

Presse quotidienne régionale

(Vendeurs, Administratifs, Salariés, Portage)

BROCHURE JO 3140

Accord du 3 mai 1983

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

D'origine :

Syndicat national de la presse quotidienne régionale (SNPQR) ;

Syndicat des quotidiens régionaux (SQR).

Actuelle(s) :

Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (Fusion du SNPQR et du SQR).

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des employés de presse C.G.T. ;

Syndicat national des employés de presse F.O. ;

Fédération des employés techniciens et agents de maîtrise C.F.T.C. ;

F.T.I.A.A.C. - C.F.D.T.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le présent accord partiel s'inscrit dans le cadre d'un accord plus large concernant l'ensemble des vendeurs administratifs salariés, des adhérents de l'U.S.P.Q.R. et leurs filiales.

Les avantages supérieurs accordés individuellement ou collectivement dans les entreprises ne peuvent être remis en cause par cet accord.

Les entreprises disposeront d'une période de trois mois à partir de la date de la signature de l'accord pour se mettre en règle avec l'ensemble des clauses de celui-ci.

1. Définition des emplois concernés par l'accord partiel⁽¹⁾

(1) Il est entendu que cet accord ne concerne :

- ni les porteurs ayant le statut de travailleurs indépendants ;
- ni les salariés effectuant le portage pour le compte de dépositaires et diffuseurs (non adhérents de l'U.S.P.Q.R.) et ayant un contrat avec ceux-ci.

Le vendeur administratif salarié portage (désigné sous le sigle V.A.S.P.) :

— effectue le portage des journaux auprès des clients particuliers du journal, à l'exclusion d'intermédiaires non agréés effectuant la vente au public, selon des instructions précisant :

— la zone de portage :

La clientèle ne lui appartenant pas, le V.A.S.P. peut être affecté à une autre zone ou à des missions de

remplacement (sous réserve des conditions prévues en 2.4). Il fournit la liste de ses clients selon la périodicité demandée.

— les limites horaires dans lesquelles ce portage doit être effectué ;

— assure l'encaissement selon une fréquence et des instructions précises :

Les vendeurs administratifs n'assurant que le portage feront l'objet d'un accord distinct. Il en est de même de ceux pour lesquels cette activité de portage est marginale (< 3 heures par jour).

— maintient et élargit la clientèle selon les objectifs qui lui sont fixés.

Le V.A.S.P. peut, par ailleurs, à titre annexe, effectuer de façon régulière ou occasionnelle d'autres tâches demandées par la direction :

— portage d'autres produits de l'entreprise ;

— vente du journal dans des points de vente déterminés (foires ou marchés) ;

— participation à des ventes promotionnelles ;

— portage supplémentaire en cas d'incidents divers de routage ou de défaillance (hors grève) d'autres porteurs, etc.

L'ensemble des tâches régulières du V.A.S.P. est défini dans un contrat (ou ses avenants).

2. Conditions de travail

2.1) Durée du travail

La durée du travail du V.A.S.P. tient compte des différentes tâches régulières qui lui sont confiées (portage, encaissement, développement, etc.).

Chacune de ces tâches ayant une durée aléatoire, le temps de travail ne peut être estimé d'une façon précise.

Dans la mesure où l'ensemble de ces tâches régulières ne peut être assimilé à une activité « plein temps » (soit 169 heures), l'équivalence de temps partiel sera définie par accord entre les parties. Il en sera de même si cet ensemble dépasse le « plein temps ».

En cas d'évolution notable des tâches qui lui sont confiées, cette équivalence de temps peut être réexaminée.

2.2) Repos hebdomadaire

Le V.A.S.P. a obligatoirement droit à un jour de repos par semaine. Les remplacements nécessités par ces repos sont effectués par la direction (avec l'aide éventuelle du V.A.S.P. pour le choix du suppléant).

Le jour de repos hebdomadaire n'est pas situé systématiquement le dimanche ni un jour déterminé de la semaine, mais fixé selon un calendrier préétabli.

Dans le cas exceptionnel où le V.A.S.P. travaillerait durant son jour de repos hebdomadaire, celui-ci est :

— soit compensé par un repos supplémentaire dans le délai maximal d'un mois ;

— soit payé avec un supplément de 100 p. 100 de sa rémunération fixe⁽²⁾

(2) Dans le cas d'absence de rémunération fixe, une équivalence sera négociée dans le cadre de l'entreprise.

, les commissions sur les journaux vendus ce jour étant payées.

2.3) Congés annuels

La durée des congés payés est de cinq semaines (dont au moins trois semaines prises entre le 1^{er} mai et le 31 octobre).

Le congé est obligatoirement pris par le V.A.S.P. La direction veille au remplacement du porteur (après consultation de celui-ci).

2.4) Affectation

L'affectation de la tournée est du ressort de la direction. La tournée peut être modifiée à tout moment par la direction. S'il s'agit d'une modification définitive, un préavis d'une quinzaine est respecté. L'affectation du V.A.S.P. sur une tournée différente - ainsi que l'évolution des tâches ou du volume - peut entraîner soit une renégociation de la rémunération, soit un dédommagement temporaire (durant un minimum de trois mois).

La réintégration après maladie ou accident du travail s'effectue selon les protections du droit commun.

2.5) Payement des journaux

Le V.A.S.P. est tenu de remettre les sommes qu'il est chargé d'encaisser selon des modalités (fréquence, dates de payement) définies par la direction. L'absence non justifiée de remise des sommes encaissées sera considérée comme une faute lourde passible des sanctions prévues au règlement intérieur.

En cas de non-payement du client, le vendeur cessera de servir ce client dans les huit jours suivant l'échéance normale du payement.

Après que le vendeur aura démontré le refus de payement d'un client et que, malgré l'arrêt du service du journal, ses démarches seront restées vaines, il appartiendra à l'entreprise de poursuivre le recouvrement, éventuellement par voie contentieuse.

2.6) Prise de garantie

Les entreprises peuvent demander au V.A.S.P. une prise de garantie dont le montant ne peut être supérieur à la moitié de la valeur des journaux distribués entre deux encaissements.

Cette prise de garantie au nom du journal est effectuée sous forme d'une somme bloquée soit en banque, soit sur livret de caisse d'épargne.

Une étude sera réalisée auprès des organismes de caution mutuelle pour éviter - totalement ou partiellement - cette prise de garantie.

2.7) Période d'essai - Durée du préavis

La période d'essai des V.A.S.P. est fixée à un mois. Durant cette période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans préavis ni indemnité.

Après la période d'essai et pour une ancienneté inférieure à deux ans, la durée du délai-congé réciproque est fixée à un mois.

À partir de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, la durée du délai-congé est fixée à deux mois.

3. Rémunération

3.1) Mode de rémunération

La rémunération du V.A.S.P. peut se composer de deux éléments :

- un salaire fixe ;
- des commissions en fonction du nombre des journaux distribués.

La part respective de chacun de ces éléments dans la rémunération totale ainsi que le taux des commissions sont définis par accord entre les parties.

3.2) Rémunération principale

La rémunération principale est celle qui correspond à l'exécution de l'ensemble des tâches régulières définies au V.A.S.P.

Cette rémunération principale - qui comprend à la fois le salaire fixe et les commissions - ne peut être inférieure à 23 F de l'heure au 1^{er} mars 1983, ce montant étant considéré comme le minimum national et réputé être le point 100 des vendeurs administratifs. Ce taux horaire est indexé sur les augmentations du personnel employé de la presse quotidienne régionale.

Cette rémunération principale minimale s'entend pour une activité estimée à un « plein temps ». Dans le cas d'un temps partiel, elle est calculée au prorata de ce temps par rapport à 169 heures par mois.

Le bulletin de paye portera, outre les mentions obligatoires, l'équivalence de la durée du travail.

3.3) Rémunération des tâches exceptionnelles

Les tâches ne figurant pas dans l'activité régulière du V.A.S.P. font l'objet d'une rémunération supplémentaire définie :

- soit par accord préalable entre les parties ;
- soit, éventuellement, par référence aux prix de l'heure supplémentaire au taux de :

- 25 p. 100 la 40^e heure supplémentaire ;
- 33 p. 100 de la 41^e à la 46^e heure ;
- 50 p. 100 de la 46^e heure,

si le vendeur administratif exerce une tournée plein temps et que la durée de la tâche supplémentaire peut être estimée.

3.4) Indemnité de congés payés

Durant ses congés, le V.A.S.P. est rémunéré :

- soit selon la règle du 1/10 pour l'ensemble des congés⁽³⁾

(3) 1/10 de l'ensemble des rémunérations perçues durant la période de référence (soit 1/350 par jour civil de congé).

;

— soit selon la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé durant ses congés (hors tâches exceptionnelles).

Des fluctuations saisonnières pouvant intervenir dans le nombre des clients servis, la partie mobile de la rémunération sera définie par accord dans chaque entreprise.

Le décompte le plus favorable au salarié est appliqué.

3.5) Prime de fin d'année

Le V.A.S.P. ayant au moins deux mois d'ancienneté dans l'entreprise reçoit une prime dite de fin d'année.

Pour le V.A.S.P. à plein temps et ayant douze mois de présence dans l'année, le montant de cette prime est égal au montant du salaire fixe (ou son équivalence négociée dans le cadre de l'entreprise) au mois de décembre (ou à la rémunération minimale nationale si celle-ci est supérieure).

Le V.A.S.P. ayant moins de douze mois de présence dans l'année perçoit cette prime au prorata du nombre de mois de travail. S'il n'est employé qu'à temps partiel, son salaire fixe est à comparer au produit de la rémunération minimale horaire par sa durée mensuelle de travail.

Cette prime ne peut se cumuler avec tout autre avantage équivalent en vigueur dans l'entreprise.

3.6) Dimanches et jours fériés - Jours de travail supplémentaires

La distribution des journaux le dimanche et les jours fériés faisant partie des conditions de travail ne fait l'objet d'aucune rémunération supplémentaire.

Toutefois, si l'intéressé est conduit à travailler un de ses jours de repos, à défaut d'une compensation en jour de repos, la rémunération sera augmentée d'un supplément de 100 p. 100 du salaire fixe (ou de son équivalence négociée dans le cadre de l'entreprise).

3.7) Non-parution du journal

Quelle qu'en soit la raison, la non-parution du journal un jour de travail du V.A.S.P. entraîne :

- le paiement de la partie fixe de la rémunération (ou de son équivalence négociée dans le cadre de l'entreprise) ;
- le non-paiement de la commission correspondant aux journaux non distribués.

3.8) Heures de visite médicale obligatoire - Heures de délégation

Le temps de délégation et le temps passé pour les visites médicales obligatoires sont payés comme temps de travail sur la base de la rémunération principale minimale nationale (ou sur la base du salaire fixe de l'intéressé si celui-ci est supérieur).

3.9) Indemnités de transport

Si, avec l'accord de la direction, le V.A.S.P. utilise un véhicule personnel pour son activité, une indemnité lui sera accordée dont le montant est défini dans chaque entreprise entre les parties.

4. Avantages sociaux

4.1) Garantie maladie-accident

Après six mois d'ancienneté dans l'entreprise, le V.A.S.P. reçoit en cas de maladie constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu :

- 90 p. 100 de sa rémunération⁽⁴⁾

(4) Cette rémunération est calculée comme pour les congés.
du 4^e au 90^e jour d'arrêt ;

- deux tiers de sa rémunération du 91^e au 180^e jour d'arrêt.

Pour les accidents du travail, la clause d'ancienneté n'est pas requise et les trois jours de carence sont supprimés. Du 1^{er} au 90^e jour, le V.A.S.P. reçoit 100 p. 100 de sa rémunération. Du 91^e au 180^e jour, il reçoit un tiers de celle-ci.

La durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle fixée ci-dessus au cours d'une période de douze mois.

Le règlement s'entend déduction faite des sommes touchées par l'intéressé de la sécurité sociale (et de tous les autres régimes de prévoyance pour lesquels l'entreprise cotise).

4.2) Mutuelle

Le V.A.S.P. bénéficiera de la mutuelle accidents-maladie à laquelle sont inscrits les autres salariés de l'entreprise.

4.3) Congés exceptionnels

Le V.A.S.P. a droit aux congés exceptionnels suivants :
Sans condition d'ancienneté :

- congé de naissance : trois jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : quatre jours ;
- décès du père ou de la mère : trois jours ;
- décès d'un des beaux-parents, d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : deux jours ;
- sélection militaire : trois jours.

Après six mois d'ancienneté :

- mariage du salarié : cinq jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours.

Ces congés sont pris au moment de l'événement. Ils sont rémunérés comme temps de travail.

4.4) Assurance décès

Ce problème fera l'objet d'une étude dont les conclusions seront présentées dans un délai de six mois à dater de la signature du présent accord.

SALAIRS

Accord du 17 avril 2003

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération du Livre FO ;

SNPEP-FO ;

Syndicat général des journalistes FO ;

CGC ;

USJ-CFDT ;

UFICT-LC-CGT ;

FTILAC-SFDT ;

CFTC ;

SNJ ;

Syndicat des Journalistes FO ;

Syndicat national des Journalistes CGT ;

SPEP-CGC.

Il est convenu ce qui suit :

1- Un plan de salaire pour l'année 2003 est défini à hauteur de 1,5 % dont 0,1 % au titre de l'ajustement de l'accord de salaire de l'année 2002.

2 - L'augmentation globale de salaire de 1,5 % ainsi définie se répartit sur les paliers suivants :

- 1 % au 1er avril 2003 dont 0,1 % au titre de l'ajustement du plan salarial 2002,
- 0,3 % au 1er août 2003,
- 0,2 % au 1er octobre 2003

3 - Si au 31 octobre 2003 l'écart entre l'indice INSEE Tous Ménages Hors Tabac et les augmentations cumulées de salaires intervenues depuis le 1er janvier 2003 est égal ou supérieur à 0,2 %, un ajustement est prévu :

- en cas de dépassement des prix, en créant un palier au 1er décembre 2003 à due concurrence de cet écart ;
- en cas d'avance des salaires, en considérant à due concurrence l'écart constaté pour le plan salarial de 2004.

4 - Les parties se rencontreront au mois de janvier 2004 pour faire le bilan du présent accord.

Accord du 29 mars 2004

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC - CGT ;

FTILAC - CFDT ;

Fédération du Livre FO ;

CFTC ;

Syndicat national des Journalistes ;

Syndicat des Journalistes FO ;

USJ - CFDT ;

SPEP - CGC ;

UFICT - LC - CGT.

1- Un plan de salaire pour l'année 2004 est défini à hauteur de 1,5 % dont 0,1 % déjà perçu dans le cadre du plan salarial 2003.

2- L'augmentation globale de salaire de 1,5 % ainsi définie se répartit sur les paliers suivants :

- 0,5 % au 1^{er} avril 2004 dont 0,1 % déjà perçu,
- 1 % au 1^{er} septembre 2004.

3- En conséquence le SMPG sera porté à 1312,23 euros au 1^{er} Avril 2004 et à 1325,35 euros au 1^{er} septembre 2004.

4- Si au 31 octobre 2004 l'écart entre l'indice INSEE Tous Ménages Hors Tabac et les augmentations cumulées de salaires intervenues depuis le 1^{er} janvier 2004 est égal ou supérieur à 0,2 %, un ajustement est prévu :

- en cas de dépassement des prix, en créant un palier au 1^{er} décembre 2004 à due-concurrence de cet écart ;
- en cas d'avance des salaires, en considérant à due-concurrence l'écart constaté pour le plan salarial de 2005.

5- Les parties se rencontreront au mois de Janvier 2005 pour faire le bilan du présent accord.

Accord du 10 avril 2006

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR;

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

Fédération du livre FO ;

CFTC ;

SNPEP FO ;

Syndicat national des journalistes ;

USJ CFDT ;

SPEP CGC ;

UFICT LC CGT ;

SPEPCGC.

1 - Un plan de salaire pour l'année 2006 est défini à hauteur de 1,8 % dont 0,2 % déjà perçu dans le cadre du plan salarial 2005.

2 - L'augmentation globale de salaire de 1,8 % ainsi définie se répartit sur les paliers suivants :

- 1 % au 1^{er} mai 2006 dont 0,2 % déjà perçu,
- 0,8 % au 1^{er} octobre 2006.

3 - En conséquence le SMPG sera porté à 1 366 euros au 1^{er} mai 2006 et à 1 377 euros au 1^{er} octobre 2006.

4 - Si au 31 octobre 2006 l'écart entre l'indice INSEE Tous Ménages Hors Tabac et les augmentations cumulées de salaires intervenues depuis le 1^{er} janvier 2006 est égal ou supérieur à 0,2 %, un ajustement est prévu :

- en cas de dépassement des prix, en créant un palier au 1^{er} décembre 2006 à due-concurrence de cet écart ;

- en cas d'avance des salaires, en considérant à due-concurrence l'écart constaté pour le plan salarial de 2007.

5 - La prime de transport, pour les personnels concernés, est portée à 30 euros au 1^{er} mai 2006

6 - Les parties se rencontreront au mois de Janvier 2007 pour faire le bilan du présent accord.

Accord du 9 mai 2007

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC-CGT ;

FO ;

UFICT-LC-CGT ;

F3C-CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

SPEP-CGC.

1 - Un plan de salaire pour l'année 2007 est défini à hauteur de 1,6 % dont 0,3 % déjà perçu dans le cadre du plan salarial 2006.

2 - L'augmentation globale de salaire de 1,6 % ainsi définie se répartit sur les paliers suivants :

- 1 % au 1^{er} mai 2007,

- 0,6 % au 1^{er} octobre 2007 dont 0,3 % déjà perçu.

3 - En conséquence le SMPG sera porté à 1 391 euros au 1^{er} mai 2007 et à 1 395 euros au 1^{er} octobre 2007.

4 - Si au 31 octobre 2007 l'écart entre l'indice INSEE Tous Ménages Hors Tabac et les augmentations cumulées de salaires intervenues depuis le 1^{er} janvier 2007 est égal ou supérieur à 0,2 %, un ajustement est prévu :

- en cas de dépassement des prix, en créant un palier au 1^{er} décembre 2007 à due-concurrence de cet écart ;

- en cas d'avance des salaires, en considérant à due-concurrence l'écart constaté pour le plan salarial de 2008.

5 - La prime forfaitaire de transport, pour les personnels concernés, demeure fixée à 30 euros en 2007.

6 - Le barème national minimum de piges, en cours de négociation, sera indexé sur les augmentations de salaires décidées au niveau de la branche.

Dans cette attente, pour 2007, les entreprises feront référence, au moment de la révision de leur barème minimum interne, aux augmentations ci-dessus.

7 - Les parties se rencontreront au mois de Janvier 2008 pour faire le bilan du présent accord.

Accord du 11 juin 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SPQR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FILPAC CGT ;

FO ;

F3C CFDT ;

CFTC ;

SNPEP-FO ;

Syndicat national des journalistes CGC ;

USJ CFDT ;

Syndicat national des journalistes ;

UFICT LC CGT ;

Syndicat national des journalistes CGT ;

SPEP CGC ;

Syndicat national des journalistes CFTC.

Les parties signataires réaffirment leur attachement à la poursuite des négociations nationales de branche.

S'agissant de la négociation salariale qui en est une composante, le contexte économique de la PQR et l'évolution de l'indice INSEE des prix «TMHT» (visé dans l'accord de 1993) constitueront les éléments de référence.

Il est convenu en conséquence ce qui suit :

1 - Un palier salarial de 0,5 % au 1^{er} avril 2008

2 - Un palier salarial de 0,9 % au 1^{er} juin 2008

3 - Un palier salarial de 0,3 % au 1^{er} août 2008

4 - Une nouvelle rencontre paritaire de négociation se tiendra le 16 septembre 2008 afin de déterminer les dispositions salariales complémentaires à mettre en œuvre.

5 - Une réunion de bilan de la politique salariale 2008 aura lieu en janvier 2009.

6 - La prime de transport est portée à 33 € au 1^{er} juillet 2008.

7 - Pour 2008, en attente de l'établissement des barèmes nationaux de piges, les entreprises feront référence, au moment de la révision de leur barème interne, aux augmentations ci-dessus.

Barème salaires minima

Minimum horaire

<i>Au 1.10.2003</i>	<i>Au 1.12.2003</i>	<i>Au 1.4.2004</i>	<i>Au 1.9.2004</i>	<i>Au 1.12.2004</i>	<i>Au 1.4.2005</i>	<i>Au 1.9.2005</i>
<i>6,09 euros</i>	<i>6,11 euros</i>	<i>6,14 euros</i>	<i>6,20 euros</i>	<i>6,22 euros</i>	<i>6,28 euros</i>	<i>6,34 euros</i>

<i>Au 1.5.2006</i>	<i>Au 1.10.2006</i>	<i>Au 1.05.2007</i>	<i>Au 1.10.2007</i>	<i>Au 1-2-2008</i>	<i>Au 1-4-2008</i>	<i>Au 1-6-2008</i>
<i>6,39 euros</i>	<i>6,44 euros</i>	<i>6,50 euros</i>	<i>6,52 euros</i>	<i>6,56 euros</i>	<i>6,59 euros</i>	<i>6,65 euros</i>

<i>Au 1-8-2008</i>	<i>Au 1-10-2008</i>
<i>6, 67 euros</i>	<i>6, 67 euros</i>

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Cessation anticipée d'activité en Presse Quotidienne Régionale

(Se reporter à l'accord du 9 février 2001 dans la Convention Presse Quotidienne Régionale-encadrement)

Formation professionnelle OPCA «MEDIAFOR»

(Se reporter à l'OPCA du secteur de la presse "MEDIAFOR" institué par l'accord du 21 décembre 1994)

Formation professionnelle tout au long de la vie

(Voir l'accord du 29 mars 2005 reproduit dans la convention «Presse d'information spécialisée (Employés)»)

