prendre des décisions à caractère opérationnel relevant de ses attributions. Il est apte à régler des problèmes multiples dont les solutions ne mettent toutefois pas en œuvre des compétences très diversifiées. Il rend compte régulièrement des décisions qu'il a prises et de l'état d'avancement des travaux sur lesquels il exerce une responsabilité directe ou indirecte.</i>
II	Chef de service, échelon 1	11	<i>Cadre qui exerce sous le contrôle d'un cadre de niveau supérieur un commandement sur un service qu'il anime, qu'il gère et dont il contrôle les résultats. Il peut éventuellement dépendre directement du chef d'entreprise. Il assure la bonne marche du service dont il est responsable et est conduit à prendre toute initiative ou décision concernant son service. Il peut être assisté d'un ou de plusieurs cadres du groupe I. Il rend compte régulièrement des principales décisions qu'il a été conduit à prendre.</i>
II	Cadre opérationnel, échelon 2	12	<i>Cadre opérationnel ayant acquis une grande expérience qui lui permet une large autonomie et le rend apte à mener des négociations dans le domaine qui est le sien avec des tiers extérieurs à l'entreprise. Il est conduit à régler des problèmes délicats dont les solutions peuvent mettre en œuvre des compétences diversifiées et susceptibles d'engager l'entreprise sur le long terme. Il rend compte périodiquement de la gestion du domaine qui lui a été confié</i>
II	Chef de service, échelon 2	13	<i>Responsable de service ayant acquis une grande expérience qui le rend apte à assurer de façon autonome la gestion du service qui lui est confié. Il est assisté d'un ou de plusieurs cadres du groupe I. Il dépend directement du chef d'entreprise ou éventuellement d'un cadre de niveau supérieur. Il rend compte périodiquement de la gestion de son service.</i>

Cadres de direction

Groupe	Qualification	Niveau	Définition
III	Directeur de département	14	<p><i>Cadre expérimenté assurant de hautes responsabilités humaines et organisationnelles. Il assure la direction de l'ensemble d'un département structuré regroupant des services dont les activités sont connexes ou complémentaires ; il en fixe les objectifs, en coordonne l'activité et en contrôle les résultats.</i></p> <p><i>Il a l'autorité sur un ou plusieurs cadres du groupe II. Il dispose d'une large autonomie de gestion et peut représenter l'entreprise dans toute négociation concernant son département.</i></p> <p><i>Il est responsable des résultats de sa gestion dont il rend compte directement au chef d'entreprise ou, le cas échéant, au directeur de son secteur d'activité.</i></p>
III	Directeur opérationnel	14	<p><i>Cadre possédant une qualification et une expérience professionnelle lui conférant un niveau d'expert dans son domaine d'activité.</i></p> <p><i>Il participe à la définition de la politique générale de l'entreprise, conseille le chef d'entreprise sur sa stratégie et assure un contrôle effectif de sa mise en œuvre dans l'entreprise.</i></p> <p><i>Il est conduit à résoudre, le cas échéant avec des conseils extérieurs ou des spécialistes internes à l'entreprise, des situations complexes dont la solution peut engager l'entreprise pour le long terme.</i></p> <p><i>Il dispose d'une large capacité d'initiative et d'une grande autonomie pour toute décision à caractère opérationnel dont il assume pleinement la responsabilité. Il peut être conduit à représenter l'entreprise dans des négociations de tout niveau.</i></p> <p><i>Il rend compte de sa gestion directement au chef d'entreprise.</i></p>
III	Directeur de secteur	14	<p><i>Cadre très expérimenté assurant des fonctions de direction de l'ensemble d'un secteur d'activité diversifié disposant d'une grande autonomie de fonctionnement.</i></p> <p><i>Il est responsable de la mise en œuvre d'une partie de la politique générale de l'entreprise et relève directement de l'autorité du chef d'entreprise. Il définit la stratégie de son secteur d'activité pour répondre au mieux aux objectifs qui lui ont été fixés.</i></p> <p><i>Il dispose d'une entière autonomie de décision sur toutes les questions relevant de son secteur d'activité et est pleinement responsable des résultats de son unité.</i></p> <p><i>Il est conduit à représenter l'entreprise dans toute négociation concernant son unité et à participer à des négociations de haut niveau impliquant l'entreprise sur le long terme.</i></p>

Classification - Employés**Niveaux I à III**

Niveau de qualification	Emploi	Définition
I	Manutentionnaire	Employé occupé à des travaux de rangement, de manutention et d'emballage.
I	Employé de nettoyage	Employé effectuant des travaux courants de nettoyage et de propreté des locaux.
II	Employé de bureau	Employé exécutant des travaux d'écriture, de chiffrage, de report, de classement, de tenue de fiches et autres travaux analogues, mais simples.
II	Garçon de bureau Huissier - Hôtesse	Employé chargé d'accueillir, contrôler et renseigner les visiteurs, d'assurer la liaison entre les bureaux, de distribuer le courrier.
II	Coursier	Agent effectuant des courses pour l'établissement. Dans le cas où le véhicule n'est pas fourni par l'entreprise, une indemnité sera allouée, qui variera en fonction de la nature du véhicule et selon les travaux pratiqués.
II	Magasinier 1 ^{er} échelon	Chargé de la distribution des fournitures, de vérifier et d'enregistrer les entrées et sorties.
II	Dactylo débutant	Employé capable de dactylographier des documents écrits, avec une présentation satisfaisante et une bonne orthographe.
III	Dactylo confirmé	Employé ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle, capable de dactylographier (documents écrits, dictés ou enregistrés), avec une présentation satisfaisante et une bonne orthographe.
III	Sténodactylo débutant	Employé effectuant des travaux simples. Capable de prendre en sténo et de retranscrire des textes avec une présentation satisfaisante et une bonne orthographe.

Niveau de qualification	Emploi	Définition
III	Employé aux archives	Employé chargé d'enregistrer, classer et rechercher les documents selon les cotations et indications qui lui sont données.
III	Cariste	Répond à la définition du manutentionnaire, est, en outre, titulaire du permis cariste, manœuvre les chariots élévateurs de manutention.
III	Employé d'entretien	Employé chargé d'assurer les travaux courants d'entretien, de maintenir en l'état les locaux et le mobilier.
III	Magasinier 2 ^e échelon	En plus de la définition du 1 ^{er} échelon, il prévoit le renouvellement des stocks et fait l'inventaire.
III	Employé de documentation 1 ^{er} échelon	Employé chargé d'enregistrer, classer et rechercher la documentation selon les cotations et indications qui lui sont données.

Niveau IV et V

Niveau de qualification	Emploi	Définition
IV	Standardiste	Employé occupé exclusivement et en permanence à transmettre des communications ; compte tenu des sujétions spécifiques de cet emploi, ne travaille en vacation continue que 35 heures par semaine.
IV	Employé de routage	Employé chargé de la confection des bandes adresse, ayant des notions suffisantes pour assurer le service de routage.
IV	Sténodactylo confirmé	Employé ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle répondant à la définition de sténodactylo débutant. Capable de prendre en sténo et de retranscrire des textes écrits ou enregistrés, avec une présentation satisfaisante et une bonne orthographe.
V	Dessinateur d'exécution 1 ^{er} échelon	Met au point selon des instructions précises des graphiques, courbes, statistiques, lettres, cartouches, légendes, ou plans. Exécute des travaux similaires.
V	Chauffeur	Employé conduisant les voitures de direction, d'administration, de reportage et de service. Il assure l'entretien courant des véhicules et réalise les dépannages élémentaires, à l'exclusion des interventions importantes réservées au mécanicien du garage.
V	Dactylo facturier	Employé capable d'effectuer toutes les opérations nécessitées par l'établissement des factures, relevés, bordereaux, etc. En assure la frappe.
V	Employé administratif	Employé possédant une bonne instruction générale chargé dans un service administratif, technique ou commercial, de travaux n'exigeant qu'un minimum d'initiative (tels que préparation d'éléments de réponses, mise en forme de textes suivant des règles fixes, constitution de dossiers, réclamations, expédition du courrier, etc.) susceptible de tenir des comptes simples et de participer à des travaux statistiques élémentaires.
V	Employé de documentation 2 ^e échelon (2)	Employé chargé du classement et du rangement de la documentation et de la tenue du fichier documentaire. Est capable de rechercher et de fournir la documentation demandée sur un sujet précis.
V	Opérateur de saisie	Employé entrant sur terminal des informations relatives à l'administration et à la gestion de l'entreprise.
V	Tireur Offset	Effectue le développement de films, trait, simili, demi-teinte, pour machine de bureau.
V	Tireur photographe	Employé effectuant le développement de films et le tirage de documents photographiques, et leur mise au format.
(2) Pour les postes nouvellement créés, les entreprises disposent d'un délai de 15 mois, à compter du 1 ^{er} juillet 1995, pour mettre en application les salaires minima correspondants.		

Niveaux VI et VII

Niveau de qualification	Emploi	Définition
VI	Opérateur de saisie de textes	Saisit des textes destinés à la réalisation d'une publication. Exécute les corrections. À de très bonnes connaissances en orthographe et ponctuation. Peut placer des balises.
VI	Vérificateur de saisie de textes (2)	Employé chargé de vérifier la conformité des épreuves saisies avec les manuscrits ainsi que la bonne exécution des corrections demandées. À de très bonnes connaissances en orthographe et ponctuation. Indique les corrections d'erreurs de saisie à effectuer.
VI	Aide-comptable 1 ^{er} échelon	À des notions élémentaires de comptabilité (diplôme ou expérience professionnelle équivalente) lui permettant de tenir les journaux auxiliaires, avec ou sans ventilation, et d'effectuer des reports aux comptes, notamment clients, fournisseurs, fiches et stocks, en utilisant les techniques de saisie mises à disposition.
VI	Secrétaire dactylo	Employé possédant la qualification de dactylo. Capable, en outre, de répondre seul au courrier courant, à des lettres simples, et de rédiger tout courrier pour lequel des instructions lui ont été données, et capable d'assurer le classement de son secrétariat.
VI	Conducteur machine Offset de bureau	Employé chargé de faire fonctionner et d'entretenir les machines Offset de bureau.
VII	Employé de publicité	Suit, surveille et place les ordres de publicité d'après les indications reçues de son chef de service.
VII	Aide-comptable 2 ^e échelon	À les connaissances de l'aide-comptable 1 ^{er} échelon et doit pouvoir notamment procéder à la confection des balances, établir tous états de rapprochement des soldes de compte avec relevés, extraits en provenance des tiers intéressés (banques, clients, fournisseurs, etc.), expliquer les soldes de comptes en utilisant les listes comptables sous la forme en vigueur dans l'entreprise.
VII	Secrétaire sténodactylo	Employé possédant la qualification de sténodactylo. Capable, en outre, de répondre seul au courrier courant en tenant compte des indications reçues. Capable également d'assurer le classement de son secrétariat.
VII	Pupitreur 1 ^{er} échelon	Employé dirigeant la marche d'un ordinateur à partir d'un pupitre. Est compétent pour toutes les phases de travail d'opérateur.
VII	Attaché commercial (2)	Employé capable, sur instructions précises, de placer auprès des annonceurs tout espace publicitaire et de négocier tout prix en application d'un barème. Doit pouvoir chiffrer un devis d'insertion publicitaire d'après un schéma complet comportant déjà les supports choisis, les rubriques choisies et les emplacements choisis dans chaque rubrique.
(2) Pour les postes nouvellement créés, les entreprises disposent d'un délai de 15 mois, à compter du 1 ^{er} juillet 1995, pour mettre en application les salaires minima correspondants.		

Niveau VIII

Niveau de qualification	Emploi	Définition
VIII	Télévendeur (publicité, petites annonces, qualification, diffusion) (2)	Employé chargé de vendre, par téléphone, les espaces publicitaires ou de petites annonces, de proscrire les abonnés nouveaux, de relancer les réabonnements ou d'obtenir des informations permettant de qualifier les fichiers abonnés ou prospects.
VIII	Employé de documentation à responsabilités - Aide-documentaliste	Employé possédant un diplôme d'aide-documentaliste (ou de formation équivalente), chargé de la cotation, du classement, de l'enregistrement des fiches, revues et documents en fonction d'un plan donné. Doit pouvoir rechercher et fournir des dossiers ou éléments de dossiers du service, ainsi que les renseignements d'ordre général sur leur contenu.
VIII	Retoucheur photographe	Tire des épreuves papier de négatifs, exécute des retouches.
VIII	Employé petites annonces téléphonées	Réceptionne les annonces sous la dictée du client, conseille les clients pour abréviations, rédaction et présentation des annonces. Recherche l'identité des clients (annuaire...) et rappelle pour contrôle lignage et facturation.
VIII	Photographe noir	Assure la fabrication de typons, simili-trait ou combiné simili-trait, au banc, détourage retouches à la table lumineuse.

Niveau de qualification	Emploi	Définition
VIII	Conducteur de machine à imprimer d'exploitation simple (2)	Assure les opérations nécessaires à la réalisation de l'impression, conformément au bon-à-tirer, sur machine d'exploitation simple (feuille ou bobine, 1 ou 2 couleurs). Il doit appréhender en outre des connaissances de type automatisme, électronique.
(2) Pour les postes nouvellement créés, les entreprises disposent d'un délai de 15 mois, à compter du 1 ^{er} juillet 1995, pour mettre en application les salaires minima correspondants.		

Niveaux IX à XI

Niveau de qualification	Emploi	Définition
IX	Employé administratif à responsabilités	Employé possédant une bonne instruction générale, connaissant bien le service, chargé d'effectuer des travaux tels que : préparation d'éléments de réponse, mise en forme de textes, constitution de dossiers, étude des réclamations, et contrôle d'expédition du courrier.
IX	Attaché commercial à responsabilités (2)	Employé possédant les qualités d'un excellent vendeur et capable, sous des directives générales, de proscrire et de rechercher de nouveaux annonceurs, de placer tout espace publicitaire, de négocier tout prix en application des conditions générales de ventes et d'établir devis et factures correspondants.
IX	Metteur en pages	Utilise les connaissances typographiques nécessaires à la réalisation de mises en pages par abscisses et ordonnées ou interactives des textes et illustrations à l'aide de logiciels conformément aux maquettes qui lui sont remises.
IX	Monteur (papier, film)	Réalise la mise en page (papier ou film) des textes et images de la publication selon maquettes. Possède des connaissances typographiques.
IX	Secrétaire à responsabilités	Employé susceptible de prendre des initiatives ou des responsabilités, d'après les directives de son chef de service, et pouvant rédiger le courrier et des rapports simples.
IX	Monteur Offset	S'occupe dans un service intérieur des montages de composition d'après maquettes, des montages de films, traits, simili. Prépare les reports Offset pour machine de bureau.
IX	Photocompositeur	Utilise les connaissances typographiques nécessaires pour réaliser tous les travaux des titres, textes, tableaux, publicité, construit les formats et effectue les corrections.
IX	Photographe couleur	Possède la qualification de photographe noir, produit des sélections polychromes équilibrées, négatives ou positives.
IX	Pupitreur 2 ^e échelon	Employé dirigeant et contrôlant la marche d'un ordinateur à partir d'un pupitre. Est compétent pour toutes les phases du travail. Assure les procédures de point de contrôle et de reprise, est capable de traduire les messages et gère plusieurs partitions.
X	Secrétaire de fabrication	Sous l'autorité du chef de fabrication ou d'un responsable de la rédaction, prépare les documents (manuscrits, illustrations, calibrage des textes) et vérifie l'exécution de la mise en page, le placement des publicités, s'occupe éventuellement des rapports avec les fournisseurs de la fabrication.
X	Dessinateur d'exécution 2 ^{ème} échelon	Dessine des graphiques, courbes, statistiques, lettres, cartouches, logos ou légendes, ou exécute des travaux analogues, à partir des éléments qui lui sont fournis.
XI	Caissier	Employé ayant la responsabilité des liquidités. Assure les encassemens, effectue tous mouvements de fonds et notamment les paiements sur documents, et toutes opérations courantes de caisse ainsi que les écritures comptables correspondantes.
XI	Programmeur 1 ^{er} échelon	Employé connaissant les techniques de programmation, capable, à partir d'analyses détaillées ou d'ordinogrammes détaillés, de rédiger un programme et de collaborer à la préparation des tests.
(2) Pour les postes nouvellement créés, les entreprises disposent d'un délai de 15 mois, à compter du 1 ^{er} juillet 1995, pour mettre en application les salaires minima correspondants.		

Niveaux XII à XV

Niveau de qualification	Emploi	Définition
XII	Dessinateur de création Promotion - Publicité	Crée des dessins, illustrations, élabore des projets pour la publicité ou la promotion de la publication dont le thème et le scénario lui ont été fournis.
XII	Comptable 1 ^{er} échelon	Traduit en comptabilité toutes les opérations administratives, commerciales ou financières. Les compose, les centralise et les assemble pour permettre d'en tirer : balances, bilan, comptes de résultats, prix de revient aux différents stades de la fabrication ou de la distribution, sous les directives d'un chef de comptabilité.
XIII	Secrétaire de direction	Secrétaire ayant formation, qualité et expérience lui permettant de prendre initiatives ou responsabilités, d'après les directives du chef d'entreprise ou d'un directeur.
XIII	Conducteur de machine à imprimer d'exploitation complexe (2)	Réalise et/ou dirige les opérations nécessaires à la réalisation du produit imprimé conformément au bon-à-tirer, sur machine d'exploitation complexe (feuille, bobine, rotative multi-groupes d'impression). Il doit appréhender en outre des connaissances de type automatisme, informatique, hydraulique, électronique.
XIV	Programmeur 2 ^e échelon	Employé capable de réaliser un ordinogramme simple, de détailler un ordinogramme général, de codifier les instructions, de préparer les tests et de mettre au point les programmes.
XV	Comptable 2 ^e échelon	À les connaissances du comptable 1 ^{er} échelon, doit être capable de dresser des statistiques et de réunir les éléments permettant le contrôle de la gestion et les prévisions de trésorerie. Il doit pouvoir établir le bilan et les comptes de résultats conformément aux instructions reçues.

(2) Pour les postes nouvellement créés, les entreprises disposent d'un délai de 15 mois, à compter du 1^{er} juillet 1995, pour mettre en application les salaires minima correspondants.

NOUVELLE CLASSIFICATION

Accord du 17 septembre 2021

[Étendu par arr. 25 juill. 2022, JO 31 août, applicable dans un délai de six mois à compter de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC.

Préambule

Les partenaires sociaux après avoir conclu la convention collective nationale de travail des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230) ont décidé de mettre en place une nouvelle grille de classifications telles de définie ci-après. Cette dernière se substitue aux anciennes classifications (qui sont abrogées) qui étaient rattachées aux conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux salariés entrant dans son champ d'application (IDCC 1871 et 1874 qui sont abrogées).

Article 1

Les salariés relevant de la convention collective nationale de travail des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée sont répartis dans une grille de classifications comprenant 9 niveaux (Annexe I).

Chacun de ces niveaux répond à une définition de fonction spécifique devant correspondre à l'organisation de l'entreprise et à l'évolution professionnelle du salarié. Le positionnement de chaque salarié de la branche correspond obligatoirement à la définition de la fonction qu'il occupe dans son entreprise, définie dans la grille de classifications.

À titre d'exemple, des emplois repères sont inscrits dans la grille sachant que leur positionnement n'est qu'un classement minimal, certains métiers pouvant être classés dans plusieurs niveaux (Annexe II).

Article 2

En cas de désaccord ou en cas d'absence d'emploi repère correspondant à la fonction exercée par un salarié, celui-ci peut solliciter son employeur afin d'échanger sur son positionnement dans la grille de qualification. Si le désaccord persiste, la commission de conciliation prévue par la CPPNI peut être saisie par l'une des parties.

En cas d'évolution du poste du salarié conduisant à une évolution de ses fonctions, l'employeur s'assurera de la mise en conformité de son niveau de qualification et du minimum garanti afférent.

Il est rappelé que conformément à l'article 39 de la CCNT de la presse d'information spécialisée «Tous les deux ans, à l'initiative de son employeur, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel est abordée l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

La question de la position dans la classification conventionnelle fait partie de l'entretien professionnel afin d'échanger sur la progression salariale ou professionnelle envisagée par l'article L. 6315-1 du Code du travail. À l'occasion de cet entretien, doivent notamment être abordées les formations suivies par chaque salarié et leur impact sur les nouvelles compétences acquises.

Article 3

En cohérence avec la grille de classification, une nouvelle grille de minima garantis est mise en place (Annexe III).

Conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective applicable, les salaires figurant dans la grille de minima garantis correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancéneté dans l'entreprise.

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

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur dans un délai de six mois à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la Direction Générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Les entreprises du champ d'application de la convention collective nationale de travail de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230) devront en conséquence mettre en œuvre la nouvelle grille de classifications et respecter les nouveaux minima garantis dans un délai de six mois à compter du dépôt du présent accord.

À l'issue d'un délai de dix-huit mois après l'entrée en vigueur du présent accord, il sera organisé une réunion spécifique de la CPPNI afin de faire un point sur la mise en œuvre des nouvelles classifications et nouveaux minima garantis.

Article 5 Extension

En vue de l'extension du présent accord, à l'ensemble du champ d'application défini dans le préambule, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Article 6

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le pré-

sent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Annexe I

Grille de classification

Définition des critères des neuf niveaux de qualification de la classification des employés, techniciens et cadres des agences de la presse d'information spécialisée

Le niveau d'une fonction est déterminé en prenant en considération les compétences requises et les missions et responsabilités afférentes.

Catégorie	Niveau	Fonction
Cadres	9	Direction générale/Cadre de direction
	8	Salarié dirigeant un secteur d'activité et possédant des responsabilités majeures dans la marche de l'entreprise. Il contribue à la définition et/ou à la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise ou d'un secteur d'activité important. Il est placé sous l'autorité d'un cadre de direction générale. Il rend compte périodiquement de la gestion du ou des domaines qui lui sont confiés à un cadre de la direction générale
	7	Salarié occupant un poste exigeant une expertise. Il dispose d'une large capacité d'initiative dont il assume la responsabilité. Il organise son activité en fonction des objectifs qui lui ont été fixés et est conduit à prendre des décisions à caractère opérationnel relevant de ses attributions. Le cas échéant, il assure la bonne marche d'un service dont il est responsable et est conduit à prendre toute initiative ou décision concernant son service. Il rend compte régulièrement des principales décisions qu'il a été conduit à prendre.
	6	Salarié justifiant d'une expérience confirmée dans son domaine professionnel lui permettant de prendre des décisions courantes. Il est autonome dans l'organisation de son travail. Il rend compte de son activité à un supérieur hiérarchique. Il est doté d'une véritable expertise dans son domaine d'activité et peut manager une équipe
	5	Salarié doté d'un niveau de qualification et/ou d'expérience lui permettant de prendre des initiatives dans le cadre de son périmètre tout en rendant compte régulièrement à un supérieur hiérarchique.
TAM	4	Salarié doté d'une qualification et/ou d'une expérience lui permettant de prendre des initiatives ou des décisions de gestion courante sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.
Employés	3	Salarié accomplissant des tâches récurrentes et/ou variées bénéficiant d'une autonomie dans leur réalisation sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique
	2	Salarié accomplissant des tâches récurrentes et/ou variées nécessitant une-polyvalence et qui rend compte à un supérieur hiérarchique lequel en contrôle la bonne exécution
	1	Salarié accomplissant des tâches simples et récurrentes et qui suit les directives d'un supérieur hiérarchique

Annexe II

Emplois repères de la classification des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée

Il est rappelé que les classifications des emplois repères sont à considérer a minima, la classification choisie

devant correspondre à la définition de fonction liée à l'organisation de l'entreprise.

Positionnement des emplois repères dans la classification des employés, techniciens et cadres des agences de presse.

Niveau	Domaines			
	Fonctions support	Commerciale/Marketing/Diffusion/Audience	Production (contenu, événementiel, services) Fabrication/impression/logistique	Système d'information
9	Directeur général/Cadre dirigeant, dépend de l'organisation de l'entreprise, étant entendu que le cadre dirigeant est hors grille salariale			
8	Directeur juridique Directeur ressources humaines Directeur administratif et financier	Directeur commercial		Directeur des systèmes d'information (DSI)
7	Directeur des achats Directeur comptable Directeur contrôle de gestion Directeur Audit Directeur financier	Directeur marketing/communication	Directeur de production Directeur logistique	Directeur informatique/digital
6	Responsable juridique Responsable ressources humaines Responsable comptable Responsable contrôle de gestion Responsable Audit			Responsable sécurité système d'information
5	Responsable formation	Responsable relations presse	Responsable de production	Chef de projet
	Responsable des achats	Responsable abonnements	Responsable logistique	Responsable support
	Contrôleur de gestion	Responsable marketing/communication		
	Auditeur	Responsable audience		
Niveau	Domaines			
	Fonctions support	Commerciale/Marketing/Diffusion/Audience	Production (contenu, événementiel, services) Fabrication/impression/logistique	Système d'information
4	Chargé ressources humaines	Directeur de clientèle	Chef de studio	Ingénieur système réseaux
	Chargé formation		Chef de fabrication	
3	Juriste	Chef de publicité	Documentaliste	Développeur web
	Gestionnaire paye	Chef de production	Animateur/modérateur de réseaux sociaux	Administrateur réseaux/systeme
	Comptable	e-marketeur		
	Chargé d'audit		Webmaster/gestionnaire web	

2	Aide comptable	Commercial	Chargé de production	Technicien informatique
	Assistant(e)/Secrétaire	Chargé d'affaires	Intégrateur web	Technicien support
		Chargé d'audience	Webdesigner	Technicien réseaux
		Chargé de production	Aide documentaliste	
		Chargé de clientèle	Dessinateur d'exécution Technicien de production	
			Graphiste	
			Maquettiste	
1	Employé administratif	Téléconseiller		
	Agent de maintenance	Attaché commercial		
	Employé au courrier	Télévendeur		
	Hôte/Hôtesse			

Annexe III

Minima garantis

Mod. par Avenant, 22 oct. 2021, étendu par arr. 25 juill. 2022, JO 31 août, applicable à la même date que l'accord du 17 septembre 2021⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

CFDT;

FO;

CFTC.

Mod. par Avenant, 7 nov. 2022, étendu par arr. 20 févr. 2023, JO 24 févr.⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisations patronales :

FNPS.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

CFDT;

FO;

CFTC;

Solidaires.

Les salaires figurant dans la grille de minima garantis correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie de chaque salarié pour 151,67 heures de

travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise.

Le minimum garanti du salarié «référent métier» tel que défini ci-dessous, et applicable jusqu'au niveau 4 de la grille de classifications, est majoré de 2 %. Cette dernière s'applique après majoration éventuelle liée à l'ancienneté du salarié.

Référent métier : après au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise, le salarié devenu référent dans son métier par ses compétences techniques et/ou fonctionnelles est celui qui affiche une parfaite maîtrise de son métier/poste. Il est en capacité de partager et de transmettre son expertise au sein de son équipe ou de manière transversale.

Le «référent métier» peut être amené à prendre en charge des missions dédiées en lien avec son métier/poste. La reconnaissance de la qualité de référent doit faire l'objet d'un échange lors de l'entretien annuel d'évaluation et/ou de l'entretien professionnel. À l'issue de cet échange, la reconnaissance de référent métier est soumise pour validation à la Direction Générale ou à un supérieur hiérarchique ayant des prérogatives de direction générale. Après validation, il faudra s'assurer que le salaire de l'intéressé n'est pas inférieur au minimum garanti qui lui est applicable. La reconnaissance de référent métier n'a pas pour effet une révision du positionnement du salarié sur la grille des classifications.

Niveau de classification	Minimum garanti	Ancienneté de 3 à 6 ans (+ 3 %)	Ancienneté de 6 à 9 ans (+ 6 %)	Ancienneté de 9 ans et plus (+ 9 %)
9	3309	3408	3508	3607
8	3079	3171	3264	3356
7	2706	2787	2868	2950
6	2364	2435	2506	2577
5	2065	2127	2189	2251

Niveau de classification	Minimum garanti	Ancienneté de 3 à 6 ans (+ 3 %)	Ancienneté de 6 à 9 ans (+ 6 %)	Ancienneté de 9 ans et plus (+ 9 %)
4	1844	1899	1955	2010
3	1732	1784	1836	1888
2	1620	1669	1717	1766
1	1580	1627	1675	1722

(Avenant 22 oct. 2021, étendu)

Niveaux	Nouveaux minima	À 3 ans 2 %	À 6 ans 4 %	À 9 ans et plus 6 %
9	3309	3375	3441	3508
8	3079	3141	3202	3264
7	2706	2760	2814	2868
6	2364	2411	2459	2506
5	2065	2106	2148	2189
4	1844	1881	1918	1955
3	1732	1767	1801	1836
2	1650	1683	1716	1749
1	1600	1632	1664	1696

(Avenant 7 nov. 2022, étendu)

1^{er} janvier 2023

Niveaux	Minimum garanti	À 3 ans 2 %	À 6 ans 4 %	À 9 ans et plus 6 %
9	3329	3396	3462	3529
8	3099	3161	3223	3285
7	2726	2781	2835	2890
6	2384	2432	2479	2527
5	2213	2257	2302	2346
4	1977	2016	2056	2096
3	1856	1894	1930	1968
2	1769	1804	1839	1875
1	1715	1749	1784	1818

SALAIRE

Cadres, Techniciens et Agents de maîtrise

Accord du 21 mars 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

SNJ CGT ;

Solidaires ;

CFTC.

Suite aux deux réunions de négociation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des tech-

niciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée qui se sont tenues le 27 février et le 21 mars 2018, et après une première proposition de revalorisation des minima de 0,8 % de la part des représentants des éditeurs, il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} avril 2018, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 0,8 %.

À compter du 1^{er} juillet 2018, ces minima sont revalorisés de 0,4 %.

Enfin les parties sont convenues de se revoir au mois d'octobre pour faire un point sur l'évolution de l'indice des prix.

Annexe : Minima garantis mensuels temps plein (151,67) techniciens, agents de maîtrise et cadres

1^{er} avril 2018

Groupe	Niveau	Ancienneté							
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
		0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	plus de 20 ans
	N14	3167	3356	3450	3542	3640	3734	3829	3923
	N13	2855	2972	3045	3121	3197	3272	3349	3426
	N12	2725	2838	2913	2989	3065	3139	3217	3292
	N11	2592	2706	2781	2855	2932	3007	3082	3161
II	N10	2456	2573	2647	2724	2799	2873	2949	3026
	N9	2160	2256	2301	2360	2414	2470	2528	2587
	N8	2069	2160	2218	2275	2320	2379	2433	2491
	N7	1976	2069	2123	2181	2237	2283	2338	2396
I	N6	1884	1976	2021	2089	2141	2199	2256	2301
	N5	1820	1897	1941	1988	2035	2082	2126	2173
	N4	1820	1897	1941	1988	2035	2082	2126	2173
	N3	1765	1841	1887	1931	1979	2026	2073	2117
	N2	1765	1841	1887	1931	1979	2026	2073	2117
Assimilés	N1	1711	1765	1810	1860	1906	1949	1997	2044

Expérience pro	de 0 à 12 mois	de 12 à 14 mois	Expérience pro	de 0 à 12 mois	de 12 à 24 mois
Cadre débutant	1711	1783	Technicien débutant	1613	1689

1^{er} juillet 2018

Groupe	Niveau	Ancienneté							
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
		0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	plus de 20 ans
	N14	3180	3369	3464	3556	3654	3749	3845	3939
	N13	2866	2983	3057	3133	3210	3285	3362	3440
	N12	2736	2849	2925	3001	3078	3151	3229	3305
	N11	2602	2717	2792	2866	2944	3019	3095	3174
II	N10	2466	2584	2658	2735	2810	2884	2961	3038
	N9	2169	2265	2310	2369	2424	2479	2538	2597
	N8	2078	2169	2226	2284	2330	2388	2443	2501
	N7	1984	2078	2131	2190	2246	2292	2347	2406
I	N6	1891	1984	2029	2097	2150	2208	2265	2310
	N5	1828	1905	1949	1996	2043	2090	2134	2182
	N4	1828	1905	1949	1996	2043	2090	2134	2182
	N3	1772	1848	1895	1939	1987	2034	2082	2125
	N2	1772	1848	1895	1939	1987	2034	2082	2125
Assimilés	N1	1717	1772	1818	1867	1914	1957	2005	2052

Expérience pro	de 0 à 12 mois	de 12 à 14 mois	Expérience pro	de 0 à 12 mois	de 12 à 24 mois
Cadre débutant	1717	1790	Technicien débutant	1619	1696

Accord du 22 novembre 2018

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

FILPAC CGT ;

Solidaires.

Suite à l'accord conclu en date du 21 mars 2018 et aux deux réunions de négociation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des techni-

ciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée qui se sont tenues les 24 octobre et 22 novembre 2018, il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2019, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 0,8 %.

Enfin les parties sont convenues de mettre en place rapidement un calendrier de négociation afin d'aborder les minimas 2019.

Annexe

Minima garantis mensuels temps plein (151,67) techniciens, agents de maîtrise et cadres 1^{er} janvier 2019

Groupe	Niveau	ancienneté							
		A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
		0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	plus de 20 ans
	N14	3205	3396	3492	3585	3684	3779	3875	3970
	N13	2889	3007	3062	3156	3236	3311	3369	3467
	N12	2757	2672	2948	3025	3102	3177	3255	3332
	N11	2623	2739	2815	2889	2966	3043	3120	3199
II	N10	2486	2604	2679	2756	2833	2907	2965	3062
	N9	2186	2283	2329	2386	2443	2499	2558	2618
	N8	2094	2186	2244	2302	2346	2408	2463	2521
	N7	1999	2094	2148	2206	2264	2311	2366	2425
I	N6	1907	1999	2045	2114	2167	2226	2263	2329
	N5	1842	1920	1965	2012	2060	2107	2151	2199
	N4	1842	1920	1965	2012	2060	2107	2151	2199
	N3	1786	1663	1910	1965	2003	2050	2098	2142
	N2	1786	1663	1910	1955	2003	2050	2098	2142
assimilés	N1	1731	1786	1832	1882	1929	1973	2021	2069

Expérience pro	de 0 à 12 mois	de 12 à 14 mois	Expérience pro	de 0 à 12 mois	de 12 à 24 mois
Cadre débutant	1731	1805	Technicien débutant	1632	1710

Employés Accord du 21 mars 2018 [Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT;

CGT-FO ;

SNJ CGT ;

FILPAC CGT ;

Solidaires.

Suite aux deux réunions de négociation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des employés de la presse d'information spécialisée qui se sont tenues le 27 février et le 21 mars 2018, et après une première proposition de revalorisation des minima

de 0,8 % de la part des représentants des éditeurs, il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} avril 2018, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 0,8 %.

À compter du 1^{er} juillet 2018, ces minima sont revalorisés de 0,4 %.

Compte tenu de la dernière revalorisation du SMIC, un effort de revalorisation particulier est réalisé sur le bas des grilles des minima garantis.

Enfin les parties sont convenues de se revoir au mois d'octobre pour faire un point sur l'évolution de l'indice des prix.

Annexe

Minima garantis mensuels temps plein (151,67) employés

1^{er} avril 2018

Niveau	ancienneté							
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	plus de 20 ans
N15	1777	1822	1873	1919	1966	2012	2059	2091
N14	1733	1778	1822	1871	1914	1962	2007	2036
N13	1689	1732	1776	1818	1866	1908	1954	1982
N12	1643	1686	1729	1771	1812	1858	1899	1928
N11	1599	1640	1681	1722	1764	1803	1847	1875
N10	1554	1593	1634	1674	1714	1753	1792	1818
N9	1538	1560	1599	1638	1676	1715	1753	1778
N8	1514	1538	1552	1588	1625	1664	1700	1725
N7	1512	1514	1538	1540	1576	1610	1646	1671
N6	1511	1512	1514	1538	1536	1569	1603	1625
N5	1509	1511	1512	1514	1538	1557	1589	1611
N4	1507	1509	1511	1512	1514	1538	1560	1582
N3	1504	1507	1509	1511	1512	1514	1538	1551
N2	1502	1504	1507	1509	1511	1512	1514	1538
N1	1500	1502	1504	1507	1509	1511	1512	1514

1^{er} juillet 2018

Niveau	ancienneté							
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	plus de 20 ans
N15	1784	1830	1880	1927	1973	2020	2068	2099
N14	1740	1785	1830	1878	1922	1969	2015	2044
N13	1696	1739	1783	1826	1873	1916	1961	1990
N12	1650	1693	1736	1778	1820	1865	1907	1936
N11	1605	1647	1688	1729	1771	1811	1854	1882
N10	1561	1599	1641	1681	1720	1760	1799	1826
N9	1544	1567	1605	1645	1683	1721	1760	1785
N8	1520	1544	1559	1594	1631	1671	1707	1732
N7	1518	1520	1544	1546	1582	1616	1653	1678
N6	1517	1518	1520	1544	1542	1576	1609	1631
N5	1515	1517	1518	1520	1544	1564	1595	1617
N4	1513	1515	1517	1518	1520	1544	1567	1588
N3	1510	1513	1515	1517	1518	1520	1544	1558
N2	1508	1510	1513	1515	1517	1518	1520	1544
N1	1506	1508	1510	1513	1515	1517	1518	1520

Accord du 22 novembre 2018

[Non étendu]

Signataires :Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

FILPAC CGT ;

Solidaires.

Suite à l'accord conclu en date du 21 mars 2018 et aux deux réunions de négociation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des employés de la presse d'information spécialisée qui se sont

tenues les 24 octobre et 22 novembre 2018, il a été convenu ce qui suit :

Au titre de l'exercice 2018 et à compter du 1^{er} janvier 2019, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 0,8 %.

Enfin les parties sont convenues de mettre en place rapidement un calendrier de négociation afin d'aborder les minimas garantis 2019.

Annexe**Minima garantis mensuels temps plein
(151,67) employés****1^{er} janvier 2019**

Niveau	ancienneté							
	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8
	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 à 18 ans	18 à 20 ans	plus de 20 ans
N15	1798	1844	1895	1942	1989	2036	2084	2116
N14	1754	1800	1844	1893	1937	1985	2031	2061
N13	1710	1753	1797	1840	1888	1931	1977	2006
N12	1663	1707	1750	1792	1834	1880	1922	1952
N11	1618	1660	1702	1742	1785	1825	1869	1897
N10	1573	1612	1654	1694	1734	1774	1814	1840
N9	1557	1579	1618	1658	1696	1735	1774	1800
N8	1532	1557	1571	1607	1644	1684	1721	1745
N7	1530	1532	1557	1559	1594	1629	1666	1691
N6	1529	1530	1532	1557	1559	1588	1622	1644
N5	1527	1529	1530	1532	1557	1576	1608	1630
N4	1525	1527	1529	1530	1532	1557	1579	1601
N3	1522	1525	1527	1529	1530	1532	1557	1570
N2	1520	1522	1525	1527	1529	1530	1532	1557
N1	1518	1520	1522	1525	1527	1529	1530	1532

SALAIRS SELON LA NOUVELLE CLASSIFICATION

(Voir l'accord du 17 septembre 2021 relatif à la nouvelle classification)

Accord du 24 juillet 2023

[Étendu par arr. 23 oct. 2023, JO 28 oct., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

Solidaires/SNJ.

Lors de la réunion paritaire du 12 juillet 2023, la FNPS a présenté le bilan social annuel 2023 portant sur les données de 2022 à l'ensemble des partenaires sociaux représentatifs des salariés sur les champs d'application couverts par la convention collective nationale de travail des employés, techniciens agents de maîtrise, et cadres de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230) et de la convention collective nationale des journalistes professionnels (IDCC 1480).

À cette occasion, les partenaires sociaux ont abordé les évolutions du SMIC intervenues depuis l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2023 des derniers minima des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres d'une part, et d'autre part des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée.

Constatant que ces grilles de minima garantis sont d'un niveau inférieur au SMIC en vigueur, les organisations syndicales représentatives et la FNPS ont décidé de faire évoluer les minima des employés, TAM, cadres et

Les salaires figurant dans la grille de minima garantis correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie de chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise

1^{er} octobre 2023

mettre œuvre la grille en annexe du présent accord à compter du 1^{er} octobre 2023.

Par ailleurs, et dans la continuité de l'accord conclu le 7 novembre 2022, les partenaires sociaux du secteur de la presse d'information spécialisée ont estimé essentiel de maintenir le dialogue social et ont décidé de se réunir la semaine 41 afin de prévoir une nouvelle revvalorisation de la grille. La FNPS s'étant engagée à ce que cette dernière soit uniforme sur l'ensemble des niveaux afin d'en éviter un effet d'écrasement.

Entrée en vigueur et extension

La nouvelle grille des minima garantis en annexe du présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} octobre 2023. Les parties conviennent par ailleurs que la FNPS saisira dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions de l'article No. 2261-24 du Code du travail, en vue de l'extension du présent accord.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

Annexe

Minima garantis employés techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée CCNT IDCC 3230

Niveaux	Minimum garanti	À 3 ans 2 %	À 6 ans 4 %	À 9 ans et plus 6 %
9	3402	3471	3538	3607
8	3167	3231	3294	3357
7	2786	2842	2897	2954
6	2436	2486	2534	2583
5	2262	2307	2353	2398
4	2020	2060	2101	2142
3	1897	1936	1972	2011
2	1808	1844	1879	1916
1	1753	1787	1823	1858

Accord du 15 novembre 2023

[Étendu par arr. 15 janv. 2024, JO 24 janv., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNPS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CGT ;

CGT FO ;

CFDT ;

Solidaires syndicat national des journalistes.

Conformément à l'engagement pris lors de la conclusion du protocole d'accord en date du 24 juillet 2023 et entré en vigueur le 1^{er} octobre 2023, les partenaires

sociaux ont poursuivi leurs discussions sur l'évolution des minima garantis des employés, techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée.

Prenant en considération l'évolution de l'inflation, ses conséquences tant pour les salariés que les éditeurs de la presse d'information spécialisée, les syndicats représentatifs et la FNPS, réunis les 11 et 27 octobre 2023, ont trouvé un accord sur la mise en place de la nouvelle grille de minima garantis ci-dessous :

Minima garantis employés techniciens agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée CCNT IDCC 3230

Temps plein 151,67 h

Niveau X	Minium garanti	À 3 ans 2 %	À 6 ans 4 %	À 9 ans et plus 6 %
9	3494	3564	3634	3704
8	3253	3318	3383	3448
7	2861	2919	2976	3033
6	2502	2553	2602	2652
5	2323	2369	2416	2462
4	2075	2116	2158	2200
3	1948	1988	2026	2066
2	1857	1893	1930	1968
1	1800	1836	1872	1908

Entrée en vigueur et extension

La nouvelle grille des minima garantis du présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024. Les parties conviennent par ailleurs que la FNPS saisira dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions de l'article 2261-24 du Code du travail, en vue de l'extension du présent accord.

Justifications de l'absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires considèrent que, la branche de la presse spécialisée étant composée d'une part non négligeable de petites et très petites entreprises, le présent accord a été négocié en tenant compte des intérêts spécifiques des entreprises de moins de 50 salariés, acteurs majeurs de la branche et à l'origine de sa diversité et de la réalité de son économie.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion entre la convention collective

«Presse magazine : éditeurs (employés et cadres)» et la convention collective «Presse d'information spécialisée»

Arrêté de fusion du 5 août 2021

Portant fusion de champs conventionnels

(NOR : MTRT2124297A)

(JO, 7 août 2021)

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 21 juin 2019, 16 juin 2021 et 20 juillet 2021,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion du champ d'application des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1947	Convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés	3216	Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction
781	Convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale	1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
1018	Convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale française	1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
1563	Convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information	1895	Convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale
783	Convention collective des centres d'hébergement et de réadaptation sociale (accords CHRS)	413	Convention collective nationale de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées
3225	Convention collective nationale des éditeurs de la presse magazine (employés et cadres)	3230	Convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée

Liens relatifs

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 29 mars 2005

[Étendu par arr. 6 févr. 2006, JO 21 févr., applicable à compter du lendemain de sa date de signature pour les entreprises adhérentes]

Préambule

Le présent accord a pour objectif de définir les conditions de l'application de la loi du 4 mai 2004 sur la

formation tout au long de la vie professionnelle, dans les entreprises et pour les salariés du secteur de la Presse.

Il relève d'une action volontaire des différentes formes de Presse qui, après avoir mis en place paritaire avec les organisations syndicales l'OPCA Médiafor qui a significativement contribué, depuis sa création en 1994, au développement et à la bonne gestion de la formation dans les entreprises relevant de son périmètre, ont, de nouveau paritairement, décidé de mettre en œuvre la loi du 4 mai 2004 et d'assurer ainsi au secteur de la Presse la maîtrise de sa politique de formation.

Cette loi, qui ouvre de nouvelles perspectives à la Presse, constitue une chance pour notre secteur et sa mise en œuvre exige une attention toute particulière, compte tenu des enjeux du présent accord que la pro-

fession juge déterminants :

— En effet, d'une part, la Presse est confrontée au défi permanent du renouvellement éditorial et de la modernisation technologique et commerciale, à la concurrence sans cesse accrue des médias audiovisuels traditionnels et des nouveaux médias (Internet...) et à la conquête de nouveaux lecteurs, passant par une recherche constante de qualité. Pour répondre à ces défis, elle doit pouvoir compter sur ses ressources de créativité et de compétences. Celles-ci sont fondées sur la qualité de ses équipes et de leur formation. La réforme de la formation professionnelle est aussi une chance si elle renforce la capacité des salariés à développer leurs connaissances, compétences et savoir-faire. Enfin le secteur a besoin de retrouver de la visibilité sur son évolution à moyen et long termes. Les structures prévues dans la loi (CPNEF et Observatoire) doivent y contribuer.

— Par ailleurs, les entreprises de presse sont confrontées à un environnement économique actuellement difficile et l'application du nouvel accord sur la formation professionnelle doit évidemment prendre en compte les demandes prioritaires du secteur et se préoccuper de cibler les publics qui en ont le plus besoin.

C'est dans cet esprit que cet accord sur la formation se fixe pour objectifs :

- de faciliter et organiser de façon souple la mise en œuvre de l'ensemble des potentialités ouvertes par la loi ;
- d'aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes, d'éclairer les nouvelles pratiques à initier à partir des textes, certaines dispositions de la loi restant peu lisibles à la date de signature du présent accord ;
- d'être compatible avec la situation de toutes les entreprises, quelles que soient les formes de Presse ;
- de faciliter la mise en œuvre des objectifs collectifs (maintien dans l'emploi, évolution des métiers, développement de nouveaux types de publications, évolution des contenus,...) et la mise en cohérence des approches individuelles de la formation.

C'est également dans cet esprit qu'il prévoit son évaluation à la fin de l'année 2006, de telle façon que puissent être appréciées paritairement les conséquences de sa mise en œuvre et définies les évolutions ou les nouvelles dispositions qui apparaîtront alors nécessaires au vu des deux premières années de son application.

Titre I

Champ d'application

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises et leurs salariés du secteur de la Presse (édition, fabrication, distribution), sur le territoire métropolitain et les DOM, et classées notamment dans la nomenclature d'activité française aux codes 22.1C, 22.1E, et 22.2A, 74.8G, 92.4Z, et dans la nomenclature

française de produits aux codes 22.12, 22.13 et 22.21, 92.40, 74.83.

Titre II

Les partenaires de la formation professionnelle

Article 1

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la presse

Il est créé une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la presse (CPNEF), qui comprend quatre Groupes Paritaires Emploi-Formation, et dont l'objet est de remplir les missions définies ci-dessous en 1.2.

1.1 Composition

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la presse est constituée paritairement de deux collèges, l'un représentant les organisations syndicales de salariés, l'autre les organisations syndicales d'employeurs, toutes représentatives au plan national. Sa composition est arrêtée par son règlement intérieur (Annexe A du présent accord).

1.2 Missions de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation

1.2.1 Examen de l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des métiers du champ professionnel

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi, dans le cadre de ses missions d'intérêt général, procède dans son champ de compétence et dans les conditions prévues par son règlement intérieur :

- à l'analyse prospective de l'évolution quantitative et qualitative des métiers et des qualifications ;
- à l'étude des moyens de formation existants, en définissant les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- à l'examen des mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- à l'examen de la situation de l'emploi et de son évolution escomptée ;
- à la formulation des orientations à donner aux actions de formation dans la perspective d'une meilleure adaptation des formations aux besoins de la profession et des publics concernés ;
- à la recherche des moyens de nature à réduire la précarité de l'emploi et assurer la réinsertion des chômeurs âgés ou de longue durée ;
- à l'étude des moyens de nature à favoriser les initiatives de soutien et d'accompagnement des travailleurs

handicapés dans leur emploi.

1.2.2

Développement de la professionnalisation des jeunes, des demandeurs d'emploi et de certains publics salariés

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation participe à l'analyse et au développement des moyens d'acquisition d'une qualification accrue que sont les contrats et les périodes de professionnalisation.

Elle définit les priorités dans les domaines de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage.

1.2.2.1

Bilan annuel d'application

À ce titre, la Commission établit annuellement un bilan d'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation sur la base des travaux de l'Observatoire et des analyses effectuées par les Groupes Paritaires Emploi-Formation auprès des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elle formule toute recommandation visant à améliorer l'application des dispositions relatives aux contrats et périodes de professionnalisation en examinant notamment les moyens nécessaires au bon exercice de la mission de tuteur.

1.2.2.2

Contrats de professionnalisation

Dans le cadre d'un rapport annuel, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation définit et valide les qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation, afin de fournir les éléments permettant la révision triennale prévues à l'article 6-3 ci-dessous.

Ces qualifications sont transmises à l'OPCA Médiafor. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation détermine, pour chacun des publics concernés, la liste des diplômes, titres et qualifications professionnelles donnant lieu prioritairement à une participation financière de l'OPCA Médiafor, en s'appuyant sur :

- les besoins en qualification relevés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- la définition des publics prioritaires ;
- les ressources financières dont dispose l'OPCA Médiafor.

1.2.2.3

Définition des modalités de financement par l'OPCA des périodes de professionnalisation

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation définit les priorités, les critères et l'échéancier sur la base desquels l'OPCA Médiafor examinera les demandes de financement présentées par les entreprises au titre des périodes de professionnalisation,

dans le respect des moyens de financement définis par chaque section de l'OPCA Médiafor.

Les priorités, critères et échéancier ainsi définis seront transmis à chaque section de l'OPCA Médiafor.

Ces priorités, critères et échéancier sont mentionnés dans un document à la disposition des entreprises et des salariés, qui précise les conditions d'examen des demandes de prise en charge.

1.2.3

Droit individuel à la formation

Conformément aux dispositions de l'article 7.3.3 du présent accord, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation actualise, sur proposition des Groupes Paritaires Emploi-Formation, la liste des actions prioritaires éligibles au droit individuel à la formation et susceptibles de donner lieu à un financement par l'OPCA Médiafor.

1.2.4

Formation professionnelle dans les PME

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation examine les conditions dans lesquelles sont assurés l'information et le conseil aux entreprises notamment au sein des PME et des TPE et, en relation avec l'OPCA Médiafor, s'efforce d'assurer la promotion des nouveaux dispositifs de formation.

1.2.5

Égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les résultats de la négociation triennale sur l'égalité professionnelle sont transmis à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation afin de lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle dans l'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble de ces missions est exercé dans le cadre des principes d'organisation définis à l'article 1.3.0 ci-dessous.

1.3

Modalités d'organisation et de fonctionnement de la CPNEF

1.3.0

Rôles respectifs de la CPNEF et de ses Groupes Paritaires Emploi-Formation

Les rôles de la CPNEF et des Groupes Paritaires Emploi-Formation, dont la composition est définie par le règlement intérieur de la CPNEF, sont définis comme suit :

1.3.0.1

Rôle de la CPNEF

La CPNEF est chargée des missions communes à l'ensemble de la Presse, définies à l'article 1.2 ci-dessus.

Elle met en application les projets d'avis et de résolutions des Groupes Paritaires Emploi-Formation, après

Elle peut charger les Groupes Paritaires Emploi-Formation de toute question relevant de leur champ de compétence.

Elle peut, sur tout sujet transversal à tout ou partie des Groupes Paritaires Emploi-Formation ou tout sujet d'intérêt général, initier une réflexion et réunir à cet effet les Groupes Paritaires Emploi-Formation concernés, s'agissant notamment des questions spécifiques aux entreprises de moins de 100 salariés.

Elle ne peut prendre d'avis ou de résolution sans que les Groupes Paritaires Emploi-Formation concernés par les questions soulevées en aient été saisis au préalable.

Elle prend dans le cadre des missions qui lui sont confiées des avis ou des résolutions, qui doivent rester dans tous les cas compatibles avec les propositions des Groupes Paritaires Emploi-Formation.

C'est la CPNEF plénière qui est chargée de mettre en œuvre les relations avec la CPNEJ, définies à l'article 1.3.2 ci-dessous, en s'appuyant sur les propositions des Groupes Paritaires Emploi-Formation.

La CPNEF plénière peut, sur un sujet déterminé, déléguer à un Groupe Paritaire Emploi-Formation l'adoption et la mise en œuvre des résolutions les plus appropriées.

1.3.0.2

Rôle des Groupes Paritaires Emploi-Formation

Compte tenu de la diversité des différentes formes de Presse, ils ont pour rôle d'expertiser, au plus près de la réalité des métiers, l'évolution des besoins de formation de chaque forme de Presse, et de proposer à la CPNEF plénière, pour validation et mise en application, tous les projets d'avis et de résolutions relevant des missions de la CPNEF pour ce qui concerne les formes de presse qu'ils représentent.

Ils se saisissent eux-mêmes de toutes les questions relevant de ce rôle et permettent ainsi à la CPNEF d'exercer ses missions.

1.3.1

Un règlement intérieur (Annexe A du présent accord) précise :

- l'organisation de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation ;
- sa composition ;
- le fonctionnement en Groupes Paritaires Emploi - Formation ;
- toutes dispositions permettant le bon fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation.

1.3.2

La CPNEF prend ses résolutions et ses avis à la majorité des deux tiers de ses membres dans chacun des collèges, dans le cadre des principes d'organisation définis à l'article 1.3.0.

Elle commande à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, défini à l'article 2 ci-après, les études et travaux nécessaires à l'instruction de ses décisions et en assure la transmission aux formes de presse concernées.

Elle prend en compte les travaux et études déjà réalisés par les CPNEF et Observatoires proches. Elle prend en compte également la présence transversale des journalistes dans l'ensemble des formes de presse, en adéquation avec leur Convention Collective Nationale.

Elle conforte ainsi les tâches spécifiques de la CPNEJ, dont le fonctionnement, l'efficacité et les objectifs ne sont pas remis en cause. La CPNEF s'attache à la capitalisation des travaux et acquis de cette dernière.

Pour assurer leur diffusion dans l'ensemble de la profession, les avis et résolutions de la CPNEF sont mis à la disposition des organisations de salariés et d'employeurs.

Les moyens administratifs nécessaires au bon fonctionnement de la CPNEF seront définis dans un accord à intervenir avec l'OPCA Médiafor.

1.3.3

Financement de la CPNEF

Afin de financer les frais de fonctionnement de la CPNEF plénière et de ses Groupes Paritaires Emploi - Formation, les entreprises verseront une contribution forfaitaire d'un montant annuel par entreprise de :

- 10 Euros pour les entreprises de moins de 11 salariés ;
- 20 Euros pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 50 salariés inclus ;
- 30 Euros pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés.

La gestion des fonds collectés sera assurée pour le compte de la CPNEF par l'OPCA Médiafor, qui en assurera le recouvrement, ainsi que le paiement des sommes régulièrement engagées.

Article 2

Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications

Il est créé un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du secteur de la presse.

2.1

Missions de l'Observatoire

L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications est une structure permanente de veille.

Les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications s'inscrivent dans une démarche globale et permanente impliquant les divers partenaires concernés par les questions d'emploi et de formation dans les entreprises de presse.

L'Observatoire a pour mission principale d'étudier la situation et l'évolution quantitative et qualitative de l'emploi et des qualifications dans la presse pour en apprécier l'adéquation aux besoins des entreprises.

Il peut, par une délégation formelle, confier tout ou partie de sa mission à un autre organisme.

Dans le cadre de ses missions, l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications intervient sur la base des commandes de la CPNEF.

2.2

Composition et fonctionnement de l'Observatoire

Cet Observatoire est constitué paritairement de 24 membres, dont les membres du bureau de l'OPCA Médiafor. Il est présidé par le vice-président de l'OPCA Médiafor.

Le mandat des membres de l'Observatoire coïncide avec celui des membres du bureau de l'OPCA Médiafor.

L'Observatoire se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son Président, conformément à son règlement intérieur.

Les moyens administratifs nécessaires au bon fonctionnement de l'Observatoire seront supportés par l'OPCA Médiafor, selon des modalités à définir en accord avec lui.

Les procédures de fonctionnement de l'Observatoire seront définies dans son règlement intérieur.

Le financement des travaux de l'Observatoire est assuré par l'OPCA Médiafor, dans les conditions prévues par la loi et dans les limites du plafond prévu à l'article R. 964-16-1 du Code du Travail.

Titre III

L'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie professionnelle

Article 3

Actions prioritaires

Les parties signataires définissent une liste d'actions reconnues prioritaires de façon à inciter les entreprises à organiser celles-ci pour les salariés, mais aussi de permettre aux salariés d'y avoir recours.

Outre les priorités définies dans le présent accord pour chaque moyen d'accès à la formation, sont reconnues prioritaires les actions suivantes :

- formations permettant de mettre en œuvre des actions préparant l'accès à la fonction tutorale ;
- formations facilitant l'égalité hommes/femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
- formations facilitant la reprise d'activité du salarié après une période d'interruption (congé parental, maternité,...).

Article 4

Le plan de formation de l'entreprise

Le plan de formation de l'entreprise relève de la compétence de l'employeur. Il constitue le document de

référence de l'entreprise en matière de formation professionnelle.

Les parties signataires incitent les entreprises qui élaborent leurs plans de formation en fonction de leur propre contexte, de leurs perspectives économiques, de l'évolution des techniques et de leurs mode d'organisation du travail, à tenir compte des objectifs prioritaires définis dans le présent accord.

Le plan de formation distingue trois types d'actions de formation conformément à la loi :

- des actions de formation d'adaptation qui s'organisent dans le temps de travail effectif, visant à donner aux salariés les connaissances techniques immédiatement applicables sur le poste de travail ;
- des actions de formation liées à l'évolution et/ou au maintien dans l'emploi, qui s'organisent dans le temps de travail effectif, ou au-delà de la durée légale ou conventionnelle selon les dispositions du Code du Travail ;
- des actions de formation ayant pour objet le développement des compétences, qui peuvent s'organiser pendant le temps de travail effectif mais peuvent aussi être mises en œuvre hors temps de travail, à la condition qu'un accord écrit soit conclu entre l'entreprise et le salarié, selon les dispositions du Code du Travail.

Article 5

Le contrat de professionnalisation

5.1

Objectifs et priorités

Les parties signataires incitent les entreprises à favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi par la conclusion de contrats de professionnalisation.

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un titre homologué ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des différentes conventions collectives de la presse.

5.2

Durée du contrat, bénéficiaires et types d'action

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier, soit à durée déterminée soit à durée indéterminée.

La durée de l'action de professionnalisation, qu'elle fasse l'objet d'un contrat à durée déterminée ou qu'elle se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, doit être comprise entre 6 et 12 mois. Néanmoins, elle pourra être portée à 24 mois pour :

- Les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans inclus, sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou désirant compléter leur formation initiale, en particulier pour celle de niveau inférieur ou égal au baccalauréat ;

- Les demandeurs d'emploi de vingt-six ans ou plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi ;
- Les formations ou parcours professionnalisants, permettant à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications des différentes conventions collectives de la presse ;
- Les diplômes et titres homologués, conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Un contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois, dans la limite de 24 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 981-7 du Code du Travail.

5.3

Durée de la formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation dont bénéficie le titulaire du contrat, doivent être d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation - quelle que soit la durée du contrat - sans qu'elle puisse être inférieure à 150 heures.

Toutefois, la durée de l'action de formation pourra être comprise, si nécessaire, entre 15 % et 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation pour les cas spécifiques le nécessitant, compte tenu de la nature de l'action de formation.

Les actions de formation sont mises en œuvre par un organisme de formation. Elles peuvent être assurées par l'entreprise elle-même lorsqu'elle dispose, soit d'un service de formation, soit de moyens de formation identifiés et structurés.

5.4

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés âgés de moins de vingt-six ans et titulaires d'un contrat mentionné à l'article L. 981-1 du Code du Travail perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à 55 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt et

un ans, et à 70 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse pour les bénéficiaires âgés de vingt et un ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 65 % et 80 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle du baccalauréat ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les montants de rémunération mentionnés à l'alinéa précédent sont calculés à compter du premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat de professionnalisation atteint l'âge indiqué.

Les titulaires de contrats de professionnalisation âgés d'au moins vingt-six ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse.

Dans tous les cas de figure, le salaire minimum garanti conventionnel de chaque forme de presse ne pourra être pris en compte que s'il est supérieur au SMIC ; dans le cas contraire c'est ce dernier qui sera considéré.

5.5

Prise en charge de la formation

La participation financière de l'OPCA Médiafor aux actions d'évaluation, d'individualisation, d'accompagnement et de formation liées au contrat de professionnalisation s'effectuera sur la base d'un forfait horaire fixé par le présent accord à 9,15 euros minimum, conformément à l'article L. 983-1 du Code du travail.

Ce forfait horaire sera adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Ce dernier définit également son niveau plafond d'intervention en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation ou le coût de ces actions.

Les contrats de professionnalisation sont établis par écrit et déposés auprès de l'OPCA Médiafor avec la demande de prise en charge financière avant le début du contrat.

5.6

Le tutorat

Les parties signataires soulignent l'importance du rôle du tuteur dans la mise en œuvre du contrat de professionnalisation afin d'assurer un suivi de qualité de nature à atteindre les objectifs fixés par les différentes parties de ce contrat.

Le tuteur est désigné par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de leur emploi et de leur niveau de qualification, qui devront être en adéquation avec les objectifs retenus pour l'action de formation. Il doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux

ans. Le tuteur pourra bénéficier préalablement à l'exercice de sa fonction de tuteur, d'une formation spécifique. Dans les petites entreprises, le tuteur peut être l'employeur lui-même.

Article 6 **Les périodes de professionnalisation**

6.1 **Objet**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien en activité des salariés en contrat à durée indéterminée, visés à l'article 6.2 ci-dessous.

6.2 **Bénéficiaires**

La période de professionnalisation est ouverte :

- aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- aux salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise. Dans ce cas, ils devront informer leur employeur de leur projet ;
- aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des handicapés et aux autres bénéficiaires prévus à l'article L. 323-3 du Code du Travail.

6.3 **Qualifications concernées par la période de professionnalisation**

Un plan triennal établi par la CPNEF actualise la liste des fonctions et postes qui, par forme de presse, peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation, en prenant en compte les besoins et nécessités des entreprises.

Pour la première mise en œuvre de cet accord global, cette liste devra être établie trois mois après la signature du présent accord.

Dans l'attente de cette mise en place, il est considéré que les actions de formation pouvant être prises en charge dans le cadre de la période de professionnalisation devront :

- soit permettre à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme, un titre professionnel enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective appliquée dans l'entreprise concernée ;
- soit relever de l'une des formations prioritaires définies dans le présent accord.

6.4 **Mise en œuvre**

La période de professionnalisation peut être décidée par le chef d'entreprise ou demandée par le salarié ; toutefois le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise, dépasser 2 % du nombre total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement dont l'effectif est de moins de cinquante salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins deux salariés.

Les actions de formation pourront se dérouler pour tout ou partie pendant le temps de travail, à l'initiative, soit du salarié dans le cadre du Droit individuel à la Formation, soit de l'employeur après accord écrit du salarié.

Dans ce dernier cas et sous réserve de l'accord écrit des deux parties, les temps de formation effectués en dehors du temps de travail effectif ne pourront excéder 80 heures pour une même année civile.

6.5 **Dispositions financières**

Seules les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donneront lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

La prise en charge par l'OPCA Médiafor des frais pédagogiques se fera conformément à la loi, après constatation par l'OPCA que le dossier présenté est conforme aux dispositions du présent article, au tarif forfaitaire horaire minimum de 9,15 euros par heure de formation pour les frais pédagogiques et en fonction des disponibilités financières de la section compétente de l'OPCA Médiafor au moment du dépôt du dossier.

Ce forfait horaire pourra être adapté pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, sur décision de l'OPCA Médiafor.

Article 7 **Droit Individuel à la Formation (DIF)**

7.1 **Objet**

Le DIF est défini comme un outil de personnalisation et de renforcement des parcours de formation.

Il peut s'exercer dans le cadre du plan de formation ou des périodes de professionnalisation.

Il doit permettre au salarié et à l'entreprise d'être co-acteurs de l'évolution professionnelle du salarié et de favoriser l'accès aux formations prioritaires définies ci-après, qui pourront être financées par l'OPCA Médiafor.

7.2

Dispositions générales

Il est renvoyé aux dispositions légales s'agissant des éléments suivants :

- la détermination des bénéficiaires du DIF ;
- la durée du DIF (20 heures par an à la signature du présent accord pour un salarié à temps plein) ;
- le plafond cumulable ;
- l'information des salariés ;
- le statut du salarié pendant la formation ;
- les conséquences de la rupture du contrat de travail ;
- le désaccord entre le salarié et l'employeur sur la demande du salarié.

7.3

Dispositions spécifiques à la Presse

7.3.0

Premières applications

Pour l'année 2004, tout salarié à temps plein, en contrat à durée indéterminée et présent à l'effectif le 7 mai 2004 inclus, bénéficiera de 13 heures au titre du DIF, qu'il pourra utiliser dès le 1^{er} janvier 2005 dans les conditions définies à l'article 7.3.1.

Cette possibilité sera proratisée en fonction de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel.

À partir du 1^{er} janvier 2005, l'acquisition annuelle puis la gestion des droits s'effectueront par année civile.

7.3.1

Mise en œuvre

La demande de formation sous la forme du DIF relève de l'initiative du salarié, l'accord préalable de l'employeur étant requis pour sa mise en œuvre.

L'accord de l'employeur se concrétise en cas de réponse favorable par un document qui précise les caractéristiques de la formation ainsi que ses objectifs, et qui fait l'objet d'une signature du salarié et de l'employeur.

En vue de favoriser l'évolution professionnelle du salarié et le développement des compétences au sein des entreprises, la mise en œuvre du DIF s'effectue en tenant compte des conclusions soit de l'entretien professionnel, soit de l'évaluation, dans les entreprises qui auront recourt à l'un ou l'autre de ces deux dispositifs de suivi des parcours professionnels.

Eu égard aux objectifs ainsi définis, la mise en œuvre du DIF conduit à prévoir un renforcement de l'implication et de la formation de l'encadrement dans l'analyse des options de parcours professionnels des salariés et des formations adaptées à la réussite de ces options.

L'employeur dispose d'un mois pour répondre à la demande formalisée par écrit d'un salarié. En cas de refus qui doit intervenir au plus tard dans ce délai, l'employeur doit motiver sa réponse qui sera également écrite.

Les dépenses effectuées par l'employeur dans le cadre du DIF (coût pédagogique, rémunération ou allocation, frais liés à la formation) sont imputables sur son plan de formation.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec d'autres moyens d'accès à la formation (plan de formation, période de professionnalisation, congé individuel de formation...).

La rémunération due au salarié dans l'exercice de son DIF est assurée dans le cadre des dispositions de l'article L. 933-4 du Code du Travail

7.3.2

DIF et temps de travail

Le droit individuel à la formation pourra s'exercer, compte tenu de la diversité des situations, soit en dehors du temps de travail, soit en tout ou partie pendant le temps de travail.

7.3.3

Actions de formation prioritaires au titre du DIF

7.3.3.1

Mode de définition des actions prioritaires

La liste des actions de formation prioritaires éligibles au DIF est définie, sans hiérarchie, comme suit :

- expertise métiers ;
- formation aux techniques éditoriales ;
- formation qualité ;
- nouvelles formes, supports et contenus de l'information ;
- développement commercial/relation clients/marketing ;
- connaissance/maîtrise des outils informatiques ;
- nouvelles technologies ;
- encadrement/management ;
- économie et organisation de l'entreprise ;
- gestion de projets ;
- bilan de compétences.

Cette liste est révisée à l'issue de chaque période triennale après consultation de la CPNEF, en prenant en compte les besoins et priorités des entreprises.

7.3.3.2

Niveaux de mise en œuvre des actions de formation

- Actions de formation prioritaires-presse :

à défaut d'accord spécifique dans la forme de presse ou d'accord d'entreprise, les actions prioritaires visées ci-dessus sont d'application directe ;

- actions de formation prioritaires par forme de presse :

les actions prioritaires visées ci-dessus pourront être déclinées par voie d'accords en prenant en compte les spécificités de chaque forme de presse, représentées au sein de l'OPCA Médiafor ;

— actions de formation prioritaires par entreprise : chaque entreprise pourra décliner par voie d'accord les actions prioritaires visées ci-dessus en fonction de ses spécificités.

7.3.4 Cas particuliers

Outre les modalités particulières d'exercice du DIF en cas de rupture du contrat de travail fixées par l'article L. 933-6 du Code du Travail, les conditions de transfert des droits acquis des salariés au titre du DIF en cas de mutation dans une filiale du même groupe pourront être déterminées par accord conclu en application des dispositions de l'article L. 132-19-1 du Code du Travail.

7.3.5 Anticipation

À partir du 1^{er} janvier 2006, les employeurs donnant leur accord pour la mise en œuvre d'une formation au titre du DIF pourront accorder unilatéralement, par anticipation, aux salariés présents à l'effectif depuis au moins un an, 20 heures de formation en sus des heures indiquées dans les compteurs individuels, en fonction de l'intérêt de cette anticipation au regard de la durée souhaitable des formations envisagées.

Dans ce cas, le compteur individuel du salarié pour l'année ayant fait l'objet d'une anticipation ne sera pas crédité.

Cette possibilité d'anticipation se gérera administrativement par année civile.

Titre IV Dispositions finales

Article 8 Organisme de collecte et de gestion

Les parties signataires confirment l'OCPA Médiafor, dans les termes de l'accord du 21 décembre 1994, comme organisme collecteur et gestionnaire.

Article 9 Bilan d'application

Les parties signataires s'engagent à établir, deux ans après l'entrée en application du présent accord, un bilan de la mise en œuvre du nouveau dispositif de formation professionnelle issu du présent accord.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, si nécessaire, des mesures d'adaptation.

Article 10 Date d'application

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de sa date de signature pour les entreprises adhérentes.

Article 11 Dépôt

Le présent accord pourra être déposé pour extension par la partie signataire la plus diligente.

Article 12 Révision

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, peut être révisé par avenant conclu par les organisations signataires, se substituant de plein droit aux stipulations du présent accord ou les complétant.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'un projet sur le ou les articles concernés.

Les négociations débuteront le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de deux mois après réception de la demande de révision.

Le présent accord restera en vigueur jusqu'à l'application de l'accord révisé.

Article 13 Désignation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Annexe A - Règlement intérieur de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de la Presse (CPNEF)

Article 1 Organisation

La CPNEF est la structure paritaire dont se dote la profession pour mettre en œuvre ses orientations, définir les priorités et fixer les axes de travail en terme de formation professionnelle.

Elle est organisée en Groupes Paritaires Emploi-Formation (GPEF) qui instruisent les dossiers au plus près des réalités professionnelles de la Presse.

Article 2 Composition

La CPNEF est composée paritaire de 24 membres, comme suit :

— d'une part, un collège employeurs de 12 membres ;
— d'autre part, un collège salariés de 12 membres désignés par les organisations syndicales représentatives, soit :

- 5 membres à raison d'un par organisation syndicale confédérée et d'un membre pour le syndicat national des journalistes (SNJ) ;
- 6 membres désignés par les organisations syndicales en fonction de leur représentativité selon une clé de répartition définie entre elles, sur la base de critères objectifs, à chaque renouvellement.

Chaque GPEF sera également composé paritairement de 24 membres et selon les mêmes principes de clé de répartition que la CPNEF.

Les organisations syndicales qui ne bénéficieront que d'un siège à la CPNEF ou dans l'un ou l'autre des GPEF pourront désigner un suppléant pour siéger en cas d'indisponibilité de leur représentant.

Article 3 Fonctionnement

La CPNEF élit en son sein un(e) Président et un(e) Vice-président(e), chacun(e) appartenant à un collège différent, chargés d'organiser les travaux de la Commission.

Ils sont garants du bon fonctionnement de l'ensemble des instances de la CPNEF Presse, en regard des missions qui lui sont confiées.

Les fonctions de Président et de Vice-président sont alternativement confiées pour trois ans au collège employeurs et au collège salariés. Pour une première période se terminant le 30 juin 2007, la fonction de Président sera confiée à un membre du collège employeurs.

Les GPEF élisent en leur sein un(e) secrétaire et un(e) secrétaire adjoint(e), chacun(e) appartenant à un collège différent, chargés de programmer, de suivre et de coordonner les travaux des Groupes et d'effectuer le travail de liaison avec la CPNEF.

Pour les désignations des Président, Vice-président, secrétaires et secrétaires adjoints, les élections sont organisées par collège.

Les premiers mandats des secrétaires et secrétaires adjoints prendront fin le 30 juin 2007.

Les fonctions de secrétaire et secrétaire adjoint des GPEF sont alternativement confiées pour trois ans au collège «Employeurs» et au collège «Salariés».

Article 4

Les Groupes paritaires Emploi-Formation

Il est créé au sein de la CPNEF Presse quatre Groupes Paritaires Emploi-Formation :

- GPEF Agences de Presse ;
- GPEF Presse magazine et spécialisée ;
- GPEF Presse quotidienne nationale et assimilée ;
- GPEF Presse en région.

Une première évaluation du fonctionnement de la CPNEF Presse et des Groupes Paritaires Emploi-Formation sera réalisée dans les 24 mois qui suivent la signature du présent règlement intérieur.

Article 5

Organisation des débats et délibérations

La CPNEF se réunit en tant que de besoin, sur convocation écrite de son Président.

Les GPEF se réunissent selon un rythme défini en leur sein, sur convocation écrite de leurs Secrétaires.

Comme précisé dans l'accord portant création de la CPNEF, celle-ci peut réunir un ou plusieurs GPEF pour aborder toute question transversale impliquant plusieurs formes de presse. Ces questions pourront porter notamment sur le développement de la formation dans les entreprises, la réduction des inégalités d'accès à la formation des salariés, ou l'accès à la formation dans les petites entreprises.

Sur chaque thème que souhaite aborder la CPNEF, elle en informe le ou les GPEF directement concerné(s) afin qu'ils élaborent les préconisations les plus adaptées.

L'OPCA Médiafor sera sollicité pour mettre à disposition de la CPNEF ses locaux pour l'organisation de ses différentes réunions ainsi que le secrétariat administratif des instances de la CPNEF qui établit à ce titre le compte rendu de chaque réunion.

Tous les comptes rendus des GPEF sont adressés à l'ensemble des membres de la CPNEF.

Les instances de la CPNEF ne peuvent valablement délibérer que si au moins deux tiers des membres de chaque collège sont présents ou représentés, chaque membre ne pouvant détenir plus de deux pouvoirs, qui devront émaner de son propre collège.

Tous les avis et résolutions de la CPNEF et projets d'avis et de résolution des GPEF, sont pris à la majorité, par collège, des deux tiers de leurs membres présents ou représentés.

Les modifications du présent règlement interviennent par avenant entre les parties signataires. Toute modification du nombre de GPEF requiert l'unanimité de ces signataires.

Article 6 Articulation avec la CPNEJ Journalistes

Sur chaque thème que souhaite aborder la CPNEF qui concerne la profession des journalistes, elle en informe la CPNEJ afin que cette dernière puisse réaliser un premier travail d'instruction du dossier.

Si la CPNEJ ne souhaite pas s'en saisir ou si elle ne met pas ce thème à son ordre du jour dans les deux mois qui suivent ladite saisine, la CPNEF reprend directement le dossier à son compte.

La CPNEF pourra de son côté être saisie par la CPNEJ de toute problématique procédant de la profession de journaliste.

Annexe B - Formation des pigistes et expérimentation sur la mutualisation du plan de formation

Dans le cadre de la négociation de l'accord collectif sur la formation professionnelle applicable à la presse, intervenue en application de la loi du 4 mai 2004, la

partie patronale a été saisie de demandes concernant la mutualisation des moyens de formation pour les personnels dont la durée de travail n'est pas mesurable, et d'autre part de celle, partielle, de la collecte des plans de formation des entreprises.

Ces demandes n'ont pas été intégrées dans le protocole, compte tenu de leurs implications fortes et multiples et de l'importance du chantier que les partenaires de la négociation ont dû traiter en quelques mois.

Pour autant, les signataires de l'accord réaffirment que l'esprit de l'accord élaboré en commun est de mettre en place des dispositifs évolutifs, appréciés paritairement, afin d'assurer au secteur de la Presse la maîtrise de sa politique de formation.

C'est ainsi qu'une réflexion sera ouverte dans le courant de l'année 2005 sur la formation des différents personnels dont la durée de travail n'est pas mesurable dans le secteur de la Presse, c'est-à-dire celle des pigistes.

L'identification de fonds dédiés à la formation de ces personnels, sur la base de la participation obligatoire des entreprises au prorata de la rémunération des personnels en question, pourrait être une des pistes envisagées.

Concernant la mutualisation du plan de formation, en raison de l'hétérogénéité des situations, notamment au regard du versement et des modalités de gestion des fonds, les instances créées par l'accord sur la formation professionnelle, dès leurs mises en place en 2005, étudieront les conditions de mise en œuvre d'une ou plusieurs opérations pilote. Elles permettront de mesurer les avantages éventuels d'une telle mutualisation partielle en s'appuyant sur les expériences déjà acquises au sein de Médiafor.

Ces perspectives, conjugées à l'ensemble des dispositions de l'accord, sont destinées à ouvrir toutes les possibilités pour développer des politiques de formation ambitieuses, volontaristes et évolutives pour notre secteur.

